

# PLAN DE IGUALDAD

**Medidas / Referencia: Plan de Igualdad/Versión 1**

## TABLA DE CONTENIDOS

	Pág.
1. INTRODUCCIÓN	3
2. OBJETIVO	4
3. DEFINICIONES	4
4. ACCIONES	6
4.1. COMPROMISO CON LA IGUALDAD	6
4.2. SITUACIÓN DE MUJERES Y HOMBRES EN LA ORGANIZACIÓN	8
4.3. ACCESO A LA EMPRESA, RECLUTAMIENTO Y SELECCIÓN	9
4.4. FORMACIÓN CONTINUA	9
4.5. PROMOCIÓN Y DESARROLLO PROFESIONAL	12
4.6. POLÍTICA RETRIBUTIVA	13
4.7. ORDENACIÓN DEL TIEMPO DE TRABAJO Y CONCILIACIÓN	14
4.8. SALUD LABORAL	18
4.9. PREVENCIÓN DEL ACOSO Y GARANTÍAS A LAS VÍCTIMAS DE VIOLENCIA DE GÉNERO	18
5. SEGUIMIENTO	19
5.1. COMISIÓN DE IGUALDAD	20
5.2. FUNCIONAMIENTO	20
5.3. FUNCIONES	20
6. ANEXOS	22
6.1. ANEXO 1: PROTOCOLO DE ACOSO	22

## 1. INTRODUCCIÓN

La Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres (“LOIEMH”), publicada en el BOE de 23 de marzo de 2007, nace con el propósito de promover la igualdad efectiva entre mujeres y hombres y, con tal motivo, prevenir conductas discriminatorias, directas o indirectas, por razón de sexo.

La LOIEMH incorpora al ordenamiento español la aplicación del principio de igualdad de trato y de oportunidades entre hombres y mujeres en lo que se refiere al acceso al empleo, a la formación y a la promoción profesionales, y a las condiciones de trabajo.

Desde la perspectiva laboral, el Título IV de la LOIEMH resulta fundamental ya que trata el derecho al trabajo en igualdad de oportunidades:

- Propugna, como objetivo prioritario de las políticas de empleo, la mejora y promoción de la empleabilidad y permanencia en el empleo de las mujeres en igualdad de condiciones (también mediante medidas de acción positiva acordadas en negociación colectiva), el incremento de su participación en el mercado de trabajo, y la potenciación de su formación y adaptabilidad al mismo.
- Destaca la importancia del derecho a la conciliación de la vida personal, familiar y laboral. El legislador, consciente de que el tradicional reparto de roles en las responsabilidades familiares ha sido un impedimento para lograr esa efectiva igualdad, establece que éste ha de reconocerse tanto para hombres como para mujeres de forma que fomente “la asunción equilibrada” de dichas responsabilidades, “evitando toda discriminación basada en su ejercicio”
- Articula medidas específicas para la prevención del acoso sexual y del acoso por razón de sexo ya definidos en el Título I.
- En el Capítulo III, Artículo 45 la Ley prevé el deber de las empresas de negociar y, en su caso, acordar con los representantes legales de los trabajadores, medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación entre mujeres y hombres mediante la elaboración y aplicación de un Plan de Igualdad:
  - En el artículo 46 de la LOIEMH, los planes de igualdad son definidos como “un conjunto ordenado de medidas, adoptadas después de realizar un diagnóstico de situación, tendentes a alcanzar en la empresa la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres y a eliminar la discriminación por razón de sexo”.
  - Específicamente, para la consecución de los objetivos que se fijan, la LOIEMH cita que se contemplen en dichos planes medidas en materia de “acceso al empleo, clasificación profesional, promoción y formación, retribuciones, ordenación del tiempo de trabajo para favorecer, en términos de igualdad entre mujeres y hombres, la conciliación laboral, personal y familiar, y prevención del acoso sexual y del acoso por razón de sexo”.

En base a lo anteriormente expuesto y más allá del requerimiento legal, la dirección y los representantes legales de los trabajadores de Software AG España, S.A. (la “**Empresa**” o “**Software AG España**”) negocian el presente Plan de Igualdad desde el convencimiento de que la no discriminación, la igualdad y la conciliación de la vida familiar, laboral y personal, son valores que permiten optimizar el potencial y posibilidades de todo el capital humano de la Empresa y mejorar su calidad de vida, lo cual contribuye a aumentar la productividad y a atraer, retener y motivar a la plantilla, incrementando su satisfacción con la Empresa.

Igualmente, desde el principio de igualdad que rige el presente documento, se establecen las bases para la gestión ética y socialmente responsable de la propia diversidad existente en la Empresa, de manera que el conjunto de trabajadores sea tratado con dignidad y respeto independientemente de otros factores que no dependan únicamente del género, sino también de otros tales como la edad, la procedencia, origen racial o social, ideologías o creencias, orientación sexual, etc. De manera

que el presente Plan de Igualdad abre las puertas para una correcta responsabilidad social corporativa.

Previamente a la elaboración de este Plan de Igualdad, se ha realizado un exhaustivo diagnóstico de la situación real de la Empresa en esta materia, en base al cual se ha elaborado el presente Plan. Para la elaboración de dicho diagnóstico se utilizaron datos referentes al año 2009 y se verificaron las variaciones que ocurrieron en la plantilla en el 2010 para revisar su posible impacto en el diagnóstico.

## 2. OBJETIVO

El principal objetivo de este Plan de Igualdad es garantizar la igualdad real y efectiva de oportunidades entre mujeres y hombres dentro de la Empresa y facilitar la conciliación de la vida laboral, personal y familiar.

El Plan de Igualdad es una oportunidad para:

- Poner en marcha las medidas y acciones que permitan atraer, retener y/o promover dentro de la Empresa a mujeres y hombres para evitar así perder el talento existente.
- Conseguir una mayor presencia del sexo menos representado en la Empresa en general, de forma que se tienda paulatinamente a la paridad entre hombres y mujeres.
- Mejorar la conciliación de la vida profesional y personal de los trabajadores de la Empresa a través de medidas que hagan compatibles, de la mejor manera posible, los ámbitos laboral, personal y familiar en el contexto actual.
- Sensibilizar y concienciar a favor de la igualdad a todos los trabajadores de Software AG España, para que tengan presente la necesidad y los beneficios de la diversidad de género en la Empresa, y lograr exitosamente el desarrollo de este Plan de Igualdad.

## 3. DEFINICIONES

Para asegurar la aplicación efectiva del principio de igualdad y la ausencia de discriminación entre mujeres y hombres, y facilitar la comprensión del presente documento, Software AG España asume como propias las definiciones, tal y como vienen recogidas en la legislación Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo y otras de carácter normativo que se facilitan a continuación:

- **Principio de igualdad de trato entre mujeres y hombres:**

Supone la ausencia de toda discriminación, directa o indirecta, por razón de sexo, y, especialmente, las derivadas de la maternidad, la asunción de obligaciones familiares y el estado civil.

- **Igualdad de trato y de oportunidades en el acceso al empleo, en la formación y en la promoción profesionales, y en las condiciones de trabajo:**

El principio de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres, aplicable en el ámbito del empleo privado y en el del empleo público, se garantizará, en los términos previstos en la normativa aplicable, en el acceso al empleo, incluso al trabajo por cuenta propia, en la formación profesional, en la promoción profesional, en las condiciones de trabajo, incluidas las retributivas y las de despido, y en la afiliación y participación en las organizaciones sindicales y empresariales, o en cualquier organización cuyos miembros ejerzan una profesión concreta, incluidas las prestaciones concedidas por las mismas.

- **Discriminación directa e indirecta:**

Se considera discriminación directa por razón de sexo la situación en que se encuentra una persona que sea, haya sido o pudiera ser tratada, en atención a su sexo, de manera menos favorable que otra en situación comparable.

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 considera discriminatoria toda orden de discriminar, directa o indirectamente, por razón de sexo.

■ **Acoso sexual y acoso por razón de de sexo:**

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

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

■ **Discriminación por embarazo o maternidad:**

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

■ **Indemnidad frente a represalias:**

También se considerará discriminación por razón de sexo cualquier trato adverso o efecto negativo que se produzca en una persona como consecuencia de la presentación por su parte de queja, reclamación, denuncia, demanda o recurso, de cualquier tipo, destinados a impedir su discriminación y a exigir el cumplimiento efectivo del principio de igualdad de trato entre mujeres y hombres.

■ **Consecuencias jurídicas de las conductas discriminatorias:**

Los actos y las cláusulas de los negocios jurídicos que constituyan o causen discriminación por razón de sexo se considerarán nulos y sin efecto, y darán lugar a responsabilidad a través de un sistema de reparaciones o indemnizaciones que sean reales, efectivas y proporcionadas al perjuicio sufrido, así como, en su caso, a través de un sistema eficaz y disuasorio de sanciones que prevenga la realización de conductas discriminatorias.

■ **Acciones positivas:**

Con el fin de hacer efectivo el derecho constitucional de la igualdad, se adoptarán medidas específicas en 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, en los términos establecidos en la Ley.

■ **Tutela judicial efectiva:**

Cualquier persona podrá recabar de los tribunales la tutela del derecho a la igualdad entre mujeres y hombres, de acuerdo con lo establecido en el artículo 53.2 de la Constitución, incluso tras la terminación de la relación en la que supuestamente se ha producido la discriminación.

■ **Conciliación de la vida personal, familiar y laboral:**

Derechos de conciliación para fomentar la asunción equilibrada de las responsabilidades familiares, evitando toda discriminación basada en su ejercicio.

■ **Plan de Igualdad:**

Es un conjunto ordenado de medidas, adoptadas después de realizar un diagnóstico de situación, tendentes a alcanzar en la Empresa la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres y a eliminar la discriminación por razón de sexo.

Un Plan de Igualdad fijará 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.

Para la consecución de los objetivos fijados, el Plan de Igualdad podrá contemplar, entre otras, las materias de acceso al empleo, clasificación profesional, promoción y formación, retribuciones, ordenación del tiempo de trabajo para favorecer, en términos de igualdad entre mujeres y hombres, la conciliación laboral, personal y familiar, y prevención del acoso sexual y del acoso por razón de sexo.

Los planes de igualdad incluirán la totalidad de una empresa, sin perjuicio del establecimiento de acciones especiales adecuadas respecto a determinados centros de trabajo.

■ **Comisión Permanente de Igualdad:**

Órgano paritario, formado por representantes de la Empresa y representantes de los trabajadores y trabajadoras.

El objetivo es crear un espacio de diálogo y comunicación fluida, de tal manera que todos los acuerdos y medidas que se adopten a lo largo del desarrollo del programa se lleven a cabo, a ser posible, con el consenso de ambas partes. Todos los pasos que se van dando a lo largo del desarrollo del programa deberán ser informados a los representantes de los trabajadores.

■ **Medidas y actuaciones:**

Son las medidas negociadas, y en su caso acordadas, por la Empresa y los representantes de los trabajadores, dirigidas a garantizar, entre otras, la igualdad entre mujeres y hombres en el acceso al empleo, en la formación y en la promoción profesionales, y en las condiciones de trabajo. De igual modo, estas medidas estarán encaminadas a corregir cualquier tipo de discriminación laboral entre mujeres y hombres.

Asimismo, hay que tener en cuenta las medidas consideradas de Acción Positiva, entendidas como medidas de carácter temporal dirigidas a remover situaciones, prejuicios, comportamientos y prácticas culturales, sociales, laborales, que impiden a un grupo discriminado o infravalorado (en función de origen, sexo, situación física o minusvalía, etc.) alcanzar una situación real de igualdad de oportunidades.

## 4. ACCIONES

### 4.1. COMPROMISO CON LA IGUALDAD

En base a la Ley Orgánica 3/2007, la Empresa, deberá tener en cuenta, entre otros criterios, la presencia equilibrada de mujeres y hombres en los órganos de dirección y en los distintos grupos y categorías profesionales de la Empresa, la adopción de planes de igualdad u otras medidas innovadoras de fomento de la igualdad, así como la publicidad no sexista de los productos o servicios de la Empresa.

La LOIEMH también establece que los planes de igualdad incluirán la totalidad de una empresa, sin perjuicio del establecimiento de acciones especiales adecuadas respecto a determinados centros de trabajo.

En este sentido, la igualdad debe de ser uno de los elementos que se desprendan de la cultura organizacional, de la estructura y gestión organizativa, de las relaciones laborales, de las relaciones con otras instituciones, y de la comunicación e imagen corporativa.

## OBJETIVOS CONCRETOS

Las medidas que a continuación se exponen pretenden sensibilizar a toda la plantilla respecto a la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, las ventajas de la conciliación para un desarrollo profesional y personal y el valor y beneficios de la diversidad.

Asimismo, establece como objetivo realizar un seguimiento del cumplimiento y desarrollo de las medidas previstas en el presente Plan de Igualdad así como potenciar la imagen externa como empleador de referencia en materia de igualdad.

En conclusión al estudio realizado en el diagnóstico en materia de Sensibilización y Comunicación, en Software AG España:

- No existe una política de sensibilización en materia de igualdad.
- No existe una política de comunicación en la Empresa referente a temas de igualdad.

## MEDIDAS

- **Establecer un plan de Comunicación sobre política de la Empresa en materia de igualdad:**
  - Comunicar a toda la plantilla el compromiso de la Empresa en materia de igualdad, el propio Plan de Igualdad, así como el protocolo de acoso.
  - Comunicar a las empresas clientes y proveedoras el compromiso de Software AG España con la igualdad de oportunidades.
  - Difundir información para la utilización no sexista del lenguaje a toda la plantilla, priorizando aquellas áreas en las que se producen más comunicados.
  - Revisar el lenguaje en los documentos de comunicación, publicidad, marketing, acuerdos sociales, etc. de forma que a través de este medio se contribuya a la construcción de una nueva cultura en igualdad.
  - Establecer canales de información permanentes sobre la integración de la igualdad de oportunidades en la Empresa, a través de la Intranet o mediante la información anual a toda la plantilla sobre el desarrollo del Plan de Igualdad. También se promoverá el establecimiento de canales de comunicación de intercambio de información tales como un buzón de sugerencias a través del correo electrónico habilitado para la Comisión de Igualdad o cualquier otro cauce de comunicación que se utilice en la Empresa, a criterio de la Comisión de Igualdad.
- **Mantener el compromiso de la Empresa con la igualdad a través del establecimiento de medidas de seguimiento del Plan :**
  - Realizar encuestas de opinión a la plantilla en materia de igualdad.
  - Establecer seguimientos con la Comisión de Igualdad.
- **Incluir la igualdad en los ámbitos de acción de la Responsabilidad Social Corporativa:**
  - Incorporar en los procesos de la Empresa indicadores, cuando se considere relevante, para la medición de la situación de la igualdad entre mujeres y hombres.
  - Requerir en determinadas contrataciones (ETT, contrata, etc.) el cumplimiento de la normativa en materia de igualdad entre hombres y mujeres a las empresas con las que colabora. Igualmente, en el caso en que se deba elegir entre empresas con las cuales colaborar, deberá considerarse, entre otras características, la contratación de aquellas que desarrollan actividades que promueven la igualdad, incluyendo este criterio en el procedimiento de evaluación y homologación de proveedores.
  - Incluir en los contratos con nuestros clientes y proveedores de servicios, una cláusula compromiso de cumplimiento y promoción de una cultura y acciones encaminadas a la mejora de la igualdad y no discriminación, siempre y cuando no perjudique la negociación de una venta u oferta.

## 4.2. SITUACIÓN DE MUJERES Y HOMBRES EN LA ORGANIZACIÓN

A los efectos de la LOIEMH, se entenderá por composición equilibrada la presencia de mujeres y hombres de forma que, en el conjunto a que se refiera, las personas de cada sexo no superen el sesenta por ciento ni sean menos del cuarenta por ciento.

### OBJETIVOS CONCRETOS

Uno de los objetivos que se pretenden alcanzar con el presente Plan de Igualdad, es procurar obtener una composición equilibrada de presencia de mujeres y hombres en la Organización, mejorando de esta forma los siguientes aspectos actuales de la Empresa que se infieren del diagnóstico realizado:

- En la configuración de la plantilla de la Empresa no existe la composición equilibrada de presencia de mujeres y hombres a la que alude la Ley (60% hombres y 40% mujeres), ya que no existe una situación equilibrada entre ambos sexos (63,53% hombres y 36,47% mujeres).

No obstante, conforme a los datos obtenidos por el Instituto Nacional de Estadística, en el sector en el que opera la Empresa (TI), existe un mayor desequilibrio en cuanto a la composición de hombres y mujeres: 74,2% hombres y 25,8% de mujeres que el que existe en la Empresa, lo que representa un dato positivo para Software AG en el aspecto relativo a la composición equilibrada entre mujeres y hombres.

- Hay una diferencia entre el número de mujeres y hombres en la plantilla a favor de estos últimos, desequilibrio en relación al cual las medidas deben ir dirigidas a tratar de subsanarlo, pese a las circunstancias demográficas del sector aludidas en el párrafo anterior que condicionan las posibilidades de la Empresa.
- A nivel de centros de trabajo, en Madrid no existe una diferencia muy elevada entre mujeres y hombres (37,29% y 62,71% respectivamente) sin embargo, en los centros de Barcelona (21,88% de mujeres y 78,13% de hombres) y Oviedo (29,41% de mujeres y 70,59% de hombres), el porcentaje de mujeres con respecto a los hombres se aleja aún más del principio de composición equilibrada al que alude la Ley.
- Si a nivel general el desequilibrio entre mujeres y hombres no es muy elevado (36,47% y 63,53% respectivamente), a niveles de áreas o grupos profesionales, las diferencias son mayores en detrimento de las mujeres. Estas diferencias también se ven acentuadas por las pocas personas que integran algunos puestos de trabajo.
- Existen diversos grupos profesionales que están exclusivamente integrados por mujeres o por hombres. Igualmente los grupos profesionales administrativos están fundamentalmente integrados por mujeres, mientras que los grupos profesionales de dirección y gestión están mayoritariamente integrados por hombres.
- El 39% de los encuestados opina que la Empresa tiene en cuenta la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, si extrapolamos los resultados por el sexo de las personas que contestaron a la pregunta, el 53% de las mujeres consideran que no se tiene en cuenta la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.

### MEDIDAS

- Intentar, mediante las medidas que se establecen en el presente Plan, que la composición por sexo de la plantilla sea equilibrada según marca la Ley.
- Prestar especial atención, para tratar de corregir este desequilibrio, especialmente en los centros de trabajo de Barcelona y Oviedo así como en las distintas áreas en dónde exista mayor desequilibrio.

## 4.3. ACCESO A LA EMPRESA, RECLUTAMIENTO Y SELECCIÓN

Con la Ley de Igualdad se pretende conseguir una representación equilibrada de mujeres y hombres en el ámbito de la Empresa en grupos profesionales, ocupaciones y en la estructura directiva de la Empresa, lo que implica tener dicho objetivo presente.

### OBJETIVOS CONCRETOS

En relación con el acceso a la Empresa, el presente Plan pretende evitar discriminaciones en el acceso a la Empresa por razones de sexo. En este sentido se pretende incrementar la proporción del sexo menos representado, favoreciendo el acceso de las mujeres y hombres a todos los puestos, grupos profesionales y funciones, garantizando la transparencia y visibilidad a los procesos de selección y contratación de personal.

Las conclusiones obtenidas a partir del diagnóstico realizado sobre el Acceso a la Empresa, Reclutamiento y Selección son las siguientes:

- La igualdad entre mujeres y hombres no se incluye formalmente en el proceso de reclutamiento y selección de la Empresa. Esta ausencia de medidas concretas que promuevan la igualdad, implica que puedan producirse desequilibrios mayores.
- No existe un mecanismo en el procedimiento de selección y reclutamiento definido en la Empresa que permita comprobar la aplicación de los principios de igualdad entre mujeres y hombres a la hora de acceder a un puesto de trabajo.

### MEDIDAS

- Continuar asegurando que no se empleen en los procesos de selección elementos sexistas y cuestiones no relacionadas con la vida profesional de los candidatos (estado civil, situación personal o familiar, número de hijos, etc.):
  - Crear un procedimiento de selección, que permita hacer un seguimiento de las candidaturas y del proceso de la selección del personal, encuadrado en el Sistema de Gestión de la Calidad, que deje rastro documental del proceso.
  - Revisar y modificar los documentos utilizados en los procesos de selección.
  - Cuidar que el lenguaje en las descripciones de puestos de trabajo no sea sexista.
  - Mantener formado en materia de igualdad al personal responsable de las entrevistas e incorporar en la formación a entrevistadores aspectos relativos a igualdad de género.
- Procurar incrementar la presencia del sexo menos representado en los puestos de trabajo:
  - A igualdad de condiciones y competencias accederá la persona del sexo menos representado en el puesto en el que existe vacante.
  - En los centros de nueva apertura se promoverá la diversificación de la plantilla desde el comienzo de la actividad.
  - Exigir, a la empresa de preselección o al responsable de selección que trate de presentar, en la medida de lo posible, candidaturas en proporción inversa a la representatividad de cada sexo existente en el momento.
  - Analizar las bajas voluntarias del personal con el fin de detectar la existencia de causas relacionadas con motivos de género.

## 4.4. FORMACIÓN CONTINUA

Según la Ley, la Empresa deberá garantizar el acceso en igualdad de mujeres y hombres a la formación de la Empresa, con el fin de promover el desarrollo de la carrera profesional y su adaptabilidad a los requisitos de los puestos de trabajo.

## OBJETIVOS CONCRETOS

El objetivo es establecer un plan de formación que fomente la igualdad de género en el acceso a la formación y que por lo tanto favorezca la promoción, desarrollo, motivación, etc. de las mujeres y hombres en igualdad de condiciones en todos los puestos y funciones en los que se encuentren.

De esta manera se pretende que con la implantación del presente Plan de Igualdad se incorpore formalmente la igualdad entre mujeres y hombres con respecto a la formación, mejorando la situación actual con respecto al acceso a la formación por parte del personal con reducción de jornada así como en la implantación de medidas de acción positiva a favor de la mujer.

En materia de formación, del diagnóstico se sacan las siguientes conclusiones:

- No existe un procedimiento formal que promueva y garantice la igualdad entre mujeres y hombres en el ámbito de la formación.
- El personal de la Empresa con reducción de jornada, mayoritariamente compuesto por mujeres, debe realizar su formación en horario no laboral al 100%, no siendo compensado, aunque cuando es posible se trata de buscar alternativas para estas personas (horario completo del curso, formación on-line, etc.).
- No existe un plan de formación estratégico para promocionar a las mujeres a puestos donde no exista representación de mujeres o ésta sea mínima.
- No existen planes de “carrera” para mujeres con un alto potencial de desarrollo profesional.
- En la fase inicial de recopilación de información para la elaboración del diagnóstico, que se llevó a cabo con datos del 2009, en el plan de formación no se recogían los suficientes datos desglosados sobre la formación planificada e impartida que permitieran realizar un diagnóstico inicial que reflejara el estado de la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres a la hora de acceder a la formación.
- Del resultado de la encuesta se desprende que, en relación con la formación profesional, la mayoría de los empleados considera que ha recibido formación y que las mujeres y los hombres acceden por igual a la formación ofrecida por la Empresa.

## MEDIDAS

- **Sensibilizar en igualdad de oportunidades y reparto de responsabilidades:**
  - Fortalecer los conocimientos en materia de igualdad a los distintos departamentos de la Empresa (en especial a los integrantes de Recursos Humanos (“RRHH”) y a las personas que gestionan equipos), indicando a los proveedores de formación que incluyan contenidos en materia de igualdad, cuando sea considerado oportuno.
- **Fomentar la igualdad de género en el plan de formación de la Empresa:**
  - Asegurar mediante la definición e implantación del plan de formación, que todos los empleados independientemente de su sexo, tienen las mismas posibilidades de acceso a la formación específica y necesaria para favorecer su desarrollo.
  - Realizar acciones formativas y de sensibilización sobre igualdad de trato y oportunidades para todos los empleados.
  - Formar y/o informar en materia de igualdad a todas las personas que directa o indirectamente intervengan en los procesos de selección, contratación y promoción, incluyendo a todas las personas que tengan un puesto de responsabilidad en la dirección y gestión de equipos. De manera que estas personas apoyen la política de igualdad de oportunidades de forma activa.
  - Incluir en la herramienta del plan de formación datos que permitan el seguimiento en el acceso a la formación (e.g. datos sobre la jornada reducida, categoría profesional, sexo, etc.).

- ▣ Promover la utilización de medidas y de medios alternativos que mejoren el acceso a la formación por parte del personal en reducción de jornada por cuidado de menor o familiar, que permitan que puedan recibir formación en igualdad de condiciones que el resto de la plantilla.

Por ejemplo a través de la ampliación del servicio que presta Más Vida Red, y en tanto en cuanto siga este servicio operativo en la Empresa, incluyendo como causa que de derecho a la utilización de la bolsa de horas de acompañamiento (20h máximo), para cubrir como necesidades de conciliación excepcionales, las horas de formación fuera del horario laboral de las personas con reducción de jornada por cuidado de menor o familiar.

Para el cálculo de las horas de acompañamiento disponibles para cubrir la formación fuera del horario laboral, se deberá tener en cuenta lo siguiente:

- El número de horas de formación empleadas fuera del horario laboral; y
- El número de horas de formación empleadas dentro del horario laboral

De esta forma las horas de acompañamiento serán proporcionales a las horas de formación efectivamente realizadas fuera del horario laboral. De manera que, si por ejemplo, un empleado con reducción de jornada realiza formación en idiomas dentro de su jornada laboral, el número de horas de acompañamiento se reducirá en proporción a la formación recibida dentro de su jornada.

En función de los resultados del primer año de prueba, se decidiría conjuntamente con MVR y la Comisión de Igualdad los términos de la medida en lo sucesivo, u otra medida para el caso de cesación del servicio.

- ▣ En relación a las acciones de formación impartidas por las tardes, generalmente en horario de 15:30 a 19:30, en las que aplique el criterio de que el 75% de las horas de formación se impartirán dentro de la jornada de trabajo y el 25% fuera de ésta, las personas acogidas a reducción de jornada por motivos de conciliación por cuidado de menor o familiar, que asistan, y que por tanto lo hayan hecho, en todo o en parte, fuera de su jornada laboral, estas horas fuera de jornada tendrán derecho a disfrutarlas posteriormente como libres hasta cumplir la proporción antes aludida (75% - 25%).

Para ello, además se deberá tener en cuenta lo siguiente:

- Para la determinación de la bolsa de horas a disfrutar, se descontarán aquellas horas de formación en inglés que se hayan recibido dentro de la jornada laboral, toda vez que las horas de formación en idiomas se imparten como regla general fuera de la jornada laboral, así como otras acciones formativas que se impartan al 100% dentro de la jornada laboral.
- Para la determinación del momento para hacer uso de dicho descuento de horas, se tendrán en cuenta tanto las necesidades de conciliación del empleado, como las necesidades productivas de su proyecto/departamento.

- Facilitar el acceso a la formación o reciclaje:

- ▣ Informar a las personas que se encuentran en excedencia por motivos familiares sobre los cursos de formación siempre que no tengan otra actividad laboral, para que puedan participar en lo sucesivo en la formación impartida por la Empresa recabando las aprobaciones necesarias.
- ▣ Facilitar el acceso a la formación de adaptación y reciclaje a las personas que se incorporan a su puesto, tras un período de excedencia por cuidado de menores o persona dependiente, sobre todo cuando se hayan producido cambios importantes en el puesto de trabajo.

- **Medidas de acción positiva en formación:**

- ▣ Dar opción e informar a las mujeres sobre los cursos de formación que se requieren para acceder a puestos que tradicionalmente hayan estado ocupados por hombres.
- ▣ Siempre y cuando se tenga el perfil profesional adecuado y existan potenciales participantes interesadas, se deberá garantizar la participación de mujeres en los

cursos de formación y de habilidades que sean considerados como necesarios para acceder a puestos, categorías, grupos profesionales o niveles retributivos en los que estén poco o nada representadas, teniendo en cuenta la proporción de mujeres y hombres en cada puesto para poder garantizar dicha representatividad.

- ▣ Siempre y cuando se tenga el perfil profesional adecuado y existan potenciales participantes interesadas, se deberá garantizar la participación de mujeres de alto potencial de desarrollo profesional para ocupar puestos o categorías de alto nivel, en programas de formación de “mentoring”, teniendo en cuenta la proporción de mujeres y hombres en cada puesto para poder garantizar dicha representatividad.

## 4.5. PROMOCIÓN Y DESARROLLO PROFESIONAL

Para garantizar la igualdad real entre mujeres y hombres en el ámbito de las promociones, la Ley indica que se podrán tomar medidas de acción positiva para que, en igualdad de condiciones de idoneidad, tengan preferencia las personas del sexo menos representado.

### OBJETIVOS CONCRETOS

Se pretende garantizar la igualdad de trato y de oportunidades en el desarrollo profesional del personal de la Empresa, tomando medidas positivas a favor de las mujeres que promuevan y mejoren sus posibilidades de acceso a puestos de responsabilidad, en tanto en cuanto sea este el sexo menos representado en estos puestos de trabajo.

Así pues, se trata de reducir en la medida de lo posible, las situaciones de desequilibrio, aun cuando éstas tengan su origen en causas de tipo cultural, social o familiar. En este sentido es objetivo del presente Plan, favorecer el acceso del sexo menos representado a todas las categorías y niveles profesionales en todos los puestos de trabajo.

Tras el análisis realizado en el diagnóstico, se puede concluir que en materia de promoción y desarrollo profesional existen las siguientes carencias:

- No existe una política de promoción establecida en la Empresa que garantice la igualdad entre mujeres y hombres, si bien las promociones se realizan en base a criterios de merito, capacidad, experiencia e idoneidad con el perfil requerido, no teniéndose en cuenta el sexo menos representado.
- No se promueven medidas de acción positiva de acceso a las mujeres a puestos de responsabilidad para poder reducir las desigualdades existentes.
- La mayoría de las mujeres encuestadas opina que no hay igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en temas de promoción. También la mayoría de los encuestados (60%) dice no haber tenido oportunidad de promocionar. No obstante, los porcentajes de mujeres y hombres que declaran haber promocionado son bastante equiparables.

### MEDIDAS

- **Promoción del sexo menos representado para incrementar su presencia en los distintos puestos de trabajo:**
  - ▣ Establecer un protocolo en materia de promociones para procurar que a igualdad de formación, experiencia, méritos y capacidad en las candidaturas, se optará por la promoción de la persona que pertenezca al sexo menos representado.
 

Dicho protocolo deberá contemplar como mínimo los siguientes aspectos:

    - En los procesos de gestión y valoración de talento se garantizará el principio de igualdad de trato con independencia del género.
    - A igual capacidad primará el sexo menos representado.
  - ▣ Sensibilizar a todas las personas responsables de determinar promociones mediante la igualdad de oportunidades.



19% considera que sí existe dicha igualdad y el 24% no sabía qué contestar a dicha pregunta.

## MEDIDAS

- **Garantizar que no haya ningún tipo de discriminación salarial por razón de género, y que por tanto, cuando concurren trabajos de igual valor, y la persona muestre mismo rendimiento, talento individual, aptitudes y actitud, se promuevan acciones para eliminar diferencias salariales existentes entre personas de distinto género, dentro de las posibilidades económicas que existan en función de las cantidades máximas disponibles para subidas salariales en la Empresa en cada momento:**
  - Mantener actualizados los datos del diagnóstico que relacionen las diferencias salariales por categorías, grupos, género y antigüedad con el objetivo de tutelar que las posibles diferencias no objetivas entre mujeres y hombres tiendan a reducirse.
  - Una de las funciones de la Comisión de Igualdad será la revisión de los datos referentes a los salarios que perciben los empleados de la Empresa para identificar si existe discriminación por razón de género, cuando concurren trabajos de igual valor, y la persona muestre mismo rendimiento, talento individual, aptitudes y actitud, para poder aplicar medidas correctoras en caso de detección de dicha situación.
  - La cuantía de la retribución variable no se verá aminorada por la realización de jornada reducida por cuidado de menor o de familiar a cargo o por haber disfrutado del periodo de maternidad/paternidad y/o de lactancia, más allá de la correspondiente reducción del salario fijo por disminución de la jornada, y se determinará en función de la consecución final real de los objetivos. Respecto de la afectación de los beneficios sociales para los casos de reducción de jornada o disfrute de la maternidad/paternidad y/o lactancia se estará a lo que la normativa y los trabajadores y la Empresa acuerden en cada momento.
  - La retribución variable se establecerá con independencia del género de la persona que ocupe su puesto, de una manera clara y transparente a fin de facilitar su control antidiscriminatorio.
- **Medidas de acción positiva en materia de retribución:**
  - Establecer medidas de acción positiva para eliminar o ir reduciendo las diferencias salariales detectadas en las mujeres con respecto a los hombres que no estén motivadas en razones de rendimiento, talento individual, aptitudes y actitud, dentro de las posibilidades de la Empresa antes mencionadas.
  - En relación a las personas que disfruten de reducción de jornada por cuidado de menor o familiar o a las mujeres que se encuentren en suspensión del contrato por maternidad, no se reducirá la cuantía por este hecho de la retribución variable anual y se determinará en función de la consecución final real de los objetivos.

## 4.7. ORDENACIÓN DEL TIEMPO DE TRABAJO Y CONCILIACIÓN

La Ley Orgánica para la igualdad efectiva de mujeres y hombres reconoce el derecho a la conciliación de la vida laboral, familiar y personal. En el Título IV. Capítulo II. Artículo 44.1 dice:

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

Por otro lado, el Artículo 34 del Estatuto de los Trabajadores en el que se regula la duración máxima de la jornada, ha sido modificado por la Disposición adicional décimo primera de la LOIEMH para introducir un nuevo apartado, con el siguiente contenido:

*“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 que se establezcan en la negociación colectiva o en el acuerdo a que llegue con el empresario respetando, en su caso, lo previsto en aquélla”.*

## OBJETIVOS CONCRETOS

Uno de los principales objetivos del presente Plan de Igualdad es facilitar la conciliación de la vida laboral, personal y familiar de la plantilla, de modo que se continúe fomentando un equilibrio adecuado entre las necesidades personales, familiares y el desarrollo profesional dentro de la Empresa.

Se pretende promover la flexibilidad en la Empresa, asegurando que los beneficios que se derivan de la conciliación no tengan consecuencias negativas en las posibilidades de promoción ni en la percepción a determinados incentivos y/o beneficios sociales, salvo cuando de la naturaleza de la medida de conciliación no proceda dicha percepción por razones justificadas, y potenciar el uso igualitario por mujeres y hombres de las medidas de conciliación disponibles en la Empresa.

Actualmente en la Empresa, no se incluye de manera formal la igualdad como uno de los objetivos de las medidas de conciliación, las medidas que se mencionan en este Plan de Igualdad tienen como objetivo mejorar esta carencia, de manera que se puedan subsanar las siguientes situaciones reflejadas en el diagnóstico realizado:

- La Empresa no tiene procesos definidos para recoger datos sobre el uso que se está haciendo en la Empresa por parte de las mujeres y los hombres de las medidas de conciliación disponibles en la Empresa, tampoco existen procesos para conocer las necesidades de la plantilla.
- No se ha comunicado formalmente a los trabajadores sobre los derechos disponibles para la conciliación existentes por Ley y vigentes en la Empresa lo que no ha permitido garantizar el acceso por igual a dichas medidas a toda la plantilla.
- No utilizan hombres y mujeres en igual medida las excedencias y/o reducciones de jornada para la atención de hijos y familiares.
- No se incentiva que los hombres hagan uso de los permisos para el cuidado de personas.
- Como regla general, no existe flexibilidad horaria en el horario oficial.
- **Conclusiones sobre la encuesta realizada.**
  - De la encuesta se desprende el interés de los trabajadores de conciliar la vida laboral con la familiar y personal, así como el interés por una mayor flexibilidad horaria.
  - También se extrae la necesidad de informar a los trabajadores sobre las políticas de igualdad y de conciliación.
  - Son aconsejables y necesarias medidas de conciliación y ordenación del tiempo de trabajo ya que son las medidas más reclamadas por las personas encuestadas.
  - Habría que estudiar la posibilidad de implantar el método de teletrabajo ya que ha sido la tercera medida más valorada por las personas encuestadas.
  - Habría que contemplar la posibilidad de implantar medidas que faciliten la conciliación mediante lo siguiente:
    - El acceso a servicios de guarderías de forma más ventajosa para el empleado.
    - Medidas que faciliten el cuidado de menores con edad superior a 8 años.

## MEDIDAS

- **Fomentar el uso de las medidas de conciliación de la Empresa:**
  - Difundir todas las medidas de conciliación que actualmente existen en la Empresa.
  - Informar al colectivo de hombres sobre sus derechos como padres para fomentar la utilización del permiso de paternidad.
- **Establecimiento de medidas de conciliación innovadoras en la Empresa:**

- ▣ Al objeto de promover una política efectiva de conciliación y ordenación del tiempo de trabajo, que facilite a las mujeres y a los hombres de la Empresa conciliar su actividad profesional, familiar y personal, se establecerá, sin merma en el número de horas laborables que se realizan en la actualidad, una mayor flexibilidad en el horario laboral del personal que preste sus servicios físicamente en nuestros centros de trabajo (Tres Cantos, Barcelona y Avilés) y siempre y cuando la actividad del servicio lo permita.

Por ello, se realizará el horario flexible que se determinará a continuación, salvo que expresamente ello no fuera autorizado por el director o máximo responsable del departamento en España o del responsable a nivel internacional para aquellos empleados que reporten a personas pertenecientes a otras empresas del grupo. En todo caso, se deberán justificar objetivamente los motivos por los cuales el director o responsable no conceda o revoque dicho disfrute, los cuales deberán basarse, aportando hechos objetivos, en la repercusión negativa que el ejercicio de la flexibilidad horaria generaría en su ámbito de responsabilidad.

En este sentido, para una mejor gestión y control, la Empresa podrá implantar los mecanismos de gestión que resulten necesarios (Ej. Sistemas de fichaje). Igualmente, y en consonancia con este punto, se podrá llegar a acuerdos con los trabajadores para la realización de un horario distinto que facilite la conciliación del empleado.

En aplicación del principio recogido en el presente punto, inicialmente, y a partir de transcurridos 30 días naturales desde la aprobación del presente Plan de Igualdad, con los requisitos antes mencionados, se establecerán las siguientes franjas horarias de flexibilidad de entrada y de salida al centro de trabajo:

- Para el horario de “invierno”, de lunes a jueves, dicha franja de flexibilidad de entrada/salida será de 1 hora, en base a lo cual la hora de entrada al centro de trabajo se podrá producir entre las 8:30 horas y hasta las 9:30 horas y, la salida, se producirá entre las 18:00 horas y las 19:00 horas, dependiendo de a qué hora haya iniciado el trabajador la jornada laboral ese día dentro del rango antes mencionado, de tal forma que se realicen las 8 horas y 30 minutos diarios de trabajo efectivo, con una hora de pausa para la comida en todo caso.
- Los viernes, la franja horaria de entrada será la misma que de lunes a jueves y, la salida, podrá producirse entre las 14:30 horas y las 15:30 horas, dependiendo de a qué hora haya iniciado el trabajador la jornada laboral ese día dentro del rango antes mencionado, de tal forma que se realicen las 6 horas diarias requeridas de trabajo efectivo para el viernes.
- La flexibilidad horaria durante la jornada intensiva de verano, y como quiera que este horario ya de por sí representa generalmente una mejora en términos de conciliación, la franja horaria de entrada será desde las 8:00 horas hasta las 9:00 horas y, la salida, se producirá entre las 15:00 horas y las 16:00 horas, dependiendo de a qué hora haya iniciado el trabajador la jornada laboral ese día dentro del rango antes mencionado, de tal forma que se realicen las 7 horas diarias de trabajo efectivo. Ello no obsta a que si hay algún caso extraordinario en el que la llegada a las 7:30 le resulta significativamente más ventajoso en términos de conciliación, y en su departamento ello no crea ningún problema, se pueda acordar así a título particular.
- Medidas de acción positiva: aquellas personas que tengan establecido un horario específico distinto por realización de jornada reducida, y habida cuenta que el número de horas de trabajo efectivo diario es menor, tendrán una flexibilidad de entrada que irá desde 30 minutos antes del inicio de la jornada laboral que tuvieran establecida hasta 30 minutos después de dicho inicio antes establecido. Respecto de la hora de salida, misma franja horaria resultará de aplicación: desde 30 minutos antes de la finalización de la jornada laboral que tuvieran establecida hasta 30 minutos después de dicha finalización antes establecida, de tal forma que se cumplan las horas de trabajo efectivo diario pactadas.

Por ejemplo, si el horario que tenía establecido un empleado en jornada reducida era desde las 8 horas hasta las 15 horas, la franja de entrada transcurrirá desde las 7:30 hasta las 8:30, y la de salida desde las 14:30 hasta las 15:30.

- En relación a las personas que tengan establecido un horario específico distinto por razones extraordinarias mediante pacto individual suscrito con la Compañía, la franja de flexibilidad se determinará entre el trabajador afectado, el máximo responsable del departamento y la dirección de RRHH, teniendo en cuenta las circunstancias extraordinarias que motivaron el establecimiento de dicho horario.
- Aquellos departamentos que por necesidades del servicio y/o sus circunstancias específicas tengan pactado un horario de trabajo diferente al oficial de la Compañía, la franja de flexibilidad, si dichas necesidades operativas lo permiten, la determinará la dirección de dicho departamento conjuntamente con la dirección de RRHH, en condiciones equivalentes a las del resto de colectivos.

A futuro, y de mostrarse la flexibilidad horaria expuesta positiva, a juicio tanto de la Comisión de Igualdad como de la dirección de la Compañía, en términos de conciliación y en cuanto a su compatibilidad con las necesidades del negocio y de funcionamiento operativo de los distintos departamentos, la partes se comprometen a estudiar y negociar nuevas formulas y mecanismos de aumento de la flexibilidad para la mejora de la conciliación de la vida personal y familiar de los trabajadores y trabajadoras de Software AG, dicha primera revisión se podrá llevar a cabo en el primer trimestre del año siguiente a la firma del presente Plan.

- Promover la modalidad de tele-trabajo para determinados puestos de trabajo a través de un proyecto piloto, que permita a las trabajadoras y trabajadores compatibilizar mejor su actividad familiar y profesional.
- Evitar que las reuniones de trabajo tengan lugar o concluyan fuera del horario laboral ya que no fomentan la conciliación de la vida familiar y laboral.
- Facilitar que los contratos de jornada ordinaria (40 horas semanales) puedan convertirse en contratos a tiempo parcial y viceversa, previo acuerdo entre las partes.
- Tratar de mantener por parte de la Empresa servicios externos que faciliten la conciliación de la vida laboral, personal y familiar de la plantilla, (Ej: ayuda en la contratación de cuidadores de menores o mayores, facilidades en la contratación de guarderías, asesoramiento médico, legal y psicológico, realización de gestiones personales, etc.).
- Implantar un sistema de retribución flexible que permita la adquisición por parte del trabajador de productos o servicios obteniendo ventajas fiscales y que optimice y aumente el salario neto. En dicho paquete de productos y servicios se incluirá la contratación de tickets guardería. Este sistema se mantendrá en tanto en cuanto haya una utilización y aprovechamiento significativo del mismo.
- Posibilitar que las personas que tengan reducción de jornada por cuidado de un menor, puedan pactar mediante un contrato a tiempo parcial el mantenimiento de dicha jornada y su transformación automática a un contrato a tiempo completo en el momento en el que el menor cumpla 12 años.
- En relación a aquellos empleados que presten sus servicios en el centro de trabajo del cliente, analizar la posibilidad de cambio de cliente para aquellos empleados que acrediten que, por motivos de conciliación familiar, precisen de un lugar de trabajo más cercano a su domicilio.
- Analizar la posibilidad de que para aquellos puestos de trabajo que requieran de una jornada completa, éstos puedan ser desempeñados por dos empleados contratados a tiempo parcial que tengan las mismas funciones, de manera que puedan establecer entre ellos y la Empresa un acuerdo para distribuir su jornada laboral.
- Analizar la posibilidad de que, previa autorización escrita del director de departamento dirigida al departamento de RRHH, excepcionalmente y por razones de servicio los empleados puedan sustituir el día correspondiente a puentes por otro día o el equivalente en horas libres.

- **Evaluar las medidas de conciliación adoptadas por la Empresa**
  - Desarrollar herramientas que permitan medir el porcentaje de hombres y mujeres que se acogen a los permisos retribuidos, a través de la creación de hojas de permisos retribuidos así como el uso de la herramienta informática Openair. De esta forma se podrá realizar un mejor seguimiento de las medidas adoptadas en relación con la conciliación.
  - Crear encuestas dirigidas a la plantilla para el análisis de las medias de conciliación.
  - Recopilar, y mantener actualizados los datos en materia de conciliación que permitan verificar la conciliación de los trabajadores en la Empresa, cuando existan los datos o la autorización por parte de los trabajadores para ello.
- **Sensibilizar en materia de reparto de responsabilidades entre mujeres y hombres:**
  - Realizar campañas de sensibilización a través de la Intranet y el uso de comunicados, con el propósito de fomentar la realización de tareas tradicionalmente asignadas a uno u otro género para que sean realizadas en igualdad por mujeres y hombres.
  - Conseguir una mayor y mejor conciliación de la vida personal, familiar y laboral de hombres y mujeres mediante campañas de sensibilización, difusión de los permisos y excedencias legales y contractuales existentes y de las mejoras establecidas en el presente Plan de Igualdad.

## 4.8. SALUD LABORAL

La LOIEMH añade que las políticas, estrategias y programas de salud integrarán activamente en sus objetivos y actuaciones el principio de igualdad entre mujeres y hombres, evitando que, por sus diferencias físicas o por los estereotipos sociales asociados, se produzcan discriminaciones entre ellos en los objetivos y actuaciones sanitarias.

Por otro lado, la Ley considera necesaria la aplicación de medidas para promover la mejora de la seguridad y salud en el trabajo de la trabajadora embarazada, que haya dado a luz o en periodo de lactancia.

### OBJETIVOS CONCRETOS

Mediante el presente Plan de Igualdad se pretende continuar garantizando la salud laboral de todos los trabajadores aplicando el principio de igualdad entre hombres y mujeres.

Según el estudio realizado en el diagnóstico, en materia de Salud Laboral:

- La Empresa no incluye procedimientos de igualdad entre mujeres y hombres en los objetivos de la salud laboral y la prevención de riesgos laborales.

### MEDIDAS

- **Garantizar la salud de las mujeres embarazadas y en lactancia:**
  - Elaboración de un documento dirigido a la protección de la salud de la trabajadora embarazada o durante la lactancia natural.

## 4.9. PREVENCIÓN DEL ACOSO Y GARANTÍAS A LAS VÍCTIMAS DE VIOLENCIA DE GÉNERO

La LOIEMH establece que se deberán adoptar las medidas necesarias para la erradicación de la violencia de género, la violencia familiar y todas las formas de acoso sexual y acoso por razón de sexo.

Por otro lado, a partir de la Ley Orgánica 1/2004 de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género, el Estatuto de los Trabajadores recoge una serie de medidas necesarias para la protección y amparo de las personas víctimas de violencia de género.

## OBJETIVOS CONCRETOS

Mediante el presente Plan de Igualdad se pretende evitar cualquier situación de acoso por razón de sexo, acoso sexual o acoso moral.

De igual manera, la Empresa garantizará que cualquier empleado que sea víctima de violencia de género, podrá ejercer los derechos recogidos en el Estatuto de los trabajadores en esta materia.

Según el estudio realizado en el diagnóstico:

- Existe un protocolo de acoso para el centro de trabajo de Madrid y que deberá extenderse a los centros de Barcelona y Oviedo.

## MEDIDAS

- **Evitar y atender correctamente situaciones de acoso:**
  - Hacer oficial el Protocolo de Acoso para los centros de Barcelona y Oviedo.
  - Comunicación específica a todos los empleados y empleadas sobre el Protocolo de Acoso existente en la Empresa.
  - Garantizar la accesibilidad al protocolo a todas las personas mediante:
    - El Manual de Acogida
    - Publicación en la Intranet
  - Publicar los canales de denuncia habilitados al efecto.
  - Establecer cursos de formación específica a las personas que se responsabilicen de las demandas de acoso.
  - Continuar con las acciones formativas en materia de acoso sexual que actualmente la Empresa lleva a cabo.
- **Garantizar medidas y derechos laborales a las personas víctimas de violencia de género:**
  - La Empresa informará a las mujeres víctimas de violencia de género sobre aquéllos derechos a los que puede acogerse que están recogidos en el presente Plan de Igualdad así como en el Estatuto de los Trabajadores.
  - Establecer como justificadas las ausencias totales o parciales en caso de asistencia documentada a los servicios sociales de salud, juzgados y comisarías en caso de mujeres maltratadas.
  - Posibilidad de que las mujeres víctimas de violencia de género puedan acogerse a una excedencia especial con reserva del puesto durante dos años, ampliando 6 meses lo previsto por Ley en el Estatuto de los Trabajadores.
  - En caso de solicitud de cambio de cliente por necesidad de cambiar la ubicación del lugar de trabajo, dar preferencia a las mujeres víctimas de violencia de género flexibilizando los procedimientos existentes para ello.
  - Garantizar que todos los temas que se gestionen en la Empresa en relación con personas víctimas de violencia de género serán tratados con la máxima confidencialidad.

Se incluye el Protocolo de Acoso con las Garantías a las víctimas de violencia de género como Anexo 1 en el Plan de Igualdad.

## 5. SEGUIMIENTO

El Título IV, Capítulo III, Artículo 46 de la LOIEMH dice:

*“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.”*

A lo largo del periodo de vigencia de este Plan de Igualdad se llevarán a cabo el seguimiento de las distintas medidas acordadas y planificada conforme a lo establecido en el presente Plan.

Las medidas acordadas en este Plan se pueden clasificar en dos grupos diferenciados:

- **Medidas Básicas:** Son medidas consideradas básicas por la necesidad de aplicación y así empezar a medir aspectos que no se han podido considerar en el presente Plan de Igualdad. La definición de los datos que se deberán aportar serán los estrictamente necesarios para la elaboración de un diagnóstico en materia de igualdad, conforme a lo establecido por los criterios de la legislación, en caso de requerirse otros datos, éstos deberán ser consensuados con la Empresa.
- **Medidas de igualdad:** son aquellas medidas que se van a implantar para mejorar la situación actual de la Empresa en materia de igualdad y conciliación.

## 5.1. COMISIÓN DE IGUALDAD

La Comisión de Igualdad se encargará de llevar a cabo las acciones de seguimiento que proceda de conformidad con el presente Plan, así como aquellas que se determinen.

La Comisión de Igualdad será paritaria y estará compuesta por cinco personas designadas por la Empresa (que podrán ser de distintos departamentos) y cinco personas integradas por los representantes de los trabajadores (incluyendo los representantes de Barcelona y Oviedo). Se nombrará a un secretario que será encargado de convocar las reuniones y dejará constancia mediante acta de los temas tratados en las mismas.

## 5.2. FUNCIONAMIENTO

Se establecen las siguientes pautas para el cumplimiento correcto de sus funciones:

- La primera reunión de la Comisión de Igualdad tendrá lugar en un plazo no superior a un mes a contar desde la firma del presente Plan de Igualdad. En dicha reunión se fijarán, a través de un calendario, las prioridades y plazos de implantación de las medidas acordadas en el mismo, que podrá ser revisable teniendo en consideración los recursos y prioridades de los departamentos involucrados, lo que será comunicado oportunamente a todos los empleados.
- Dicha Comisión de Igualdad deberá reunirse al menos una vez cada seis meses o a petición de cualquiera de los miembros que la componen, siempre y cuando existan fundadas razones que lo motiven.
- En caso de que algún miembro de la Comisión de Igualdad, sea representante de la Empresa o de los trabajadores, no pueda asistir a las reuniones de la Comisión podrá designar a un empleado que acuda como sustituto y que actúe en su lugar.
- En caso de que los miembros de la Comisión lo estimen oportuno, podrá acudir a dichas reuniones un asesor en materia de igualdad en los casos necesarios.
- En las actas de dicha Comisión se indicarán las acciones acordadas que se han de afrontar y el plazo estimado de la realización.
- Este Plan de Igualdad estará vigente hasta el 31-12-2013 y se mantendrá, en vigor en tanto no se aprueben por la Comisión nuevos cambios y modificaciones al mismo, de considerarse éstos necesarios tras el oportuno análisis.

## 5.3. FUNCIONES

- Promover el principio de igualdad y no discriminación, asegurando que los objetivos definidos en el Plan de Igualdad se establecen, implantan y mantienen.

- Definir y acordar las medidas básicas para habilitar lo antes posible la entrada de datos y los indicadores que permitirán evaluar de forma efectiva la situación de la Empresa en materia de igualdad en todos los ámbitos a estudiar en el diagnóstico.
- La Comisión de Igualdad se encargará de velar por la aplicación de las medidas acordadas, teniendo en cuenta en su implantación factores como la prioridad de actuación. También se encargará de verificar el avance conseguido en materia de equidad en la plantilla y difundir todas las acciones que se promuevan para alcanzar los objetivos marcados en el Plan de Igualdad.
- Los objetivos marcados en este Plan de Igualdad deberán ser revisados de forma periódica, verificando si se ha conseguido el objetivo marcado a través de cada una de las medidas a adoptar, encaminadas a promover la igualdad de oportunidades, revisando y adecuando si procede los plazos y prioridades establecidos inicialmente en el calendario antes mencionado.
- La Comisión, de forma anual, realizará una evaluación de las acciones propuestas, su implantación y grado de cumplimiento de las mismas. También se deberá repetir el diagnóstico o un análisis alternativo en el tiempo prudencial que la Comisión determine en sus reuniones para revisar la situación de la plantilla.
- Analizar las encuestas que se realicen a los empleados.

## 6. ANEXOS

### 6.1. ANEXO 1: PROTOCOLO DE ACOSO

#### INTRODUCCIÓN

La Ley 31/1995 de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales establece que todas las organizaciones laborales deben promocionar la mejora de las condiciones de trabajo de los empleados y elevar el nivel de protección de la seguridad y salud de los mismos, no sólo velando por la prevención y protección frente a riesgos que pueden ocasionar menoscabo o daño físico, sino también frente a riesgos que puedan originar deterioro en su salud psíquica.

La Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres constata que:

Las mujeres y los hombres son iguales en dignidad humana, e iguales en derechos y deberes.

La igualdad entre mujeres y hombres es un principio jurídico universal reconocido en diversos textos internacionales sobre derechos humanos, entre los que destaca la Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer

La mayor novedad de esta Ley radica, con todo, en la prevención de esas conductas discriminatorias y en la previsión de políticas activas para hacer efectivo el principio de igualdad. Tal opción implica necesariamente una proyección del principio de igualdad sobre los diversos ámbitos del ordenamiento de la realidad social, cultural y artística en que pueda generarse o perpetuarse la desigualdad.

Esta Ley tiene por objeto hacer efectivo el derecho de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres, en particular mediante la eliminación de la discriminación de la mujer, sea cual fuere su circunstancia o condición, en cualesquiera de los ámbitos de la vida y, singularmente, en las esferas política, civil, laboral, económica, social y cultural para, en el desarrollo de los artículos 9.2 y 14 de la Constitución, alcanzar una sociedad más democrática, más justa y más solidaria.

El Protocolo de Acoso es, fundamentalmente, una medida preventiva y, también paliativa de salud laboral, pues muchas veces una intervención a tiempo puede evitar que se llegue a situaciones más graves. Pero su éxito requiere una conciencia colectiva y el compromiso de todos contra estas prácticas, cada uno dentro del ámbito de su responsabilidad.

La firma de este Protocolo es una muestra de ese compromiso y del respaldo, desde la dirección de SOFTWARE AG ESPAÑA, S.A. y los representantes de los trabajadores, a cuantas medidas (organizativas, formativas, preventivas,...) haya que adoptar para conseguir erradicar estas conductas.

#### DECLARACIÓN DE PRINCIPIOS

Con objeto de garantizar la protección de los derechos fundamentales de la persona constitucionalmente reconocidos, SOFTWARE AG, en compromiso con la normativa nacional y comunitaria al efecto, reconoce la necesidad de prevenir conductas de acoso en el trabajo, imposibilitando su aparición y erradicando todo comportamiento que pueda considerarse constitutivo del mismo en el ámbito laboral.

La mejora de las condiciones de trabajo repercute tanto en la productividad como en el clima laboral y, considerando que las conductas constitutivas de acoso no perjudican únicamente a las personas directamente afectadas, sino que repercuten igualmente en el entorno más inmediato y en el conjunto de la empresa, SOFTWARE AG se compromete a prevenir los comportamientos constitutivos de acoso y afrontar las quejas que puedan producirse, de acuerdo con los siguientes PRINCIPIOS:

- Toda persona tiene derecho a recibir un trato correcto, respetuoso y digno, y a que se respete su intimidad y su integridad física y moral, no pudiendo estar sometida bajo ninguna circunstancia, ya sea por lugar de nacimiento, raza, sexo, religión, opinión o cualquier otra condición o circunstancia personal o social, incluida su condición laboral, a tratos degradantes, humillantes u ofensivos.
- Los empleados de SOFTWARE AG tienen derecho a una protección eficaz en materia de seguridad y salud en el trabajo, al que se asocia un correlativo deber de protección mediante la prevención de los riesgos derivados de su trabajo, incluyendo los derivados de conducta de acoso.
- Los responsables de las distintas direcciones y departamentos de SOFTWARE AG deberán garantizar un entorno laboral libre de todo tipo de acoso en sus respectivas áreas. En caso de producirse acoso, debe quedar garantizada la ayuda a la persona que lo sufra y evitar con todos los medios posibles que la situación se repita.
- Todas las personas, y especialmente aquellas que gestionan equipos, deben reaccionar y comunicar todo tipo de conductas que violen la presente política. La colaboración es esencial para impedir este tipo de comportamientos.
- En virtud del presente código de conducta, la empresa se compromete a investigar todas las denuncias sobre acoso, para lo cual se establece un procedimiento para la resolución de los citados conflictos. Este procedimiento, redactado de conformidad con las recomendaciones incluidas en el Acuerdo Marco Europeo sobre acoso y violencia en el trabajo suscrito el 26 de abril de 2007, garantiza el derecho a la intimidad y la confidencialidad de los temas tratados y de las personas que intervienen.
- SOFTWARE AG se compromete en colaboración con los representantes legales de los trabajadores a la creación de una comisión paritaria, encargada de dar información y asesoramiento, tanto para el personal como en los procedimientos que se puedan iniciar en materia de acoso. Corresponderá también a esta comisión paritaria dar apoyo en lo relativo al establecimiento de medidas preventivas y mecanismos de detección de posibles riesgos psicosociales, sin perjuicio de las responsabilidades que al respecto tienen el Comité, los delegados de prevención y el servicio de prevención de riesgos.
 

Dicha comisión estará compuesta por personal adscrito a la empresa, sin perjuicio de que si las partes representadas en la misma están de acuerdo y así se precisa por razones justificadas, puedan asistir a sus reuniones asesores externos.
- Los trabajadores y las trabajadoras que se consideren objeto de conductas de acoso tienen derecho a invocar estos procedimientos con garantías de no ser objeto de intimidación, trato injusto, discriminatorio o desfavorable.
 

Dicha protección se extenderá a todas las personas que intervengan en los mismos.
- Las conductas constitutivas de acoso laboral, sexual o por razón de sexo serán consideradas como falta muy grave, que serán sancionadas, en función de la gravedad de los hechos, con suspensión de empleo y sueldo, traslado o despido disciplinario.

## Definiciones

### Acoso

En el ámbito laboral podemos encontrarnos con tres tipos de acoso motivados por comportamientos o conductas tendentes a crear un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo para el empleado y que atentan contra su dignidad y su derecho al honor, la intimidad, la integridad física y moral y la no discriminación. Estamos hablando del acoso laboral o mobbing, del acoso sexual y del acoso por razón de sexo, si bien estos no constituyen una lista cerrada, siendo por tanto posible la inclusión de nuevos tipos de acoso.

- **Acoso laboral o mobbing.** Es toda conducta, práctica o comportamiento que, de forma sistemática y recurrente en el tiempo, suponga en el seno de la relación laboral un menoscabo o atentado contra la dignidad de un empleado, intentando someterle emocional y psicológicamente y persiguiendo anular su capacidad, promoción profesional o permanencia en el puesto de trabajo, creando un ambiente hostil y afectando negativamente al entorno laboral.

Son formas de expresión de “mobbing”:

- ▣ Acciones contra la reputación o la dignidad personal del afectado; por medio de la realización de comentarios injuriosos contra su persona, ridiculizándola o riéndose públicamente de él o ella, con el fin de degradarle en relación a su aspecto físico, a sus gestos, su voz, sus convicciones personales o religiosas, su estilo de vida, etc.
- ▣ Acciones contra el ejercicio de su trabajo, encomendándole, con el exclusivo ánimo de perjudicarlo o causarle un trastorno físico y/o mental, trabajo manifiestamente en exceso o imposible de realizar, cuando no manifiestamente innecesario, o, con el citado ánimo malintencionado y degradante, encomendarle trabajos para los que el empleado tiene una manifiesta falta de cualificación, o que requieren una cualificación menor que la poseída por la víctima; o, por otra parte, privándole de la realización de cualquier tipo de trabajo; enfrentándole a situaciones de conflicto de rol (negándole u ocultándole los medios para realizar su trabajo, solicitándole demandas contradictorias o excluyentes, etc.).
- ▣ Acciones de manipulación de la comunicación o de la información con la persona afectada, realizadas con el objetivo de causar un trastorno o perjuicio moral a la persona, que incluyen una amplia variedad de situaciones; manteniendo malintencionadamente al afectado, ya sea este jefe o colaborador, en una situación de ambigüedad de rol (no informándole sobre distintos aspectos de su trabajo, como sus funciones y responsabilidades, los métodos de trabajo a realizar, la cantidad y la calidad del trabajo a realizar, etc., manteniéndole malintencionadamente en una situación de incertidumbre); haciendo un uso hostil de la comunicación tanto explícitamente (amenazándole, criticándole o reprendiéndole ofensivamente acerca de temas tanto laborales como referentes a su vida privada) como implícitamente (con el ánimo de causar un trastorno o perjuicio moral: no dirigiéndole la palabra, no haciendo caso a sus opiniones, ignorando su presencia,...); utilizando selectivamente la comunicación (para reprender o amonestar de forma manifiestamente injusta, y nunca para felicitar aún habiendo claras y manifiestas razones para ello, acentuando malintencionadamente la importancia de sus errores, minimizando la importancia de sus logros,...).
- ▣ Acciones características de situaciones de inequidad mediante el establecimiento malintencionado y con el ánimo de causar un trastorno o perjuicio moral de:
  - Diferencias de trato,
  - Mediante la distribución no equitativa del trabajo,
  - Desigualdades remunerativas,
  - etc.
- Acoso sexual. Según el art. 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.

A título de ejemplo, y sin ánimo excluyente ni limitativo, se relacionan las siguientes conductas:

- Observaciones sugerentes, bromas o comentarios sobre la apariencia o condición sexual de la persona trabajadora.
- El uso de gráficos, viñetas, dibujos, fotografías o imágenes de Internet de contenido sexualmente explícito.
- Llamadas telefónicas, cartas o mensajes de correo electrónico de carácter ofensivo, de contenido sexual.
- El contacto físico deliberado y no solicitado, o un acercamiento físico excesivo o innecesario.
- Invitaciones persistentes para participar en actividades sociales lúdicas, pese a que la persona objeto de las mismas haya dejado claro que resultan no deseadas e inoportunas.

- Invitaciones impúdicas o comprometedoras y peticiones de favores sexuales, cuando las mismas se asocien, por medio de actitudes, insinuaciones o directamente a una mejora de las condiciones de trabajo, a la estabilidad en el empleo o afectar a la carrera profesional y/o existan amenazas en el caso de no acceder la víctima.
- Cualquier otro comportamiento que tenga como causa o como objetivo la discriminación, el abuso, la vejación o la humillación de la persona trabajadora por razón de su 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.

En cuanto al sujeto activo se considerará acoso cuando provenga de superiores y compañeros e incluso clientes, proveedores o terceros relacionados con la víctima por causa del trabajo.

En cuanto al sujeto pasivo éste siempre quedará referido a cualquier trabajadora o trabajador, independientemente del nivel del mismo y de la naturaleza de la relación laboral (fijo o eventual) e incluso como becario en prácticas o subcontratado de otra empresa.

- 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. Así, por ejemplo, se considera constitutiva de acoso por razón de sexo toda conducta hostigadora motivada en el ejercicio por parte de un trabajador de derechos derivados de su condición sexual, como, por ejemplo, los derivados de la asunción de cargas familiares que habitualmente sean asumidas por las mujeres o en la presentación por el trabajador de reclamaciones destinadas a impedir su discriminación y a exigir la igualdad de trato entre hombres y mujeres.

### Comisión Permanente de Igualdad para la Prevención y el Tratamiento de Situaciones de Acoso.

Es el órgano encargado de tramitar el procedimiento ante una denuncia por un supuesto de acoso, de divulgar este protocolo y de velar por su cumplimiento. Se constituirá en el centro de trabajo y estará formada paritariamente por representantes de la Empresa y de los representantes legales de los trabajadores. Las personas que integren esta Comisión recibirán formación sobre habilidades sociales para manejar conflictos e información legal.

Esta Comisión Permanente de Igualdad tendrá las siguientes atribuciones:

- La divulgación de este Protocolo mediante su incorporación en la web de la empresa, con charlas a los empleados, etc.
- Recibir todas las denuncias por acoso.
- Llevar a cabo la investigación de las denuncias de acuerdo con lo establecido en este Protocolo, para lo que dispondrá por parte de la empresa de los medios necesarios y tendrá acceso a toda la información y documentación necesaria que pudiera tener relación con el caso. Tendrá libre acceso, si ello fuera necesario, a todas las dependencias de la Empresa, debiendo todos los empleados prestar la debida colaboración que por parte de la Comisión se le requiera.
- Recomendar y gestionar ante la Dirección de Recursos Humanos las medidas precautorias que estime convenientes.
- Elaborar un informe con las conclusiones sobre el supuesto de acoso investigado, que incluirán los indicios y actuaciones practicadas del caso, sus posibles agravantes o atenuantes, e instar, en su caso, a la Dirección de Recursos Humanos de la empresa a la apertura de procedimiento disciplinario contra la persona denunciada, debiendo ser informada de tal extremo y de la sanción impuesta.

- Formular denuncia por vulneración del Código Ético en el supuesto de que la Dirección de la empresa no llevare a efecto la facultad sancionadora en el plazo previsto para ello, dirigiendo dicha denuncia ante los organismos legales que correspondan.
- Supervisar el efectivo cumplimiento de las sanciones impuestas como consecuencia de casos de acoso sexual.
- Velar por las garantías comprendidas en este Protocolo.
- Cualesquiera otras que se pudieran derivar de la naturaleza de sus funciones y de lo contemplado en el presente Protocolo.

La Comisión contará para su ejercicio con las siguientes figuras:

- **Instructor:** Persona encargada de dirigir todas las actuaciones para resolver el Expediente Informativo. Su elección se realizará por la Comisión de Igualdad a propuesta de cualquiera de sus miembros. Será necesariamente un miembro de la Comisión de Igualdad.
- **Secretario:** 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. Será necesariamente un miembro de la Comisión de Igualdad.
- **Asesor:** Persona que colaborará en la elaboración del Informe de Conclusiones, asesorando tanto al Instructor, como al Secretario y a la Comisión en general. Participará a propuesta de cualquiera de los miembros de la Comisión o de la persona denunciante, previa aprobación por los miembros de la Comisión por mayoría.
- **Asesor:** para la igualdad de oportunidades y para la Prevención y el Tratamiento de Situaciones de Acoso, siendo ésta la persona que asistirá a la víctima durante todo el procedimiento disciplinario y de denuncia, si así lo requiere la víctima.

Por otro lado, la Comisión delegará de forma mancomunada en el asesor de la Igualdad designado las siguientes competencias en materia de Acoso:

- Atender durante todo el procedimiento a las personas que denuncian ser víctimas de una situación de acoso sexual e iniciar las actuaciones que sean precisas.
- Tendrán capacidad de representación de la víctima ante la Comisión, siempre que ésta así lo determine.
- Efectuará las entrevistas con las personas afectadas, propondrá recabar la intervención de expertos (psicólogos, juristas, médicos, etc.), mantendrá las reuniones con los implicados que estime oportunas y tendrá acceso a los centros de trabajo que precise para llevar a cabo su actuación.
- Asistirá a la víctima durante todo el proceso de investigación, así como, en su caso, en la tramitación del procedimiento disciplinario posterior. Igualmente, prestará la asistencia necesaria posterior que, razonablemente, necesitase la víctima, incluida la propuesta, y en su caso gestión, ante la Dirección de la empresa de aquellas medidas que resultasen convenientes adoptar.

(En ambos puestos de asesor, la personas deberán tener la formación adecuada).

### “Expediente” o “Expediente Informativo” por causa de acoso

Conjunto de documentos que constituyen una serie ordenada de actuaciones practicadas por la Comisión de Igualdad, tales como declaraciones, relación cronológica de hechos y cuántas se consideren oportunas para la elucidación de los hechos.

El Expediente Informativo debe desarrollarse bajo los principios de objetividad, confidencialidad, rapidez e igualdad y debe garantizar el respeto a los derechos básicos tanto de la persona solicitante del expediente, de la víctima de la situación de acoso como los de el/la presunto acosador así como de los demás personas participantes, como denunciantes o testigos. El objetivo del Expediente Informativo es recabar la máxima información posible respecto a los hechos que se

presume que podrían ser constitutivos de una situación de acoso moral, sexual o por razón de sexo y trasladar toda la información a la Dirección de la empresa.

## PROCEDIMIENTO DE ACTUACIÓN.

La presente política será de aplicación a todos los trabajadores de SOFTWARE AG, tanto en las instalaciones de la Compañía como en los emplazamientos en los que nuestros empleados lleven a cabo durante la prestación de sus servicios.

## Decálogo de prevención del acoso.

A fin de evitar y prevenir todo atentado contra la dignidad y los derechos fundamentales de los empleados, en el ámbito de las relaciones laborales de esta Compañía, quedan absolutamente prohibidas todas las conductas que pudieran entenderse incluidas dentro de las definiciones anteriormente recogidas.

Conviene señalar que los gestores de equipos tienen la doble obligación de cumplir con estas directrices y de vigilar el cumplimiento de las mismas por las personas que se encuentren a su cargo. En este sentido, deberán tener en cuenta que la empresa, tiene el compromiso de evitar cualquier tipo de situación de acoso dentro del grupo y que los gestores de equipos tienen el deber de vigilar su cumplimiento denunciando, en su caso, las conductas constitutivas de acoso. Así, cualquier empleado y, en especial, cualquier gestor que tuviera conocimiento de una conducta que pudiera ser calificada de acoso, deberá ponerlo, a la mayor brevedad, en conocimiento de los responsables de RRHH del centro o de la Comisión de Igualdad a través de cualquiera de sus miembros.

De igual manera, la representación legal de los trabajadores pondrá en conocimiento de la Comisión de Igualdad cualquier conducta que pueda ser constitutiva de acoso.

La finalidad de este decálogo es facilitar a los gestores de equipos y al resto de trabajadores una serie de directrices que les permita identificar y evitar, en su caso, situaciones que pudieran entenderse constitutivas de algún tipo de acoso dentro del entorno laboral.

Es importante recordar a todos los destinatarios del presente documento que las circunstancias reales son más complejas que lo que pueda describirse en este documento, por lo que en todo caso deberá aplicarse el sentido común y buen juicio en su aplicación. A efectos prácticos de concreción, se observarán especialmente las siguientes 10 MEDIDAS:

- **RESPECTO: SE PROMOVERÁ UN AMBIENTE DE RESPETO Y CORRECCIÓN EN EL TRABAJO.** Para ello, se inculcará a todo empleado, tanto al que se incorpore a la plantilla como al que forme parte ya de la misma, los valores de igualdad de trato, respeto, dignidad y libre desarrollo de la personalidad. Se prohíbe la utilización de expresiones y modales insultantes, humillantes o intimidatorios, o de contenido sexista, o que impliquen un trato despectivo por la condición sexual.
- **COMUNICACIÓN: NO SE ADMITIRÁN ACTITUDES TENDENTES AL AISLAMIENTO O LA REDUCCIÓN DE LA NORMAL COMUNICACIÓN ENTRE LOS EMPLEADOS.** Se velará por la integración de todos los empleados durante toda su vida laboral en la Empresa, sin obstaculizar las normales posibilidades de comunicación de ninguno de ellos con el resto. Se prohíbe todo comportamiento tendente a impedir expresarse a algún empleado, a ignorar su presencia, a aislarle, etc.
- **REPUTACIÓN: SE PROHÍBE TODA ACTITUD DIRIGIDA AL DESCRÉDITO O MERMA DE LA REPUTACIÓN LABORAL O PERSONAL DE CUALQUIERA DE LOS EMPLEADOS.** Se incluyen aquí comportamientos de ridiculización de la víctima, difusión de cotilleos y rumores desfavorables sobre la misma, imitación de sus gestos, posturas o voz con ánimo de burla, etc.
- **DISCRECIÓN EN LA REPRENSIÓN: LAS COMUNICACIONES TENDENTES A RECTIFICAR LA CONDUCTA DE UN EMPLEADO O LLAMARLE LA ATENCIÓN POR SU MAL, BAJO O INADECUADO COMPORTAMIENTO O DESEMPEÑO LABORAL, SE HARÁN DE FORMA RESERVADA.** En el caso de amonestaciones formales, la comunicación se realizará por escrito y en presencia del/la

representante de la empresa, del/la representante de la comisión, del empleado y de quién el empleado designe como testigo, siendo voluntaria esta última figura.

- **NO ARBITRARIEDAD: SE PROHÍBE TODA ASIGNACIÓN O DISTRIBUCIÓN DE TRABAJO ARBITRARIA Y ABUSIVA, ASÍ COMO LA OBSTACULIZACIÓN AL EMPLEADO DE LA REALIZACIÓN DE UN TRABAJO APROPIADO.** Se prohíbe tanto la atribución intencionada de un exceso de trabajo que busque que el empleado resulte incapaz de llevarlo a cabo en su tiempo de trabajo, como el privarle de trabajo o vaciarle de funciones. Se procurará que las tareas encargadas a cualquier empleado se acomoden a su nivel profesional y experiencia. Se prohíbe impedir o dificultar a ningún empleado la utilización de los medios materiales necesarios para el desempeño de su actividad.
- **UNIFORMIDAD Y EQUIDAD: LA APLICACIÓN DE LOS MECANISMOS DE CONTROL DEL TRABAJO Y DE SEGUIMIENTO DEL RENDIMIENTO SERÁ UNIFORME Y EQUITATIVA.** La aplicación de tales mecanismos de control y seguimiento será uniforme para cada categoría profesional o tipo de trabajo desempeñado, si bien se tendrán en cuenta las circunstancias personales de cada empleado que pudieran afectar a su nivel de desempeño, intentando en lo posible adaptar sus objetivos en consonancia.
- **PROHIBIDOS COMPORTAMIENTOS SEXUALES: SE PROHÍBEN TERMINANTEMENTE ACTITUDES SEXUALES POR EL DESTINATARIO, YA SEA A TRAVÉS DE ACTOS, GESTOS O PALABRAS.** Se engloba aquí todo tipo de actos de insinuación, roces intencionados, tocamientos ocasionales, lenguaje obsceno por cualquier medio (oral, por e-mail, fax,...), así como expresiones de contenido sexista susceptibles de crear un entorno laboral incómodo, ofensivo o humillante, debiéndose valorar en su caso la posible especial sensibilidad de la víctima, así como su posición y carácter para poder mostrar su rechazo.
- **REGALOS NO DESEADOS: NO SE ADMITE LA REALIZACIÓN DE INVITACIONES O REGALOS NO DESEADOS O QUE PUEDAN PROVOCAR INCOMODIDAD EN SU DESTINATARIO.**
- **EVITAR HOSTIGAMIENTO: SE PROHÍBEN EN PARTICULAR LAS ACTITUDES DE HOSTIGAMIENTO POR RAZÓN, DIRECTA O INDIRECTA, DE GÉNERO (ESPECIALMENTE RESPECTO A LAS MUJERES).** En concreto, se velará por no incurrir en situaciones de acoso (las ya referidas de aislamiento, relegación, trato indebido, etc.) por causa del ejercicio efectivo -o su solicitud de los derechos reconocidos por la legislación o el convenio colectivo para conciliar la vida laboral con las responsabilidades familiares (lactancia, reducción de jornada o excedencia por cuidado de hijos o familiares, etc.).

También se prohíbe cualquier trato adverso a una persona (en especial, mujeres) como consecuencia de la presentación por su parte de quejas, reclamaciones, denuncias o demandas destinadas a impedir su discriminación por razón de sexo o exigir el cumplimiento efectivo del principio de igualdad entre mujeres y hombres.

- **OPORTUNIDADES DE FORMACIÓN Y PROMOCIÓN: SE VELARÁ POR QUE TODOS LOS EMPLEADOS EN IGUAL SITUACIÓN DE MÉRITO, NIVEL Y CAPACIDAD TENGAN ASIMILABLES OPORTUNIDADES DE FORMACIÓN Y PROMOCIÓN LABORALES.** En especial, se garantizarán la igualdad de oportunidades de formación y promoción al empleado -sobre todo empleada- que, por estar asumiendo responsabilidades familiares, haya solicitado, esté disfrutando o haya disfrutado alguna de las medidas de conciliación de la vida laboral y familiar.

## Procedimiento para la resolución de conflictos.

Se establece un procedimiento especial que habrán de seguir los empleados que consideren que han sido objeto de acoso para presentar su denuncia, el cual será confidencial y urgente.

- Si considera que ha sido sometido a un comportamiento inadecuado, deberá informar sobre dicho comportamiento, directamente o a través de una persona elegida, al Director de Recursos Humanos, o persona que este designe, o a cualquier miembro de la Comisión de Igualdad de su centro de trabajo, o a la Representación legal de los trabajadores. Del mismo modo, si tiene razones para creer que otro empleado de SOFTWARE AG ha sido sometido a un comportamiento que viole la presente política, o se ha visto implicado en el

mismo, igualmente deberá poner inmediatamente el caso en conocimiento de al Director de Recursos Humanos o a cualquier miembro de la Comisión de Igualdad de su centro de trabajo.

La representación legal de los trabajadores comunicará también a la Comisión de Igualdad las conductas que puedan ser constitutivas de acoso sexual, cuando conocimiento de las mismas.

- El procedimiento se pondrá en marcha por medio de cualquiera de los dos métodos que se indican a continuación, sin perjuicio de la utilización paralela o posterior por parte de la víctima de las vías administrativas o judiciales.

- Método Informal:

- La comunicación se hará verbalmente por la víctima a cualquier miembro de la Comisión de Igualdad o al Director de RRHH. Asimismo, la indicada comunicación podrá ser realizada a través de una tercera persona de confianza de la persona denunciante.

- Método Formal:

- La comunicación se hará por escrito de la víctima dirigido al Director de RRHH o a la Comisión de Igualdad. Asimismo el indicado escrito podrá ser entregado a través de una tercera persona de confianza de la persona denunciante.

- De manera urgente al recibir la comunicación verbal o la denuncia escrita, el componente de la Comisión de Igualdad dará conocimiento del asunto al Director de Recursos Humanos. Si la comunicación lo recibe el Director de Recursos Humanos, deberá dar traslado del asunto a la Comisión de Igualdad.

- En cualquiera de los dos métodos, la actuación siempre será de un solo componente de la Comisión de Igualdad, a elección de la persona afectada y, en su defecto, por el sistema de turno, estimándose como incompatible la situación laboral de la persona asesora que tenga relación de dependencia o ascendencia con cualquiera de las partes.

- El procedimiento deberá ser ágil y rápido, respetando la intimidad y dignidad de las personas afectadas, procurará la protección suficiente de la víctima en cuanto a su seguridad y su salud, teniendo en cuenta las posibles consecuencias tanto físicas como psicológicas que se deriven de esta situación.

- En el procedimiento deberá constar la identificación del presunto acosador, del acosado, y una descripción detallada de los hechos que dan lugar a la denuncia lo más precisa posible.

Se asignará un código numérico a las partes, cuya recepción deberán firmar, como garantía de intimidad y confidencialidad.

- Recibida la denuncia se procederá a la apertura de un Expediente Informativo nombrando un instructor y secretario. Dicho expediente será custodiado por la Dirección de Recursos Humanos.

Cuando se trate de denuncias verbales, la Comisión valorará la fuente, la naturaleza y, si encuentra indicios suficientes que lo justifiquen, actuará de oficio investigando la situación denunciada y para ello, se requerirá la formalización escrita de la denuncia (Método Formal).

- Se dará protección a la víctima.

- La víctima, en principio, sólo tratará con un interlocutor y sólo explicará su situación una vez, salvo que resultase imprescindible para la resolución del caso, garantizando su confidencialidad y la agilidad en el trámite.
  - En todas las comunicaciones que se realicen como consecuencia de la investigación se deberá omitir el nombre de la persona objeto de acoso sexual.
  - En los casos de denuncia de acoso sexual y acoso por razón de sexo y hasta el cierre del procedimiento, la Comisión podrá establecer de forma cautelar la separación de la víctima y el presunto agresor, así como otras medidas cautelares que estime oportunas



- Existan dos o más víctimas.
  - Se demuestren conductas intimidatorias o represalias por parte del agresor
  - La víctima sufra algún tipo de discapacidad física o mental.
  - El estado psicológico o físico de la víctima haya sufrido graves alteraciones como consecuencia de la situación de acoso, médicamente acreditadas.
  - El contrato de la víctima sea no indefinido, o que su relación con la empresa no tenga carácter laboral.
  - El acoso se produzca durante un proceso de selección de personal.
  - Se ejerzan presiones o coacciones sobre la víctima, testigos o personas de su entorno laboral o familiar con el objeto de evitar o entorpecer el buen fin de la investigación.
- Corresponderá a la Dirección General de RRHH de SOFTWARE AG la imposición, en su caso, de las medidas disciplinarias propuestas por el Instructor.
- La resolución adoptada será comunicada al denunciante y denunciado. A este último, la comunicación se realizará en presencia del representante de la empresa, del secretario de la Comisión, del empleado y de quien el empleado designe como testigo.

Como recoge el artículo 58.2 del Estatuto de los Trabajadores, la notificación se realizará por escrito, con acuse de recibo y, una copia del recibí se entregará a los representantes legales de los trabajadores por ser derecho legal (según en el artículo 64.4-C del Estatuto de los Trabajadores y según artículo 24.3 del Convenio al que se acoge la empresa).

- En el caso de que la Dirección de la Empresa no llevare a efecto la facultad sancionadora en el plazo previsto para ello, la Comisión de Igualdad dirigirá la denuncia por vulneración del Código Ético de la Empresa ante los organismos legales que correspondan.
- La Comisión de Igualdad supervisará la imposición y cumplimiento efectivo de las sanciones motivadas por supuestos de acoso, para lo que será informada de tales extremos conforme se apliquen por parte de la Dirección de la Empresa.

Anualmente, efectuará un informe del conjunto de sus actuaciones que elevará a la Dirección de Recursos Humanos, del que se dará publicidad por los medios habituales a la totalidad de la plantilla de la empresa.

- Cuando no se constate la existencia de situaciones de acoso, o no sea posible su verificación, se archivará el expediente dando por finalizado el proceso. No obstante el archivo, en función de las comprobaciones realizadas en el expediente, se determinará la conveniencia y viabilidad, cuando la organización del trabajo lo permita, de efectuar un cambio provisional de puesto del/la solicitante o cualquier otra medida que resultare procedente en función de los hechos comprobados y evaluados por la Comisión de Igualdad y la Dirección de Recursos Humanos.
- Si se han producido represalias o ha habido perjuicios para la víctima durante el acoso, ésta tendrá derecho a ser restituida, salvo que por razones justificadas no resultara posible, en las condiciones laborales en que se encontraba antes del mismo.
- Se prohíben expresamente represalias contra las personas que participen en las actuaciones siguientes:
  - Efectuar una denuncia o atestiguar, ayudar o participar en una investigación sobre acoso sexual.
  - Oponerse a cualquier conducta que constituya acoso sexual contra sí mismo o a terceros.
  - Realizar una alegación o denuncia de buena fe, aún si después de la investigación no se ha podido constatar.
- A la vista de la experiencia existente sobre los casos o supuestos de acoso eventualmente sufridos en el seno de SOFTWARE AG, la Comisión permanente y el Departamento de RRHH, dentro del marco de la política para de prevenir el acoso, coordinarán un

seguimiento a efecto de verificar la corrección de las circunstancias que hubieran contribuido o dado lugar en el pasado a tales situaciones de acoso.

- Las quejas relativas a represalias (reales, de las que existan amenazas o que se teman) deberán seguir cualquiera de los dos métodos descritos anteriormente.
- En caso de que se probara la existencia de una denuncia falsa o testimonio también falso, se tomarán igualmente las medidas disciplinarias que correspondan.

## DISPOSICIONES VARIAS.

### Protección de las víctimas.

La Dirección de SOFTWARE AG, si estima la existencia de una situación de acoso, en todos los casos deberá tomar las medidas oportunas, una vez impuesta la sanción o medida disciplinaria, para que el acosador y la víctima no convivan en el mismo entorno laboral, medidas sobre las que tendrá preferencia la persona que ha sido acosada.

### Difusión del Protocolo para la Prevención y Tratamiento de los casos de acoso moral, sexual y por razón de sexo en el puesto de trabajo.

Con el objeto de prevenir, desalentar, evitar y sancionar los comportamientos de acoso, la Dirección de SOFTWARE AG pondrá los mecanismos necesarios para la divulgación de este Protocolo y se compromete a:

- Colocar un ejemplar en lugar visible de cada centro de trabajo.
- Publicar su contenido en los distintos medios de comunicación que tiene la empresa con los empleados.
- Entregar copia a los delegados de prevención, a los representantes legales de los trabajadores y a todos los delegados de personal, así como a todas las personas contratadas que lo soliciten.

Además, la Dirección de empresa, en colaboración con la Comisión Permanente, se compromete a:

- Promover jornadas y charlas dirigidas a los trabajadores, siempre y cuando ello no repercuta negativamente en la productividad del área, ni cause trastorno organizativo alguno.

No obstante lo anterior, la Empresa incluirá dentro del temario de la formación que imparte relativa a prevención de riesgos laborales, los aspectos que contempla el presente Protocolo relativos a la prevención de supuestos de acoso moral, así como difundirá también a través de esta formación la existencia y alcance de este Protocolo.

- Elaborar material informativo que ilustre e identifique ejemplos de acoso.
- Fomentar el respeto y la consideración entre el personal de la empresa.
- Cualquier otra que se estime necesaria para el cumplimiento de los fines de este Protocolo.

### Seguimiento de funcionalidad de aplicación del Protocolo.

Anualmente la Dirección de Recursos Humanos presentará un informe de los casos de acoso que se han tratado en la empresa y del resultado de los mismos a los representantes legales de los trabajadores, que tendrá como objeto hacer una valoración de la funcionalidad de este protocolo, con la finalidad de poder adaptar este protocolo, de ser el caso, a las especificidades que solo se podrán ver con la aplicación del mismo.

## DISPOSICIONES FINALES.

- Las partes firmantes se comprometen a difundir el presente protocolo, para conocimiento de todos los empleados y de sus representantes en los centros, mediante un sistema uniforme, consensuado en cuanto sea posible la forma de difusión.

- El presente protocolo es un documento vivo que debe admitir su adaptación o variación en función de la evolución de las circunstancias en el futuro, a cuyo efecto las partes podrán hacer las propuestas de modificaciones y adaptaciones que consideren oportunas para mejorar la consecución de los objetivos del mismo, de acuerdo con lo previsto en el Convenio Colectivo.
- Este procedimiento interno funcionará con independencia de las acciones legales que puedan interponerse al efecto ante cualquier instancia administrativa o judicial.

## ANEXOS.

- Medidas y derechos laborales para las víctimas de violencia de género.

En caso de que algún empleado de Software AG sea víctima de violencia de género por parte de su pareja o ex - pareja y existiese una orden de protección dictada judicialmente, podrá acogerse a las medidas y derechos laborales que aquí se detallan.

Se deben conocer y observar las medidas legales que amparan a los empleados víctimas de violencia de género (ley 1/2004 de 28 de diciembre mayoritariamente el art 21 y ET art 55.5.b) en especial lo relativo a:

- Reducción jornada.
- Reordenación tiempo trabajo.
- Adaptación/flexibilización tiempo trabajo.
- Suspensión contrato hasta 6 meses prorrogables de 3 en 3 meses hasta 18.
- Cambio de centro de trabajo, incluyendo cambio localidad.
- Extinción del contrato con derecho a prestación desempleo.
- Las faltas al trabajo o ausencias no serán sancionadas.
- Despido nulo.
- Coste cero para la empresa a la hora de contratar a personal de sustitución.

Todos estos derechos los ofrece la ley mencionada a los empleados víctimas de violencia de género una vez que se ha acreditado tal condición ante la empresa, mediante la orden de protección dictada por el juez a favor de la víctima o excepcionalmente mediante el informe del Ministerio fiscal.