



Camino del Vallín, 9  
33820 GRADO  
Tlfno. y FAX 985 75 07 56



# PLAN DE IGUALDAD Y CONCILIACIÓN



Camino del Vallín, 9  
33820 GRADO  
Tlfno. y FAX 985 75 07 56



**INDICE:**

- 1. Introducción**
- 2. Marco Legal**
- 3. Comisión de Igualdad**
- 4. Antecedentes y Diagnóstico situación empresa**
- 5. Objetivo General**
  - 5.1 Objetivos específicos**
- 6. Programa de actuación**
  - 6.1 Descripción de las acciones**
- 7. Seguimiento y control**



## 1. INTRODUCCIÓN

---

La empresa SRG GABINETE DE SOFTWARE S.L., tiene una amplia trayectoria centrada en el sector de la formación, empleabilidad y el emprendimiento de las personas, para la mejora de la inserción, perfeccionamiento y mejora laboral de las mismas en la zona geográfica donde radica.

Lleva activa con esta denominación desde el año 1994 .

Como consecuencia de su trayectoria la empresa SRG GABINETE DE SOFTWARE S.L. está comprometida con los principios jurídicos de la Igualdad efectiva y No discriminación por razón de género, edad, origen u otras circunstancias personales, promoviendo acciones para la eliminación de barreras de desigualdad.

El objetivo del Plan es buscar la Igualdad de Oportunidades y de Trato entre Mujeres y Hombres al amparo de la actual normativa legal, (*Ley Orgánica, 3/2007, 22 de Marzo, Constitución Española..*) y se ha tomado la decisión, sin estar obligados por ley, de diseñar e implantar un *PLAN DE IGUALDAD Y CONCILIACIÓN* en la empresa . El plan va a servir de marco para integrar los distintos procedimientos y medidas que garanticen la igualdad efectiva entre mujeres y hombres, en sus actividades y servicios.

El presente *PLAN DE IGUALDAD Y CONCILIACIÓN*, se inscribe dentro del Sistema de Calidad Integrada de la empresa así como de la política de Responsabilidad Social de la misma. Será de aplicación en el centros formación que compone la entidad y se compromete a que todas las personas que prestan servicios en la misma, tengan la misma posibilidad de realizar su actividad en función de sus capacidades y cualificaciones, sin que sus circunstancias personales sean un obstáculo para ello.

Asimismo se informa a todo el entorno exterior de la empresa (proveedores, clientes, asesores...) para que lleven a cabo acciones para establecer estos principios de igualdad y no discriminación, compartiendo nuestra filosofía.

En definitiva en SRG GABINETE DE SOFTWARE S.L. queremos, tener, crear y también proyectar una imagen al exterior de empresa comprometida con la Igualdad.

Somos una empresa de referencia y prestigio como CENTRO DE FORMACIÓN OCUPACIONAL E INSERCCIÓN LABORAL, que de forma profesional, innovadora y basada en el respeto al medio ambiente, seriedad, transparencia, compromisos con nuestro alumnado, proximidad y superación personal y profesional, tenemos establecidas las siguientes directrices:

- a. Cumplir con todos y cada uno de los requisitos legales aplicables a nuestra actividad.
- b. Identificar expectativas y necesidades, intentando asegurar la satisfacción continua de nuestro alumnado





Camino del Vallín, 9  
33820 GRADO  
Tfno. y FAX 985 75 07 56



- c. Mantener y mejorar continuamente la eficacia del Sistema de Gestión basada actualmente en la norma ISO 9001, EFQM 300+ para garantizar la confianza de nuestro alumnado, tanto presente como futuro.
- d. Potenciar las capacidades de nuestro personal a través de formación adaptada a sus necesidades en el puesto y dotación de los recursos necesarios.
- e. Tener una comunicación interna eficaz que nos permita realizar bien nuestro trabajo y analizar las necesidades en formación del entorno.

Teniendo en cuenta que nuestra actividad está centrada en la formación en múltiples ámbitos y disciplinas, consideramos que la Educación, Información y Sensibilización, son las grandes vías para difundir, establecer y consolidar los principios de Igualdad. Por ello hemos establecido entre las primeras medidas de líneas de actuación, a nivel interno, la formación del personal de la empresa en materia de Igualdad.

## 2. MARCO LEGAL

---

La Ley Orgánica 3/2007 de 22 de marzo para la Igualdad efectiva de mujeres y hombres prevé en su Título, Capítulo I, Art. 45 la obligación de las empresas de más de doscientos cincuenta trabajadores y trabajadoras de elaborar y aplicar un *PLAN DE IGUALDAD Y CONCILIACIÓN* que recoja las medidas a adoptar para evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre hombres y mujeres.

El principio de Igualdad, es un principio jurídico universal y fundamental de la Unión Europea, contenido ya en gran número de directivas, y a las que finalmente, esta Ley viene a servir de transposición con el fin de proteger el citado principio y hacer de él una realidad viva y efectiva en nuestro ordenamiento jurídico.

Este PLAN DE IGUALDAD Y CONCILIACIÓN contiene unos objetivos, unas medidas, acciones y un plan de seguimiento, cuyo objetivo es dar cumplimiento a las previsiones legales a partir de las líneas de mejora que se han detectado en la fase de diagnóstico y sobre las que se han venido trabajando en la Comisión de Igualdad.



Camino del Vallín, 9  
33820 GRADO  
Tlfno. y FAX 985 75 07 56



### 3. COMISIÓN DE IGUALDAD

---

La Comisión de Igualdad de la empresa SRG GABINETE DE SOFTWARE, S.L., se constituyó el 15 de Enero de 2016. Está compuesta por el Gerente de la empresa, una empleada, una técnica externa y una asesora externa experta en igualdad:

- Susana Ramos González (Administración, Dirección)
- Ulises Lafuente Redón (Gerente)
- 

La Dirección de la empresa tiene como objetivo el desarrollo de la empresa como una entidad modélica en materia de formación, empleo y emprendimiento, siendo referente en el sector y la zona suroccidental de Asturias, dónde radica su actividad y actuando con el máximo respeto a la igualdad en mujeres y hombres.

### 4. ANTECEDENTES Y DIAGNÓSTICO DE LA SITUACIÓN DE LA EMPRESA

---

SRG GABINETE DE SOFTWARE S.L. viene desde el 15 de noviembre de 2017, desarrollando acciones formales destinadas a promover Programas de Igualdad y Accesibilidad, a eliminar barreras que lleven a discriminaciones o desigualdades entre las personas por cualquier índoles personal o social.

Asimismo desde al año 2013, se han venido impartiendo en los cursos de formación “módulos transversales en Igualdad de género”, llevando a cabo acciones de Sensibilización en temas de Violencia de Género y Familia, Acoso sexual y Acoso Laboral, por razones de género.

En el año 2017 se han establecido medidas estructurales para favorecer la Accesibilidad a las personas con movilidad reducida, procediendo a la eliminación de barreras arquitectónicas.

Los principios de Igualdad, No discriminación y Accesibilidad Universal por los que no regimos en SRG GABINETE DE SOFTWARE S,L nos han llevado a aplicar diversas acciones que equiparan en derechos y obligaciones a mujeres y hombres.

Las acciones incluidas en este PLAN, se plantean como consecuencia de los resultados obtenidos en el diagnóstico de la situación de la Empresa, en materia de igualdad de oportunidades, llevado a cabo por un grupo de trabajo formado por



Camino del Vallín, 9  
33820 GRADO  
Tlfno. y FAX 985 75 07 56



la gerencia de la empresa, como responsable del PLAN DE IGUALDAD, personal de la propia empresa y una asesora externa con formación específica en la materia.

El diagnóstico se ha realizado a partir del análisis de la información cualitativa y cuantitativa aportada por la empresa, en materia de: plantilla, características de la misma, contratación y promoción, formación, retribuciones, conciliación vida personal, familiar y laboral, prevención de riesgos y salud laboral, política de comunicación y sensibilización en igualdad.

Para alcanzar los objetivos de este PLAN DE IGUALDAD Y CONCILIACIÓN, se van a llevar a cabo una serie de actuaciones en cada uno de los ámbitos que han sido objeto de análisis en el diagnóstico de la situación de la empresa.

## 5. OBJETIVO GENERAL

---

- Desarrollar acciones que promuevan y favorezcan la Igualdad de Oportunidades en la formación, empleo.

Se pretende eliminar los obstáculos que dificultan o impiden la igualdad en ámbito laboral, así como sensibilizar en este aspecto a la plantilla para evitar los posibles prejuicios subjetivos en relación a diferencias por razón de sexo, y ofrecer formación adecuada que materialice el principio de igualdad sin discriminación alguna.

### 5.1 OBJETIVOS ESPECÍFICOS

---

- Promover la aplicación del Principio de Igualdad de trato y no discriminación en todas y cada uno de las políticas, procesos, decisiones y actividades realizadas en la empresa.
- Favorecer el acceso y desarrollo profesional de las personas dentro de la empresa en base a criterios de objetividad, mérito, adecuación persona-puesto, así como la conciliación de su vida familiar y profesional.
- Informar, difundir, concienciar a toda la plantilla sobre el contenido de este PLAN. Así como formar y sensibilizar a los mismos sobre la Igualdad de oportunidades y no discriminación.
- Prevenir y, en su caso, establecer los cauces para tratar y resolver los presuntos casos de acoso que se pudieran producir y en cualquiera de sus manifestaciones.



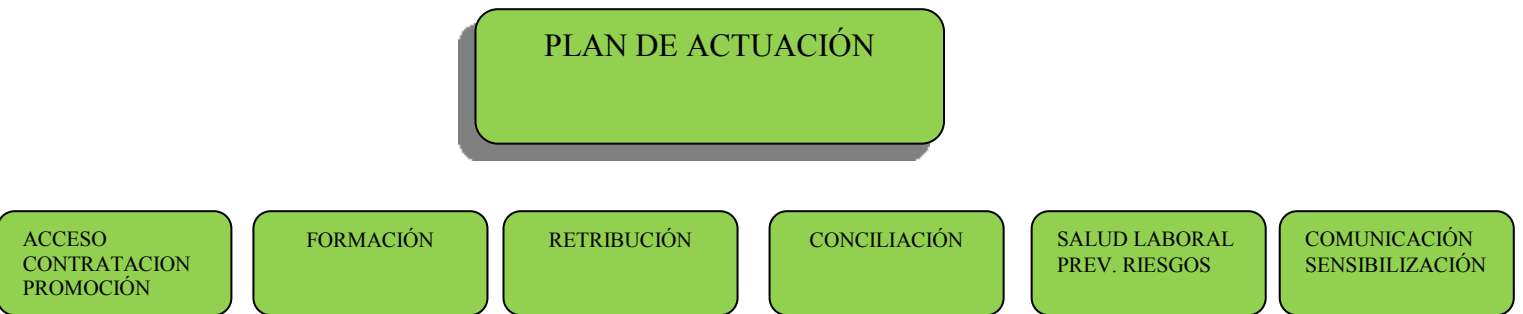
Camino del Vallín, 9  
33820 GRADO  
Tlfno. y FAX 985 75 07 56



## 6. PROGRAMA DE ACTUACIÓN

---

En base a las conclusiones del diagnóstico realizado, se han establecido las siguientes áreas de actuación: Acceso a la empresa, Formación, Retribución, Conciliación, Prevención de riesgos y salud laboral, Comunicación y Sensibilización y Prevención del acoso en el trabajo.



Ámbito personal: El presente PLAN DE IGUALDAD será de aplicación a la totalidad de los trabajadores y trabajadoras de la empresa en sus dos centros de formación.

Ámbito temporal: El PLAN DE IGUALDAD, entrará en vigor con plenos efectos desde la fecha de firma por la Comisión de igualdad y por tiempo indefinido, Su contenido se mantendrá vigente, salvo que la Comisión de Igualdad determine su modificación o por mandato legal quedara sin efecto total o parcial alguno de sus contenidos.



Camino del Vallín, 9  
33820 GRADO  
Tlfno. y FAX 985 75 07 56



## 6.1 \_DESCRIPCIÓN DE LAS ACCIONES

---

### 1. Acceso a la empresa/ contratación y promoción

**Mantener y avanzar en una composición equilibrada de la plantilla en cuanto a la presencia de hombres y mujeres en los diferentes grupos profesionales de la empresa, garantizando en los procesos de selección la igualdad de oportunidades y trato.**

1.1 Evitar en los anuncios publicados y con independencia del medio utilizado para su difusión cualquier término o expresión que pueda contener connotaciones de género o que pudiera ser considerado motivo de exclusión por potenciales personas candidatas. Prohibición específica del lenguaje y publicidad sexista.

Responsable: Gerente/Director

Plazo ejecución: En vigor

1.2 Convocar las diferentes ofertas de empleo con un lenguaje y unas imágenes que no resulten sexistas ni respondan a estereotipos en cuanto a la cobertura por uno u otro sexo de determinados puestos de trabajo.

Responsable: Gerente/Director

Plazo ejecución: En vigor

1.3 Actualizar las descripciones de los puestos desde una perspectiva de género.

Responsable: Gerente/Director

Plazo ejecución: En vigor

1.4 Publicar en las ofertas de empleo, el compromiso de la empresa sobre igualdad de oportunidades.

Responsable: Gerente/Director

Plazo ejecución: Año 2017

1.5 En casos de necesidad de contratación externa, se diversificará la plantilla, seleccionando a los/as candidatos/as en igualdad de condiciones y tendiendo a mantener una proporción equilibrada entre sexos para los diferentes puestos.

Responsable: Gerente/Director

Plazo ejecución: En vigor





Camino del Vallín, 9  
33820 GRADO  
Tfno. y FAX 985 75 07 56



1.6 Adecuar desde la perspectiva de género todos los materiales y manuales del proceso de evaluación del desempeño.

Responsable: Gerente/Director

Fecha puesta en marcha: Octubre 2017

1.7 Difundir y publicitar los criterios de promoción profesional de la empresa.

Responsable: Gerente/Director

Plazo ejecución: Enero 2017

## 2. Formación.

**Sensibilizar y formar en igualdad de oportunidades a todo el personal de la empresa: personal directivo, técnico y profesorado para garantizar la objetividad y la igualdad entre mujeres y hombres en la selección, clasificación, acceso a la formación,..etc.**

2.1 Inclusión de módulos de igualdad en la formación dirigida a las nuevas contrataciones y reciclaje del personal existente.

Responsable: Gerente/Director

Plazo ejecución: Enero 2017

2.2 Formar en materia de igualdad y en procesos de selección no sexista al personal responsable de la selección para los cursos de formación.

Responsable: Gerente/Director

Plazo ejecución: En vigor.

2.3 Realizar acciones de formación y sensibilización en materia de igualdad a las personas que participan en los procesos de selección para la contratación y promoción, para garantizar la objetividad del proceso y evitar actitudes discriminatorias, para que las personas candidatas sean valoradas únicamente por sus calificaciones, competencias, conocimientos y experiencias.

Responsable: Gerente/Director

Plazo ejecución: En vigor



**SRG GABINETE DE SOFTWARE, S.L.**  
**Centro de Formación SRG**  
**Acreditado por el SEPE de Asturias**



Camino del Vallín, 9  
33820 GRADO  
Tlfno. y FAX 985 75 07 56



**Facilitar el acceso de mujeres y hombres a especialidades formativas diferentes a las relacionadas con su puesto de trabajo como estrategia que contribuya a equilibrar su presencia en las categorías feminizadas y masculinizadas si las hubiera.**

2.4 Reforzar la información a todo el personal de la empresa de las ofertas de formación.

Responsable: Gerente/Director

Plazo de ejecución: Periodicidad anual.

2.5 Facilitar el acceso a los cursos on-line, de especialidades no relacionadas con el itinerario formativo obligatorio para el puesto de trabajo, a aquellas personas que quieran realizar una formación en áreas funcionales diferentes a la propia.

Responsable: Gerente/Director

Plazo de ejecución: Periodicidad Anual

2.6 Informar a la Comisión de Seguimiento del PLAN DE IGUALDAD Y CONCILIACIÓN sobre el Plan de Formación, su grado de ejecución y la participación.

Responsable: Gerente/Director

Plazo de ejecución: Periodicidad Anual

### **3. Retribución.**

**Revisar la estructura salarial existente en la empresa, garantizando la transparencia de la misma de forma que puedan conocerse y comprobarse los conceptos retributivos de los diferentes colectivos de aplicación y su respeto a los principios del PLAN.**

3.1 Realizar un análisis de la estructura salarial, para determinar si existen diferencias salariales entre mujeres y hombres.

Responsable: Gerente/Director

Plazo de ejecución: En vigor

3.2 En caso de detectar diferencias, desarrollar planes específicos que corrijan dichas desigualdades en plazos concretos.

Responsable: Gerente/Director



**SRG GABINETE DE SOFTWARE, S.L.**  
**Centro de Formación SRG**  
**Acreditado por el SEPE de Asturias**

*el FSE invierte en tu futuro*



Camino del Vallín, 9  
33820 GRADO  
Tfno. y FAX 985 75 07 56



Plazo de ejecución: 2017

#### 4. Conciliación de la vida familiar y laboral.

**Promover la igualdad de oportunidades entre los trabajadores y trabajadoras a través de la introducción de medidas que mejoran, dentro de las posibilidades organizativas y económicas de la empresa, el régimen legal y convencional en materia de conciliación de la vida familiar y laboral, además de garantizar el libre acceso de los trabajadores y trabajadoras a dichas medidas en condiciones de igualdad y no discriminación por razón de género.**

4.1 Utilizar los canales de comunicación interna para informar permanentemente al personal de la empresa de los permisos, suspensiones de contrato y excedencias que contempla la legislación.

Responsable: Gerente/Director

Plazo de ejecución: En vigor

4.2 Disponer de un registro de información sobre los diferentes permisos, suspensiones y excedencias.

Responsable: Gerente/Director

Plazo de ejecución: Enero 2017

4.3 Establecer que los derechos de conciliación se disfruten por todo el personal y garantizar que el ejercicio de los mismos no suponga ningún tipo de discriminación.

Responsable: Gerente/Director

Plazo de ejecución: En vigor

4.4 Garantizar la aplicación de todos los derechos definidos en el Estatuto de los Trabajadores, respecto a Lactancia, Cesión permiso paternidad, Reducción de jornada por guarda legal...

Responsable: Gerente/Director

Plazo de ejecución: En vigor

#### 5. Prevención de riesgos y Salud Laboral

**Eliminar o reducir los riesgos laborales en su origen, a partir de su evaluación por puesto, adoptando las medidas necesarias, tanto en la corrección de la situación existente como en la evolución técnica y organizativa de la empresa, para adaptar el trabajo a la persona y proteger su salud.**



**SRG GABINETE DE SOFTWARE, S.L.**  
**Centro de Formación SRG**  
**Acreditado por el SEPE de Asturias**



Camino del Vallín, 9  
33820 GRADO  
Tfno. y FAX 985 75 07 56



5.1 Revisión protocolos y herramientas de gestión de la prevención vigentes, para adaptar su contenido e integrar la perspectiva de género, si fuese necesario.

Responsable: Responsable riesgos laborales

Plazo de ejecución: 2017

5.2 Revisar la evaluación de riesgos de los puestos de trabajo durante el embarazo y la lactancia natural para establecer un catálogo de los que no supongan riesgos.

Responsable: Responsable riesgos laborales

Plazo de ejecución: 2017

5.3 Desarrollar un protocolo específico de actuación en materia de embarazo y lactancia.

Responsable: Responsable riesgos laborales

Plazo de ejecución: 2017

5.4 Realizar un seguimiento de la siniestralidad laboral en la empresa, con distinción entre sexos, con el objeto de detectar necesidades o áreas de mejora.

Responsable: Responsable riesgos laborales

Plazo de ejecución: 2017

## 6. Prevención del acoso en el trabajo

**Mantener un entorno laboral en la empresa, dónde se respete la dignidad de las personas, sin distinción por motivo de raza, sexo, religión u opinión, de acuerdo a la normativa vigente y reconocer y garantizar el derecho de todo el personal de SRG GABINETE DE SOFTWARE, S.L. a recibir dentro del entorno laboral un trato respetuoso y digno por parte de la dirección, compañeros y/o colaboradores.**

6.1 Implantar un protocolo de actuación para situaciones y/o denuncias de acoso moral, sexual y/o por razón de sexo y difundirlo a todo el personal.

(VER ANEXO I)

Responsable: Gerente/Director

Plazo de ejecución: En vigor



Camino del Vallín, 9  
33820 GRADO  
Tfno. y FAX 985 75 07 56



6.2 Incluir talleres de formación a dirección, personal técnico y profesorado sobre prevención del acoso sexual y por razón de sexo.

Responsable: Gerente/Director

Plazo de ejecución: Marzo 2017

6.3 Prevenir y erradicar las situaciones constitutivas de acoso en todas sus modalidades, adoptando todas las medidas necesarias para ello.

Responsable: Gerente/Director

Plazo de ejecución: En vigor

## 7. Comunicación y Sensibilización

**Revisar, corregir el lenguaje y las imágenes utilizadas en las comunicaciones tanto de uso interno como externo, a fin de eliminar el sexismo.**

**Establecer canales de información sobre la integración de la igualdad de oportunidades en la empresa.**

**Establecer lazos de comunicación con asociaciones socioculturales contra la violencia de género de carácter local.**

7.1 Revisar y corregir el lenguaje y las imágenes que se utilizan en las comunicaciones y en la página Web.

Responsable: Gerente/Director

Plazo de ejecución: En vigor

7.2 Recomendar y promover en todos los documentos que elabora la empresa una redacción neutra respecto al género.

Responsable: Gerente/Director

Plazo de ejecución: En vigor

7.3 Informar y sensibilizar a todo el personal en materia de Igualdad.

Responsable: Gerente/Director

Plazo de ejecución: En vigor

7.4 Informar a las empresas colaboradoras de SRG GABINETE DE SOFTWARE S.L., su compromiso con la política de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.

Responsable: Gerente/Director

Fecha de ejecución: En vigor



Camino del Vallín, 9  
33820 GRADO  
Tlfno. y FAX 985 75 07 56



7.5 Publicitar en nuestra página web: <http://www.srgnet.net> nuestro PLAN DE IGUALDAD Y CONCILIACIÓN

Responsable: Gerente/Director

Fecha de ejecución: 2017

## 7. SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN

---

La Comisión de evaluación vigilará la consecución de los objetivos propuestos y garantizará la correcta ejecución de las líneas de actuación acordadas, promoviendo las medidas necesarias para el cumplimiento en su totalidad del presente PLAN.

La Comisión realizará una evaluación anual de las acciones propuestas, su implantación y el grado de cumplimiento.

La Comisión se reunirá como mínimo una vez al año, con carácter ordinario, pudiéndose celebrar reuniones extraordinarias siempre que sean requeridas, previa comunicación escrita al efecto, indicando los asuntos a tratar.

## 8. COMPROMISO

---

SRG Gabinete de Software S.L. se compromete a cumplir este plan de Igualdad de mujeres y hombres respecto a las condiciones de trabajo. En él aparece desarrollado la responsabilidad social en igualdad y la publicidad.

Todos y cada uno de los puntos forman parte de nuestra forma de trabajar, tanto en pasado, presente y futuro.

Y para que conste a los efectos oportunos, se firma el presente documento en Grado, a 16 de mayo de 2018,

Fdo. Susana Ramos Glez  
Dirección- SRG GABINETE DE SOFTWARE S.L.



Camino del Vallín, 9  
33820 GRADO  
Tlfno. y FAX 985 75 07 56



## ANEXO I

### **PROTOCOLO DE INTERVENCIÓN PARA EL TRATAMIENTO DE PRESUNTAS SITUACIONES DE ACOSO MORAL, SEXUAL Y/O POR RAZÓN DE SEXO Y/O DENUNCIAS EN SRG GABINETE DE SOFTWARE S.L.**

#### 1. CONSIDERACIONES PREVIAS

La Constitución española de 1978 consagra en su Título I los derechos y deberes fundamentales, constituyéndose la dignidad de la persona, los derechos inviolables que le son inherentes a es, el libre desarrollo de la personalidad, el respeto a la Ley y a los derechos de los demás como fundamento del orden político y de la paz social.

El Estatuto de los Trabajadores, en su Art. 4 establece, entre otros, como derechos de los trabajadores, los siguientes:

*“A no ser discriminados directa o indirectamente para el empleo, o una vez empleados, por razones de sexo, estado civil, edad dentro de los límites marcados por esta Ley, origen racial o étnico, condición social, religión o convicciones, ideas políticas, orientación sexual, afiliación o no a un sindicato, así como por razón de lengua, dentro del Estado español”.*

*Tampoco podrán ser discriminados por razón de discapacidad, siempre que se hallasen en condiciones de aptitud para desempeñar el trabajo o empleo de que se trate.*

*A integridad física y a una adecuada política de seguridad e higiene..*

*Al respeto de su intimidad y a la consideración debida a su dignidad, comprendida la protección frente al acoso por razón de origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual y frente al acoso sexual y al acoso por razón de sexo...*

La Ley Orgánica 3/2007 para la igualdad efectiva de Mujeres y Hombres en su artículo 48 establece un mandato a las empresas para promover condiciones de trabajo que eviten el acoso sexual y el acoso por razón de sexo y arbitrar procedimientos específicos para su prevención y para dar cauce a las reclamaciones o denuncias que puedan realizar quienes hayan sido objeto del mismo.

Dicha Ley en su Art. 46, referido al concepto y contenido de los Planes de Igualdad en las empresas, establece en su punto 2 para que la consecución de los objetivos fijados, los planes de igualdad podrán contemplar, entre otras, las materias de acceso al empleo, promoción y formación, retribución, la conciliación laboral, personal y familiar, y prevención del acoso sexual y del acoso por razón de sexo.



Camino del Vallín, 9  
33820 GRADO  
Tlfno. y FAX 985 75 07 56



Dentro del marco del PLAN DE IGUALDAD, por convicción de la Gerencia y consensado en la Comisión de Igualdad, se elabora este Protocolo, el cuál debe contribuir a mantener un entorno laboral libre de acoso, donde se respete la dignidad del trabajador y se facilite el desarrollo de las personas.

Este Protocolo se ha definido para que pueda ser aplicado en todas y cada una de las distintas situaciones de acoso.

## 2. PRINCIPIOS GENERALES

Este Protocolo asume y recoge los valores de SRG GABINETE DE SOFTWARE S.L. hacia el respeto a las personas que trabajan en esta empresa.

De acuerdo con estos valores, SRG GABINETE DE SOFTWARE S.L se compromete a crear, mantener y proteger un entorno laboral donde se respete la dignidad de la persona y de sus derechos, sin distinción alguna por razón de raza, sexo, religión, opinión o cualquier otra condición o circunstancia personal o social, de acuerdo a las normas legales establecidas, además de reconocer y garantizar el derecho a todas las personas trabajadoras dentro del entorno laboral un trato respetuoso y digno por parte de dirección, compañeros/as y colaboradores/as.

Por eso se consideran dos aspectos:

La prevención del acoso mediante el establecimiento de medidas a través de las cuales se procure prevenir y evitar situaciones de acoso o con posibilidad de serlo.

La reacción de la dirección de la empresa frente al acoso, estableciendo un Protocolo interno para aquellos casos en los que se pudiera producir una denuncia por presunto acoso.

## 3. MEDIDAS DE PREVENCIÓN

La empresa establece las siguientes medidas, con el objeto de prevenir cualquier tipo de acoso o situaciones potenciales constitutivas de acoso:

- La empresa promoverá un entorno de respeto y solidaridad en el ambiente de trabajo, transmitiendo a todas las personas que se relacionan con la empresa y que forman parte de ella los valores en igualdad, respeto, dignidad y libre desarrollo personal.





Camino del Vallín, 9  
33820 GRADO  
Tlfno. y FAX 985 75 07 56



- La empresa facilitará información y formación a las personas trabajadoras sobre los principios y valores que deben respetarse y sobre las conductas que no serán toleradas, tanto en el uso del lenguaje verbal, no verbal, comunicaciones escritas, actitudes y cualquier otra forma de comunicación.

La empresa mantendrá una actividad constante en la adopción de nuevas medidas o mejora de las existentes, que permita alcanzar una óptima convivencia en el trabajo para salvaguardar los derechos, que, en este sentido acogen a las personas trabajadoras.

#### 4. PROCEDIMIENTO DE ACTUACIÓN

El procedimiento de iniciará por solicitud de la presunta víctima de acoso dirigida a la Dirección de la empresa.

Quien pudiera ser testigo de actuaciones o conductas susceptibles de ser calificadas de acoso en el ámbito laboral también podrá informar de dicha circunstancia.

Recibida la comunicación, se ordenará la constitución de la Comisión Instructora, órgano encargado de tramitar el procedimiento, que estará constituida por un/a instructor y un/a asesor/a. La persona instructora será la encargada de dirigir y desarrollar todas la actuaciones para resolver el expediente de investigación, si lo hubiera, así como la tramitación y conclusión administrativa del mismo. Deberá ser un miembro de la Comisión de Igualdad, en consideración a la formación y experiencia en la materia.

El inicio de expediente se realizará mediante el nombramiento de la Comisión Instructora.

Todas las actuaciones de la Comisión Instructora se documentarán por escrito, levantando actas en los casos en los que hubiera que incluir testimonios o declaraciones.

Iniciado el procedimiento la Comisión Instructora propondrá a la Dirección las medidas que considere pertinentes para garantizar los derechos de todas las partes implicadas y la confidencialidad de la investigación e información que contenga el expediente.

El proceso finalizará con la elaboración de un “Informe de conclusiones, que contendrá un resumen de los hechos apreciados y la valoración de la Comisión.

Se dará traslado a la Dirección de la empresa y a las partes implicadas.

La Dirección adoptará cuantas medidas estime oportunas.

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.



Camino del Vallín, 9  
33820 GRADO  
Tlfno. y FAX 985 75 07 56



## 5. DISPOSICIONES FINALES

Este protocolo se incluye en el plan de igualdad y conciliación, y tendrá su entrada en vigor en Mayo de 2018

Las partes integrantes de la Comisión de Igualdad, podrán hacer modificaciones y adaptaciones que consideren oportunas, con el fin de mejorar la consecución de objetivos.

Este protocolo es un instrumento interno de la empresa para resolver aquellas situaciones que pudieran producirse, dentro de un marco de confidencialidad y respeto a la dignidad de las personas.