

PLAN DE IGUALDAD



IBM S.A.

- Junio 2015 -

CONTENIDOS

Introducción

Objetivos

Ámbito y Vigencia

Áreas de actuación:

1. Selección promoción y desarrollo profesional

2. Formación



3. Conciliación y ordenación del tiempo de trabajo

4. Retribución

5. Medidas específicas en prevención del acoso sexual y por razón de sexo

Protocolo de actuación ante situaciones de acoso

6. Comunicación

Comisión de seguimiento



PLAN DE IGUALDAD DE LA COMPAÑÍA IBM S.A.

INTRODUCCIÓN

IBM S.A. (en adelante IBM) es una compañía históricamente vinculada en su trayectoria y en sus prácticas al principio de igualdad efectiva entre hombres y mujeres. La igualdad efectiva de oportunidades entre mujeres y hombres es y ha sido una prioridad en la actuación histórica de IBM.

IBM tiene un **compromiso con el talento**, y entendemos que éste no distingue de sexo, discapacidades, raza o religión, orientación sexual... Nuestro objetivo es **encontrar y potenciar ese talento** erradicando no solo barreras físicas sino también las psicológicas para cualquiera de los colectivos que puedan tener cierto riesgo de exclusión laboral.

IBM está decidida a generar un entorno de trabajo integrador; la continuidad de nuestro éxito depende de que nuestros empleados se encuentren cómodos y se sientan productivos y capaces de alcanzar la plenitud de su potencial. Ése el objetivo de lo que llamamos respeto por el individuo, que ha sido uno de los pilares básicos de IBM desde su fundación.

El entorno de trabajo ha cambiado drásticamente desde que IBM nació en 1917. Ahora, la mujer tiene las mismas aspiraciones y sigue las mismas trayectorias profesionales que el hombre. Las oportunidades de empleo dependen de la capacidad, de las personas, sin tener en cuenta su sexo.

Ello se traduce en los siguientes principios de actuación básicos para IBM:

- La igualdad **nos incluye a todos y no excluye a nadie** Lo que importa es el talento que cada profesional de IBM puede aportar.
- Una de las **claves del éxito** es poder integrar y potenciar nuestra diversidad y la de nuestros clientes. De esta manera, entenderemos mejor sus necesidades y generaremos mejores oportunidades de negocio.
- La igualdad en el lugar de trabajo ya no es un ideal, sino una **realidad**. La igualdad de oportunidades y el principio corporativo de no discriminación forman parte de la cultura de IBM desde sus orígenes.



OBJETIVOS

El presente Plan de Igualdad nace con el objetivo de profundizar y garantizar la igualdad real y efectiva de oportunidades entre hombres y mujeres en la compañía, por lo que se asume los principios señalados en el Título I de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.

Los objetivos básicos específicos de este plan son:

- **Promover la defensa y aplicación efectiva del principio de igualdad** entre hombres y mujeres, garantizando en el ámbito laboral las mismas oportunidades de ingreso y desarrollo profesional a todos los niveles: una cultura de igualdad tiene como consecuencia un trato no discriminatorio en cualquier área y proceso de la compañía.
- **Brindar las mismas posibilidades y oportunidades a hombres y mujeres a la hora de la búsqueda, retención y desarrollo del talento**, y en la progresión profesional: el talento no entiende de género. La compañía quiere contar con los mejores profesionales, y por tanto no tiene sentido desarrollar procesos que no tengan como principio básico la igualdad de oportunidades.
- Asegurar que la gestión de Recursos Humanos es **conforme a los requisitos legales** aplicables en materia de igualdad de oportunidades
- **Prevenir la discriminación laboral por razón de sexo**, estableciendo un protocolo de actuación para estos casos
- **Reforzar el compromiso de Responsabilidad Social Corporativa** en orden a mejorar la calidad de vida de los empleados y de sus familias, así como a fomentar el principio de igualdad de oportunidades
- **Profundizar en el establecimiento de medidas que favorezcan la conciliación de la vida laboral y familiar** de los empleados de la compañía

Estos objetivos dan respuesta a los datos procedentes del diagnóstico previo realizado y se alcanzarán a través de las medidas que se desarrollan más adelante y que se recogen en los siguientes epígrafes:

- Acceso al empleo, selección y promoción.
- Formación.
- Conciliación.



- Retribución.
- Medidas específicas en prevención del acoso sexual y por razón de sexo.
- Comunicación.

Además, se definen los objetivos y cometidos de la Comisión de Seguimiento del Plan de Igualdad.

ÁMBITO Y VIGENCIA

El presente Plan de Igualdad será de aplicación en todo el territorio del Estado Español para el personal de la compañía IBM SA, extendiéndose su vigencia **desde el 1 de junio de 2015 hasta el 31 de diciembre de 2019.**

AREAS DE ACTUACIÓN

1) SELECCIÓN, PROMOCIÓN Y DESARROLLO PROFESIONAL

Introducción y diagnóstico

IBM considera que su mayor activo son las personas y su talento. Por ello, es crítico seleccionar y promocionar a los mejores profesionales, en un marco de igualdad de trato con ausencia de toda discriminación basada en el sexo.

Consideramos la diversidad como un motor comprobado de éxito, y es imprescindible que esta filosofía continúe formando parte de nuestra imagen como compañía, así como de nuestro quehacer diario, convirtiéndonos en un referente como empleador global.

De acuerdo con los datos obtenidos se aprecia la existencia de un desequilibrio en el número de nuevas incorporaciones que se producen en la Compañía, así como en la distribución de empleados en algunos grupos profesionales y bandas.

Dicho desequilibrio puede obedecer a factores diversos, (tales como desviaciones del mercado, perfiles y experiencia de los candidatos, desequilibrio en las titulaciones técnicas entre hombres y mujeres)

En el caso de IBM ha quedado acreditado que uno de los factores que distorsionan este equilibrio es el de las incorporaciones de empleados procedentes de terceras compañías (adquisiciones, segregaciones, absorciones, etc) sobre las que IBM no tiene capacidad de influencia.



Objetivos:

- Transmitir y mantener una imagen de la empresa comprometida con la igualdad de oportunidades y con la diversidad.
- IBM asume su compromiso de equilibrar la tendencia observada a fin de que las incorporaciones, promociones, desarrollo profesional y distribución por grupos profesionales y bandas, se produzcan de manera equilibrada entre hombres y mujeres, en todo aquello que esté dentro del ámbito de la empresa y de sus capacidades de actuación.
- Asegurar la igualdad de oportunidades en los procesos de selección y promoción, garantizando que se realizan atendiendo a criterios objetivos, sin llevar a cabo ningún tipo de discriminación.
- Alcanzar de manera progresiva una presencia equilibrada entre hombres y mujeres en aquellos puestos o niveles en los que actualmente exista un desequilibrio

Acciones:

- IBM continuará la publicación de ofertas de empleo basadas en información ajustada a las características objetivas del puesto, así como a las exigencias y condiciones del mismo, y no empleará lenguaje sexista ni imágenes estereotipadas.
- En todas las ofertas se mantendrá la publicación del compromiso de la empresa con el equilibrio y la igualdad, invitando a cualquier persona que cumpla los requisitos al presentar su candidatura.
- En las entrevistas atenderemos únicamente a criterios objetivos relacionados con el puesto a cubrir, sin considerar aspectos de contenido sexista, prohibiendo expresamente en los procesos de selección preguntas e informes sobre cargas familiares
- La empresa continuará formando y sensibilizando a las personas que intervienen en el proceso de selección y promoción en materia de Igualdad de Oportunidades.
- Se profundizará en una política de promoción basada en criterios objetivos relacionados con los conocimientos y habilidades necesarias.



-
- Las políticas de acceso y promoción en el empleo considerarán aquellas áreas o funciones en que hombres o mujeres se encuentren menos representados.

2) FORMACIÓN

Introducción y diagnóstico

El desarrollo de nuestros profesionales es un factor clave para el éxito de la compañía. Uno de los pilares básicos de este desarrollo es la formación. En un contexto empresarial cada vez más exigente, global y competitivo, es necesario que las personas que trabajan en nuestra compañía continúen aprendiendo y mejorando sus habilidades y conocimientos.

Por otra parte, para promover una cultura igualitaria es necesario sensibilizar a las personas que trabajan en la compañía de la importancia que tienen conceptos como diversidad e igualdad de oportunidades y de su aplicación en el día a día. Una de las herramientas con la que contamos para seguir incidiendo en este cambio cultural es la formación.

En cuanto a la formación, teniendo en cuenta la distribución de la plantilla, no se detecta una desigualdad significativa en cuanto al número de cursos realizados por hombres y mujeres.

Objetivos:

- Asegurar la igualdad de oportunidades en el acceso a la formación, para que el desarrollo profesional de los hombres o de las mujeres no se vea obstaculizado por este aspecto.

Acciones:

- Garantizar el acceso en igualdad de oportunidades a la formación interna de la empresa, con el fin de promover el desarrollo profesional.
- Continuar con la incorporación de acciones específicas relacionadas con el concepto de igualdad.
- Continuar con acciones formativas especialmente dirigidas a mujeres para reforzar habilidades directivas y potenciar su acceso a puestos de mayor responsabilidad.



3) CONCILIACIÓN Y ORDENACIÓN DEL TIEMPO DE TRABAJO

Introducción y diagnóstico

El principal objetivo de las medidas de conciliación es conseguir que los profesionales puedan trabajar y desarrollar su talento en el entorno laboral, de una manera compatible con el resto de su desarrollo personal.

La conciliación es una de las medidas más eficiente para retener y atraer talento, por su capacidad de favorecer unas condiciones de trabajo basadas en un clima confortable, respetuoso, flexible y diverso.

En este sentido, el objetivo es garantizar un entorno de trabajo que facilite a hombres y a mujeres la atención de sus obligaciones familiares, sin descuidar sus responsabilidades profesionales.

Tecnología y entornos de trabajo en IBM

El concepto de trabajo en IBM ha cambiado, se han modificado los límites de espacio y tiempo en el lugar de trabajo, se incrementa el tiempo que pueden dedicar a los clientes, disminuyen los viajes diarios de casa al trabajo y se proporciona a los empleados más opciones para conseguir un equilibrio entre la vida personal y laboral. La utilización de teléfonos móviles, ordenadores portátiles, tabletas, líneas ADSL, conexiones GPRS o UMTS, el desarrollo de intranets, la formación a distancia, el tele-trabajo, etc., suponen poner al alcance de los empleados una forma de trabajar y una tecnología que hasta hace pocos años era inimaginable.

En la actualidad, la inmensa mayoría de los profesionales de IBM cuenta con un ordenador portátil; además, y un significativo número de profesionales cuenta con un teléfono móvil de la Compañía y/o UMTS que permiten la conexión desde cualquier lugar. El desarrollo de Internet y la mayor movilidad hacen que cada vez sean más las personas que realizan parte de su trabajo fuera de la oficina.

Sin embargo, se ha constatado que no en todas las ocasiones los empleados disponen de la información necesaria acerca de las oportunidades y medidas de conciliación vigentes en la compañía (ya sea por aplicación de normativas legales o de prácticas de compañía).

Objetivos:

- De acuerdo con una trayectoria larga y extensa en este sentido, IBM se compromete a continuar profundizando y promoviendo una cultura de compañía proclive y favorecedora del equilibrio entre vida personal y laboral,



de tal forma que nuestros profesionales puedan trabajar y desarrollar su talento en el entorno laboral y hacerlo de un modo plenamente compatible con el resto de su desarrollo personal.

- Continuar promoviendo la flexibilidad organizativa de la empresa, de acuerdo siempre con las necesidades, responsabilidades y obligaciones de cada puesto de trabajo, asegurando que la “ventaja” de conciliar, no tenga consecuencias negativas en las posibilidades de promoción económica y profesional.
- Publicitar de una manera sencilla y accesible a todos los empleados aquellas medidas de conciliación vigentes en la empresa.

Acciones generales:

- La compañía seguirá trabajando en el seguimiento, desarrollo y promoción de medidas que promuevan la conciliación laboral, personal y familiar.
- Se desarrollarán acciones de difusión de las medidas de conciliación vigentes.

Acciones específicas (*):

ASUNTO	MEDIDAS DE CONCILIACION
Jornada	<p>El trabajador tendrá derecho a adaptar la duración y distribución de la jornada de trabajo para hacer efectivo su derecho a la conciliación de la vida personal, familiar y laboral en los términos en que se establezca en la negociación colectiva o en el acuerdo a que llegue con la Compañía.</p> <p>REDUCCION DE JORNADA POR HIJOS MENORES O FAMILIARES</p> <p>Quien por razones de guarda legal tenga a su cuidado directo algún menor de doce años o una persona con discapacidad física, psíquica o sensorial (a quienes se les haya reconocido un grado de minusvalía igual o superior al 33 por 100), que no desempeñe una actividad retribuida, tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo, con la disminución proporcional del salario entre, al menos, un octavo y un máximo de la mitad de la duración de aquélla.</p> <p>Tendrá el mismo derecho quien precise encargarse del cuidado directo de un familiar, hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad,</p>



	<p>que por razones de edad, accidente o enfermedad no pueda valerse por sí mismo, y que no desempeñe actividad retribuida.</p> <p>En caso de indemnización, ésta se calculará por el salario a jornada completa.</p>
Horario en casos de lactancia y reducción de jornada	<p>La concreción horaria y la determinación del período de disfrute del permiso de lactancia y de la reducción de jornada corresponderá al empleado, dentro de su jornada diaria. El trabajador deberá dar un preaviso al empresario con quince días de antelación la fecha en que se reincorporará a su jornada ordinaria.</p>
Horario de trabajo	<p>El horario de trabajo aplicable en cada centro de trabajo viene definido en el calendario laboral que se publica anualmente. Los horarios actualmente vigentes son los siguientes:</p> <p>JORNADA ORDINARIA:</p> <p style="padding-left: 40px;">HORARIO NORMAL: DE 8:45 A 17:30 H. HORARIO FLEXIBLE: ENTRADA DE 8:00 A 9:15 H. SALIDA DE 16:30 A 18:00 H. DESCANSO PARA COMIDA: 45 MINUTOS (no retribuidos)</p> <p style="padding-left: 40px;">JORNADA REDUCIDA:</p> <p style="padding-left: 40px;">(Del primer lunes siguiente al 15 de Junio al primer lunes siguiente al 15 de Septiembre, ambos inclusive)</p> <p style="padding-left: 40px;">HORARIO NORMAL: DE 8:00 A 14:00 H.</p> <p style="padding-left: 40px;">HORARIO FLEXIBLE: ENTRADA DE 7:45 A 8:30 H. SALIDA DE 13:45 A 14:30H</p>
Teletrabajo	<p>Dentro de las diferentes opciones de flexibilidad existentes en la compañía, IBM permite y facilita la opción de tele-trabajar, ya sea de modo parcial o total, siempre que las condiciones y características del puesto de trabajo así lo permitan.</p> <p>Las solicitudes para tele-trabajar pueden venir tanto por parte de la empresa como de los propios empleados, y, en todo caso, requerirán un acuerdo entre las partes respecto al tiempo, modo de desempeño y términos y condiciones aplicables en cada caso.</p> <p>En ningún caso, el teletrabajo constituye un derecho individual del trabajador.</p>
Vacaciones	<p>Si el periodo de vacaciones en la empresa coincide con una incapacidad temporal común o derivada de embarazo, parto o</p>



	<p>lactancia, se pueden disfrutar vacaciones aunque haya finalizado el año natural.</p>
<p>Suspensión por maternidad</p>	<ul style="list-style-type: none"> ➤ La baja por maternidad/adopción consta de 112 días (16 semanas). En el caso de que se trate de un parto/adopción múltiple, se computan 2 semanas más por hijo adicional. Asimismo, en caso de hijo discapacitado el periodo se amplía en 2 semanas. En este período el empleado/a percibe el subsidio de baja por maternidad/adopción de la Seguridad Social. ➤ Normalmente la fecha de inicio de la baja coincide con la fecha del parto, aunque es posible que esta se inicie antes (hasta diez semanas antes del parto), por decisión de la interesada, reservando siempre las seis semanas siguientes al parto como descanso obligatorio en cualquier caso, y siempre que el cómputo de los días no exceda de la cantidad indicada. De igual forma existe el derecho a renunciar a parte del periodo de baja, previo cumplimiento del requisito imprescindible de disfrutar las seis semanas de baja posteriores al parto. ➤ Si el bebe queda hospitalizado, el periodo de suspensión puede computarse a partir del alta del hijo, salvo 6 semanas tras el parto de la madre. ➤ Además, si el bebe está hospitalizado más de 7 días, se amplía el periodo de suspensión en tantos días como esté hospitalizado, con un máximo de 13 semanas. ➤ No se reduce el permiso en caso de fallecimiento del hijo. ➤ La suspensión por maternidad se podrá disfrutar a jornada parcial con un mínimo del 50%, previo acuerdo con la empresa
<p>Suspensión por paternidad</p>	<ul style="list-style-type: none"> ➤ 13 días ininterrumpidos de permiso por paternidad (ampliables a 2 días más por hijo en caso de parto múltiple). Es una prestación de Seguridad Social para la que se requiere carencia: 180 días dentro de los 7 últimos años o 360 en la vida laboral ➤ Permiso independiente de la madre, y no acumulable ➤ Puede iniciarse durante el periodo de suspensión por maternidad de la madre o al finalizar dicha suspensión, y desde que finaliza el permiso por nacimiento de hijo ➤ Se podrá disfrutar a jornada parcial de un mínimo del 50%, previo acuerdo con la empresa. ➤ Permanece la obligación de cotizar por parte de la empresa



	<p>Es independiente y acumulable al permiso de 2 ó 4 días por nacimiento de hijo</p>
<p>Excedencias cuidado de hijos y familiares</p>	<p>POR CUIDADO DE HIJOS</p> <ul style="list-style-type: none"> ➤ Se podrá disfrutar de manera fraccionada ➤ Por hombre o mujer (con limitaciones si ambos trabajan en la misma empresa) ➤ Máximo de 3 años (primer año con reserva de mismo puesto de trabajo; 2 siguientes con reserva de puesto de categoría equivalente) <p>POR CUIDADO DE FAMILIARES</p> <ul style="list-style-type: none"> ➤ Máximo de 2 años (primer año con reserva de mismo puesto de trabajo y siguiente año siguientes con reserva de puesto de categoría equivalente) ➤ Se puede disfrutar de forma fraccionada ➤ Hasta el 2º grado de consanguinidad o afinidad <p>REGULACIÓN COMÚN</p> <ul style="list-style-type: none"> > computa a efectos de antigüedad > derecho a asistir a cursos de formación profesional > derecho a reserva del puesto de trabajo
<p>Permisos retribuidos</p>	<p>- Dos días por el nacimiento de hijo y por el fallecimiento, accidente o enfermedad graves, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario, de parientes hasta el 2º grado de consanguinidad o afinidad. Cuando con tal motivo el trabajador necesite hacer un desplazamiento al efecto, el plazo será de cuatro días.</p> <p>- Exámenes Prenatales: Por el tiempo indispensable para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto que deban realizarse dentro de la jornada de trabajo</p> <p>Derecho a una reducción de la jornada de trabajo, con la disminución proporcional del salario de, al menos, la mitad de la duración de aquélla, para el cuidado, durante la hospitalización y tratamiento continuado, del menor a su cargo afectado por cáncer, o por cualquier otra enfermedad grave, que implique un ingreso hospitalario de larga duración y requiera la necesidad de su cuidado directo, continuo y permanente y, como máximo, hasta que el menor cumpla los 18 años</p>



<p>Lactancia</p>	<p>Las trabajadoras, por lactancia de un hijo menor de nueve meses, tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo, que podrán dividir en dos fracciones. La duración del permiso se incrementará proporcionalmente en los casos de parto múltiple.</p> <p>La mujer, por su voluntad, podrá sustituir este derecho por una reducción de su jornada en media hora con la misma finalidad o su acumulación para su disfrute a continuación del permiso de maternidad.</p> <p>Este permiso podrá ser disfrutado indistintamente por la madre o el padre en caso de que ambos trabajen.</p> <p>En los casos de nacimientos de hijos prematuros o que, por cualquier causa, deban permanecer hospitalizados a continuación del parto, la madre o el padre tendrán derecho a ausentarse del trabajo durante una hora. Asimismo, tendrán derecho a reducir su jornada de trabajo hasta un máximo de dos horas, con la disminución proporcional del salario.</p>
<p>Riesgo durante el embarazo</p>	<p>A partir de la notificación por parte de la trabajadora a la Empresa de su embarazo, se evaluará su puesto de trabajo para adoptar, en caso de que fuera necesario y posible, las medidas preventivas oportunas, para evitar que pueda estar expuesta a situaciones de riesgo que afecten negativamente a su salud y a la del feto.</p> <p>Una vez evaluado, si se viera que puede afectar a la salud de la madre o del feto, se cambiará a la mujer embarazada de puesto de trabajo a uno sin riesgo. En el caso de que no fuera posible el cambio a puesto sin riesgo, la trabajadora se podrá acoger a la baja por riesgo por maternidad.</p> <p>En caso de riesgo durante el embarazo por razones inherentes al puesto se buscará un puesto más apropiado a sus circunstancias si la mujer embarazada así lo solicita y ello es posible.</p>

(*) Las anteriores medidas de conciliación serán de aplicación conforme a la normativa vigente en cada momento.





4) RETRIBUCIÓN

Introducción y diagnóstico:

IBM es consciente de la importancia y obligatoriedad del mantenimiento de un sistema salarial que garantice en todo momento y circunstancias su neutralidad sin tener ningún condicionante por motivo de género.

Es por ello que nuestra política retributiva está basada en el desempeño de nuestros profesionales, sin tener en cuenta ningún otro condicionante relacionado con aspectos personales tales como la raza, el sexo, la religión, las ideas políticas, la nacionalidad, la edad, la orientación sexual, el estado civil, el nivel de discapacidad, el origen social, o cualquier otra circunstancia.

De acuerdo con los datos obtenidos en el diagnóstico se aprecia la existencia de posibles desequilibrios salariales en algunas posiciones y bandas, si bien ninguno de ellos es superior a la tendencia general existente en el mercado de trabajo español.

Dicho desequilibrio obedece a factores diversos, tales como desviaciones del mercado laboral, antigüedad en el puesto y/o banda, años de servicio en la empresa, perfiles y experiencia profesional, formación profesional, y muy en particular a la incorporación de trabajadores a través de adquisiciones, en las que a los trabajadores incorporados se les respetan los términos y condiciones laborales de sus empresas de origen.

Objetivos:

- Contar con un sistema retributivo basado y en el que se respeten los principios de objetividad, equidad y no discriminación por razón del sexo.

Acciones:

- Política salarial basada en el desempeño, sin discriminación por razón de sexo.



5) MEDIDAS ESPECÍFICAS EN PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO

Es un compromiso histórico de esta compañía la defensa y promoción de la diversidad, por considerarla como una fuente de riqueza y un instrumento para la innovación, tanto en la gestión interna de sus recursos como en la generación de servicios, y, consecuentemente, como un medio para el logro de los objetivos corporativos. Y para lograr que esa diversidad sea efectiva extendemos estos valores a todos los procesos destinados a la gestión de personas.

Por ello, y partiendo del principio incuestionable de que toda persona tiene derecho a un entorno digno y respetuoso en el trabajo, cualquier actitud o comportamiento de acoso sexual o por razón de sexo en el trabajo supone un atentado contra la dignidad de los trabajadores, por lo que IBM se compromete a colaborar eficazmente y de buena fe para prevenir, detectar, corregir y sancionar este tipo de conductas o comportamientos.

Tal y como se recoge en la vigente ley de Igualdad, se entiende por **acoso sexual** cualquier comportamiento, verbal o físico, de naturaleza sexual no deseado 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.

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.

Objetivos:

- Prevenir comportamientos no deseados de carácter o connotación sexual
- Ayudar y apoyar a los empleados que puedan padecer una situación de acoso sexual y/o acoso por razón de sexo, no tolerada en la compañía.
- Identificar la efectiva comisión de las conductas no toleradas en el ámbito de la empresa.
- Propiciar el cese de los comportamientos no tolerados y tomar las medidas cautelares oportunas.
- Adoptar las medidas, incluidas las sanciones disciplinarias que legalmente procedan.



Acciones:

- Con independencia de las acciones legales que puedan interponerse al respecto ante cualquier instancia administrativa o judicial, se establece el siguiente procedimiento protocolo de actuación:

Protocolo de actuación ante situaciones de acoso sexual o por razón de sexo:

OBJETIVO

El presente protocolo se establece como procedimiento interno, que se iniciará con la denuncia a través del procedimiento establecido en la Compañía (actualmente [“Concern and Appeals”](#)).

PLAZO

La denuncia podrá ser presentada directamente por la persona afectada, en un plazo de 60 días naturales. Sólo en casos excepcionales, se tomará en consideración situaciones que se hayan producido con anterioridad a los 60 días naturales.

PROCEDIMIENTO

La denuncia dará lugar a la inmediata apertura de un expediente informativo por parte de la empresa, especialmente encaminado a averiguar los hechos e impedir la continuidad del acoso denunciado, para lo que se articularán las medidas oportunas, quedando la empresa exonerada de la posible responsabilidad por vulneración de derechos fundamentales. Se pondrá en conocimiento de la representación de los trabajadores la situación planteada, si así lo solicita la persona afectada.

En las averiguaciones a realizar no se observará mas formalidad que la de dar trámite de audiencia a todos los intervinientes, practicándose cuantas diligencias puedan considerarse conducentes al esclarecimiento de los hechos acaecidos. Durante este proceso, que deberá estar sustanciado en un plazo de 65 días naturales, guardarán todos los actuantes una absoluta confidencialidad y reserva, por afectar directamente a la intimidad y honorabilidad de las personas. Si la complejidad del caso así lo exige, se podrá ampliar excepcionalmente el plazo de resolución.

El procedimiento deberá ser todo lo ágil y rápido posible, otorgando credibilidad y protegiendo la intimidad, confidencialidad y dignidad a las personas afectadas.



Como medida cautelar previa a la finalización del procedimiento, la empresa podrá arbitrar la separación física y/o funcional de denunciante y denunciado, sin que esta medida pueda suponer, en ningún caso, perjuicio en las condiciones de trabajo del denunciante.

La constatación de la existencia de acoso sexual en el caso denunciado dará lugar, entre otras medidas, y siempre que el sujeto activo se halle dentro del ámbito de dirección y organización de la empresa, a la imposición de la sanción disciplinaria que corresponda, según el convenio colectivo de aplicación.





6) COMUNICACIÓN

Introducción y diagnóstico:

Desde sus orígenes IBM ha creído que el principal motor de cambio es la promoción de una cultura empresarial que tenga como uno de sus pilares el trato igualitario.

Antes nos referíamos a la formación como una de las herramientas más potentes para el cambio cultural. Otra de las herramientas referente a la hora de cambiar actitudes es la información, y es por ello que el área de comunicación se convierte en una de las áreas más destacadas de este plan.

Por otro lado, para que el plan de igualdad sea una herramienta de trabajo eficaz es necesario que sea conocido por todas las personas, para que así puedan hacer uso, dentro de su área de responsabilidad, de aquellas medidas que apliquen en su caso. En este caso, la comunicación vuelve a ser fundamental.

Además, ser una organización igualitaria ayuda a retener el talento, a que aumente el nivel de compromiso con el proyecto empresarial y a que mejore el clima laboral. Es muy importante que las personas sepan que la compañía está comprometida con la diversidad y la igualdad de oportunidades.

Objetivos:

- Promover una cultura de compañía proclive a la diversidad, a la igualdad de oportunidades y al equilibrio de la vida personal y laboral.
- Dar a conocer las medidas y programas relacionados con la Igualdad de Oportunidades.

Acciones:

- Se desarrollarán acciones de difusión del Plan de Igualdad, comunicándose a toda la plantilla su existencia y su disponibilidad en la intranet y se reservará un espacio específico en la intranet para su publicación.
- Se incluirán unas recomendaciones de lenguaje no sexista.
- Se reservará un espacio específico en la intranet para la concienciación y publicidad de la igualdad de oportunidades.

Publicitar en la Web externa los avances en igualdad y conciliación



COMISIÓN DE SEGUIMIENTO

Al objeto de realizar un adecuado seguimiento y evaluación, la empresa designará una comisión de seguimiento del contenido del presente Plan.

OBJETIVOS DE LA COMISIÓN

- Promover el principio de igualdad y no discriminación entre hombres y mujeres.
- Realizar el seguimiento y evaluación de la aplicación de las medidas establecidas para fomentar la igualdad, así como del cumplimiento y desarrollo de las acciones incluidas en este Plan de igualdad.
- Promover acciones de sensibilización y formación a los profesionales de la compañía sobre la igualdad de oportunidades y la prevención del acoso.
- Estudiar y analizar la evolución de la situación de género en la empresa.
- Estudiar y proponer medidas de igualdad en función de las conclusiones extraídas del estudio de la evolución de la situación de género.

Serán asimismo cometidos de esta Comisión:

- identificar ámbitos prioritarios de actuación
- promover acciones formativas y de sensibilización que animen a las mujeres a participar en la igualdad de oportunidades
- realizar evaluaciones anuales del grado de cumplimiento, consecución de objetivos y desarrollo del Plan de Igualdad, estudiando y analizando la evolución de la mujer en la empresa.

Dentro de las competencias de esta Comisión figurará también el seguimiento de la aplicación de las medidas legales que se establezcan para fomentar la igualdad, potenciando las actividades formativas necesarias para ello.

Reuniones de la Comisión de Igualdad.

La Comisión de Seguimiento del Plan de Igualdad se reunirá anualmente, con carácter ordinario y de forma extraordinaria cuando la importancia del tema así lo requiera.