

En **Madrid** a **2 de septiembre de 2010** firman el Plan de Igualdad de Gamesa los presentes:

Antonio Deusa
 José Ignacio San Miguel
 Joaquim González Muntadas
 Felipe López Alonso
 Carmen Landa

Secretario General FIA UGT
 Secretario Federal MCA UGT
 Secretario General FITEQA-CCOO
 Secretario General de la Federación de Industria CCOO
 Sindicato ELA-GAMESA

Juana M^a Fernandez
 Javier Treviño
 Javier Urdanoz
 M.Pilar Ramon
 Carmen Novo

Directora General de Gestión del Capital Humano
 Director Gestión del Capital Humano Aerogeneradores Europa
 Responsable NSC Asesoría Jurídica Laboral
 Responsable Corporativa de Cultura y Diversidad e Igualdad
 Responsable de Gestión de Directivos



Handwritten signatures in blue ink, including:

- Antonio Deusa
- José Ignacio San Miguel
- Joaquim González Muntadas
- Felipe López Alonso
- Carmen Landa
- Juana M^a Fernandez
- Javier Treviño
- Javier Urdanoz
- M.Pilar Ramon
- Carmen Novo

Plan de Igualdad de



[Handwritten signatures in blue ink]



INDICE

1. Compromiso de Gamesa con la Igualdad de Oportunidades
2. Principales Conclusiones del Diagnóstico de Género y Encuesta Global de Opinión
3. Plan de Igualdad: ejes de actuación

Eje 1: Cultura y Liderazgo

Eje 2: Comunicación

Eje 3: Selección

Eje 4: Desarrollo Profesional y Promoción

Eje 5: Conciliación

Eje 6: Prevención del Acoso

Eje 7: Ayuda personas víctimas violencia de género

4. Seguimiento de la Ejecución del Plan de Igualdad
5. Evaluación e Indicadores de la ejecución del Plan de Igualdad
6. Creación de la Comisión Permanente de Diversidad e Igualdad
7. Cronograma y Responsables

ANEXO 1: Sociedades de Gamesa en España a las que es de aplicación este Plan Marco de Igualdad.

ANEXO 2: Protocolo de Actuación en caso de Acoso Laboral en Europa y Asia.



1. Compromiso de Gamesa con la Igualdad de Oportunidades

Gamesa vela para que todos aquellos aspectos que inciden en las personas que la componen estén fundamentados en el cumplimiento de los derechos humanos y sus valores corporativos: espíritu de equipo, innovación, excelencia, respeto y sostenibilidad. El objetivo es generar empleo de calidad, con vocación internacional, en un entorno de trabajo seguro.

En este marco, el respeto y la promoción de la Diversidad inherente a la naturaleza de una compañía multinacional como Gamesa y la promoción constante de la Igualdad de oportunidades constituyen ejes fundamentales en la Gestión del Capital Humano de la Compañía.

Gamesa ha recogido en sus Principios de Responsabilidad Social Corporativa la igualdad de oportunidades en los siguientes términos:

... Capital Humano

Gamesa fomentará la formación del capital humano, particularmente mediante la creación de oportunidades de empleo y el ofrecimiento de formación a los empleados y empleadas, evitando cualquier tipo de discriminación entendida como cualquier distinción, exclusión o preferencia que produzca el rechazo o la desigualdad en las oportunidades o en el trato de solicitudes realizadas por razón de raza, color, sexo, religión, opciones políticas, nacionalidad, extracción social, enfermedad o cualquier otra condición personal, física o social. ...

Asimismo, se recoge en el Código de Conducta:

Punto 3.3. Igualdad de Oportunidades

Gamesa con el fin de garantizar la igualdad de oportunidades y evitar cualquier tipo de discriminación se compromete:

A que la selección y promoción de empleados y empleadas de Gamesa se desarrolle sobre la base exclusiva del principio de mérito y en atención a los requisitos de capacidad precisos en cada caso y, en particular, la igualdad de trato entre hombres y mujeres.



Al desarrollo de una adecuada política de formación personal y profesional de sus empleados y empleadas, fomentando un ambiente en el que la igualdad de oportunidades llegue a cada uno de ellos, asegurando la no discriminación por razón de raza, sexo, ideología, nacionalidad, discapacidad, creencia o cualquier otra condición personal, física o social, y rechazando cualquier manifestación de acoso o cualquier otra conducta que genere un entorno intimidatorio u ofensivo (con los derechos personales de los mismos.)

Y, en referencia a la conciliación, establece:

Punto 3.6 Conciliación de la vida profesional y personal

Gamesa consciente de la importancia del desarrollo integral de la persona, promoverá las políticas de conciliación familiar que faciliten el necesario equilibrio entre la vida profesional y personal de las personas afectadas.

Gamesa trabaja, desde su "Lifestyle Program", para que estos principios se traduzcan en pautas que rijan naturalmente tanto el comportamiento de las personas que integran la organización, como los procesos que definen las formas de trabajar en la compañía.

Gamesa pone de manifiesto su compromiso ante la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, mediante la elaboración y aplicación del presente Plan de Igualdad. Este principio supone la ausencia de toda discriminación, directa o indirecta, por razón de sexo, orientación sexual y las derivadas de la maternidad, la asunción de obligaciones familiares y el estado civil.

Asimismo, la entrada en vigor de la Ley Orgánica 3/2007 de 22 de marzo, para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres, en España, pretende promover la adopción de medidas concretas a favor de la igualdad en las empresas. La Dirección de Gamesa y los Representantes Sindicales en España han negociado y acordado este Plan de Igualdad, desde este marco legal, pero también desde el compromiso organizativo.

El Plan de Igualdad de Gamesa pretende ser un marco general de actuación para todas sus empresas en España y en el resto de los países en los que está presente, sin perjuicio de otras acciones específicas que se puedan considerar en centros o unidades concretas, para las que este Plan será, en todo caso, referencia necesaria. Este Plan será de



aplicación directa en las sociedades de Gamesa en España identificadas en el Anexo I y será un marco referente con sujeción a la normativa local nacional de cada país en el resto de centros de trabajo de Gamesa en el mundo.



2. Principales conclusiones del Diagnóstico de Género y de la Encuesta de Opinión de Empleados y Empleadas o Gamesa People survey

Para el cumplimiento de los objetivos indicados, Gamesa realizó un Diagnóstico de Género, en el ámbito de sus centros de trabajo en España, del cual detallamos las principales conclusiones a continuación. Con objeto de actualizar los datos presentados, el presente diagnóstico se completará con un documento que dará una visión actualizada de los principales indicadores referidos.

Este Diagnóstico, finalizado en diciembre de 2008, abordó los siguientes apartados:

1. Análisis de Plantilla (Datos Globales y por Unidades de Negocio)
2. Cultura
3. Selección
4. Desarrollo y Promoción
5. Formación
6. Retribución
7. Conciliación de la vida personal, familiar y profesional
8. Comunicación, lenguaje e imagen
9. Prevención del Acoso sexual y/o por razón de sexo
10. Prevención de Riesgos Laborales asociados a embarazo y lactancia

2. Además del análisis cualitativo y cuantitativo, el diagnóstico se ha completado con las opiniones de los empleados y empleadas sobre temas relativos a diversidad e igualdad, recogidas en la Gamesa People Survey o encuesta de opinión de Gamesa, realizada a nivel mundial a finales de 2008.



Las principales conclusiones han sido las siguientes:

- *Gamesa es una empresa que refleja en sus Principios de Responsabilidad Social Corporativa, Estrategia y Código de Conducta, su compromiso con la Igualdad y la No Discriminación.*
- *Gamesa cuenta con un 27% de mujeres en su plantilla. En comparación con otras empresas del sector energético, este porcentaje es positivo, con casi 10 puntos de diferencia por encima de la media del sector energético.*
- *Las áreas de Gamesa con mayor equilibrio de género son Promoción y Venta de Parques, Control de Gestión y Unidades Corporativas. En las dos últimas, este equilibrio se explica por el tipo más amplio de perfiles de profesionales que se requieren. Promoción y Ventas de Parques, sin embargo, aun siendo una unidad cuyos perfiles principales son ingenierías, presenta una foto muy favorable respecto del número de mujeres en la Unidad.*
- *La representación de mujeres en posiciones directivas sólo alcanza el 10%.*
- *La edad y la antigüedad no son factores que afecten a las oportunidades de género en Gamesa. La plantilla de Gamesa es joven, el 79% se encuentra por debajo de 40 años y con una antigüedad baja, el 60% con menos de 10 años, que se debe en gran medida a la propia creación de Gamesa como grupo.*
- *Se observa un cambio de tendencia en la contratación de mujeres en los últimos cinco años, con un aumento de 8 puntos porcentuales en el porcentaje de mujeres respecto a los años anteriores. Esta tendencia se mantiene en la mayoría de las unidades de Gamesa.*
- *Los procesos y los datos de selección y promoción analizados no muestran signos discriminatorios. Al contrario, existe una tendencia positiva en la contratación de mujeres, incluso en puestos tradicionalmente masculinos.*



- *Respecto a la formación, sólo existen datos de participantes globales por género, sin desglose por áreas, tipo de formación o cursos, horas de formación, etc. Los datos globales analizados no muestran diferencias entre hombres y mujeres, pero para llegar a conclusiones significativas en este apartado es necesario disponer de información más detallada.*
- *Respecto a la retribución, en el análisis realizado para el personal de gestión, se han observado diferencias positivas, tanto a favor de hombres como de mujeres. Los topes máximos de los hombres en la mayoría de los diferentes niveles de las áreas, son superiores a los máximos de las mujeres.*
- *Gamesa aplica las medidas de conciliación y flexibilidad de los diferentes convenios a los que están adscritos los centros de trabajo. Dependiendo del convenio, estas medidas incluyen mejoras, como por ejemplo: elección de turnos para mujeres embarazadas, flexibilidad en la distribución anual de horas para permitir días libres en puentes o Navidad, flexibilidad horaria de entrada y salida en algunos centros, etc.*
- *Respecto a la Comunicación, Lenguaje e Imagen, el planteamiento es positivo y orientado sobre todo a potenciar la comunicación Interna. En los canales analizados no se observan signos de discriminación. Tanto el lenguaje como las imágenes que se utilizan son neutros. Se deben mejorar los anuncios de empleo.*
- *Gamesa tiene definido un borrador de protocolo de Prevención y Actuación en situaciones de Acoso, que quiere hacer extensible a todas sus empresas en el mundo.*
- *Gamesa tiene identificados los puestos de riesgo para mujeres en periodo de embarazo y lactancia natural. En colaboración con Recursos Humanos se ha establecido un procedimiento para la gestión de las solicitudes de prestación de mujeres con riesgo para su embarazo o para la lactancia.*
- *Las opiniones de mujeres y hombres (recogidas en Gamesa People Survey o encuesta de opinión de empleados y empleadas de Gamesa) sobre igualdad y conciliación son muy similares y positivas para más del 60% de los empleados y*



empleadas, salvo en lo referente a la igualdad en la selección, en el que sólo un 48% de las mujeres opinan que tiene las mismas posibilidades frente a un 68% de los hombres.



3. Plan de Igualdad

3.1 Ámbito de aplicación

El presente plan marco de igualdad resulta aplicable a todas las empresas de Gamesa en España y a todos sus centros de trabajo sin perjuicio de las medidas concretas que pudieran establecerse atendiendo a las características concretas de cada uno de los centros. Las sociedades actuales de Gamesa en España a las que se aplica el presente plan se encuentran recogidas en el anexo I. Asimismo será un marco referente de aplicación con sujeción a la normativa local nacional de cada país en el resto de centros de trabajo de Gamesa en el mundo.

3.2. Criterios generales

Se desarrollarán los criterios generales mínimos para la adaptación del presente Plan en todos y cada uno de los centros de trabajo de Gamesa, en los siguientes ejes.

3.3. Ejes de actuación

En coherencia con los resultados del diagnóstico, el Plan de Igualdad de Gamesa se estructura en 7 ejes de actuación:





Para cada uno de los ejes de actuación se describen:

- **Objetivos a alcanzar**
- **Acciones concretas para conseguir los objetivos marcados**

Estos objetivos y acciones se recogen en un cronograma, en el que se especifica la persona responsable y las fechas de compromiso respecto al inicio y el fin para cada una de las acciones.

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

azmeh

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]



EJE 1. Liderazgo y Cultura

Objetivo 1.1. Fomentar una Cultura de Diversidad e Igualdad en Gamesa

1. Acciones:

1.1.1. Crear una Comisión Permanente de Diversidad e Igualdad.

1.1.2. Establecer indicadores en los informes de gestión que permitan medir los avances de igualdad en la empresa, así como:

- Porcentaje de mujeres y hombres, global y por áreas de negocio, en función de la organización de Gamesa.
- Porcentaje de mujeres y hombres por niveles organizativos (representación de mujeres en niveles de responsabilidad).
- Participantes y número de horas en acciones de formación por género y área.
- Porcentajes de mujeres y hombres incorporados por área.
- Promociones por nivel, género y área.

1.1.3. Revisar trimestralmente los avances del Plan de Igualdad en la Comisión Permanente de Diversidad e Igualdad.

1.1.4. Presentar anualmente los avances del Plan de Igualdad al Comité de Dirección de Gamesa.



Objetivo 1.2. Sensibilizar a las personas de Gamesa en Diversidad e Igualdad.

Acciones:

1.2.1. Diseñar sesiones formativas sobre Diversidad e Igualdad y su impacto en los diferentes procesos de gestión de personas (selección, retribución, promoción y desarrollo profesional). Estas sesiones podrán, bien integrarse en las acciones formativas de contenido más amplio sobre habilidades dirigidas a mandos y directivos, bien impartirse de forma específica para todas las personas de Gamesa o para determinadas funciones. Se contará con formación específica de sensibilización y conocimiento de la materia para los siguientes colectivos:

1.2.1.1. Equipos de Gestión del Capital Humano

1.2.1.2. Representaciones sindicales

Objetivo 1.3. Dar seguimiento periódico a la opinión de los empleados y empleadas sobre Diversidad e Igualdad.

Acciones:

1.3.1. Incluir preguntas relacionadas con la igualdad de oportunidades y la conciliación en las sucesivas Encuestas de Opinión que pudieran realizarse en el futuro, dirigidas a las personas que pertenecen a la plantilla.

1.3.2. Establecer objetivos y acciones específicas de mejora a partir de los resultados obtenidos en la Gamesa People Survey o encuesta de opinión de empleados que realiza Gamesa. Los objetivos de mejora y acciones específicas en materia de Igualdad también formarán parte de los planes de acción que se derivan de la encuesta de opinión. Tendrán dimensión global y local.



EJE 2: Comunicación

Objetivo 2.1. Reforzar la cultura de Diversidad e Igualdad de GAMESA, tanto interna como externamente

Acciones:

2.1.1. Realizar un Plan de Comunicación específico dirigido a toda la plantilla en el tema de la Igualdad y Diversidad y comunicar periódicamente los avances del Plan.

2.1.2. Elaborar y difundir una guía para uso del lenguaje y la imagen, en la que se velará por todos los aspectos relacionados con la diversidad de género, edad, raza, cultura, etc. Asimismo, incluirá recomendaciones para evitar el uso de lenguaje sexista.

2.1.3. Realizar acciones de comunicación específicas que den visibilidad a mujeres con puestos de responsabilidad en Gamesa mediante entrevistas para la intranet o la revista de empresa.

2.1.4. Informar a todos los grupos de interés de Gamesa (empleados y empleadas, accionistas, proveedores, empresas colaboradoras, clientes, representaciones sindicales, etc.) de los compromisos adquiridos en materia de igualdad.

2.1.5. Comunicar periódicamente los avances del Plan de Igualdad a todos los empleados y empleadas, a través de los canales formales de comunicación disponibles.



EJE 3: Selección

Objetivo 3.1. Basándonos en principios de igualdad, continuar fomentando la selección no discriminatoria y la incorporación de mujeres en aquellas áreas donde su representación es menor, con base en la política y proceso de selección de la compañía.

Acciones:

3.1.1. Plasmar el compromiso de Gamesa con la igualdad y la no discriminación en los documentos que integran el proceso de selección.

3.1.2. Elaborar una instrucción para la publicación de ofertas de empleo, que recoja las reglas sobre el uso del lenguaje y las imágenes para que ninguna persona, que reúna los requisitos, pueda sentirse excluida y, por lo tanto, no presentar su candidatura

3.1.3. Establecer programas específicos para selección/promoción del sexo menos representado, en los términos establecidos en el procedimiento de Selección/Promoción de Gamesa, que está determinado por criterios de Igualdad.

3.1.3. Diseñar y difundir una guía de entrevista para las personas implicadas en los procesos de selección, que asegure que la evaluación de los candidatos/as se realiza en base a los requisitos del puesto de trabajo con objetividad, transparencia e igualdad de oportunidades y eliminando cualquier tipo de preguntas discriminatorias.

3.1.4. Diseñar acciones de sensibilización social a instituciones o centros educativos locales, para dar visibilidad de las posibilidades profesionales que ofrece Gamesa, sin limitaciones de género.



EJE 4: Desarrollo Profesional y Promoción

Objetivo 4.1. Favorecer la igualdad de oportunidades de mujeres y hombres en el desarrollo profesional y la promoción.

Acciones:

4.1.1. Implementar programas de identificación de talento interno que permitan la disponibilidad de una base de mujeres y hombres cualificados con potencial para promocionar a posiciones de responsabilidad.

4.1.2. Diseñar programas de desarrollo de habilidades directivas enfocados a las mujeres con potencial de desarrollo identificadas en todas las áreas. Crear acciones formativas específicas para las empleadas, enfocadas hacia la adquisición de habilidades y competencias que les permitan acceder a puestos de superior categoría.

- Seguimiento anual del porcentaje de mujeres/hombres promocionadas/dos por niveles.
- Seguimiento anual de candidaturas de mujeres/hombres presentadas a procesos de promoción.
- Identificación de número y categoría profesional de mujeres con posibilidades de promoción.
- Fomento de la participación de mujeres en la formación continua.
- Adecuación de la formación continua a las necesidades y demandas formativas de las mujeres con potencial para promocionar.

4.1.3. Incorporación de programa de formación en el catálogo de formación de Gamesa en cultura, diversidad y conciliación, que incluya contenidos sobre la Ley de Igualdad.



EJE 5: Conciliación Vida Profesional y Personal

Objetivo 5.1. Promover una cultura que facilite la conciliación de la vida familiar/personal y profesional

Acciones:

5.1.1. Realizar y difundir entre todos los empleados/empleadas, un documento marco con los derechos básicos en materia de conciliación de la vida personal, familiar y profesional que resulte aplicable a todas las sociedades Gamesa en España y que pueda completarse y desarrollarse por los diferentes centros de trabajo.

5.1.2. Realizar informes segregados por género que recojan cuántos empleados y empleadas se acogen a las diferentes medidas de conciliación existentes.

5.1.3. Información a nivel de centro a toda la plantilla, de los derechos existentes en la Ley de Conciliación y la Ley de Igualdad o en el convenio colectivo del centro, poniendo especial énfasis en los que pueden ejercitar, indistintamente, hombres y mujeres.

5.1.4. Dado que la mayoría de las medidas de conciliación son disfrutadas por mujeres, se fijará como objetivo básico futuro de desarrollo de esta materia el logro de una mayor corresponsabilidad por parte de los hombres, fomentando el disfrute por parte de éstos de las distintas medidas de conciliación.

5.1.5. Se analizará, en cada caso, la posibilidad de cambio de puesto de trabajo para aquellas personas que lo soliciten por motivos de conciliación familiar debidamente acreditada, siempre sobre la base de la igualdad y capacidad.



EJE 6: PREVENCIÓN DEL ACOSO

Objetivo 6.1. Implementación del protocolo de Prevención del Acoso Sexual o por Razón de Sexo, y del Acoso Moral o Mobbing

Acciones:

6.1.1. Realizar un Plan de Comunicación específico dirigido a todos los empleados y empleadas en relación con el protocolo de Prevención del Acoso Sexual o por Razón de Sexo, y del Acoso Moral o Mobbing.

6.1.2. Garantizar la accesibilidad del protocolo para todos los empleados y empleadas, mediante:

- a) Su información en el proceso de acogida.
- b) Publicación en la Intranet.
- c) Distribución a los representantes de los trabajadores.
- d) Inclusión del Protocolo como Anexo 2 en el Plan de Igualdad

6.1.3 Publicitar los canales de denuncia habilitados al efecto.

6.1.4. Impartir formación especializada a las personas a quienes se asignen cometidos específicos y responsabilidades en materia de Acoso sexual y/o por Razón de Sexo en el Trabajo, para el desempeño adecuado de sus funciones, así como a los miembros del Comité de Diversidad e Igualdad.



EJE 7: Garantías para personas víctimas de violencia de género

Gamesa garantiza que cualquier empleada víctima de violencia de género podrá ejercer los derechos recogidos en el Estatuto de los Trabajadores, a raíz de la entrada en vigor de la Ley Orgánica 1/2004 de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género del 28 de diciembre del 2004:

- Derecho a la **reducción de la jornada laboral**, que conlleva una reducción del salario en la misma proporción. Se puede suscribir un convenio especial con la Seguridad Social para mantener las mismas bases de cotización y que no se vean afectadas las futuras prestaciones de jubilación, incapacidad permanente y muerte y supervivencia, derivadas de enfermedad común o accidente no laboral.
- Derecho a la **reordenación del tiempo de trabajo**.
- Derecho preferente al **cambio de centro de trabajo, con reserva del puesto de trabajo que tenía inicialmente, durante los primeros 6 meses**.
- Derecho a la **suspensión de la relación laboral con reserva de puesto de trabajo** durante 6 meses, que el/la juez podrá prorrogar por periodos de tres meses y hasta un máximo de dieciocho. Con **derecho a las prestaciones por desempleo**, si cumple los requisitos generales.
- Derecho a la **extinción del contrato de trabajo con derecho a las prestaciones por desempleo**, si cumple los requisitos generales.
- **El despido es nulo si se produce con ocasión del ejercicio por parte de la trabajadora víctima de violencia de género de los derechos anteriormente citados.**
- **No tienen la consideración de faltas de asistencia al trabajo** las motivadas por la situación física o psicológica de la trabajadora a consecuencia de la violencia de género. Deberá acreditarse por los servicios sociales de atención o los servicios de salud.

Además de lo establecido legalmente, Gamesa pondrá en marcha las siguientes medidas



Objetivo 7.1. Facilitar a las personas de la plantilla que sean víctimas de violencia de género la continuidad laboral.

Acciones:

7.1.1. Posibilidad de acogerse a una excedencia especial de 3 meses a 3 años con reserva del puesto de trabajo durante 18 meses.

7.1.2. Preferencia para ocupar las vacantes que se generen fuera del lugar de residencia habitual sin necesidad de seguir el procedimiento de cobertura convencionalmente previsto.

7.1.3. Las salidas durante la jornada de trabajo a juzgados, comisarías y servicios asistenciales, de las personas de Gamesa que sean víctimas de violencia de género, serán consideradas por la empresa como permisos retribuidos.

7.1.4. La trabajadora víctima de violencia de género que se vea obligada a abandonar el puesto de trabajo en la localidad donde venía prestando sus servicios y trasladarse a otro centro de trabajo de Gamesa, tendrá derecho a percibir durante un período máximo de 6 meses una ayuda económica para contribuir a los gastos de desplazamiento y alquiler. Esta ayuda tendrá un límite máximo de 500 euros mensuales.

7.1.5. Formar a los equipos de Gestión del Capital Humano localmente y a los miembros del Comité de Diversidad e Igualdad, para que puedan asesorar a posibles víctimas sobre dónde acudir para ayuda médica o psicológica especializada, de acuerdo con los recursos sociales disponibles en cada localidad. Disponer de esta información de puntos de atención o denuncia.

7.1.6. Todos los temas que Gamesa gestione internamente en relación con personas víctimas de violencia de género serán tratados con la máxima confidencialidad.



4. Seguimiento de la ejecución del Plan de Igualdad

Este Plan Marco tendrá una vigencia inicial desde el 22 de julio de 2010 hasta el 31 de diciembre de 2012 y se prorrogará de forma automática si no se define uno nuevo. Anualmente se podrán revisar o incorporar acciones o actualizaciones que se estimen oportunas en función de las necesidades que se detecten.

A lo largo de este periodo se llevará a cabo el seguimiento de la puesta en marcha de las acciones planificadas en el cronograma y se elaborará un informe detallado de los avances del Plan con fechas de enero de 2011, enero de 2012 y enero de 2013.

Este informe se compartirá en la Comisión Permanente de Diversidad e Igualdad.

Gamesa nombrará a una persona responsable de Diversidad e Igualdad en la empresa, que formará parte de la Comisión Permanente de Diversidad e Igualdad y que tendrá las funciones de:

- Realizar el seguimiento de la implantación de las acciones del Plan de Igualdad con cada una de las personas responsables de las mismas.
- Informar a la Comisión Permanente de Diversidad e Igualdad y a la Dirección sobre los avances del Plan de Igualdad.
- Elaborar los informes periódicos anuales (con fechas de enero de 2011, enero de 2012 y enero de 2013).
- Convocar y coordinar las reuniones de la Comisión Permanente de Diversidad e Igualdad.
- Instar la formalización de los procesos que pudieran requerirse derivados del Plan de Igualdad



5. Evaluación e indicadores de ejecución del Plan de Igualdad

Anualmente se actualizarán los principales datos presentados en el diagnóstico de situación para cada una de las áreas analizadas y los indicadores de seguimiento establecidos. Se podrán establecer acciones de mejora del Plan, a partir de los resultados de las evaluaciones realizadas.

Indicadores:

Promoción:

- Evolución y detalle cualitativo del porcentaje de mujeres y hombres promocionados, en relación con las candidaturas presentadas

Formación:

- Evolución del número de horas por mujeres y del número de horas por hombres. Tipología de la formación.

Selección:

- Seguimiento y evolución de las cifras de hombres y de mujeres incorporados

Comunicación:

- Seguimiento del conocimiento y percepción de los/las empleados/empleadas sobre el Plan de Igualdad y sus iniciativas a través de la encuesta de opinión de empleados/empleadas o Gamesa People Survey.
- Valoración cuantitativa y cualitativa de las acciones de comunicación a través de los canales de comunicación corporativa en:
 - Difusión e implantación del Plan de Igualdad en Gamesa
 - Igualdad de Oportunidades en Gamesa en los diferentes ejes de actuación
 - Conciliación vida personal/familiar y profesional en Gamesa
 - Difusión e implantación del protocolo de Prevención del Acoso Sexual y por Razón de Sexo, y Acoso Moral o Mobbing.
 - Reporte externo de los principales indicadores a través del Informe anual de Sostenibilidad.
 - Información regular a la Comisión Permanente de las principales iniciativas con carácter previo a su lanzamiento.



Retribución:

- Se realizará el seguimiento de los rangos salariales y extrasalariales por colectivos, en los distintos niveles y áreas para analizar la evolución interna de las posibles diferencias.

Conciliación:

- Datos relativos a la conciliación de la vida personal, familiar y laboral en Gamesa
- Solicitudes de cambios de puesto de trabajo por motivos de conciliación.

Prevención del Acoso sexual y por razón de sexo, así como del Acoso Moral o Mobbing:

- Número de denuncias por acoso sexual o por razón de sexo, y de acoso moral o mobbing recibidas. Resultados de los procesos de investigación.

Salud laboral

- Adaptaciones, modificaciones de puesto y/o suspensiones durante el embarazo o lactancia natural en función de las comunicaciones de embarazo y consecuentes reevaluaciones de riesgos.



6. Creación de la Comisión Permanente de Diversidad e Igualdad

Con el objeto de realizar un seguimiento del cumplimiento y desarrollo del Plan de Igualdad, se creará una Comisión Permanente de Diversidad e Igualdad constituida por:

- Nombrados por la Dirección de la empresa:
 - 5 miembros

- Nombrados por las representaciones sindicales firmantes:
 - 2 miembros por CCOO-FITEQA
 - 2 miembros por CCOO-FI
 - 2 miembros por MCA-UGT
 - 2 miembros por FIA-UGT
 - 2 miembros por ELA

Son funciones de esta Comisión Permanente de Diversidad e Igualdad:

- Hacer seguimiento de los avances del Plan de Igualdad a partir de los informes de seguimiento preparados por la persona responsable de Diversidad e Igualdad de Gamesa.



- Proponer posibles ajustes o mejoras al Plan de Igualdad en función de los resultados de las evaluaciones realizadas, nuevas necesidades detectadas y/o dificultades en la ejecución de las acciones planteadas.
- Participación en el desarrollo de las acciones y colaboración en la implantación de las mismas, en la medida que se requiera.

La Comisión se reunirá con una periodicidad trimestral o a solicitud de cualquiera de las partes.



ANEXO 1. SOCIEDADES GAMESA EN ESPAÑA

CIF	EMPRESA
B01027358	CAMETOR, S.L.UNIPERSONAL
A58013806	CANTAREY REINOSA, S.A.UNIPERSONAL
A31936941	COMPASS TRANSWORLD LOGISTICS, S.A.
B28600666	ENERTRON, S. L.UNIPERSONAL
A48945489	ESPECIAL GEAR TRANSMISSION S.A.UNIPERSONAL
A31844277	ESTRUCTURAS METALICAS SINGULARES S.A.UNIPERSONAL
A09381666	FUNDICION NODULAR DEL NORTE, S.A.UNIPERSONAL
A01011253	GAMESA CORPORACION TECNOLOGICA S.A.
A95373353	GAMESA ELECTRIC, S.A.UNIPERSONAL
A80477144	GAMESA ENERGIA S.A.UNIPERSONAL
A95318879	GAMESA ENERGY TRANSMISSION S.A.UNIPERSONAL
B31907330	GAMESA EÓLICA S.L.UNIPERSONAL
B31890205	GAMESA INNOVATION AND TECHNOLOGY S.L.UNIPERSONAL
A84649227	GAMESA INVERSIONES ENERGÉTICAS RENOVABLES S.A.UNIPERSONAL
A25455320	GERR. GRUPO ENERGETICO XXI S.A.UNIPERSONAL
A82140039	MADE TECNOLOGIAS RENOVABLES, S.A.UNIPERSONAL
A15573173	TRANSMISIONES EOLICAS DE GALICIA S.A.UNIPERSONAL
A97651475	VALENCIA POWER CONVERTERS, S.A.UNIPERSONAL



Anexo 2. **Protocolo de actuación en caso de Acoso Laboral Europa y Asia**

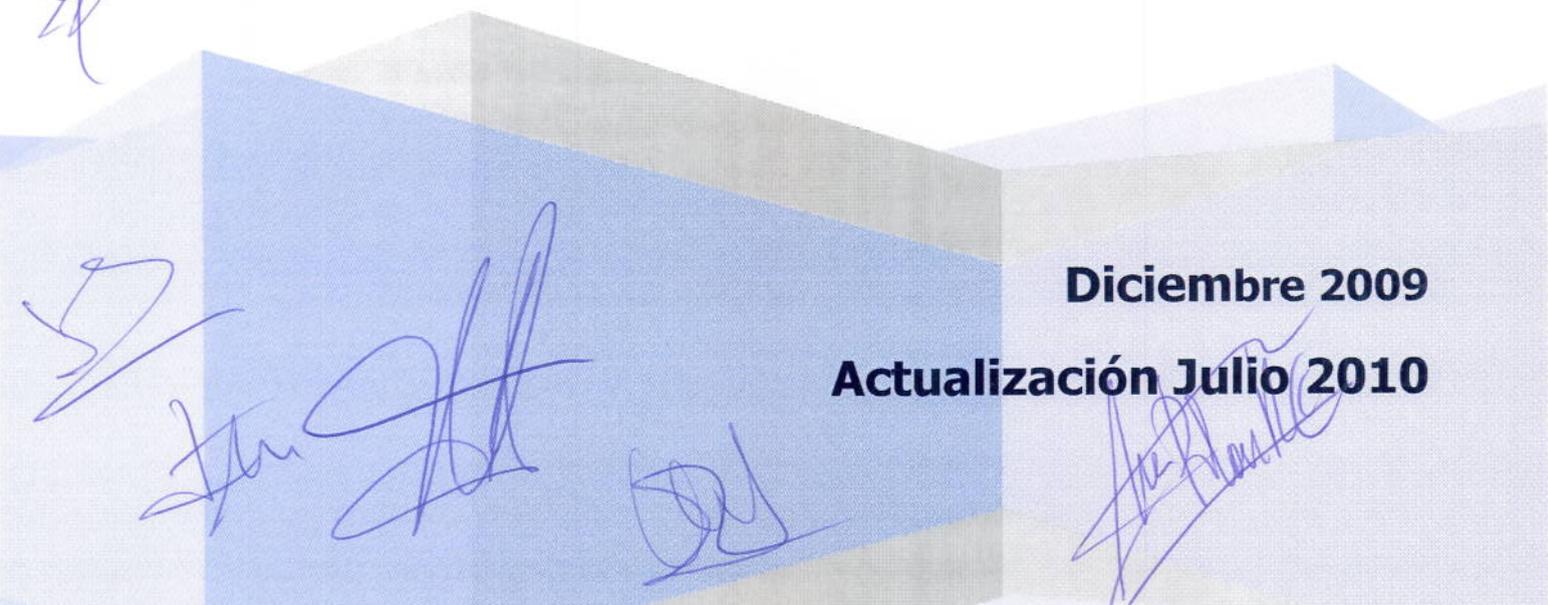
[Handwritten signature]



[Handwritten signature]

Protocolo de actuación en caso de Acoso

(Handwritten blue scribbles)



Diciembre 2009

Actualización Julio 2010



INTRODUCCIÓN

GAMESA ha aprobado el presente "Protocolo de actuación para la prevención del acoso en el trabajo" (en adelante "Protocolo") con el compromiso de evitar que se produzcan situaciones de acoso sexual, acoso por razón de sexo y/o acoso psicológico, al ser éstas atentatorias de la dignidad, perjudiciales para el entorno laboral y generadoras de efectos indeseables en la salud, moral, confianza y autoestima de las personas.

Con este fin, el presente Protocolo define las conductas a prevenir, así como arbitra las medidas específicas para dicha prevención y para dar cauce a las denuncias o reclamaciones que, en su caso, pudieran formular quienes hayan sido objeto de las citadas conductas. Para ello, se ha establecido un procedimiento de investigación eficaz y ágil que se pondrá en marcha cuando se denuncie una de esas conductas; en dicho procedimiento se garantizará la confidencialidad y la protección de la identidad de las personas afectadas, así como de todas aquellas que intervengan en el proceso.

1. PRINCIPIOS

GAMESA es una empresa especializada en tecnologías para la sostenibilidad energética, principalmente la eólica. Es líder en España y está situada entre los primeros fabricantes de aerogeneradores a nivel mundial. Con objeto de garantizar la protección de los derechos fundamentales de la persona, y en un rotundo compromiso de cumplimiento de la normativa aplicable al efecto, entiende necesario prevenir conductas de acoso en el trabajo e impedir la aparición de todo comportamiento que pueda considerarse constitutivo de acoso en el ámbito laboral y profesional.

El acoso sexual, acoso por razón de sexo y acoso psicológico son conductas que están totalmente prohibidas en **GAMESA** y se consideran inaceptables en nuestra organización. Por ello, **GAMESA** se compromete a garantizar que todas las personas que tengan relación directa en el ámbito laboral, con el grupo Gamesa, disfruten de un ambiente de trabajo respetuoso, en el que el derecho a la igualdad de trato, a la no discriminación, a la dignidad, a la intimidad e integridad, entre los principios fundamentales, se respeten en todo momento, y a adoptar las medidas correctoras y disciplinarias correspondientes y de protección a las personas afectadas cuando se produzcan tales conductas.



2. ÁMBITO

El Protocolo es aplicable al conjunto de personas que prestan servicios en **GAMESA en Europa. Para el resto de divisiones geográficas continua un marco de referencia con sujeción a la normativa local de cada país.**

El ámbito del acoso, en cualquiera de sus modalidades, será el centro de trabajo; en consecuencia, si se produjera fuera del mismo deberá ponerse de manifiesto que la situación es por **causa directamente ligada al trabajo** (por ejemplo, con ocasión de eventos o viajes con motivo del trabajo).

3. CONCEPTOS Y MEDIDAS DE PREVENCIÓN

3.1 CONCEPTOS

3.1.1 ACOSO SEXUAL

Se considera **acoso sexual** cualquier comportamiento de naturaleza sexual, verbal o físico, 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.**

El acoso sexual se distingue de las aproximaciones libremente aceptadas y recíprocas, en la medida en que las conductas de acoso sexual no son deseadas por la persona que es objeto de ellas.

A título de ejemplo y sin ánimo excluyente ni limitativo, podrían ser constitutivas de acoso sexual las conductas que se describen a continuación.

3.1.1.1 CONDUCTAS CONSTITUTIVAS DE ACOSO SEXUAL

Conductas verbales

Insinuaciones sexuales molestas, proposiciones o presión para la actividad sexual; insistencia para participar en actividades sociales fuera del lugar de trabajo, después de que la persona objeto de la misma haya dejado claro que dicha insistencia es molesta e inoportuna; flirteos ofensivos; comentarios insinuantes, indirectas o comentarios obscenos; llamadas telefónicas indeseadas; bromas o comentarios sobre la apariencia sexual.

No verbales

Exhibición de fotos sexualmente sugestivas o pornográficas, de objetos o escritos, miradas impúdicas, silbidos o hacer ciertos gestos; cartas o mensajes de correo electrónico de carácter ofensivo, de contenido sexual.



Físicas

Contacto físico deliberado y no solicitado, abrazos o besos no deseados, acercamiento físico excesivo o innecesario.

3.1.1.2 TIPOS DE ACOSO SEXUAL

Se distinguen dos tipos de acoso sexual en función de si las anteriores conductas implican o no un elemento de coacción:

Acoso "quid pro quo"

Consiste en forzar a la víctima a elegir entre someterse a los requerimientos sexuales, o perder o ver perjudicados ciertos beneficios o condiciones de trabajo, que afecten al acceso a la formación profesional, al empleo continuado, a la promoción, a la retribución o a cualquier otra decisión en relación con esta materia. En la medida que supone un abuso de autoridad, su sujeto activo será aquél que tenga poder, sea directa o indirectamente, para proporcionar o retirar un beneficio o condición de trabajo.

Acoso ambiental

El sujeto activo del acoso crea un entorno de trabajo intimidatorio, hostil, degradante, humillante u ofensivo para la víctima, como consecuencia de actitudes y comportamientos indeseados de naturaleza sexual. Puede ser realizado por cualquier miembro de GAMESA, con independencia de su posición o estatus, o por terceras personas ubicadas de algún modo en las instalaciones de la empresa.

3.1.2 ACOSO POR RAZÓN DE SEXO

Cualquier **comportamiento realizado en función del sexo u orientación sexual de una persona, con el propósito o el efecto de atentar contra su dignidad y de crear un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo.**

3.1.2.1 CONDUCTAS CONSTITUTIVAS DE ACOSO POR RAZÓN DE SEXO

Se indican a continuación, a modo de ejemplo, una serie de **conductas o comportamientos que, llevadas a cabo en función del sexo u orientación sexual de una persona y con el propósito de atentar contra su dignidad**, podrían ser constitutivas de este tipo de acoso:

- ✓ Ignorar o excluir a la persona.
- ✓ Evaluar el trabajo de la persona de manera inequitativa o de forma sesgada.
- ✓ Asignar tareas o trabajos por debajo de la capacidad profesional o competencias de la persona.
- ✓ Conductas explícitas o implícitas dirigidas a tomar decisiones sobre el acceso de la persona a la formación profesional y al empleo, la continuidad del mismo, la retribución, o cualesquiera otras decisiones relativas a esta materia.
- ✓ Trato desfavorable por razón de embarazo o maternidad.

3.1.3 ACOSO PSICOLÓGICO (MOBBING)



Los términos mobbing, "acoso moral en el trabajo" o "acoso psicológico en el trabajo", se utilizan para describir una situación en la que **una persona, o grupo de personas, ejercen un conjunto de comportamientos caracterizados por una violencia psicológica extrema, abusiva e injusta, de forma sistemática y recurrente, durante un tiempo prolongado, sobre otra persona en el lugar de trabajo, y que puede producir un daño a su dignidad.**

Hay que poner de manifiesto que determinadas acciones hostiles pueden producirse puntualmente en el trabajo, si bien, para que pudieran ser constitutivas de acoso psicológico se requiere, como ya se ha dejado expuesto, que sean **acciones sistemáticas, habituales, con duración determinada en el tiempo y dirigidas sobre una persona.**

Por ello, **no deben confundirse las situaciones de presión o conflicto laboral con el acoso psicológico. En el primer caso, se trata de situaciones de desacuerdo, ya que en el trabajo pueden producirse choques, discusiones y eventuales conflictos. El acoso psicológico, por el contrario, consiste en un ataque malintencionado, sistemático y mantenido en el tiempo contra una persona.**

3.1.3.1 CONDUCTAS CONSTITUTIVAS DE ACOSO PSICOLÓGICO

A continuación se enuncian, a modo de ejemplo, una serie de conductas concretas que, cumpliendo los requisitos puestos de manifiesto en el punto anterior, podrían llegar a constituir acoso psicológico en el trabajo:

Ataques con medidas organizativas:

- ✓ Obligar a alguien a ejecutar tareas en contra de su conciencia.
- ✓ Juzgar el desempeño de la persona de manera ofensiva, ocultar sus esfuerzos y habilidades.
- ✓ Poner en cuestión y desautorizar las decisiones de la persona.
- ✓ No asignar tarea alguna, o asignar tareas sin sentido o degradantes.
- ✓ Negar u ocultar los medios para realizar el trabajo, o facilitar datos erróneos.
- ✓ Asignar trabajos muy superiores a las competencias o cualificaciones de la persona, o que requieran una cualificación mucho menor de la poseída.
- ✓ Órdenes contradictorias o imposibles de cumplir.
- ✓ Manipular las herramientas de trabajo (por ejemplo borrar archivos del ordenador).
- ✓ Robo de pertenencias, documentos, herramientas de trabajo, etc.
- ✓ Amenazas o presiones a las personas que apoyan al acosado.
- ✓ Manipulación, ocultamiento, devolución de la correspondencia, las llamadas, los mensajes, etc., de la persona.
- ✓ Negación o dificultades para el acceso a permisos, cursos, actividades, etc.

Ataques para reducir las posibilidades de comunicación:

- ✓ Cambiar la ubicación de la persona separándola de sus compañeros (aislamiento).
- ✓ Ignorar la presencia de la persona.
- ✓ No dirigir la palabra a la persona.
- ✓ Restringir a los compañeros la posibilidad de hablar con la persona.
- ✓ No permitir que la persona se exprese.
- ✓ Evitar todo contacto visual.
- ✓ Eliminar o restringir los medios de comunicación disponibles para la persona (teléfono, correo electrónico, etc.)



Actividades que afectan a la salud física o psíquica de la víctima:

- ✓ Amenazas y agresiones físicas.
- ✓ Amenazas verbales o por escrito.
- ✓ Gritos o insultos.
- ✓ Llamadas telefónicas atemorizantes.
- ✓ Provocar a la persona, obligándole a reaccionar emocionalmente.
- ✓ Ocasionar intencionadamente gastos para perjudicar a la persona.
- ✓ Ocasionar destrozos en el puesto de trabajo o en sus pertenencias.
- ✓ Exigir a la persona realizar trabajos peligrosos o perjudiciales para su salud.

Ataques a la vida privada y a la reputación personal o profesional:

- ✓ Manipular la reputación personal o profesional a través del rumor, la denigración y la ridiculización.
- ✓ Dar a entender que la persona tiene problemas psicológicos, intentar que se someta a un examen o diagnóstico psiquiátrico.
- ✓ Burlas de los gestos, la voz, la apariencia física, discapacidades, poner mote, etc.
- ✓ Críticas a la nacionalidad, actitudes y creencias políticas o religiosas, vida privada, etc.

3.2 MEDIDAS PREVENTIVAS

Para prevenir y evitar las situaciones de Acoso en el trabajo, GAMESA divulgará este Protocolo a través de:

- ✓ La Intranet de GAMESA
- ✓ Correo electrónico a todos los miembros de la organización
- ✓ Cualquier otro medio que sirva para dicho objetivo

GAMESA propiciará la formación específica de todos los miembros de su organización sobre acoso sexual, acoso por razón de sexo y acoso psicológico. Especialmente, **GAMESA** proporcionará la formación adecuada a aquellos miembros de su organización que tengan alguna competencia en los procedimientos de denuncia de estas conductas.

Además, **GAMESA** se compromete a fomentar el respeto y la consideración entre todos sus colaboradores, promoviendo jornadas y charlas específicas en la materia, elaborando material informativo y realizando cualquier acción que estime necesaria para el cumplimiento de los fines de este Protocolo.

Este Protocolo será actualizado con la periodicidad que proceda, con el objetivo de que todos los miembros de **GAMESA** se conciencien y se responsabilicen en ayudar a garantizar un entorno de trabajo en el que se respete la dignidad de todas las personas de la organización.

Información y Sensibilización:

Lanzar una campaña explicativa para enseñar cómo se puede detectar una situación de acoso e informar sobre los derechos y los recursos con que cuentan los empleados.

- ✓ Correo electrónico
- ✓ Revista interna
- ✓ O cualquier otro medio que sirva para dicho objetivo



Formación:

GAMESA propiciará la formación específica de todos los miembros de su organización sobre acoso sexual, acoso por razón de sexo y acoso psicológico. Especialmente, proporcionará la formación adecuada a aquellos miembros de su organización que tengan alguna competencia en los procedimientos de denuncia de estas conductas.

3.3 PROTOCOLO DE ACTUACIÓN

3.3.1 PROCEDIMIENTO DE DENUNCIA

La denuncia del caso detectado se deberá realizar por escrito por la persona afectada o por una tercera persona que tenga conocimiento de actos de acoso sexual, acoso por razón de sexo y/o acoso psicológico, quienes deberán identificarse.

La denuncia escrita se enviará por correo electrónico a ***prevencion.acoso@gamesacorp.com*** , o por cualquier otro medio a través del cual quede constancia de su entrega, a la atención de cualquiera de las personas que integren el "Comité de Prevención del Acoso" que la estudiará e investigará. Para aquellos empleados que no dispongan de acceso a correo electrónico de Gamesa, los equipos de Gestión del Capital Humano de los distintos centros de trabajo facilitarán el envío del documento escrito al buzón de correo electrónico definido para tales comunicaciones.

Independientemente de los datos facilitados en la denuncia, la investigación se realizará en todo caso, aunque debe destacarse que **cuanta más información y detalle contenga la denuncia, será mucho más ágil y eficaz su investigación**. Por consiguiente, se sugiere que la denuncia contenga, al menos, el siguiente detalle:

- ✓ Personas implicadas
- ✓ Tipos de conductas
- ✓ Fechas y lugares en que se produjeron las conductas
- ✓ Posibles testigos
- ✓ Identificación de la potencial víctima del acoso

3.3.2 CONFIDENCIALIDAD Y PROTECCION DE LOS AFECTADOS

Se pretende que el procedimiento sea lo más ágil y eficaz posible, y que se proteja en todo caso la intimidad, confidencialidad y dignidad de las personas afectadas; asimismo, se procurará la protección suficiente de la víctima en cuanto a su seguridad y salud, teniendo en cuenta las posibles consecuencias tanto físicas como psicológicas que puedan derivarse de la situación, atendiendo muy especialmente a las circunstancias de trabajo en que se encuentre el/la presunto/a acosado/a.

A lo largo de todo el procedimiento se mantendrá una estricta confidencialidad y todas las investigaciones internas se llevarán a cabo con tacto, y con el debido respeto, tanto al denunciante, a la víctima -quienes en ningún caso podrán recibir un trato desfavorable por este motivo-, como al denunciado/a, cuya culpabilidad no se presumirá. **Todas las personas que intervengan en el proceso tendrán obligación de confidencialidad, y quedarán identificadas en el expediente.**



3.3.3 FUNCIONES DEL COMITÉ DE PREVENCIÓN DEL ACOSO

Este Comité estará compuesto por miembros de las siguientes Funciones: Dirección General y Gestión del Capital Humano, Secretaría General y NSC-Asesoría Laboral.

El Comité estudiará y valorará cada caso, tendrá derecho de acceso a toda la información y documentación para la resolución de las denuncias y sus acuerdos se adoptarán por mayoría de sus miembros. Su funcionamiento se regirá por lo dispuesto en su reglamento interno, que aprobará el propio Comité en su primera reunión.

Las competencias/responsabilidades de este Comité son:

- ✓ Recibir todas las denuncias, quejas, reclamaciones, sugerencias o consultas en relación con situaciones de acoso.
- ✓ Realizar la investigación de los supuestos de acoso sexual, por razón de sexo y/o acoso psicológico que se planteen, practicando cuantas pruebas de carácter documental o entrevistas sean necesarias, y garantizar en todos los casos la estricta confidencialidad del asunto y de las personas implicadas y la igualdad de trato entre éstas.
- ✓ Preparar un informe detallado en el que se contenga la correspondiente propuesta de medidas a adoptar.
- ✓ Remitir dicho informe en un plazo máximo de 2 meses, si bien se aplicará el principio de celeridad para su resolución, desde la recepción de la denuncia a **GAMESA** para que se adopten las medidas que se consideren pertinentes, a fin de solventar el problema y determinar, en su caso, las posibles actuaciones disciplinarias. Asimismo, se remitirá copia de dicho informe a las partes involucradas.
- ✓ Dar seguimiento periódicamente a cada denuncia planteada, anexando a cada informe las acciones emprendidas.

Los miembros del Comité recibirán formación especializada sobre el tratamiento en materia de acoso en el trabajo.

En el caso de que cualquier miembro de este Comité se viera involucrado en un proceso de acoso o afectado por relación de parentesco o afectiva, amistad o enemistad manifiesta, de superioridad o subordinación jerárquica inmediata, o por cualquier otro tipo de relación directa respecto a la persona afectada o a la persona denunciada, que pueda hacer dudar de su objetividad e imparcialidad en el proceso, quedará automáticamente invalidado para formar parte en dicho concreto proceso. Si fuera la persona denunciada o el denunciante, quedará invalidada para intervenir en cualquier otro procedimiento hasta la resolución de su caso

3.3.4 INVESTIGACIÓN

El Comité tratará cada caso de manera individualizada, y velará para que las personas afectadas sean escuchadas y apoyadas en todo momento, ya que podrían estar pasando por momentos delicados, incluso de aislamiento.

Para ello, el Comité podrá llevar a cabo entrevistas u otras técnicas de investigación con cualquiera de los implicados, testigos, o terceras personas que se considere puedan aportar información útil.

El objetivo principal de la entrevista es conocer en qué situación se encuentran las personas afectadas y, entre otras cuestiones:

- ✓ Si existe o ha existido acoso en el trabajo, y de qué características, por qué motivo, fase en la que se encuentra, etc.



- ✓ Quién o quiénes se consideran que están practicando esta situación de acoso y que relación jerárquica existe.
- ✓ En qué situaciones se materializa el acoso. Si se lleva a cabo en presencia de otros compañeros o compañeras y, si ese es el caso, cómo han reaccionado.
- ✓ Si el caso ha sido puesto en conocimiento de algún superior jerárquico, de qué manera (verbalmente o por escrito) y qué tipo de respuesta se ha obtenido.
- ✓ En qué medida la situación ha afectado a la salud de la persona, incluyendo si ha necesitado ayuda de un especialista o ha estado de baja en los últimos meses y por qué causa.
- ✓ Si otros compañeros tienen o han tenido problemas similares, solicitándoles información complementaria.

Las entrevistas se regirán en todo caso por las siguientes normas:

- ✓ En el caso de decidir el Comité la celebración de una entrevista conjunta con la persona acosada y denunciada, ésta sólo tendrá lugar con el permiso expreso de ambos.
- ✓ Si cualquier parte solicita una reunión o entrevista, se le concederá.
- ✓ Todos los implicados tendrán derecho a ser asistidos en todo momento por representantes o asesores.

3.3.5 ELABORACIÓN DEL INFORME

Con el fin de elaborar un informe lo más completo posible del proceso de investigación, el Comité recabará las pruebas que considere necesarias, incluyendo:

- ✓ Testimonios de afectados, implicados, testigos, etc.
- ✓ Declaraciones por escrito (para lo que pueden servir correos electrónicos corporativos).
- ✓ Informes de los especialistas que tratan al afectado (en cuyo caso se recabará la autorización expresa y por escrito del interesado).
- ✓ Cualquier otra evidencia que aporte información útil al proceso.

El informe incluirá, como mínimo, la siguiente información:

- ✓ Antecedentes del caso (resumen de argumentos planteados por los implicados).
- ✓ Resumen de las intervenciones realizadas por el Comité y de las pruebas obtenidas.
- ✓ Resumen de los principales hechos.
- ✓ Conclusiones y medidas propuestas.

3.3.6 PROTECCIÓN DE LA SALUD DE LOS MIEMBROS DE GAMESA

GAMESA adoptará las medidas correctoras que le parezcan pertinentes en relación con las situaciones de acoso, para garantizar el derecho a la protección de la salud de los miembros de su organización. Algunas de estas medidas pueden ser:

- ✓ Ayuda psicológica para la persona afectada.
- ✓ Apoyo a la persona afectada para su total restablecimiento en su puesto de trabajo o en otro diferente.



- ✓ Garantizar que en el ámbito de la organización no se produzcan represalias contra las personas que denuncien o sean denunciadas, ni tampoco contra las que atestigüen, colaboren o participen en las investigaciones de acoso sexual, acoso por razón de sexo y acoso psicológico.

3.4 DISPOSICIONES VARIAS

3.4.1 PROTECCIÓN DE LAS VÍCTIMAS

En el caso de que se determine la existencia de acoso, en cualquiera de sus modalidades, y la sanción impuesta al acosador no conlleve su salida de **GAMESA**, se tomarán las medidas oportunas para que el acosador y la víctima no convivan en el mismo entorno de trabajo, siempre que esto sea posible. En estas medidas -que no podrán suponer ni mejora ni detrimento de sus condiciones contractuales- tendrá preferencia de trato la persona acosada.

3.4.2 FALSAS DENUNCIAS

En el caso de que se determinara que no ha existido acoso en la situación denunciada, en cualquiera de sus modalidades, e igualmente se determinara la mala fe de la denuncia, se adoptarán las medidas disciplinarias correspondientes.

3.4.3 REPRESALIAS

Si se produjeran represalias o actos de discriminación sobre la persona denunciante, la víctima u otras personas involucradas en el proceso, se haya determinado o no la existencia del acoso, en cualquiera de sus modalidades, se adoptarán también las medidas disciplinarias correspondientes.

3.5 PROTECCIÓN DE DATOS

La divulgación no autorizada de datos de cualquiera de los procedimientos que se incoen tendrá la consideración de incumplimiento contractual susceptible de sanción disciplinaria.

4 CONCLUSIONES

A modo de conclusión, y con el fin de incidir en los puntos de mayor relevancia del Protocolo, se resumen a continuación los principios que deben regir en todo momento en esta materia:

1. **GAMESA** no tolerará ningún tipo de acoso en el trabajo.
2. Todos los miembros de **GAMESA** tienen la responsabilidad de colaborar en garantizar un entorno de trabajo en que se respete la dignidad, y todos aquéllos con personas a su cargo tendrán específicamente encomendada la labor de procurar que no se produzca ningún tipo de acoso en su ámbito de organización.
3. En casos de denuncia, se actuará con la debida discreción en orden a preservar la dignidad y la intimidad de todos los implicados.
4. Las denuncias y quejas se realizarán por escrito, no podrán ser anónimas y serán investigadas y analizadas sin dilaciones indebidas, de forma ágil y fiable.
5. Todas las personas afectadas serán escuchadas y apoyadas en todo momento.
6. Todos los involucrados tendrán un trato imparcial, y no se presumirá la culpabilidad del denunciado.
7. Las denuncias se sustentarán en información fiable y detallada.
8. Las acusaciones falsas y las represalias no se tolerarán, y podrán ser objeto de medidas disciplinarias.

Se protegerá ante todo la seguridad y la salud de las personas, para lo que podrán adoptarse las medidas que se consideren oportunas en cada caso.