

PLAN DE IGUALDAD

**ASESORAMIENTO AGRARIO
ASTURIANO SL**

**SERVICIOS EXTERNOS DE
ASESORAMIENTO Y
CONSULTORIA**



Junio 2016

INDICE

I. INTRODUCCIÓN	3
I.1.- PRESENTACIÓN	3
I.2.- MARCO LEGAL DEL PLAN DE IGUALDAD	5
I.3.- COMPROMISO DE ASEAGRO-SERCONSULTING.	6
I.4.- CARACTERÍSTICAS DEL PLAN DE IGUALDAD	7
I.5.- ESTRUCTURA DEL PLAN DE IGUALDAD	8
II. PLAN DE IGUALDAD ASEAGRO-SERCONSULTING	10
II.1.- DIAGNOSTICO	10
A) DATOS GENERALES	10
B) CARACTERÍSTICAS DE LA PLANTILLA	10
C) CONTRATACIÓN	11
D) FORMACIÓN.....	12
E) POLÍTICA SALARIAL.....	13
F) PROMOCIONES Y DESARROLLO PROFESIONAL	13
G) CONCILIACIÓN DE LA VIDA LABORAL, FAMILIAR Y PERSONAL	14
II.2.- ÁMBITO DE APLICACIÓN	15
II.3.- VIGENCIA.....	15
II.4.- OBJETIVOS GENERALES	16
II.5.- OBJETIVOS ESPECIFICOS	17
1. ACCESO Y CONTRATACIÓN	18
2. PROMOCIÓN	19
3. FORMACIÓN.....	20
4. RETRIBUCIÓN	22
5. CONCILIACIÓN DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR Y LABORAL	23
6. SALUD LABORAL.....	25
7. COMUNICACIÓN Y SENSIBILIZACIÓN.....	26
8. VIOLENCIA DE GÉNERO.....	28
II.6.- SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN.....	29
II.7.- COMISIÓN DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN	30
ANEXO.- PROTOCOLO DE ACOSO	34

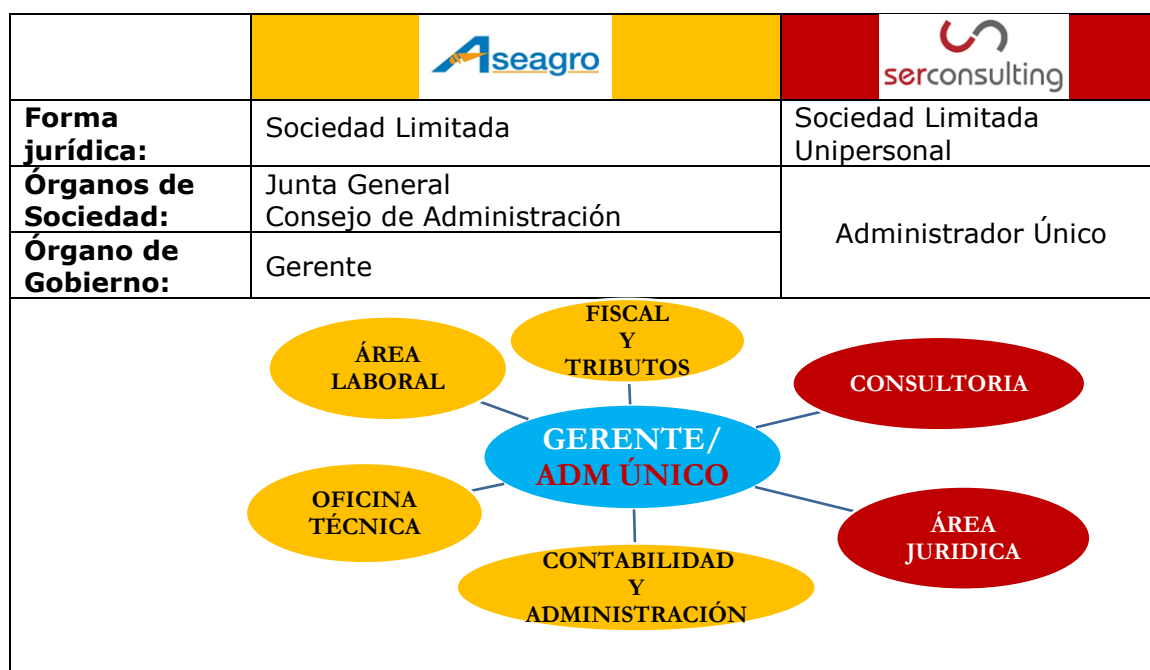
I. INTRODUCCIÓN

I.1.- PRESENTACIÓN

- ✚ **ASEAGRO (Asesoramiento Agrario Asturiano SL).** Se constituyó en Marzo de 1999, como una empresa cuya actividad principal se centra en el asesoramiento empresarial.
- ✚ Dentro de la misma, **SERCONSULTING (Servicios Externos de Asesoramiento y Consultoría SLU)** es la empresa de servicios especializada en el área jurídica.
- ✚ **Estructura Social:**



- ✚ **Estructura Organizativa:**



Visión :

ASEAGRO: *"Líderes en asesoramiento integral a través de un equipo de profesionales comprometidos, clientes fidelizados y siendo una empresa rentable y retributiva"*

SERCONSULTING: *"Empresa consolidada y referente en servicios de apoyo a las Administraciones públicas"*

Misión

ASEAGRO: *"Contribuir mediante el asesoramiento integral y la consultoría a la mejora de la gestión y rentabilidad de nuestros clientes "*

SERCONSULTING: *"Aportamos soluciones eficientes, con especialización en el área jurídica, tanto para el sector público como para el privado"*

Valores :

- Confianza
- Compromiso
- Dinamismo
- Trabajo en equipo
- Complicidad con el cliente

Partiendo de la trayectoria seguida hasta la fecha, y de la filosofía de trabajo que conllevan nuestros valores, aspiramos a seguir en una línea ascendente en la búsqueda de la satisfacción de nuestros clientes. Con esa confianza afrontamos con optimismo los retos del futuro.

I.2.- MARCO LEGAL DEL PLAN DE IGUALDAD

La Constitución Española de 1978 proclama en su artículo 14 el derecho a la igualdad y la no discriminación por razón de sexo; y por su parte, el artículo 9.2 consagra la obligación de los poderes públicos de promover las condiciones para que la igualdad del individuo y de los grupos en los que se integra sea real y efectiva.

El pleno reconocimiento de la igualdad formal ante la ley se completó con la aprobación de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, de igualdad efectiva entre mujeres y hombres (LOIEMH) dirigida a hacer efectiva la igualdad real entre mujeres y hombres removiendo los obstáculos que impiden conseguirla.

El artículo 45.1 de la LOIEMH obliga a las empresas a respetar la igualdad de trato y oportunidades en el ámbito laboral y para ello deberán adoptar medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre mujeres y hombres, medidas que deberán negociar, y en su caso, acordar, con la representación legal de los trabajadores y trabajadoras en la forma que se determine en la legislación laboral.

El Plan de Igualdad entre mujeres y hombres del Grupo ASEAGRO (Asesoramiento Agrario Asturiano SL) – SERCONSULTING (Servicios Externos de Asesoramiento y Consultoría SLU) tiene como fin dar cumplimiento a dicha Ley.

I.3.- COMPROMISO DE ASEAGRO-SERCONSULTING.

La igualdad entre los géneros es un principio jurídico universal reconocido a todos los niveles.

La Unión Europea lo recoge como principio fundamental en el Tratado de Ámsterdam, considerando la igualdad entre mujeres y hombres y la eliminación de las desigualdades entre ambos es un objetivo transversal que debe integrarse en todas las empresas.

El pleno reconocimiento de la igualdad formal ante la ley se completó con la ley 3/2007 de 22 de Marzo de igualdad efectiva entre mujeres y hombres, removiendo los obstáculos que impiden conseguirla.

El grupo **ASEAGRO-SERCONSULTING**, **declara su compromiso** en el establecimiento y desarrollo de políticas que integren la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres, sin discriminar directa o indirectamente por razón de sexo, así como el impulso y fomento de medidas para lograr la igualdad real en el seno de nuestra organización.

En todos y cada uno de los ámbitos en que se desarrolla la actividad de nuestra empresa, **asumimos el principio de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres**, siendo esta, una prioridad en nuestras relaciones laborales y la gestión de los recursos humanos.

Respecto a la comunicación externa e interna, se informará de todas las decisiones que se adopten a este respecto y se proyectará una imagen de la empresa de acuerdo con este principio de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.

Todos los principios enunciados se llevarán a la práctica a través de la **implantación de un Plan de Igualdad** que supongan mejoras respecto a la situación presente, con la finalidad de consecución de la igualdad entre mujeres y hombres en nuestra organización y en el conjunto de la sociedad.

En Llanera, a 24 de junio de 2016
Consejo de Administración

I.4.- CARACTERÍSTICAS DEL PLAN DE IGUALDAD

El Plan de Igualdad es un conjunto ordenado de medidas de igualdad y acciones positivas que persigue integrar el principio de igualdad entre mujeres y hombres en ASEAGRO - SERCONSULTING.

Las características que rigen el Plan de Igualdad son:

- ✚ Está diseñado para el conjunto de la plantilla de ASEAGRO - SERCONSULTING, no está dirigido exclusivamente a 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. Ello implica incorporar la perspectiva de género en la gestión de ASEAGRO - SERCONSULTING en todas sus políticas y a todos los niveles.
- ✚ 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 preventivo, elimina cualquier posibilidad de discriminación futura por razón de sexo.
- ✚ Tiene coherencia interna, es dinámico y abierto a los cambios en función de las necesidades que vayan surgiendo a partir de su seguimiento y evaluación.
- ✚ Parte de un compromiso del Órgano de Administración de ASEAGRO - SERCONSULTING que garantiza los medios necesarios para su implantación, seguimiento y evaluación.

I.5.- ESTRUCTURA DEL PLAN DE IGUALDAD

El Plan de Igualdad de **ASEAGRO - SERCONSULTING** se estructura en los siguientes apartados:

- 1. Diagnóstico** de la situación de partida de mujeres y hombres en ASEAGRO - SERCONSULTING. El diagnóstico se ha realizado a partir del análisis de la información cuantitativa y cualitativa aportada por ambas empresas en materia de: características de la plantilla, acceso, contratación y condiciones de trabajo, promoción, retribuciones, conciliación de la vida personal, familiar y laboral, salud laboral, política de comunicación y sensibilización en igualdad.
- 2. Programa de Actuación** elaborado a partir de las conclusiones del diagnóstico y de los aspectos de mejora detectados en materia de igualdad de género. En él se establecen: los objetivos a alcanzar para hacer efectiva la igualdad, las medidas y acciones positivas necesarias para conseguir los objetivos señalados, un calendario de implantación, las personas o grupos responsables de su realización e indicadores y/o criterios de seguimiento de las acciones.
- 3. Seguimiento y evaluación** del cumplimiento del Plan. Las personas que integran la Comisión de Seguimiento recogerán información sobre su grado de realización, sus resultados y su impacto en ASEAGRO - SERCONSULTING.

El programa de actuaciones tiene una doble finalidad, por un lado definir las medidas que contribuyan a reducir las desigualdades existentes, y por otro, especificar medidas que garanticen que todos los procesos que se realizan en ASEAGRO - SERCONSULTING tienen integrado el principio de igualdad entre los géneros.

Para ello se utilizará una doble estrategia que se corresponde con esa doble finalidad y que es la señalada en la LOIEMH para conseguir esa efectividad:

- La adopción de medidas de acción positiva que corrijan los desequilibrios existentes.
- La adopción de medidas de igualdad que de forma transversal garanticen la integración del principio de igualdad en todas las políticas de ASEAGRO - SERCONSULTING, en todos sus procesos y en todos sus niveles.

Metodológicamente, la estructura del plan de igualdad tiene coherencia interna, esto es, se trata de un **conjunto ordenado de medidas** tendentes a alcanzar en ASEAGRO - SERCONSULTING la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres y a eliminar la discriminación por razón de sexo.

Para responder a este criterio, el Plan de Igualdad de ASEAGRO - SERCONSULTING se estructura en:

- **DIAGNOSTICO**
- **AMBITO DE APLICACIÓN**
- **OBJETIVOS GENERALES**
- **OBJETIVOS ESPECÍFICOS**
- **SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN**
- **COMISIÓN DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN**
- **VIGENCIA**

Los objetivos generales se refieren al conjunto del Plan, y a partir de ellos se desarrollan unos objetivos específicos, actuaciones, personas responsables, indicadores y/o criterios de seguimiento y calendario para cada una de las áreas que, en base al diagnóstico realizado, se han establecido como necesarias de intervención, y que son las siguientes:

- 1. ACCESO Y CONTRATACIÓN**
- 2. PROMOCIÓN**
- 3. FORMACIÓN**
- 4. RETRIBUCIÓN**
- 5. CONCILIACIÓN DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR Y LABORAL**
- 6. SALUD LABORAL**
- 7. COMUNICACIÓN Y SENSIBILIZACIÓN**
- 8. VIOLENCIA DE GÉNERO**

II. PLAN DE IGUALDAD ASEAGRO-SERCONSULTING

II.1.- DIAGNOSTICO

A) DATOS GENERALES

	ASEAGRO	SERCONSULTING
Forma jurídica:	Sociedad Limitada	Sociedad Limitada Unipersonal
Dirección Social:	Pol Ind. Almuña parc. 11 33700-Valdés	Pza Santa Barbara 2 2º Of. 1 (Pol Asipo –Asipo II) 33428 – Llanera
Teléfono:	985 470 358	985 26 90 79
Fax:	985 64 19 96	985 26 92 66
E-mail:	aseagro@aseagro.com	contacto@serconsulting.es
Página Web:	www.aseagro.com	www.serconsulting.es

No existe representación legal de trabajadores/as

B) CARACTERÍSTICAS DE LA PLANTILLA

Tabla 1: Distribución de la plantilla desagregada por sexo

	Mujeres	%	Hombres	%	Total
	16	76,19	5	23,81	21
	4	57,14	3	42,86	7

El grupo ASEAGRO-SERCONSULTING está formado por 28 profesionales en plantilla. No se tienen en cuenta las personas que puntualmente hacen alguna práctica de estudios en nuestras empresas.

Tabla 2: Distribución de la plantilla por edad

	Bandas edad	Mujeres	%	Hombres	%	Total
	Menos de 29	3	75	1	25	4
	30 - 45	10	71	4	29	15
	Más de 46	4	66	2	34	6
	Menos de 29	2	100	0	0	2
	30 - 45	2	50	2	50	4
	Más de 46	0		1	100	1

C) CONTRATACIÓN

Tabla 3: Distribución de la plantilla por tipo de contrato

	Tipo Contrato	Mujeres	%	Hombres	%	Total
	Indefinido TC	13	81,25	3	18,75	16
	Indefinido TP	2	100	0	0	2
	Obra o Servicio TC	0	0	1	100	1
	Prácticas TC	1	50	1	50	2
	Indefinido TC	2	50	2	50	4
	Obra o Servicio TC	1	50	1	50	2
	Prácticas TP	1	100	0	0	1

Tabla 4: Distribución de la plantilla por antigüedad

	Antigüedad	Mujeres	%	Hombres	%	Total
	Menos de 1 año	1	20	4	80	5
	De 1 a 5 años	6	100	0		6
	De 5 a 10 años	4	80	1	20	5
	De 10 a 15 años	3	100	0		3
	Más de 15 años	3	60	2	40	5
	Menos de 1 año	1	100			1
	De 1 a 5 años	1	50	1	50	2
	Más de 5 años	2	50	2	50	4

Tabla 5: Distribución de la plantilla por categoría profesional

	Categoría	Mujeres	%	Hombres	%	Total
	Gerencia	0		1	100	1
	Responsable	1	100	0		1
	Titulación Grado Superior	3	100	0		3
	Titulación Grado Medio	7	77	2	23	9
	Administración	6	60	4	40	10
	Responsable	1	50	1	50	2
	Titulación Grado Superior	1	50	1	50	2
	Titulación Grado Medio					
	Administración	2	66	1	33	3

D) FORMACIÓN

Tabla 6: Distribución de la plantilla por formación académica

	Formación	Mujeres	%	Hombres	%	Total
	Licenciatura	5	56	4	44	9
	Diplomatura	9	82	2	18	11
	Bachiller					
	Formación Profesional	4	100	0		4
	Licenciatura	3	60	2	40	5
	Diplomatura	0	0	1	100	1
	Formación Profesional	1	100	0	0	1

E) POLÍTICA SALARIAL

Tabla 7: Distribución de la plantilla por retribución salarial

	Bandas Salariales	Mujeres	%	Hombres	%	Total
	Menos de 20.000€	6	67	3	33	9
	De 20.001€ a 30.000€	8	80	2	20	10
	De 30.001€ a 40.000€	3	75	1	25	4
	De 40.001€ a 50.000€					
	Más de 50.000€			1	100	1
	Menos de 20.000€	3	75	1	25	4
	De 20.001€ a 30.000€			1	100	1
	De 30.001€ a 40.000€					
	De 40.001€ a 50.000€	1	100	0		1
	Más de 50.000€			1	100	1

F) PROMOCIONES Y DESARROLLO PROFESIONAL

En los últimos 4 años, se han producido creación de nuevos puestos o modificaciones de puestos de trabajo que suponen en algunos casos incorporación y, en otros casos, desarrollo profesional:



- 3 eran mujeres, para los siguientes puestos o cargos: Responsable de Oficina de Luarca, Responsable de Oficina de Asipo y Directora del Área Fiscal (nueva incorporación).

- ✚ 2 eran hombres, para los siguientes puestos o cargos: Responsable del Área de Seguros y Director del Área Comercial (nueva incorporación).



- ✚ 1 era hombre, para los siguientes puestos o cargos: Responsable del Área de Consultoría (nueva incorporación).

G) CONCILIACIÓN DE LA VIDA LABORAL, FAMILIAR Y PERSONAL

ASEAGRO-SERCONSULTING dispone de los siguientes mecanismos específicos para la conciliación de la vida familiar, laboral y personal.

Estas medidas afectan al conjunto de la plantilla:

- ✚ Reducción Jornada Laboral por necesidades personales (estudios, personas a su cargo, etc..)
- ✚ Jornada intensiva para trabajadoras y trabajadores con hijos.
- ✚ Jornada intensiva de verano (1 junio a 30 septiembre)
- ✚ Horario flexible de entrada según necesidad y previa solicitud.
- ✚ Teletrabajo o trabajo a distancia.

II.2.- ÁMBITO DE APLICACIÓN

Este Plan de Igualdad es de aplicación en todo el territorio español para ASEAGRO – SERCONSULTING y por consiguiente engloba a la totalidad de la plantilla, en los centros de trabajo sitos en Almuña (Valdés), Asipo (Llanera) y Avilés.

Igualmente, será de aplicación a todos aquellos centros de trabajo que ASEAGRO – SERCONSULTING pueda abrir y/o comprar durante la vigencia del presente Plan.

II.3.- VIGENCIA

Para alcanzar los objetivos de este plan, por medio de las medidas acordadas, se determina un plazo de vigencia de 3 años, a contar desde su firma.

Acabado dicho plazo, si los objetivos no se hubieran conseguido o las medidas no se hubieran ejecutado en su totalidad, se mantendrá vigente hasta que no se renueve o acuerde otro.

Tres meses antes de la finalización de la vigencia, las partes comenzarán la negociación del siguiente Plan de Igualdad

II.4.- OBJETIVOS GENERALES

El Plan de Igualdad de ASEAGRO-SERCONSULTING tiene como objetivos generales:

- ✚ Avanzar en la Igualdad de Oportunidades y trato entre hombres y mujeres en ASEAGRO – SERCONSULTING
- ✚ Integrar la perspectiva de género en la gestión de ASEAGRO – SERCONSULTING
- ✚ Insistir en el fomento de la conciliación de la vida personal, familiar y laboral de las personas que trabajan en ASEAGRO – SERCONSULTING
- ✚ Implementar procesos de mejora continua en la organización al objeto de garantizar la igualdad de oportunidades, retribución etc.. entre las personas que trabajan en ASEAGRO – SERCONSULTING.

II.5.- OBJETIVOS ESPECIFICOS

1. ACCESO Y CONTRATACIÓN

- 1.1. Revisar los procedimientos de selección para el acceso a ASEAGRO – SERCONSULTING, desde la publicación de las ofertas hasta la selección final para garantizar la igualdad de trato y oportunidades.
- 1.2. Fomentar una representación equilibrada de las mujeres y de los hombres en las diferentes categorías profesionales.

2. PROMOCIÓN

- 2.1. Fomentar la presencia de criterios de igualdad en todos los procesos relativos al área de promoción.

3. FORMACIÓN

- 3.1. Sensibilizar y formar a la plantilla en igualdad de oportunidades.
- 3.2. Facilitar el acceso de mujeres y hombres a acciones formativas que contribuyan a su desarrollo profesional en ASEAGRO-SERCONSULTING de forma equilibrada.
- 3.3. Introducir y Difundir la dimensión de género en la Formación impartida.

4. RETRIBUCIÓN

- 4.1. Realizar un seguimiento de la retribución para garantizar la igualdad retributiva en trabajos de igual valor.

5. CONCILIACIÓN DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR Y LABORAL

- 5.1. Garantizar el ejercicio de los derechos de conciliación, informando de ellos y haciéndolos accesibles a toda la plantilla.
- 5.2. Mejorar las medidas conciliadoras y fomentar la corresponsabilidad.

6. SALUD LABORAL

- 6.1. Introducir la dimensión de género en la política de salud laboral.
- 6.2. Difundir el protocolo de acoso sexual y por razón de sexo, para prevenirlo.

7. COMUNICACIÓN Y SENSIBILIZACIÓN

- 7.1. Asegurar que la comunicación interna y externa promueva una imagen igualitaria de mujeres y hombres
- 7.2. Garantizar que los medios de comunicación y los contenidos sean accesibles y conocidos por toda la plantilla.
- 7.3. Difundir una cultura empresarial comprometida con la igualdad.

8. VIOLENCIA DE GÉNERO

- 8.1. Mejorar y divulgar los derechos legalmente establecidos para las víctimas de violencia de género contribuyendo, así, a su protección.

1. ACCESO Y CONTRATACIÓN

Revisar los procedimientos de selección para el acceso a ASEAGRO – SERCONSULTING, desde la publicación de las ofertas hasta la selección final para garantizar la igualdad de trato y oportunidades.				
	MEDIDAS	INDICADORES	RESPONSABLE	CALENDARIO
1	Revisar el lenguaje y las imágenes de la documentación existente para la selección para que sean neutras respecto al género.	Documentación revisada y corregida	Gerencia	1 año
2	Publicitar en los soportes web de empleo, el compromiso del Grupo sobre la igualdad de oportunidades	Número de ofertas en lenguaje neutro respecto al género/número total de ofertas realizadas = a 1	Gerencia	1 año
3	Revisar los modelos de selección para comprobar si existen preguntas de carácter personal o que contengan connotaciones de género.	Modelo revisado y corregido	Gerencia	1 año
4	Utilizar un guión de entrevista estandarizado en los procesos de selección.	Modelo de guión de entrevista revisado y corregido	Gerencia	1 año
5	Elaborar unas recomendaciones que sirvan de guía en la aplicación de criterios de selección igualitarios.	Protocolo elaborado	Gerencia	1 año
6	Garantizar que la persona responsable de la selección aplicará los principios de igualdad.	Acreditación de la formación	Gerencia	1 año

1.2. Fomentar una representación equilibrada de las mujeres y de los hombres en las diferentes categorías profesionales.				
	MEDIDAS	INDICADORES	RESPONSABLE	CALENDARIO
1	Ampliar las fuentes de reclutamiento para las nuevas incorporaciones con el objetivo de tener personas candidatas del sexo menos representado en el puesto a cubrir (Servicio de empleo, Centros de Formación Profesional, etc), al objeto de avanzar en el equilibrio de mujeres y hombres en los diferentes puestos de trabajo.	Número de fuentes de reclutamiento nuevas utilizadas. Número de candidaturas por sexo recogidas de cada una de las fuentes de reclutamiento.	Gerencia	1 año
2	Establecer colaboraciones con organismos de formación para captar mujeres que quieran ocupar puestos en sectores masculinizados y hombres que quieran ocupar puestos en sectores feminizados	Número de colaboraciones con organismos de formación y para qué puestos.	Gerencia	1 año
3	Establecer el principio general en los procesos de selección de que, en condiciones equivalentes de idoneidad, accederá al puesto la persona del sexo menos representado en el área de negocio y puesto de trabajo a cubrir.	Incorporación de este principio a las formaciones y procesos de selección	Gerencia	1 año

2. PROMOCIÓN

2.1. Fomentar la presencia de criterios de igualdad en todos los procesos relativos al área de promoción.				
	MEDIDAS	INDICADORES	RESPONSABLE	CALENDARIO
1	Crear un Organigrama de ASEAGRO – SERCONSULTING por áreas de actividad, de manera objetiva y sin estereotipos de género.	Organigrama diseñado e implementado. Difusión a la plantilla	Gerencia	1 año
2	Comunicar las competencias profesionales que puedan facilitar la promoción a otros puestos de trabajo.	Ficha de definición de puesto de trabajo diseñada e implementada. Difusión a la plantilla	Gerencia	2 años
3	Fomentar la posibilidad de que las personas puedan comunicar su deseo de promocionar/desarrollar.	Ficha de desempeño diseñada e implementada, con un apartado para expresar los deseos de promocionar/desarrollar	Gerencia	2 años
4	Reforzar el criterio de que las promociones se realizan internamente, solo acudiendo a la convocatoria externa caso de no existir los perfiles buscados dentro de ASEAGRO-SERCONSULTING.	Nº de promociones internas con relación al nº de contrataciones externas para los que han surgido vacantes desagregado por sexo, puesto y grupo profesional.	Gerencia	3 años
5	Garantizar que la persona responsable de la promoción aplicará los principios de igualdad.	Acreditación de la formación	Gerencia	2 años

3. FORMACIÓN

3.1 Sensibilizar y formar a la plantilla en igualdad de oportunidades.				
	MEDIDAS	INDICADORES	RESPONSABLE	CALENDARIO
1	Crear un Plan de Formación específico para ASEAGRO-SERCONSULTING, que incorpore la perspectiva de género.	Plan de Formación diseñado e implementado. Difusión a la plantilla	Gerencia Responsable de Formación	2 años
2	Realizar una formación específica en materia de igualdad y género para las personas con responsabilidad en ASEAGRO-SERCONSULTING	Acreditación de la formación. Nº de formaciones recibidas y nº de personas formadas	Gerencia Responsable de Oficina	1 año
3	Realizar una formación específica en materia de igualdad y género para la plantilla de ASEAGRO-SERCONSULTING.	Acreditación de la formación. Nº de formaciones recibidas y nº de personas formadas	Responsable de Formación	2 años
4	Realizar una formación específica en materia de igualdad y género para las nuevas incorporaciones.	Acreditación de la formación. Nº de formaciones recibidas y nº de personas formadas	Responsable de Formación	2 años
5	Los materiales formativos que a futuro se realicen para la plantilla, tanto presenciales como on-line, se redactarán desde la perspectiva de género para evitar connotaciones sexistas, estereotipos y prevenir discriminaciones en función del sexo.	Contenidos y materiales de los cursos sin estereotipos ni connotaciones de género	Responsable de Formación	2 años
6	Comunicar a Consultoras y/o Centros de formación que diseñan cursos para la plantilla, la política de ASEAGRO-SERCONSULTING respecto a la igualdad de oportunidades para que sus materiales formativos y su profesorado contemple la perspectiva de género	Contenidos y materiales de los cursos sin estereotipos ni connotaciones de género	Responsable de Formación	2 años

3.2 Facilitar el acceso de mujeres y hombres a acciones formativas que contribuyan a su desarrollo profesional en ASEAGRO-SERCONSULTING de forma equilibrada.				
	MEDIDAS	INDICADORES	RESPONSABLE	CALENDARIO
1	Garantizar que la información sobre las ofertas de formación llega a toda la plantilla.	Canal de comunicación (correo corporativo, web, redes sociales, newsletter)	Responsable de Formación	2 años
2	En aquellos puestos en los que haya un desequilibrio en la presencia de ambos sexos mayor de 70/30 se posibilitará incorporar en las acciones formativas a las personas del sexo menos representado en esa ocupación.	Acreditación de la formación. Nº de formaciones recibidas y nº de intervinientes en dichas acciones desagregadas por sexo	Responsable de Oficina	2 años
3	Establecer un sistema para que los trabajadores/as en situación de maternidad o paternidad manifiesten su deseo de incorporarse a formaciones.	Acreditación de la formación. Nº de formaciones recibidas y nº de personas formadas en esa situación	Responsable de Formación	2 años
4	Informar a la Comisión de Seguimiento de la formación anual desagregada por sexo.	Informe de formación realizada y participación por sexo/cursó	Responsable de Formación	Anualmente a partir de 2018

3.3 Introducir y Difundir la dimensión de género en la Formación impartida.				
	MEDIDAS	INDICADORES	RESPONSABLE	CALENDARIO
1	Incorporar la formación específica en materia de igualdad y género en las acciones formativas impartidas por el personal de ASEAGRO-SERCONSULTING	Acreditación de la formación. Nº de formaciones realizadas y nº de personas formadas	Responsable de Formación	1 año
2	Los materiales formativos que a futuro se realicen, tanto presenciales como on-line, se redactarán desde la perspectiva de género para evitar connotaciones sexistas, estereotipos y prevenir discriminaciones en función del sexo.	Contenidos y materiales de los cursos sin estereotipos ni connotaciones de genero	Responsable de Formación	2 años
3	Comunicar a Consultoras y/o Centros de formación que diseñan cursos para ASEAGRO-SERCONSULTING respecto a la igualdad de oportunidades para que sus materiales formativos y su profesorado contemple la perspectiva de género	Contenidos y materiales de los cursos sin estereotipos ni connotaciones de genero	Responsable de Formación	2 años

4. RETRIBUCIÓN

4.1 Realizar un seguimiento de la retribución para garantizar la igualdad retributiva en trabajos de igual valor.				
	MEDIDAS	INDICADORES	RESPONSABLE	CALENDARIO
1	Realizar un análisis de la estructura salarial fija y variable y origen de las cuantías en función de los puestos de trabajo con perspectiva de género.	Documento del estudio	Gerencia	18 meses
2	Crear un Plan de Retribución específico para ASEAGRO-SERCONSULTING, que incorpore la perspectiva de género.	Plan de Retribución diseñado e implementado Difusión a la plantilla	Gerencia	2 años
3	Realizar un seguimiento de la implantación del Plan de Retribución por parte de la Comisión de Igualdad.	Plan de Retribución Informe de aplicación	Comisión de Seguimiento	Anualmente, después de las Medidas 1 y 2
4	En caso de detectarse desigualdades se valorará por parte de la Comisión de Seguimiento la realización de un Plan que contenga medidas correctoras con plazos de aplicación.	Informe de seguimiento con Desigualdades detectadas Plan con Medidas correctoras	Comisión de Seguimiento	Anualmente, después de las Medidas anteriores

5. CONCILIACIÓN DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR Y LABORAL

5.1 Garantizar el ejercicio de los derechos de conciliación, informando de ellos y haciéndolos accesibles a toda la plantilla.				
	MEDIDAS	INDICADORES	RESPONSABLE	CALENDARIO
1	Difundir a toda la plantilla los distintos permisos, derechos y medidas de conciliación existentes de acuerdo a la legislación vigente.	Canal de comunicación (Intranet)	Departamento Laboral	Inmediato a partir de la firma
2	Informar que las parejas de hecho debidamente inscritas, tienen derecho a las licencias contempladas en el Convenio Colectivo de aplicación.	Canal de comunicación (Intranet)	Departamento Laboral	Inmediato a partir de la firma
3	Recoger datos estadísticos de las personas que se acogan a cualquiera de los derechos relacionados con la conciliación de la vida familiar y laboral (permisos, reducciones de jornada...), desagregados por sexo, tipo de contrato y categoría profesional.	Informe del nº de personas acogidas a los derechos de conciliación, desagregado por sexo	Departamento Laboral	Anualmente
4	Garantizar que las personas que se acogan a cualquiera de los derechos relacionados con la conciliación de la vida familiar y laboral (permisos, reducciones de jornada...), no vean frenado el desarrollo de su carrera profesional ni sus posibilidades de promoción.	Informe del nº de personas acogidas a los derechos de conciliación inscritas en algún proceso de promoción	Comisión de Seguimiento	Anualmente, después de las Medidas 2.1

5.2 Mejorar las medidas conciliadoras y fomentar la corresponsabilidad.				
	MEDIDAS	INDICADORES	RESPONSABLE	CALENDARIO
1	El personal de dirección deberá dar ejemplo y adoptar, a título personal, medidas de conciliación para concienciar a la plantilla de la importancia que tienen las mismas en la cultura corporativa de ASEAGRO- SERCONSULTING.	Informe de derechos solicitados por el personal directivo	Departamento Laboral	Anualmente
2	Utilizar las nuevas tecnologías de la información (videoconferencia, por ejemplo) siempre que sea posible para evitar desplazamientos.	Número de viajes evitados por el uso de esta tecnología	Departamento Laboral	Durante toda la vigencia del Plan
3	Dar preferencia en la movilidad geográfica voluntaria y solicitud de cambio de centro de trabajo, cuando la solicitud sea por motivos de cuidado de personas dependientes (menores y familiares)	Informe del nº de personas, desagregado por sexo, que se acogen a esta medida.	Departamento Laboral	Anualmente
4	Las vacaciones se podrán unir al permiso de maternidad y paternidad.	Informe del nº de personas, desagregado por sexo, que se acogen a esta medida.	Departamento Laboral	Anualmente
5	Establecer la posibilidad de una excedencia de mínimo 2 meses y máximo de 4 para las personas en trámites de adopción internacional con reserva del puesto de trabajo	Informe del nº de personas, desagregado por sexo, que se acogen a esta medida.	Departamento Laboral	Anualmente

	MEDIDAS	INDICADORES	RESPONSABLE	CALENDARIO
6	Establecer un permiso no retribuido y/o recuperable por un tiempo de 8 horas/año para el personal con descendientes menores de 14 años o con personas dependientes a su cargo para atender situaciones que exijan su presencia, justificándolo debidamente, y siempre que no puedan atender tales situaciones fuera de la jornada de trabajo, salvo urgencia acreditada	Informe del nº de personas, desagregado por sexo, que se acogen a esta medida.	Departamento Laboral	Anualmente
7	Dar especial difusión a los derechos de conciliación, incentivando especialmente su disfrute por la plantilla masculina.	Derechos difundidos	Departamento Laboral	Anualmente

6. SALUD LABORAL

6.1 Introducir la dimensión de género en la política de salud laboral.				
	MEDIDAS	INDICADORES	RESPONSABLE	CALENDARIO
1	Mantener la protección del embarazo y la maternidad a través de la seguridad y salud en el trabajo. Posibilitar los cambios de puesto en el caso de riesgo.	Prestaciones de Riesgo por embarazo. Número de adaptaciones realizadas y cambios de puesto.	Departamento Laboral	Durante toda la vigencia del Plan
2	Revisar las evaluaciones de riesgos para incluir la previsión en caso de embarazo o lactancia.	Evaluaciones revisadas. Número de puestos revisados. Listado de puestos exentos y con limitaciones para embarazadas y lactantes.	Servicio de Prevención Externo	2 años
3	Revisar y difundir el procedimiento de actuación de ASEAGRO-SERCONSULTING en las situaciones de riesgo por embarazo.	Publicitar el protocolo y difundirlo por los medios de comunicación habituales.	Departamento Laboral	Anualmente
4	Informar a la Comisión de Seguimiento sobre la siniestralidad mediante un estudio con perspectiva de género y área funcional.	Informe	Departamento Laboral	2 años
5	Solicitar la introducción de la perspectiva de género en las evaluaciones de riesgos y en los protocolos de vigilancia de la salud	Comunicación escrita al Servicio de Prevención Externo	Departamento Laboral	2 años

6.2 Difundir el protocolo de acoso sexual y por razón de sexo, para prevenirlo.				
	MEDIDAS	INDICADORES	RESPONSABLE	CALENDARIO
1	Introducir el Protocolo de Acoso sexual y por razón de sexo en el sistema de información de la empresa y medios de comunicación interna.	Protocolo difundido mediante su publicación en la Intranet.	Departamento Laboral	1 año
2	Incluir en la formación obligatoria sobre PRL, para la plantilla y en las acciones formativas a impartir por ASEAGRO-SERCONSULTING, un módulo sobre prevención del acoso sexual y por razón de sexo.	Módulo incluido en la formación. Nº de acciones formativas impartidas.	Responsable de Formación	2 años
3	Informar a la Comisión de Seguimiento sobre los procesos iniciados por acoso según el protocolo aprobado en ASEAGRO-SERCONSULTING, así como el número de denuncias formalizadas en cada centro.	Informe del nº de acosos notificados, etc..	Gerencia Departamento Laboral	Anualmente

7. COMUNICACIÓN Y SENSIBILIZACIÓN

7.1 Asegurar que la comunicación interna y externa promueva una imagen igualitaria de mujeres y hombres.				
	MEDIDAS	INDICADORES	RESPONSABLE	CALENDARIO
1	Revisar y corregir si es necesario el lenguaje y las imágenes que se utilizan en las comunicaciones internas: Intranet, revistas, publicaciones, cartelería, etc. para que sea neutro.	Número de medios revisados. Modificaciones realizadas.	Responsable de Comunicación	1 año
2	Revisar y corregir, si es necesario, el lenguaje de las páginas web de ASEAGRO-SERCONSULTING para que no contengan términos sexistas.	Páginas webs revisadas y cambios realizados.	Responsable de Comunicación	18 meses
3	Revisar y corregir, si es necesario, el lenguaje de las redes sociales de ASEAGRO-SERCONSULTING para que no contengan términos sexistas.	Redes sociales revisadas y cambios realizados.	Responsable de Comunicación	18 meses
4	Formar al personal encargado de los medios de comunicación de ASEAGRO-SERCONSULTING en materia de igualdad de oportunidades y utilización no sexista del lenguaje.	Número de personas formadas sobre el total de los responsables de comunicación.	Responsable de Formación	18 meses

7.2 Garantizar que los medios de comunicación y los contenidos sean accesibles y conocidos por toda la plantilla.				
	MEDIDAS	INDICADORES	RESPONSABLE	CALENDARIO
1	Informar y formar a los trabajadores sobre los medios de comunicación existentes, su localización y utilización.	No de trabajadores formados e informados y a través de qué medios.	Responsable de Formación	Durante toda la vigencia del Plan y a partir del primer año
2	Facilitar el acceso a los medios de comunicación de ASEAGRO-SERCONSULTING.	Medios accesibles a la plantilla.	Responsable de Comunicación	Durante toda la vigencia del Plan y a partir del primer año

7.3 Difundir una cultura empresarial comprometida con la igualdad.				
	MEDIDAS	INDICADORES	RESPONSABLE	CALENDARIO
1	Difundir la firma del plan de igualdad de ASEAGRO-SERCONSULTING a la plantilla.	Puesta a disposición en la Intranet de ASEAGRO-SERCONSULTING.	Gerencia	En el primer año
2	Dedicar un espacio en la Memoria de Actividad Anual de ASEAGRO-SERCONSULTING, a la igualdad, informando del Plan y de sus resultados.	Memoria de Actividad Anual con apartado dedicado a la igualdad incluido.	Gerencia	Anualmente
3	Trasladar el compromiso de ASEAGRO-SERCONSULTING con la igualdad, a nuestros clientes y empresas colaboradoras	Compromiso trasladado	Responsable de Comunicación	Durante toda la vigencia del Plan
4	Designar a una persona de la plantilla como Responsable de igualdad de ASEAGRO-SERCONSULTING.	Nombramiento de la persona responsable.	Gerencia	En la 1ª reunión de la Comisión de Seguimiento

	MEDIDAS	INDICADORES	RESPONSABLE	CALENDARIO
5	Difundir la existencia, dentro de la plantilla, de la persona Responsable de igualdad y de sus funciones, facilitando una carpeta en Intranet como buzón de sugerencias, para dudas, sugerencias o quejas.	Difusión a la plantilla realizada Carpeta en Intranet como buzón de sugerencias creado. Informe de sugerencias recibidas.	Responsable de Igualdad	Durante toda la vigencia del Plan y después de su nombramiento

8. VIOLENCIA DE GÉNERO

8.1 Mejorar y divulgar los derechos legalmente establecidos para las víctimas de violencia de género contribuyendo, así, a su protección.				
	MEDIDAS	INDICADORES	RESPONSABLE	CALENDARIO
1	Informar a la plantilla a través de los medios de comunicación interna de los derechos reconocidos legalmente a las víctimas de violencia de género.	Difusión por los medios habituales de la empresa.	Responsable de Comunicación	Durante toda la vigencia del Plan
2	Facilitar la adaptación de la jornada, la flexibilidad horaria etc a las víctimas de violencia de género para hacer efectiva su protección, previa acreditación de su situación.	Informe nº de veces que se solicita la medida sobre el total concedidas.	Departamento Laboral	Durante toda la vigencia del Plan
3	El absentismo debido a una situación física o psicológica derivada de un caso de violencia de género no podrá ser considerado motivo de falta disciplinaria, ni incidir negativamente en una reducción de la retribución, ya sea de la correspondiente al día concreto del absentismo o a la retribución variable que pueda relacionarse con el absentismo del trabajador	Informe nº de veces que se solicita la medida sobre el total concedidas.	Departamento Laboral	Durante toda la vigencia del Plan
4	Informar a la Comisión de Seguimiento del Plan del nº de víctimas de violencia de género tratados.	Acta de la Comisión en la que se refleja la información.	Departamento Laboral	Anualmente

II.6.- SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN

El artículo 46 de la Ley Orgánica para la Igualdad efectiva de mujeres y hombres establece que los Planes de Igualdad fijarán los concretos objetivos de igualdad a alcanzar, las estrategias y prácticas a adoptar para su consecución, así como el establecimiento de sistemas eficaces de seguimiento y evaluación de los objetivos fijados.

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

La fase de seguimiento se realizará regularmente de manera programada y facilitará información sobre posibles necesidades y/o dificultades surgidas en la ejecución. Este conocimiento posibilitará su cobertura y adaptación, proporcionando al Plan la flexibilidad necesaria para su éxito.

Los resultados de seguimiento del desarrollo del Plan formarán parte integral de la evaluación.

II.7.- COMISIÓN DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN

El seguimiento y evaluación del Plan lo realizará la Comisión de Seguimiento y Evaluación que se creará para interpretar el contenido del Plan y evaluar el grado de cumplimiento del mismo, de los objetivos marcados y de las medidas programadas.

La Comisión de Seguimiento y Evaluación tendrá la responsabilidad de realizar el seguimiento y la evaluación del Plan de Igualdad de ASEAGRO-SERCONSULTING. Dicha Comisión se constituirá a los dos meses siguientes de la firma del mismo.

COMPOSICIÓN

La Comisión de Seguimiento del Plan de Igualdad será paritaria y estará compuesta por representantes de la Dirección de ASEAGRO-SERCONSULTING y de la plantilla de ambas empresas, en número de dos representantes por la Dirección del Grupo y un representante de la plantilla de ASEAGRO y otro de la plantilla de SERCONSULTING.

La designación de las personas anteriormente mencionadas se realizará con anterioridad a la constitución de la Comisión de Seguimiento.

FUNCIONES

- ✚ Seguimiento del cumplimiento de las medidas previstas en el Plan.
- ✚ Participación y asesoramiento en la forma de adopción de las medidas.
- ✚ Evaluación de las diferentes medidas realizadas.
- ✚ Elaboración de un informe anual que reflejará el avance respecto al cumplimiento de los objetivos de igualdad dentro de ASEAGRO-SERCONSULTING, con el fin de comprobar la eficiencia de las medidas puestas en marcha para alcanzar el fin perseguido, proponiendo, en su caso, las adaptaciones necesarias para su obtención.

ATRIBUCIONES GENERALES DE LA COMISIÓN

- ✚ Interpretación del Plan de Igualdad.
- ✚ Seguimiento de su ejecución.
- ✚ Conocimiento y resolución de los conflictos derivados de la aplicación e interpretación del presente Plan de Igualdad. En estos casos será preceptiva la intervención de la Comisión, con carácter previo a acudir a la jurisdicción y órganos administrativos competentes.
- ✚ Desarrollo de aquellas medidas atribuidas a la Comisión en este Plan.
- ✚ Conocimiento trimestral, semestral o anual, en función de lo pactado, de los compromisos acordados y del grado de implantación de los mismos.
- ✚ Los acuerdos que adopte la Comisión en cuestiones de interés general, se considerarán parte del presente Plan y gozarán de su misma eficacia.

ATRIBUCIONES ESPECÍFICAS DE LA COMISIÓN

- ✚ Reflejar el grado de consecución de los objetivos propuestos en el Plan y de los resultados obtenidos mediante el desarrollo de las medidas.
- ✚ Analizar la adecuación de recursos, metodologías y procedimientos puestos en marcha en el desarrollo del Plan.
- ✚ Posibilitar una buena transmisión de información entre las áreas y/o departamentos y las personas involucradas, de manera que el Plan se pueda ajustar a sus objetivos y adaptar para dar respuesta continuada a las nuevas situaciones y necesidades según vayan surgiendo.
- ✚ Facilitar el conocimiento de los efectos que el Plan ha tenido en el entorno de ASEAGRO-SERCONSULTING, de la pertinencia de las medidas del Plan a las necesidades de la plantilla, y, por último, de la eficiencia del Plan.
- ✚ Concretamente, en la fase de Seguimiento se deberá recoger información sobre:
 - o Los resultados obtenidos con la ejecución del Plan.
 - o El grado de ejecución de las medidas.
 - o Las conclusiones y reflexiones obtenidas tras el análisis de los datos de seguimiento.
 - o La identificación de posibles acciones futuras.

Teniendo en cuenta la vigencia del Plan, se realizará una evaluación intermedia al año y medio desde la entrada en vigor del Plan y otra evaluación final, tres meses antes de la finalización de su vigencia. En la evaluación parcial y final se integrarán los resultados del seguimiento junto a la evaluación de resultados e impacto del Plan de Igualdad

✚ En la evaluación final del Plan de Igualdad se deben tener en cuenta:

- o El grado de cumplimiento de los objetivos del Plan.
- o El nivel de mejora en la reducción de las desigualdades detectadas en los diagnósticos.
- o El grado de consecución de los resultados esperados.
- o El nivel de desarrollo de las medidas emprendidas.
- o El grado de dificultad encontrado/ percibido en el desarrollo de las acciones.
- o El tipo de dificultades y soluciones emprendidas.
- o Las adaptaciones producidas en las medidas y desarrollo del Plan atendiendo a su flexibilidad.
- o El grado de acercamiento a la igualdad de oportunidades.
- o Los cambios en la cultura de ASEAGRO-SERCONSULTING: de actitudes del equipo directivo, de la plantilla en general, en las prácticas de RRHH, etc.
- o La reducción de desequilibrios de mujeres y hombres.

Para el cumplimiento de las funciones encomendadas a la Comisión de Seguimiento y Evaluación será necesaria la disposición, por parte de ASEAGRO-SERCONSULTING, de la información estadística, desagregada por sexos, según se ha efectuado en el Diagnóstico de Situación Inicial, establecida en los criterios de seguimiento acordados para cada una de las medidas con la periodicidad correspondiente.

En base a la evaluación realizada, la Comisión de Seguimiento y Evaluación formulará propuestas de mejora y los cambios que deben incorporarse.

FUNCIONAMIENTO

La Comisión se reunirá como mínimo dos veces al año con carácter ordinario, pudiéndose celebrar reuniones extraordinarias por iniciativa de una de las partes, previa comunicación escrita al efecto indicando los puntos a tratar en el orden del día. Las reuniones de la Comisión se celebrarán dentro del plazo que las circunstancias aconsejen en función de la importancia del asunto, que en ningún caso excederá de los treinta días siguientes a la recepción de la solicitud de intervención o reunión.

La Comisión se entenderá válidamente constituida cuando a ella asista, presente o representada, un miembro de cada una de las partes, pudiendo las partes acudir asistida por un/una asesor/a.

Los acuerdos de la Comisión, para su validez, requerirán que se adopten por mayoría simple.

MEDIOS

Para el cumplimiento de las funciones encomendadas a la Comisión de Seguimiento y Evaluación, la empresa se compromete a facilitar los medios necesarios, en especial:

- ✚ Lugar adecuado para celebrar las reuniones.
- ✚ Material preciso para ellas.
- ✚ Aportar la información estadística, desagregada por sexo, establecida en los criterios de seguimiento acordados para cada una de las medidas con la periodicidad correspondiente.

Serán de cuenta de cada una de las empresas los gastos de las personas miembros de la Comisión de acuerdo con el sistema existente en las mismas. Las horas de reunión de la Comisión computarán como tiempo de trabajo.

SOLUCIÓN EXTRAJUDICIAL DE CONFLICTOS

Las partes acuerdan su adhesión total e incondicionada al SERVICIO ASTURIANO DE SOLUCION EXTRAJUDICIAL DE CONFLICTOS (SASEC).

ANEXO.- PROTOCOLO DE ACOSO

INTRODUCCION:

Este protocolo desarrolla el Artículo 48 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la Igualdad Efectiva entre mujeres y hombres.

DECLARACIÓN DE PRINCIPIOS.

Todos los trabajadores y trabajadoras tienen derecho a un entorno laboral libre de conductas y comportamientos hostiles o intimidatorios hacia su persona, entorno laboral que tiene que garantizar su dignidad así como su integridad física y moral.

- Toda persona tiene derecho a un trato cortés, respetuoso y digno.
- Toda persona que considere que ha sido objeto de acoso tiene derecho a solicitar la aplicación del presente protocolo.
- La representación de la Dirección de la empresa y la representación de los trabajadores reconocen el derecho de los trabajadores a ser asistidos por sus representantes en la tramitación del presente procedimiento

Las partes firmantes del presente acuerdo se comprometen, con el fin de proteger la dignidad de las personas y en aras a mantener y crear un ambiente laboral respetuoso, a la aplicación del mismo como vía de solución para los casos de acoso sexual y por razón de sexo.

Disposición Primera. — DEFINICIONES

Acoso sexual: Según el Artículo 7.1 de la L.O. 3/ 2007, es 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: Según el Art. 7.2 de la L.O 3/2007, es 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.

El carácter laboral se presume al producirse en el ámbito de la organización de la empresa, así como cuando la conducta se pone en relación con las condiciones de empleo, formación o promoción en el trabajo.

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 considerara también acto de discriminación por razón de sexo

Disposición Segunda. — PROCEDIMIENTO DE ACTUACIÓN

I. Comisión Instructora de Situaciones de Acoso

El Procedimiento fijado en el presente protocolo de actuación se desarrollará bajo los principios de rapidez y confidencialidad, garantizando y protegiendo la intimidad y la dignidad de las personas objeto de acoso.

Asimismo, se garantizarán y respetarán los derechos de las personas implicadas en el Procedimiento.

Se crea la **COMISIÓN INSTRUCTORA DE SITUACIONES DE ACOSO**, como órgano encargado de la tramitación de todos los procedimientos sustanciados conforme a lo establecido en el presente acuerdo y que puedan darse en cualquiera de los centros de trabajo de la empresa.

Dicha Comisión Instructora estará integrada por tres miembros nombrados por la Dirección de ASEAGRO-SERCONSULTING, y del siguiente modo:

.. **Instructor/a:** Persona técnica encargada de dirigir todas las actuaciones para resolver el Expediente y encargada de elaborar el Informe de Conclusiones.

..**Secretario/a:** Persona encargada de la tramitación administrativa del Expediente Informativo, a cuyo efecto realizará las citaciones y levantamiento de actas que proceda, así como dar fe del contenido o acuerdos y custodiará el expediente con su documentación.

..**Asesor/a:** Persona técnica encargada del asesoramiento tanto del Instructor/a, como del Secretario/a. Será necesario tener el título de Agente de Igualdad o experiencia similar en temas de género.

Los gastos ocasionados por la Comisión Instructora serán por cuenta de la empresa.

II. Proceso de solución mediante pronunciamiento.

La Comisión Instructora de Situaciones de Acoso se ajustará en su actuación a un procedimiento de solución mediante pronunciamiento que se regirá conforme a los siguientes criterios:

1. El Procedimiento se iniciará por medio de solicitud de intervención de la presunta víctima de acoso que presentará a la Dirección de la Empresa.

La solicitud de intervención se presentará por escrito (correo electrónico) dirigido a la "Comisión Instructora de Situaciones Acoso", o por entrevista, teléfono, etc., en el cual se inste la intervención de la Comisión. Posteriormente la comisión instructora solicitará el relato detallado y pormenorizado de los distintos actos e incidentes presuntamente constitutivos de acoso, identificación de la o las personas implicadas en calidad de víctimas, testigos y autor o autores de las conductas indeseadas.

2. Una vez que se haya notificado oficialmente la solicitud de intervención en materia de acoso, la Comisión Instructora iniciará la apertura de expediente informativo encaminado a la averiguación y constatación de los hechos denunciados, dándose audiencia a todos los intervinientes, testigos y cuantas personas considere la Comisión deban personarse, practicando cuantas diligencias sean necesarias para el esclarecimiento y verificación de los hechos denunciados.

Este proceso se desarrollará bajo los principios de confidencialidad, rapidez, contradicción e igualdad.

Durante la tramitación de los actos alegatorios, en la medida que aconsejen las circunstancias y lo permita la organización del trabajo, se facilitará el cambio de puesto de trabajo a la persona denunciante o denunciada/o.

3. La Comisión resolverá, en un plazo máximo de un mes la solicitud de intervención. Este plazo se iniciará desde el momento en que la Comisión tenga conocimiento oficial de la solicitud. La resolución de la Comisión deberá ser motivada, y en ella informará de los hechos como “constitutivos de acoso” o “no constitutivos de acoso”, y, en consecuencia, expresamente declarará a la/s persona/s denunciada/s “autor/es de conducta constitutiva de acoso”, o “no autor/es de conducta constitutiva de acoso”. En caso de no existir unanimidad en la resolución del expediente cualquiera de sus miembros podrá emitir su voto particular que figurara en el expediente.

4. La Comisión, una vez tomada la resolución a la que se refiere el punto anterior, habrá de notificarla, en el plazo de 24 horas, al trabajador/a denunciante y al trabajador/a denunciado. Asimismo, se trasladará dicho informe al Departamento Laboral de ASEAGRO-SERCONSULTING al objeto de que cumpla con lo establecido en la resolución del expediente.

5. Cuando el informe no constate situaciones de acoso, o no sea posible la verificación de los hechos, se archivará el expediente dando por finalizado el proceso. En la medida que lo permita la organización del trabajo, se estudiará la viabilidad de cambios de puesto de trabajo, o cualquier otra medida que resultare procedente.

6. ASEAGRO-SERCONSULTING asegurará que los trabajadores y trabajadoras que consideren que han sido objeto de acoso, los que planteen una queja en materia de acoso o los que presten asistencia en cualquier proceso, por ejemplo facilitando información o interviniendo en calidad de testigo, no serán objeto de intimidación, persecución o

represalias. Cualquier acción en este sentido se considerará como un asunto susceptible de sanción disciplinaria.

7. ASEAGRO-SERCONSULTING informará a los representantes de los trabajadores del centro afectado del resultado de la investigación. Y, semestralmente a la Comisión de Igualdad de todos los casos de acoso sexual y por razón de sexo en los que haya apertura de expediente y que finalicen con la imposición de alguna sanción disciplinaria leve, grave o muy grave, o sea archivado por falta de pruebas.

III. Ámbito de aplicación del presente procedimiento.

El procedimiento fijado en el presente protocolo de actuación, será de aplicación para la prevención y tratamiento de situaciones de acoso sexual y por razón de sexo en el trabajo que pudieran existir en cualquiera de los centros.

IV. Difusión del Protocolo para la Prevención y Tratamiento de los casos de Acoso Sexual y por Razón de Sexo en el puesto de trabajo.

Se dará publicidad de este Protocolo mediante su publicación en la Intranet de ASEAGRO-SERCONSULTING.

Este Procedimiento de Prevención y tratamiento de Situaciones de acoso en cualquiera de sus modalidades es interno y funcionará con independencia de las acciones legales que puedan interponerse al efecto ante cualquier instancia administrativa o judicial.

Este protocolo se incluirá dentro del Plan de Igualdad
