

**CONVENIO COLECTIVO 2013-2017**

**PLAN DE IGUALDAD  
GEFCO ESPAÑA S.A.**

*[Handwritten scribble]*

*[Handwritten signatures]*

## ÍNDICE

1. Principios Generales: Datos cualitativos	3
2. Ámbito del Plan de Igualdad	
▪ Ámbito aplicación	4
▪ Ámbito temporal	4
3. Diagnóstico de Igualdad	4
3.1.- Datos Cuantitativos	5
4. Conclusiones	7
5. Objetivos Generales del Plan de Igualdad	9
6. Planes de acción en materia de Igualdad	
▪ Contratación	9
▪ Formación y Promoción Profesional	10
▪ Condiciones de Trabajo	11
▪ Conciliación de la vida familiar, personal y laboral	11
7. Comisión Paritaria de Igualdad	12
8. Víctimas de violencia de género	12

## 1.- PRINCIPIOS GENERALES: DATOS CUALITATIVOS

La igualdad efectiva de oportunidades entre mujeres y hombres es un compromiso ético asumido por el Grupo PSA y por el conjunto de sociedades y Organizaciones Sindicales con presencia en las mismas, así como de sus respectivas plantillas.

En este sentido, la eliminación de la discriminación y la promoción de la igualdad de oportunidades constituye uno de los ejes de la Política Social del Grupo PSA, que se materializa en la vigencia de acuerdos concretos que han sido suscritos por las organizaciones sindicales presentes en el Grupo en España, muchos de ellos con anterioridad a la entrada en vigor de la Ley Orgánica de igualdad efectiva de mujeres y hombres.

El conjunto de dichos acuerdos constituye por sí mismo una parte fundamental del contenido de la política de igualdad de todos los centros de trabajo de GEFCO España S.A. y que obedece al propósito de aplicar y promover, más allá de las reglas legales, las mejores prácticas en la materia.

Los acuerdos a que antes se hace referencia y que conforman el eje vertebrador de la Política de Igualdad del Grupo PSA son:

- Acuerdo de Igualdad Hombre-Mujer; firmado el 15/09/2004.
- Acuerdo de desarrollo de la Ley Orgánica de Medidas de Protección Integral en contra de la Violencia de Género; firmado el 11/03/2005.
- Acuerdo Regulador de las Medidas de Apoyo Laboral a las trabajadoras embarazadas o en período de lactancia; firmado el 19/10/2005.
- Acuerdo sobre Proceso de Mejora de las Condiciones de Trabajo en el Grupo PSA Peugeot Citroën en España; firmado el 23/02/2006.
- Acuerdo sobre Diversidad en el Grupo PSA Peugeot Citroën en España; firmado el 25/09/2006.
- Acuerdo Marco Mundial sobre la Responsabilidad Social de PSA Peugeot Citroën; ratificado el 23/03/2006, modificado en mayo de 2010.
- Procedimiento de actuación en caso de contravención de los Derechos Humanos y del Acoso; vigente desde el 1/01/2008.

Los Acuerdos aludidos, en vigor al día de la fecha, son objeto de seguimiento periódico tanto por las Direcciones de los Centros y Entidades como por las Organizaciones Sindicales.

Asimismo, son de destacar el resto de acciones que desde el Acuerdo de Igualdad Hombre-Mujer, en el año 2004, se vienen desarrollando de forma periódica con el afán de mejorar en el ámbito de la igualdad:

- Difusión de un nuevo Código ético a todos los trabajadores del Grupo PSA y creación de un Comité ético. Dicho Código tiene como objetivo facilitar a los trabajadores unas pautas éticas

actualizadas con vistas al desempeño de sus responsabilidades económicas, sociales y medioambientales en la empresa.

Ahora, cuatro años más tarde y dentro de una nueva negociación colectiva, con este Plan de Igualdad se busca, no solo hacer balance de lo ya realizado hasta la fecha, si no también definir los ejes de mejora para los próximos años, por lo que, este instrumento representa, en definitiva, un mecanismo de garantía para su consecución.

## 2.- ÁMBITO DEL PLAN DE IGUALDAD

### 2.1.- ÁMBITO DE APLICACIÓN

La aplicación de los objetivos y actuaciones recogidos en el Plan de Igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres del grupo PSA se extenderá a todos los trabajadores de los centros de trabajo de GEFCO España S.A.

Los contenidos de este Plan tratan de progresar en los principios asentados por la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.

### 2.2.- ÁMBITO TEMPORAL

El presente Plan de Igualdad se incorpora al texto del Convenio Colectivo vigente en el año 2013 con una vigencia de CINCO años.

Una vez alcanzado el plazo de vigencia, tras los análisis realizados sobre la efectividad y/o éxito de su implantación por la Comisión Paritaria que se señale en el seno de la Comisión negociadora del Convenio Colectivo, podrá ser prorrogado o modificado.

## 3.- DIAGNÓSTICO DE IGUALDAD

Una de las primeras acciones llevadas a cabo en el marco del presente Plan de Igualdad es realizar un diagnóstico de situación, que refleja, desde una perspectiva de género, la realidad de la empresa en los siguientes ámbitos:

- Cuadro de personal por género, grupo profesional, edad, tipo contrato y servicios o áreas.
- Contratación y selección profesional.
- Formación y desarrollo profesional
- Política retributiva
- Condiciones de Trabajo y conciliación de la vida laboral, familiar y personal
- Representación social en la Empresa.

El objeto del diagnóstico ha sido doble: en primer lugar recopilar información básica cuantitativa y cualitativa sobre la situación de mujeres y hombres en la Entidad; y en segundo lugar, analizar esas informaciones obtenidas a fin de detectar posibles áreas de mejora en materia de igualdad de género.

Finalmente, tras el análisis del balance de situación, se establecen unas conclusiones generales y las posibles líneas de mejora que encauzarán el objetivo de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres. Para ello, el Plan contempla una serie de medidas agrupadas y estructuradas por áreas temáticas de actuación, presididas por un conjunto de objetivos a alcanzar y acordadas entre la Dirección de la Empresa y los sindicatos firmantes.

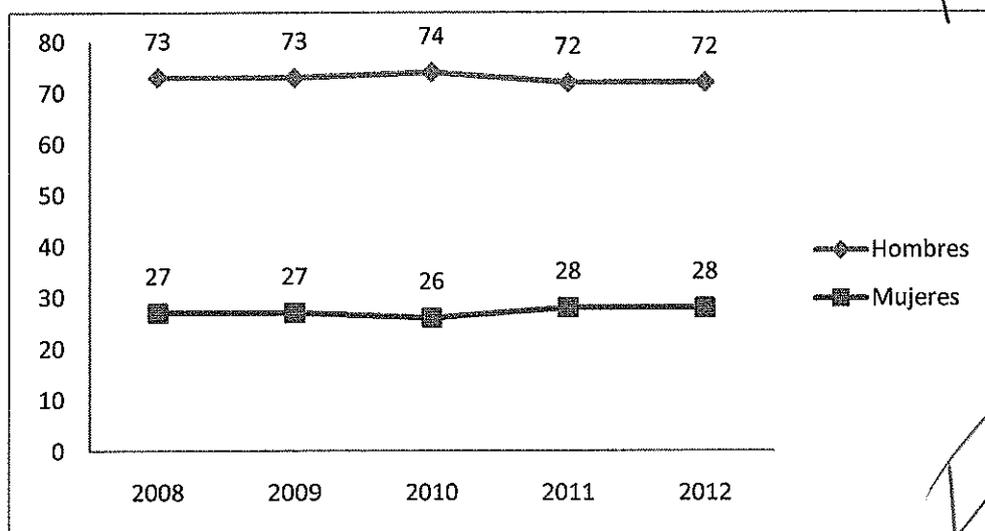
Por último, el presente Plan incluye, también, como parte del mismo, el Protocolo de prevención e intervención en casos de acoso, que pretende erradicar cualquier atisbo de conducta que pudiera derivar en acoso o la subsanación de posibles casos, si los hubiera.

### **3.1.- DATOS CUANTITATIVOS**

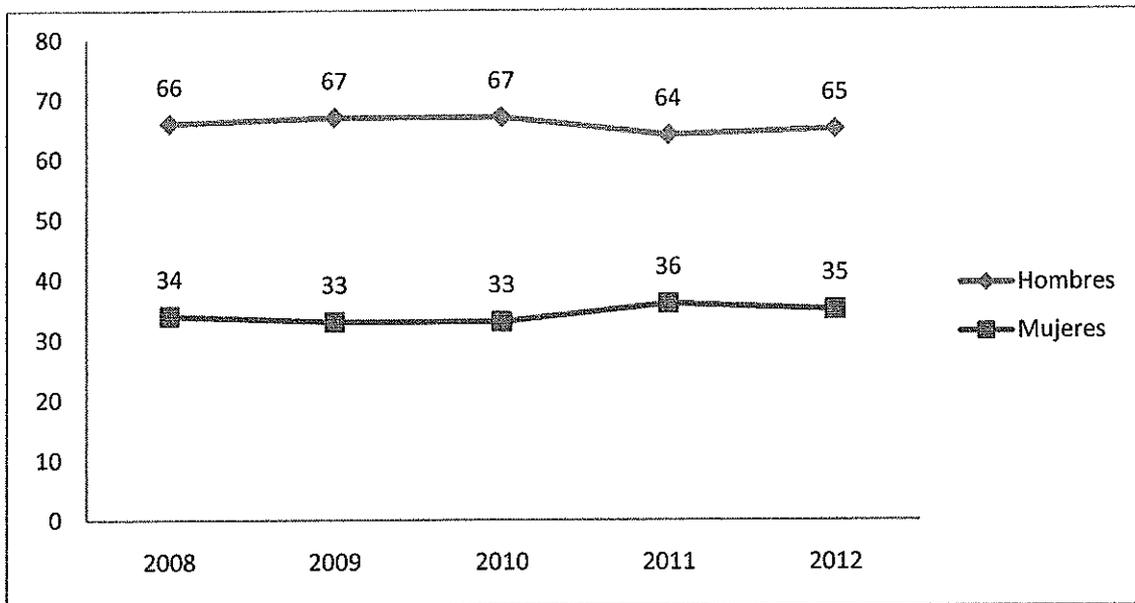
Con la finalidad de progresar en el Balance/Diagnóstico de situación de los distintos centros de trabajo, que permita plasmar, desde una perspectiva de género, la realidad de la empresa en los diferentes ámbitos, y tras recopilar la información básica cualitativa, conformada por las acciones y políticas sociales del Grupo PSA y de los distintos centros de trabajo de GEFCO España S.A., a continuación se detalla la información básica cuantitativa sobre situación de las mujeres y los hombres en la Entidad en los diferentes ámbitos como la contratación, formación, promoción, remuneración y situaciones de conciliación.

#### **I.- CUADRO DE PERSONAL POR GÉNERO, GRUPO PROFESIONAL, EDAD, TIPO DE CONTRATO Y ÁREA DE TRABAJO**

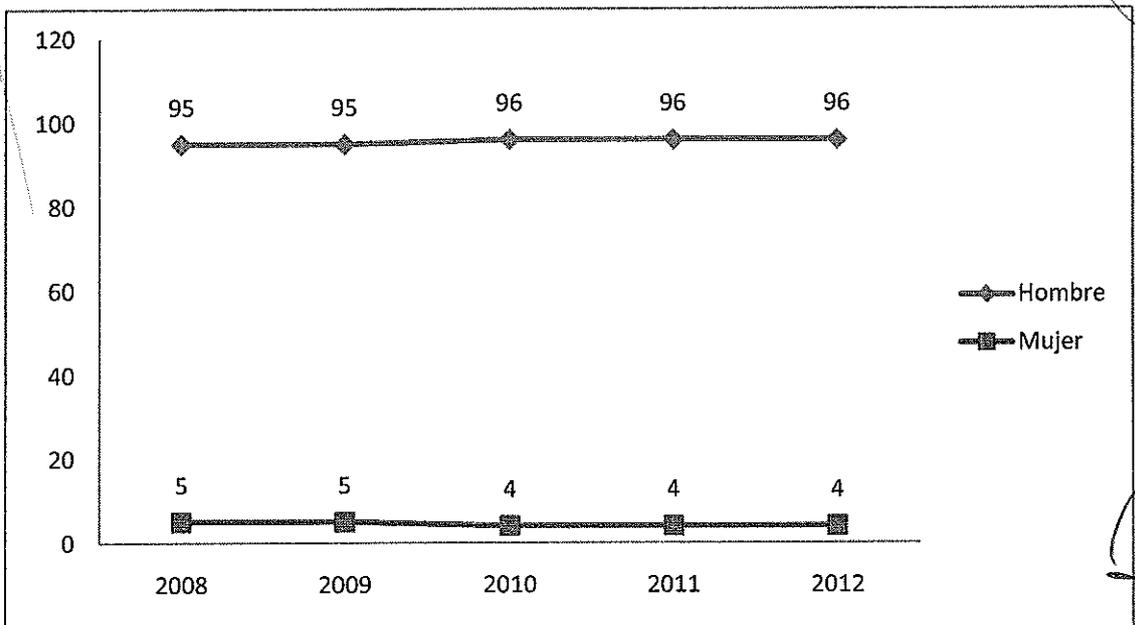
Evolución plantilla por género en porcentaje



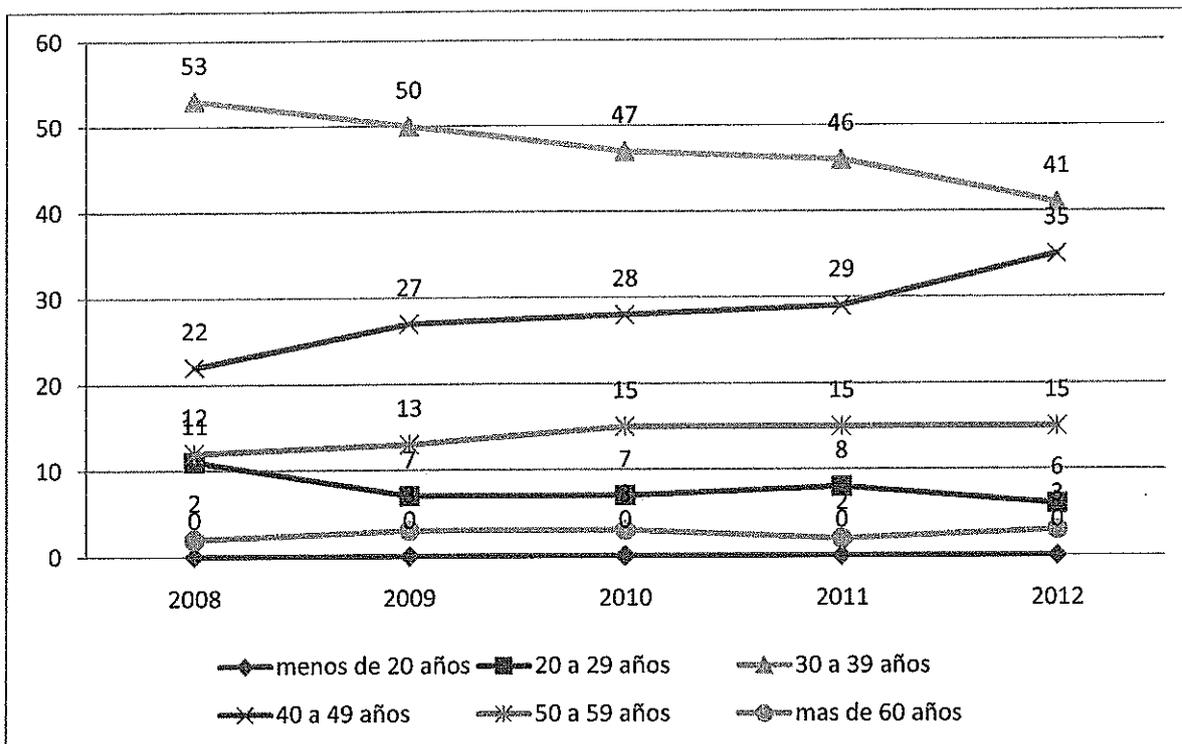
**Grupo profesional ETAM en porcentaje**



**Grupo profesional de Movimiento**



### Evolución plantilla de mujeres por edad



#### 4.- CONCLUSIONES

De cara al análisis de los datos cuantitativos es necesario enmarcarlos en el contexto económico y socio-laboral, actual y de los últimos años, del sector del Automóvil.

Así, según datos publicados por el Servicio Público de Empleo Estatal, desde finales de la década de los noventa, el paro de mujeres registrado en el Sector de la Industria en general, donde se incluye específicamente el Sector de la Automoción, así como las demandas de empleo pendientes, han ido disminuyendo, incorporándose de manera progresiva un mayor volumen de mujeres a nuestro Sector. No obstante esta tónica ha cambiado en los últimos años a consecuencia de la situación económica y la tasa de desempleo de nuestro país.

Esta situación inicial de mayor empleo femenino en el sector, ha tenido su reflejo en los últimos años en los distintos centros de trabajo, potenciando la contratación de mujeres en todas las áreas a través de un refuerzo de sus políticas activas de empleo.

Así, los **datos de plantilla** desde el año 2008 y hasta el año 2012, incluidos en el apartado "Indicadores cuantitativos" de este Plan de Igualdad, reflejan la progresiva incorporación de las mujeres en los distintos centros de trabajo

Sin embargo, a partir de 2011, en los datos globales de la evolución de la plantilla se aprecia como el porcentaje de mujeres de este año ha ascendiendo respecto del anterior, pasando de un 26 % de mujeres del total del colectivo de personal al 28%.

Se observa al mismo tiempo que la proporción se mantiene en el año 2.012,

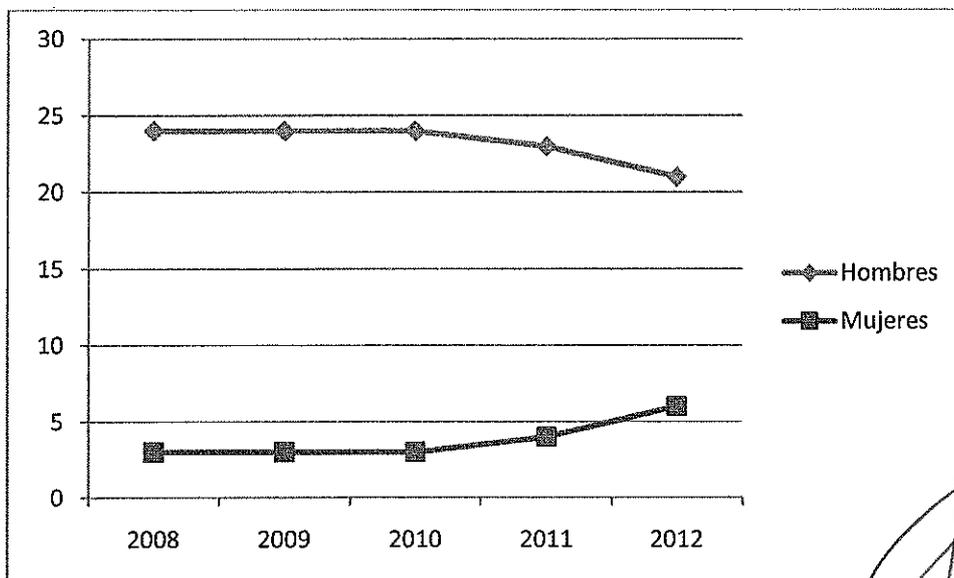
De la misma manera, el **régimen salarial** de la plantilla, analizado desde la perspectiva de género, reproduce la composición actual de la plantilla, no apreciándose la existencia de trato diferenciador alguno más allá de lo que pueda suponer salarialmente que los hombres tengan una antigüedad media más alta que las mujeres y niveles profesionales superiores a consecuencia de su propia antigüedad.

En lo que respecta a la **evolución profesional** de la plantilla, y de las mujeres en particular, es de destacar que el incremento de mujeres se realiza primordialmente y desde el año 2.011 en los grupos profesionales de empleados, técnicos y administrativos.

En lo que respecta a las **responsabilidades familiares** de los trabajadores de los distintos centros de trabajo y el uso de los diferentes mecanismos de conciliación, se aprecia que estos todavía son asumidos mayoritariamente por las mujeres.

Por último, la composición de la **Representación Legal de los Trabajadores** del Centro refleja también la incorporación progresiva de las mujeres, ya que la mayoría de las Secciones Sindicales de los Centros de trabajo, han ido avanzando en su política igualitaria, incluyendo a las mujeres en los diferentes órganos de representación, alcanzando a la fecha más del 25% del total de la representación social.

## II.- REPRESENTACIÓN LEGAL DE LOS TRABAJADORES E IGUALDAD DE GÉNERO.



## 5.- OBJETIVOS GENERALES

Tras el análisis de los datos cualitativos y cuantitativos se extraen las líneas de actuación del presente Plan:

- Promover la defensa y aplicación efectiva del principio de igualdad entre hombres y mujeres, garantizando en el ámbito laboral las mismas oportunidades de ingreso y desarrollo profesional a todos los niveles, evaluando sus posibles efectos.
- Sensibilizar en materia de Igualdad y Diversidad.
- Asegurar que la gestión de Recursos Humanos es conforme a los requisitos legales aplicables en materia de igualdad de oportunidades, y converge con los cambios sociales adaptándose con decisión y de forma activa.
- Promover y mejorar las posibilidades de acceso de la mujer a puestos de responsabilidad.
- Fortalecer y facilitar la conciliación de la vida laboral con la vida familiar y personal de los trabajadores de los centros de trabajo, fomentando la cultura de la corresponsabilidad.
- Prevenir la discriminación laboral por razón de sexo, integrando en el contenido del presente Plan de Igualdad el protocolo de actuación para estos casos.

## 6.- PLANES DE ACCIÓN EN MATERIA DE IGUALDAD

### 6.1.- Contratación y Promoción Profesional

Aunque se observa una evolución en el porcentaje de la incorporación de las mujeres en los últimos años, lo cual significa una aproximación a una plantilla más equilibrada en términos globales de igualdad de género, sigue siendo necesario desarrollar acciones concretas en este campo de cara a fomentar la participación de las mujeres en áreas y especialidades técnicas, a día de hoy con menor presencia.

Asimismo, consecuencia de esa menor presencia de las mujeres en áreas técnicas y profesionales así, como de su incorporación tardía al mercado laboral, es también el menor porcentaje de mujeres que ocupan puestos de trabajo con mando sobre personas o en aquellos que se exigen conocimientos técnicos.

Con este objetivo se definen como medidas de actuación:

- Ofertas de empleo no discriminatorias: supresión de cualquier término o expresión que pueda contener en sí mismo una limitación por razón de género o que pudiera ser considerado por los potenciales candidatos como tal.

- Al objeto de incrementar la tasa de participación femenina, la Dirección de la Empresa fomenta la paridad en el total de las candidaturas presentadas así como las seleccionadas para la realización de las pruebas de acceso.
- Criterios de selección objetivos: Con el fin de garantizar la diversidad y el acceso al empleo en condiciones de igualdad, la Empresa analiza las candidaturas sobre la base de criterios tales como las competencias, la experiencia o la actitud profesional, siguiendo métodos objetivos de selección y de valoración de las aptitudes intelectuales y humanas de las personas.
- Criterios de selección: A igualdad de mérito y capacidad profesional para el desempeño del puesto de trabajo, se tendrá en cuenta de forma positiva el género sub-representado.

## **6.2.- FORMACIÓN Y PROMOCIÓN PROFESIONAL**

Dentro del marco de las políticas y estrategias establecidas por la Empresa, la Formación es un eje estratégico para afrontar con éxito el reto de la mejora de la competitividad, al potenciar las competencias y profesionalidad del conjunto de los trabajadores y favorecer su adaptación a las evoluciones de la tecnología y de los medios.

Todo Plan de Formación ha de responder a las necesidades y objetivos prioritarios fijados por la Empresa, de forma que permita a los trabajadores tener las competencias necesarias para alcanzarlos, sin olvidar las necesidades de desarrollo profesional de los propios trabajadores.

El tipo de formación que se recibe, en la mayoría de las ocasiones, es formación relacionada con el puesto de trabajo, en donde la participación de mujeres y hombres es muy diferente. Por ello, con el propósito de favorecer la inclusión de mujeres en cursos para incrementar su polivalencia y versatilidad; fomentando, además, su desarrollo profesional, se definen como medidas de actuación:

- Formación en la política social e igualdad del Centro a todos los nuevos ingresos.
- Incrementar los contactos con las Escuelas y Facultades de estudios técnicos a fin de fomentar las candidaturas y hacer llegar las ofertas de empleo al género con menor presentación en el grupo y nivel de que se trate la oferta.
- En situaciones de excedencia, definir mecanismos que garanticen y faciliten la participación en procesos formativos, si la persona trabajadora así lo desea, y que sean compatibles con su situación.
- Realizar un seguimiento de la participación del personal en los cursos de formación diferenciado por género, a fin de obtener porcentajes desagregados de horas de formación y materias impartidas.

- Fomentar la participación de las mujeres en acciones de formación profesional, técnica, especialización, etc. de cara a facilitar su promoción a categorías profesionales u oficios en los que estén infrarrepresentadas.

### **6.3.- CONDICIONES DE TRABAJO**

La situación de embarazo o lactancia de la mujer trabajadora, en las Entidades y centros de trabajo de GEFCO España S.A., es objeto de especial seguimiento y protección. De cara a mejorar las condiciones de trabajo de la mujer y salvaguardar su salud y seguridad se adoptan medidas normativamente previstas para estas situaciones complementadas con otras de ámbito interno.

En octubre de 2005 el Grupo PSA en España firmó un acuerdo relativo a las condiciones de trabajo de las mujeres embarazadas o en periodo de lactancia, cuyo contenido se ratifica en el presente Plan, con el que se trata de conciliar su estado de gestación con sus obligaciones laborales, reglamentando aquellas actuaciones preventivas o paliativas que aseguren un desarrollo normal de su embarazo.

Una de las principales finalidades de dicho Acuerdo es progresar en la igualdad de oportunidades para hombres y mujeres en el medio laboral, adoptando medidas favorecedoras de la situación de maternidad, que se detallan a continuación:

- Disposición de los Servicios de Prevención de Riesgos Laborales y Servicios Sanitarios de los Centros y Entidades en el seguimiento, control y colaboración con la trabajadora en su situación de gestante.
- Proceso de adaptación de mujeres embarazadas, que realizan su actividad en los talleres de fabricación, a puestos de trabajo adecuados a la situación personal en cada momento.
- Proceso de actuación general para la declaración de situación de riesgo de embarazo definido con la Mutua de accidentes de trabajo, en función del área de trabajo específica.
- Fomentar la participación de los trabajadores en situación de baja por maternidad/paternidad en procesos formativos, siempre que la misma sea compatible con su situación.

### **6.4.- CONCILIACIÓN DE LA VIDA FAMILIAR Y LABORAL**

Del análisis de los datos cuantitativos, se extrae que mayoritariamente son las mujeres las que acceden a los distintos mecanismos de conciliación, cuando su porcentaje de representación respecto a los hombres es menor.

Por ello, de cara a fomentar la corresponsabilidad y la asunción equitativa de las responsabilidades familiares por ambos géneros, para tratar de evitar que estas medidas sean asumidas exclusivamente por mujeres, se formulan las siguientes acciones:

- Seguimiento de los mecanismos de conciliación diferenciados por género en la Comisión de Igualdad.
- Información a los trabajadores de los servicios sociales ofertados.
- Progresar en el seno de la Comisión de Igualdad en los actuales sistemas de conciliación familiar de cara a valorar otras alternativas que faciliten la conciliación de la vida familiar y profesional.

## 7.- COMISIÓN DE IGUALDAD DE OPORTUNIDADES

Se establece como uno de los planes de acción de este Plan de Igualdad a llevar a cabo en primer lugar la constitución de la Comisión de igualdad antes de haber transcurrido un mes desde la firma del Plan de Igualdad.

### 7.1.- Indicadores y Seguimiento

Tener y manejar información referida a las personas desglosada por género es uno de los requisitos básicos para comenzar el trabajo a favor de la igualdad, pues su recopilación y análisis permite conocer la situación de una organización en materia de igualdad, además de poder ir midiendo los avances y los resultados de las acciones puestas en práctica por la Entidad a favor de la igualdad, tomando como referencia el indicador con el que se contaba antes de iniciar dichas acciones.

En el seno de la Comisión de Igualdad se realizará el seguimiento de los indicadores establecidos y de las acciones llevadas a cabo en el presente Plan con el propósito de valorar la consecución de los objetivos plasmados.

## 8.- VICTIMAS DE VIOLENCIA DE GÉNERO

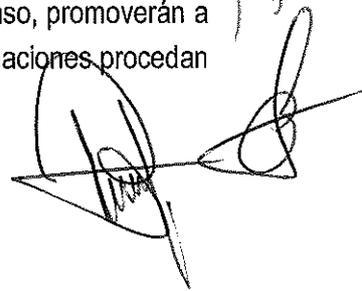
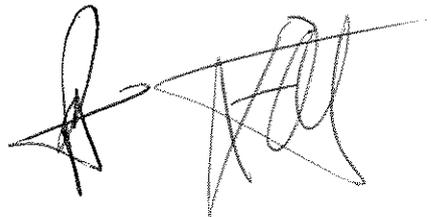
Además de las previsiones legales respecto a la trabajadora víctima de la violencia de género, recogidas en la Ley Orgánica 1/2004, de **Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género**, el Grupo PSA, en aplicación de su política de alcanzar un desarrollo socialmente sostenible y en cumplimiento de Acuerdos ya suscritos con las organizaciones sindicales presentes en el mismo Acuerdo de Igualdad Hombre y Mujer-, confirmó su compromiso con el apoyo e implementación de medidas laborales orientadas a las mujeres víctimas de violencia de género mediante la suscripción del "**Acuerdo de desarrollo de la L.O. de medidas de protección integral contra la violencia de género**".

Una de las principales finalidades de dicho Acuerdo es adecuar el contenido de la Ley Orgánica a la realidad de la organización de GEFCO en España, ejecutando los derechos regulados en aquella. Así, se confirma el compromiso con las mujeres víctimas de violencia de género mediante el apoyo e implementación de las siguientes medidas orientadas a facilitar el derecho a su protección y a la asistencia social integral:

- Reordenación del tiempo de trabajo, en relación a las posibilidades que incorpora la norma y los sistemas de trabajo de la Empresa, como: elección del turno, de entre los existentes, que le permita una mayor protección personal o una mejor reorganización de su vida personal y familiar, optar por el horario que le posibilite dar una respuesta más satisfactoria a las dificultades o disponer de un horario flexible, siempre que éste se ajuste a sus necesidades y se practique en el servicio al que esté adscrita.
- Posibilidad de realizar el trabajo fuera de las instalaciones de la Empresa, con la finalidad de hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral.
- Fijación del período vacacional en fechas específicas.
- Disfrute de los permisos necesarios para la realización de las gestiones administrativas, judiciales o médicas que le permitan hacer efectivo su derecho a la protección o a la asistencia social integral.
- Posibilidad de recolocación en otra Empresa del Grupo.
- Asistencia y beneficios sociales.
- Complemento de las prestaciones legales que correspondan hasta cubrir el nivel ordinario de retribución en los supuestos de Incapacidad Temporal derivada de violencia de género ejercida contra una trabajadora.

Además de las acciones contempladas en dicho Acuerdo, en el marco del presente Plan de Igualdad y con el compromiso de todos los Centros de Trabajo con el problema social que la violencia de género supone, para la sociedad de hoy en día, se proponen como acciones complementarias a las ya expuestas las siguientes:

- Las trabajadoras víctimas de violencia de género tendrán prioridad en la concesión de anticipos.
- Los servicios médicos y el departamento social orientarán y, en su caso, promoverán a través de recursos propios o externos, cuantos procedimientos y actuaciones procedan desde el punto de vista psicológico o curativo.



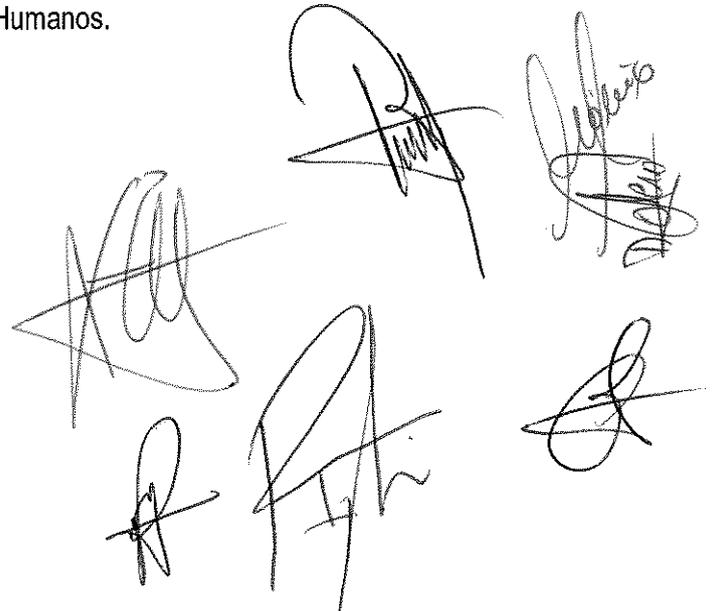
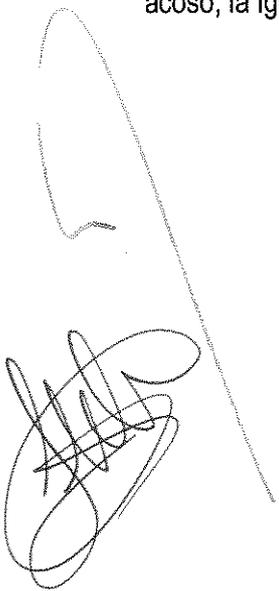
## 9.- PROCEDIMIENTO DE ACTUACIÓN EN CASO DE CONTRAVENCIÓN DE LOS DERECHOS HUMANOS Y DEL ACOSO

GEFCO España S.A. prohíbe y no permite, en la medida en que sean de su conocimiento, prácticas discriminatorias de cualquier tipo. Estas acciones serán objeto de la sanción procedente dentro de la normativa laboral.

En tal sentido, en el año 2008 el Grupo PSA en España creó junto con la Representación Legal de los Trabajadores un Procedimiento de actuación en caso de contravención de los Derechos Humanos y del Acoso, que conllevó además el nombramiento de un Responsable de Igualdad España, que tiene como labor fundamental la salvaguarda de las políticas de igualdad en el Grupo, y la intervención en supuestos de actuación en casos de contravención de los Derechos Humanos y del Acoso.

Dicho procedimiento, fundamentado en la imparcialidad, en la audiencia de las partes, en la confidencialidad y en la defensa de la dignidad de las personas, se integra en el presente Plan de Igualdad pasando a formar parte del mismo.

En coherencia con el compromiso del Grupo PSA, dicho procedimiento desarrolla líneas de actuación interna de verificación, valoración y rectificación de presuntas conductas relacionadas con el acoso, la Igualdad de Oportunidades o los Derechos Humanos.



## ANEXO: PROCEDIMIENTO DE ACTUACIÓN EN CASO DE CONTRAVENCIÓN DE LOS DERECHOS HUMANOS Y DEL ACOSO

El Código Ético del Grupo PSA Peugeot CITROEN, como elemento orientador superior del buen gobierno del Grupo, contiene un claro e indubitado posicionamiento respecto a la defensa y acatamiento de la organización como tal y de cada uno de sus componentes frente a los Derechos Humanos entendidos como valores superiores a promover y fomentar en toda sociedad.

Con la adhesión del Grupo a Global Compact y la firma y posterior ratificación del Acuerdo Marco Mundial sobre la Responsabilidad Social Corporativa del Grupo PSA Peugeot Citroën por todas las organizaciones sindicales presentes en el mismo, se configura una posición del Grupo comprometida en la defensa activa de los Derechos Humanos.

Con el presente procedimiento se quiere, por parte de GEFCO España S.A., materializar dicho compromiso indicando a la jerarquía y a todos los trabajadores las líneas de actuación concretas para detectar y prevenir actuaciones contrarias a la política del Grupo y que puedan suponer contravención, en contra o no de la legislación vigente, pero en todo caso opuestas, a las directrices emanadas de las más altas instancias directivas y formalizadas, al menos, en los ya mencionados documentos.

La inmediatez, la confidencialidad y la eficacia son las notas diferenciadoras de este procedimiento. El procedimiento informativo que se realice no obedecerá a un mandato cerrado sino que, caso a caso, se adaptará a las circunstancias de la investigación y al objetivo de la misma, quedando el Instructor en libertad procedimental y con iniciativa suficiente para dirigir la instrucción.

### OBJETO DEL PROCEDIMIENTO

En coherencia con el compromiso del Grupo y de las Direcciones de sus centros y entidades, en el presente procedimiento se desarrollan líneas de actuación interna de verificación, valoración y rectificación de presuntas conductas relacionadas con el acoso, la igualdad de Oportunidades o los Derechos Humanos en el seno del Grupo.

A efectos del presente procedimiento, podrán ser objeto de denuncia aquellas actuaciones concretas y personales que impliquen acoso o trasgresión de los Derechos Humanos.

Es un procedimiento fundamentado en la imparcialidad, en la audiencia de las partes, en la confidencialidad y en la defensa de la dignidad de las personas. Está basado en una investigación o expediente informativo, si así se acordase, impulsado por un tercero, que determinará los hechos relevantes con respecto al objeto de la denuncia, identificará las personas que puedan aportar elementos de esclarecimiento, plasmará por escrito el conjunto de actuaciones y trasladará sus conclusiones a la Dirección.

### CANALES DE LA DENUNCIA

Las personas denunciantes podrán formular su denuncia ante la Dirección o el Responsable de Recursos Humanos de su centro o entidad, ante su superior jerárquico o ante la persona designada por la Dirección como Responsable de Igualdad.

Asimismo, también se podrá realizar ante la RLT.

El receptor de la denuncia dará traslado de ella a la Dirección de la Empresa.

## PROCEDIMIENTO DE ACTUACIÓN

Los hechos objeto de la investigación pueden tener diferente procedencia. A título indicativo:

- el trabajador afectado
- el entorno laboral
- los compañeros de trabajo
- el entorno social o familiar del trabajador afectado
- la entrevista de gestión
- RLT.

La denuncia ha de formularse por escrito y estar firmada al menos por una persona, con descripción de los hechos y demás indicaciones conducentes a una mejor investigación y valoración de los mismos.

Una vez recibida la denuncia por la Dirección de la Empresa previo acuse de recibo, la remitirá de inmediato al Responsable de Igualdad en España quien se hará cargo de la instrucción del expediente.

## EXPEDIENTE INFORMATIVO

Recibida la denuncia por el Responsable de Igualdad, éste la pondrá de inmediato en conocimiento del denunciante o denunciados y del denunciado, si lo hubiese, por escrito con acuse de recibo a fin de que quede constancia de tal extremo.

El Responsable de Igualdad, por razones de eficacia y de conocimiento de la organización de la empresa, podrá designar en el centro o entidad de que se trate un asistente técnico con los cometidos que expresamente le indique.

Por regla general el instructor:

- identificará los hechos
- identificará a testigos o terceros interesados
- estudiará el entorno laboral del denunciado y denunciante
- evaluará las consecuencias
- solicitará la documentación que estime pertinente
- etc.

En fin, con total autonomía y con criterios de razonabilidad examinará los extremos que considere oportunos, convocará a testigos y terceros, evaluará con libertad e independencia la situación, dando especial audiencia a la víctima de los actos investigados.

De cada audiencia o actividad levantará testimonio. Dichos testimonios, con la demás documentación solicitada, constituirán el expediente informativo que será acompañado de la propia valoración del instructor y de sus conclusiones o propuestas sobre el caso.

Todo ello será elevado a la Dirección de la Empresa. Por regla general, entre el inicio y la conclusión del expediente no deberá mediar más de una semana y en ningún caso debería sobrepasar un mes.

## GARANTÍA DE CONFIDENCIALIDAD

Todos los intervinientes, por una u otra razón, en el expediente informativo serán advertidos por el instructor sobre este extremo.

En aras del aseguramiento de la confidencialidad, no se proporcionará documentación a las partes ni a terceros durante la tramitación del expediente. La petición de documentación, de testimonios o cualquier

otra actuación se hará a través de un escrito en sobre cerrado dirigido nominalmente a la persona interesada con acuse de recibo personal.

### **GARANTÍA DE LA INDEMNIDAD**

La Dirección de la Empresa garantizará a la víctima, al denunciante y a las demás personas llamadas al expediente la salvaguarda de cualquier acción o decisión contra sus derechos individuales o profesionales derivada de tal participación. Asimismo, cualquier denuncia de mala fe y que no pueda ser objeto de un mínimo resultado probatorio podrá constituir falta laboral con las consecuencias disciplinarias correspondientes, sin perjuicio de las responsabilidades en otros órdenes jurisdiccionales que puedan ser instadas por el o los interesados.

### **CONCLUSIONES DEL EXPEDIENTE**

Una vez concluido el expediente y elevado a la Dirección de la Empresa, ésta tomará la decisión que corresponda tanto si los hechos constituyen contravención legal como si así no fuese, tomando las medidas disciplinarias u organizativas que procedan en función del expediente y comunicándolas, en especial, al denunciado y al denunciante.

### **INTERVENCIÓN DE LA RLТ**

La Representación legal de los trabajadores será informada del expediente a su finalización, así como de las medidas adoptadas por la empresa. Tal información podrá ser complementada con otros extremos en la medida en que la víctima de los hechos denunciados lo autorice por escrito.

### **ARCHIVO DEL EXPEDIENTE**

El conjunto documental del expediente informativo será custodiado por la Empresa en su totalidad, quedando a disposición, de ser requerido, de Juzgados y Tribunales así como de la Inspección de Trabajo.

### **CONCURRENCIA DE INVESTIGACIONES**

El procedimiento informativo aquí descrito es compatible y puede ser coetáneo con el que en su caso pueda ser iniciado por la jurisdicción ordinaria o en vía administrativa.

### **PUBLICIDAD DEL PROCEDIMIENTO**

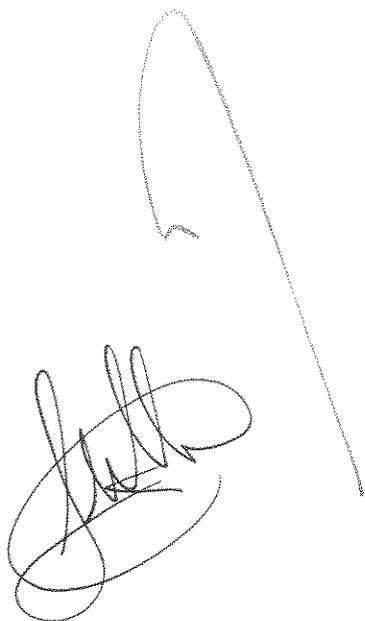
GEFCO España S.A. en todos sus centros difundirá este procedimiento a través de los canales de comunicación habituales.

### **ACCIONES FORMATIVAS**

GEFCO España S.A. promoverá acciones formativas en materia de igualdad, no discriminación y defensa de los Derechos Humanos entre toda su plantilla, especialmente entre aquellos que son responsables de grupos de trabajo.

### **AYUDA PSICOLÓGICA**

GEFCO España S.A. podrá poner a disposición de los afectados por las conductas aquí descritas, asistenta médica y psicológica si así es requerida por los interesados y en la medida en que lo permitan los medios existentes.

A large, stylized handwritten signature or scribble on the left side of the page, consisting of several overlapping loops and a long, sweeping line extending upwards.A collection of approximately ten handwritten signatures or initials scattered in the upper right quadrant of the page. Some are more legible than others, but all appear to be in cursive or a similar fluid script.