



**PLAN DE IGUALDAD**  
**DE METRO DE MADRID, S.A.**

Diciembre 2009

## **INDICE**

### **I.- INTRODUCCIÓN**

### **II.- DIAGNÓSTICO DE SITUACIÓN**

### **III.- MEDIDAS DE ACCIONES POSITIVAS TENDENTES A HACER EFECTIVA LA IGUALDAD DE OPORTUNIDADES**

- 1 Acceso al Empleo.
2. Promoción.
3. Formación.
4. Retribución.
5. Conciliación.
6. Prevención del acoso sexual y por razón de sexo.
7. Otras medidas.

### **IV.- ACTUACIONES ESPECIALES DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN DEL PLAN**

## I.- INTRODUCCIÓN

Metro de Madrid tiene como misión “ser la opción de movilidad socialmente más rentable y cercana a las expectativas de los clientes”. Para lograrlo, Metro de Madrid trabaja con parámetros de excelencia en la gestión, que se concretan en distintos compromisos recogidos en la Política de Responsabilidad Corporativa, entre los que se incluye el de ofrecer un trato de igualdad y no discriminación por razón de sexo.

En este marco y en cumplimiento de la Ley Orgánica 3/2007 de 22 de Marzo, para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres, encaja el presente Plan de Igualdad como conjunto ordenado de medidas que, real y efectivamente, permita lograr en Metro de Madrid los objetivos de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres y eliminar cualquier práctica o situación de discriminación por razón de sexo.

Para la elaboración del presente plan, se realizó un primer diagnóstico de situación en Metro de Madrid para el año 2007, con apoyo de consultoría externa, que fue finalizado en septiembre de 2008. Este diagnóstico fue analizado, posteriormente, por la Comisión de Igualdad, integrada por la Representación Social y de la Dirección de la empresa, y debidamente actualizado, con el fin de completar el informe preliminar en precaución de que se hubieran modificado alguno de los parámetros fijados en el estudio.

Se ha observado que la situación actual es prácticamente la misma que la existente en el año 2007, con una ligera mejora de la presencia de la mujer en la empresa. Asimismo, como más adelante se detallará, se han conseguido algunos aspectos de mejora en el nuevo convenio colectivo, firmado el pasado mes de junio 2009, para el periodo 2009-2012.

En base a dicho diagnóstico se ha elaborado el presente Plan de Igualdad, en el que se recogen una serie de propuestas de actuaciones y objetivos, agrupados por materias, estableciendo pautas para su desarrollo y seguimiento.

La planificación en el tiempo de las medidas propuestas se desarrollará en términos del mayor consenso posible y en función de las premisas expuestas anteriormente, quedando patente el carácter dinámico de este plan, por lo que se faculta a la Comisión de Igualdad para desarrollar, coordinar, supervisar y hacer el seguimiento de las medidas propuestas.

Por último, se recogen, como anexo del presente documento, las medidas relacionadas con la conciliación de la vida familiar y laboral incluidas en los diferentes convenios colectivos o en acuerdos de empresa, que definen la situación actual, como punto de partida para la materialización y desarrollo del compromiso que Metro de Madrid adquiere con sus empleados en materia de dicha conciliación así como de igualdad de trato entre géneros.

## II.- DIAGNÓSTICO DE SITUACIÓN

Las materias analizadas han sido las siguientes:

- Acceso al empleo.
- Clasificación profesional.
- Promoción.
- Formación.
- Retribución.
- Ordenación del tiempo de trabajo.
- Conciliación de la vida laboral, personal y familiar.
- Órganos colectivos de decisión.

El Diagnóstico de Situación ha consistido en el análisis de la empresa y su organización en profundidad en todas las áreas especificadas en el punto anterior.

- La Mujer ocupa, desde el **punto de vista general** de su presencia en la organización, un 23,82 % frente al hombre que se sitúa en el 76,18%.
- Desde el punto de vista de la **Antigüedad** vemos como porcentualmente las mujeres alcanzan su mayor representación con respecto al hombre en el tramo comprendido entre los 15 y 20 años (60,28%). No obstante en los últimos 5 años se ha producido la incorporación del 37,88% del colectivo de mujeres. Esta misma tendencia de concentración del colectivo de mujeres se produce en el tramo de 25 a 35 años donde se concentra el 35,95% del colectivo de mujeres.
- La edad media de la mujer es de 43 años y el número mayor de mujeres se concentra en el tramo de 45 a 50 años.
- El porcentaje de **temporalidad** de Metro de Madrid, S.A. es muy reducido (hay 8 contratos formativos frente a 7.596 contratos indefinidos). La presencia de la mujer en este tipo de contrato se sitúa en el 12,50%, estando por debajo de su presencia general en la Organización. Por lo que respecta a los **contratos a tiempo parcial** se produce un incremento de la mujer hasta alcanzar el

41,96%, porcentaje elevado con respecto a su presencia general si bien es debido al puesto de trabajo que se oferta con este tipo de contrato.

- De los datos que se tienen relativos al Nivel de Estudios de la plantilla se observa cómo el 16.68% de las mujeres tiene titulación universitaria frente al 8.30% de los hombres. Además, dentro del personal técnico las mujeres están presentes por encima de la media de la empresa.
- Por lo que respecta a las distintas **áreas organizativas** de Metro de Madrid, S.A. vemos cómo en general la presencia de la mujer se encuentra concentrada en la Dirección de Operación, donde se encuentra el 80,01% del total de las mujeres de la Compañía (aunque porcentualmente su presencia no es la más alta de toda la Organización). Asimismo, la presencia de la mujer se concentra en las distintas áreas Soporte, pero es especialmente escasa en las Direcciones más técnicas (Material Móvil, Arquitectura y Obra Civil e Instalaciones, Sistemas y Comunicaciones).
- Cuando procedemos al análisis de los datos de plantilla distribuida por **Categorías** vemos cómo la mayor presencia de la mujer se encuentra en los niveles Técnicos, Administrativos y personal de Estaciones. No obstante y añadido a lo anterior también podemos observar que existe una presencia muy baja de mujeres en los puestos de Conductor, Jefe de Depósito y personal de Oficio, las categorías con mayor presencia masculina de todas, y también una presencia sensiblemente baja en otras categorías como Jefe de Línea, Técnico de Línea e Inspector del Puesto de Mando.
- En cuanto al análisis de la **Política Salarial** podemos observar que las desviaciones que se producen se sitúan, con carácter general, en 5,73 puntos porcentuales, motivo por el que podemos considerar que existe una práctica equidad retributiva. Relacionado con lo anterior, se ha realizado un análisis de las diferencias del promedio de antigüedad por categoría, ya que la antigüedad media del hombre se sitúa en 19 años frente a la mujer que se sitúa en 15 años. En este análisis podemos observar que en general, existe una mayor antigüedad del hombre en todos los niveles, lo cual está directamente relacionado y explica en parte las citadas diferencias salariales. En algunas otras categorías, el factor diferenciador está ligado no sólo a la antigüedad sino también a determinados complementos retributivos. Los criterios de asignación a turnos

corresponden a peticiones voluntarias, siguiendo habitualmente el orden de escalafón (personas con mayor antigüedad tienen preferencia en elegir turnos nocturnos).

- Las **normas colectivas** no incluyen ningún aspecto discriminatorio, siendo de aplicación el Convenio Colectivo propio.
- Existen procedimientos relativos a **Promoción y Selección** en cuyos contenidos no se hace referencia alguna a cuestiones de género. En el último año se ha producido un porcentaje de incorporaciones del exterior ligeramente superior para el colectivo de mujeres (25,32%) al de su presencia en la organización. No obstante cabe señalar que esta área es una de las principales líneas de actuación, ya que una de las características básicas de la organización es la reducida presencia de la mujer. En la promoción interna, las mujeres que han cambiado su categoría profesional es del 8,23% frente a 91,74% de hombres. Ha tenido para ello fuerte impacto los concursos y promociones en áreas donde la presencia de la mujer es francamente minoritaria (por ejemplo, el ascenso de ayudante a oficial, jefes de depósito,...).
- En materia de **Formación**, existe un Plan Anual de Formación sin sesgo de género en la asignación y diseño de acciones formativas. De los datos de este área se observa que el porcentaje de asistentes femeninos se sitúa en el 22,56%, frente al 77,44% de hombres, situación equilibrada con la presencia general de cada colectivo en la organización .
- En materia de Formación Voluntaria, sin embargo, la presencia de la mujer es mucho mayor, cercana al 50%, de lo que se deduce un esfuerzo e interés de este colectivo para desarrollarse profesionalmente. También se deduce del análisis que las edades de participación en estos cursos se concentran entre 40 y 50 años, en las cuales ya no se tienen cargas familiares.
- El Consejo de Administración está compuesto por 15 Consejeros de los cuales sólo el 13,33% son mujeres. El equipo de Dirección igualmente está formado por 15 miembros, de los cuales 2 son mujeres, lo que supone el 13,33%.
- La regulación existente en materia de conciliación de la vida familiar y laboral y beneficios sociales, se encuentra recogida, en su mayoría, en los artículos correspondientes del Convenio Colectivo de aplicación, destacando que el 33,04% de la plantilla tiene hijos actualmente menores de 18 años.

El Diagnóstico de Situación arroja las siguientes **áreas fuertes**:

### **Reclutamiento y Selección**

- Existencia de procedimientos definidos sobre la selección en Metro de Madrid, S.A., estando establecidas las pautas y pasos a seguir en el procedimiento de selección y convocatorias.
- Incremento de presencia de la mujer en la organización, ya que en el último año 2008 podemos observar que el 25,32% de las incorporaciones son mujeres (básicamente en la categoría de ingreso de Jefe de Vestíbulo).
- Los requisitos de acceso para el personal de base se determinan conjuntamente con la Representación de los trabajadores y trabajadoras.

### **Promoción**

- Existencia de procedimientos de promoción sin ningún sesgo de género, recogidos en la normativa interna de aplicación.

### **Formación**

- Impartición de cursos en materia de igualdad de oportunidades a los nuevos ingresos de la empresa.
- El porcentaje de formación impartida en 2008 para el colectivo de mujeres es similar al porcentaje de presencia de ésta en la organización.
- El proceso de formación se basa en necesidades operativas y siempre está dirigido a colectivos, sin ninguna referencia al sexo de la persona que ocupa un determinado puesto.
- Existencia de una Comisión de Formación con participación de los Representantes de los Trabajadores/as.

### **Política Salarial**

- No existe ningún aspecto discriminatorio derivado de la estructura salarial prevista en el Convenio Colectivo aplicable, guardando la media salarial el debido equilibrio entre sexos, sin perjuicio de ciertas diferencias por Antigüedad y determinados complementos salariales.

### **Conciliación de la vida laboral, personal y familiar.**

- Existencia de un catálogo de medidas de conciliación en Metro de Madrid, S.A..

### **Prevención del Acoso Sexual o por Razón de Sexo.**

- Existencia de un procedimiento de actuación elaborado por la empresa en materia de Acoso sexual o por razón de sexo, pendiente de difusión.

### III.- MEDIDAS DE ACCIONES POSITIVAS TENDENTES A HACER EFECTIVA LA IGUALDAD DE OPORTUNIDADES.

En este apartado, estructurado por capítulos, se recogen las líneas de actuación para impulsar una mayor presencia de la mujer dentro de Metro de Madrid, S.A., si bien todas ellas pendientes de estudio de viabilidad, valoración, negociación y, en su caso, desarrollo. Estas líneas, una vez desarrolladas, podrán dar lugar a acciones y medidas específicas que deberán ser objeto de previa aprobación en los ámbitos de negociación y decisión que, al efecto, competan, para surtir efectos en la empresa.

#### **1. Acceso al empleo.**

- ✓ Revisar los requisitos de acceso para las categorías de ingreso así como los criterios de selección. En esta línea, y a título de ejemplo, se pueden establecer cupos específicos para facilitar el acceso de la mujer o dar preferencia, a igualdad de resultados en el examen de ingreso, a la contratación de la mujer.
- ✓ Analizar alternativas para la contratación que permitan la conciliación de la vida personal y profesional.
- ✓ Desarrollar indicadores que permitan visualizar la relación entre candidato/as y nuevos ingresos.

#### **2. Promoción.**

- ✓ Analizar los perfiles de las categorías/ocupaciones donde las mujeres están subrepresentadas, publicitando e impulsando el acceso de las mismas a dichos puestos de trabajo.
- ✓ Fomentar la formación voluntaria para ampliar y potenciar el desarrollo profesional de la mujer en la empresa.
- ✓ Analizar la posibilidad del cambio del periodo de vacaciones de invierno para hacerlo coincidir con los cursos necesarios para la promoción, volumen de personas a las que afectaría, e impacto terceros.
- ✓ A igualdad de resultados en las pruebas de promoción, dar preferencia al género subrepresentado en la categoría. Se definirá previamente el concepto o situación de “género subrepresentado”.
- ✓ Desarrollar indicadores que permitan el seguimiento de los resultados obtenidos, en cuanto a la igualdad de trato, en la promoción profesional.

### **3. Formación.**

- ✓ Analizar la posible utilización de medios tecnológicos alternativos como e-learning en los cursos necesarios para la promoción y así favorecer el acceso a los mismos en horarios flexibles.
- ✓ Estudiar la posibilidad de crear un Aula virtual, para facilitar el acceso a la formación (Realizar análisis de costes/beneficios).
- ✓ Mejorar y potenciar la Formación voluntaria así como analizar la viabilidad de distintas medidas que faciliten la realización de dichos cursos, y en particular de las siguientes propuestas:
  - Utilización de medios tecnológicos alternativos como e-learning y teleformación en los cursos de formación voluntaria y así favorecer el acceso a los mismos.
  - Proporcionar la documentación sobre los cursos que se ofertan.
  - Publicar la lista de admitidos por cada curso.
  - Planificar cursos de formación voluntaria orientándolos a impulsar la promoción hacia las categorías donde la mujer está subrepresentada, así como establecer cupos específicos para mujeres.
  - Estudiar la posibilidad de cambiar el periodo de vacaciones de invierno para hacerlo coincidir con los cursos voluntarios que estén orientados a la promoción hacia las categorías donde la mujer está subrepresentada, para el colectivo de mujeres con cargas familiares y contrayendo la obligación de asistir al mismo. Analizar volumen de personas a las que afectaría, e impacto sobre terceros.
  - Dar opción de acceso a la formación voluntaria a personas en excedencia por cuidado de menores o mayores dependientes según la programación definida. Para facilitar la información sobre el programa de Formación Voluntaria, los interesados deberán comunicar un correo electrónico en el momento de solicitar la excedencia.
- ✓ Desarrollar indicadores que permitan el seguimiento en el acceso a la formación.

### **4.- Retribución.**

- ✓ Desarrollar indicadores que permitan realizar el seguimiento en materia de retribución.

### **5.- Materia de conciliación.**

- ✓ Difundir todas las medidas de conciliación existentes en la empresa. A los únicos efectos de facilitar su difusión se acompaña, como anexo 1 la recopilación de medidas relacionadas con la conciliación de la vida personal y laboral, que están vigentes en la empresa, con indicaciones de su particular fuente u origen normativo (que no se ve modificado por su inclusión en la presente recopilación).

- ✓ Analizar y desarrollar medidas tendentes a fomentar la corresponsabilidad en materia de conciliación.
- ✓ Estudiar nuevos sistemas de trabajo que permitan conciliar la vida familiar, (por ejemplo, servicios con turnos fijos de lunes a viernes y con corretornos el fin de semana) así como estudiar criterios de preferencia en la asignación anual para aquellos que acrediten cargas familiares o conformen familias monoparentales. Se deberá realizar un estudio profundo para valorar la afectación al resto del colectivo y la viabilidad técnica para su implantación.
- ✓ Posibilitar la conversión en permisos para asuntos propios de algunas licencias no retribuidas (como por ejemplo, las concedidas para acompañar a un menor o adulto dependiente para asistir al médico o para acompañar a consulta médica al cónyuge o conviviente en caso de embarazo de riesgo).
- ✓ Adelantar, a efectos del permiso retribuido por nacimiento de hijo, la fecha del hecho causante al momento del ingreso hospitalario o al inicio del proceso de alumbramiento (al día anterior al parto).
- ✓ Estudiar la posibilidad de contraponer horarios entre los dos miembros de una pareja de hecho o unidad familiar con cargas familiares.
- ✓ Desarrollar indicadores que permitan medir el porcentaje de hombres y mujeres que se acogen a las medidas de conciliación

## **6.- Prevención del Acoso sexual y por razón de sexo.**

- ✓ Realizar campañas informativas preventivas de situaciones de acoso.
- ✓ Publicar el procedimiento establecido para prevenir y resolver estas situaciones.
- ✓ Canalizar las denuncias en esta materia en un marco de confidencialidad y discreción con un compromiso de agilidad y prioridad en su resolución.
- ✓ Establecer indicadores para el seguimiento de estas actuaciones y de los casos investigados.

Se incluye, como Anexo nº 3, el protocolo elaborado por la empresa para la prevención y actuación frente el acoso sexual y por razón de sexo.

## **7.- Otras medidas.**

- ✓ Definir acciones sobre otras posibles materias orientadas a fomentar una mayor presencia de la mujer en la empresa, así como a crear una cultura de igualdad de trato y de oportunidades
- ✓ Definir acciones de comunicación/formación sobre principios de no discriminación, igualdad de género y corresponsabilidad.
- ✓ Sensibilizar a los trabajadores/as sobre la educación no sexista (dirigida hacia los menores) para impulsar la formación tecnológica de la mujer

## IV.- ACCIONES DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN DEL PLAN

El presente Plan será de aplicación a Metro de Madrid, SA.

### Ámbito temporal

La cultura de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en Metro de Madrid, S.A. tiene vocación de futuro y es de duración indefinida.

El presente Plan entrará en vigor a partir del día de su firma, y se configura como un conjunto de propuestas de medidas con vocación cambiante, variable, dinámico y con duración prevista, al menos, hasta la finalización del vigente convenio colectivo.

Periódicamente, y al menos con carácter anual, se realizará un informe o evaluación de la situación y alcance de las medidas, para su valoración en la Comisión de Igualdad y preparación de la estrategia de la anualidad siguiente.

### Ámbito personal.

El presente Plan extiende su aplicación y vincula, con ello, a todos los trabajadores/as pertenecientes a la empresa Metro de Madrid, S.A.

### Planificación de acciones positivas: Calendario de Actuaciones para el año 2010.

Para el año 2010 se definen los siguientes proyectos y actuaciones que servirán para la puesta en marcha de las acciones positivas definidas anteriormente:

<b>Actuación</b>	<b>Desarrollo</b>	<b>Hito</b>
Desarrollar el Plan de Sensibilización para la Igualdad de trato.	Definir plan, contenidos y medios de comunicación, publicar el plan de igualdad	Primer trimestre
	Definir píldoras informativas para los diferente medios de comunicación (portal, noticias en línea,...)	Segundo trimestre
	Seguimiento y actualización de las píldoras informativas	Tercer trimestre
	Medición de resultados y preparación plan 2011	Cuarto trimestre

<b>Actuación</b>	<b>Desarrollo</b>	<b>Hito</b>
Revisar los procedimientos de promoción y acceso a categorías subrepresentadas	Incluir medidas en los procedimientos de acceso/promoción que favorezcan a los colectivos minoritarios. (Ej.: A igualdad de notas dar preferencia al género deficitario)	Primer trimestre
	Analizar posibilidad de cambios de vacaciones para la formación de los procesos de promoción. Estudiar casuística personas afectadas, periodos de cursos y repercusiones en el resto de colectivo.	Segundo trimestre
	Revisar los requisitos de acceso para las categorías de ingreso así como el proceso de selección (Ej: establecer cupos reservados para la incorporación de mujeres en categorías subrepresentadas).	Tercer trimestre
	Preparar y presentar propuesta a Comisión de Seguimiento.	Cuarto trimestre

<b>Actuación</b>	<b>Desarrollo</b>	<b>Hito</b>
Estudiar la utilización de técnicas alternativas (teleformación, e-learning,..) para flexibilizar los horarios de formación.	Analizar requisitos tecnológicos y económicos. Informe de costes.	Primer trimestre
	Estudiar cursos que se pueden adaptar a estas nuevas herramientas y valorar el impacto en costes y la repercusión en la calidad de la formación.	Segundo trimestre
	Planificación de cursos, en función de los costes asociados, que se pueden dar con estas nuevas herramientas	Tercer trimestre
	Valoración de cursos impartidos con estas nuevas herramientas.	Cuarto trimestre

<b>Actuación</b>	<b>Desarrollo</b>	
Orientar la formación voluntaria a cursos para la promoción	Preparar convocatoria Formación Voluntaria para el 2º semestre para potenciar cursos orientados a la promoción de colectivos sub-representados. Presentar a Comisión de Formación.	Primer trimestre
	Analizar posibilidad de cambios de vacaciones para formación voluntaria. Estudiar casuística personas afectadas, periodos de cursos y repercusiones en el resto de colectivo. Publicitar convocatoria 2º trimestre. Informar a las personas en situación de excedencia maternal o por cuidado de familiares discapacitados la posibilidad de inscribirse a estos cursos.	Segundo trimestre
	Hacer seguimiento de las personas apuntadas a la formación	Tercer trimestre
	Medición de resultados y preparación formación voluntaria para el 2011	Cuarto trimestre

<b>Actuación</b>	<b>Desarrollo</b>	
Impulsar las medidas de conciliación, fomentando la corresponsabilidad y estudiando otras nuevas que puedan ser dirigidas a colectivos subrepresentados	Definición de colectivos sub-representados y situaciones específicas que necesiten un mayor apoyo en materia de conciliación (familias monoparentales, con cargas familiares,...). Dimensionamiento. Posibilitar la conversión de permisos no retribuidos en permisos para asuntos propios (para situaciones sobrevenidas, acompañamiento parto, ...)	Primer trimestre
	Analizar para estos colectivos nuevas medidas relativas a conciliar la vida familiar y personal: <ul style="list-style-type: none"> <li>• Estudiar nuevos sistemas de turnos (ej: fijos de lunes a viernes y corretornos fin de semana, preferencias en la asignación, etc...)</li> <li>• Facilitar la contraposición de turnos entre cónyuges, ámbito de aplicación.</li> </ul>	Segundo trimestre y Tercer trimestre
	Evaluar el uso de las medidas de conciliación existentes, segmentando por categorías, y definir los indicadores que permitan visualizar la progresión de los mismos.	Cuarto trimestre

A lo largo del año se podrán añadir o modificar las propuestas que se consideren oportunas así como las medidas correctoras que permitan avanzar en la consecución del plan.

### **Comisión de Igualdad.**

Con el objetivo de lograr una igualdad efectiva entre hombres y mujeres, la Comisión debatirá, analizará, completará y hará el seguimiento del plan de igualdad de oportunidades. Se establecerá un sistema eficaz de seguimiento y evaluación de los objetivos fijados.

Las funciones de esta Comisión serán las siguientes:

- ✓ Asegurar que el sistema de gestión de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres se establece, implanta y mantiene de acuerdo con objetivos definidos en el presente Plan
- ✓ Reunirse de forma periódica y como mínimo cada tres meses con el objeto de analizar y hacer un seguimiento de los indicadores relacionados con las medidas incluidas en el presente Plan.
- ✓ Realizar sesiones de trabajo para determinar posibles ajustes o correcciones al Plan e impulsar nuevas medidas o acciones de mejora.
- ✓ Velar para que tanto las mujeres como los hombres gocen de igualdad de oportunidades en cuanto a acceso al empleo, clasificación profesional, formación, promoción y ordenación del tiempo de trabajo.
- ✓ Asegurar que se promueva la toma de conciencia de los requisitos de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en todos los niveles de la organización
- ✓ Elaborar de forma anual un informe de conclusiones en el que se refleje la evolución de los indicadores y objetivos alcanzados por cada medida, proponiendo las recomendaciones que consideren oportunas.

**ANEXOS**

USET

## Anexo 1:

### **Medidas de Conciliación de vida laboral, personal y familiar de Metro de Madrid**

En Metro de Madrid, S.A. existe un catálogo de medidas de conciliación, unas provenientes de la legislación laboral común y otras establecidas, como adaptación y mejora de las primeras, dentro del marco normativo del Convenio Colectivo de aplicación y demás normativa de régimen interno:

#### **Permisos y licencias para adecuar la jornada de trabajo a las necesidades de conciliación con la vida familiar**

- Once permisos para atender asuntos personales al año, seis de ellos con derecho a retribución. (Cláusula 10ª del convenio colectivo 2009-2012).
- Mejora de los permisos retribuidos previstos en el artículo 37 del Estatuto de los Trabajadores, en cuanto a duración y supuestos (matrimonio de hijos, padres o hermanos, trámites de adopción, consultas médicas...). (Cláusula 12ª del convenio colectivo 2009-2012).
- Permisos de hasta tres meses sin retribución, pero manteniendo alta en Seguridad Social el primer mes. (Cláusula 12ª del convenio colectivo 2009-2012).
- Reducción de jornada por cargo de menores o adultos discapacitados. (Cláusula 27ª del convenio colectivo 2009-2012) con mejora económica (sólo se reduce proporcionalmente el salario base y los complementos personales o de puesto, manteniéndose el Complemento de Antigüedad y la Paga Plus Convenio al 100%). El disfrute puede realizarse bajo cualquiera de las siguientes modalidades:
  - Reducción de la jornada diaria entre 1/8 y 1/2 .
  - Incremento de la edad del menor hasta 11 años para disfrutar la jornada reducida. En el caso de trabajadores sujetos a descansos rotativos, la reducción de la jornada de trabajo se efectúa mediante la compensación en jornadas completas de descanso dentro del ciclo, trabajando dos de cada seis (2/4), en el periodo que media entre los 8 y 11 años del menor.

- Reducción del tiempo de trabajo de 50% y percibo del 60% de las retribuciones para la modalidad de trabajo 2/4 de la Unidad Operativa, Puesto Central y Desarrollo Técnico, Seguridad y Protección Civil.

- Acumulación del periodo de lactancia hasta que el menor alcance los nueve meses (Cláusula 29ª del convenio colectivo 2009-2012).
- Cómputo de antigüedad y reserva de puesto de trabajo durante todo el período de excedencia para atender el cuidado de hijos o menores en régimen de acogimiento, hasta que el menor cumple 4 años. (Cláusula 28ª del convenio colectivo 2009-2012).
- Garantía de disfrute coincidente durante el periodo de verano de quince días de vacaciones como mínimo para matrimonios entre trabajadores o situaciones equivalentes. Posibilidad, en estos mismos casos, de disfrutar el mismo grupo de descanso (Unidades Operativa y de Puesto Central y Desarrollo Técnico)
- Adecuación del periodo de vacaciones para los matrimonios entre trabajadores o situaciones equivalentes en supuestos de enfermedad grave de familiares.
- Posibilidad de convertir en tiempo parcial la relación laboral a tiempo completo, con preferencia a los trabajadores/as de nuevo ingreso (sólo trabajadores/as de las categorías de Jefe de Vestíbulo y Conductor).

### **Medidas de adecuación del tiempo de trabajo**

- Posibilidad de cambiar servicio, turno, días de descanso y vacaciones con compañeros de forma voluntaria (sólo los trabajadores/as de la Dirección de Operación).
- Posibilidad, a través del mando, de cambiar servicio, turno, días de descanso y vacaciones en situaciones especiales.
- Realización de la mayoría de las acciones formativas en horario laboral.
- Horario laboral flexible en oficinas.

## Mejoras de derechos y beneficios sociales

- Garantía en la estabilidad del empleo. (Cláusula 32ª del convenio colectivo 2009-2012).
- Traslado de vacaciones al año siguiente en caso de no disfrute por situaciones de IT derivada de embarazo, parto o lactancia natural o por suspensión de contrato por descanso maternal. (Cláusula 15ª del convenio colectivo 2009-2012).
- Equiparación entre pareja de hecho y matrimonio.
- Tratamiento como hijos naturales de los menores en régimen de acogimiento familiar (Cláusula 26ª del convenio colectivo 2009-2012) a efectos de:
  - . Excedencia para el cuidado de menores.
  - . Jornadas reducidas.
  - . Lactancia.
  - . Tarjeta regalo de Reyes para los hijos de los empleados.
  - . Pases familiares.
- Póliza de seguro colectivo de vida. (Cláusula 24ª del convenio colectivo 2009-2012).
- Título de transporte en Metro para esposas e hijos de trabajadores y jubilados.
- Tarjeta regalo de Reyes para los hijos de los empleados.
- Préstamos para la adquisición de primera vivienda o formalización de escritura pública de compraventa. (Cláusula 25ª del convenio colectivo 2009-2012).
- Anticipos de hasta seis mensualidades de salario base y Antigüedad y devolución de hasta 30 meses. (Cláusula 8ª del convenio colectivo 2009-2012).
- Anticipos de hasta seis mensualidades de salario base y Antigüedad y devolución de hasta 30 meses para casos de tramitación de un proceso de adopción. (Cláusula 8ª del convenio colectivo 2009-2012).
- Reconocimiento médico anual (Cláusula 37ª del convenio colectivo 2009-2012) y revisiones preventivas (ginecólogo, urólogo, oftalmólogo).
- Posibilidad de reincorporación a la empresa tras una baja en la misma por Incapacidad Permanente Total (Cláusula 23ª del convenio colectivo 2009-2012).
- Transporte de personal para los trabajadores/as encargados de la apertura de servicio.
- Dietas de comida y merienda (Cláusula 7ª del convenio colectivo 2009-2012).

.

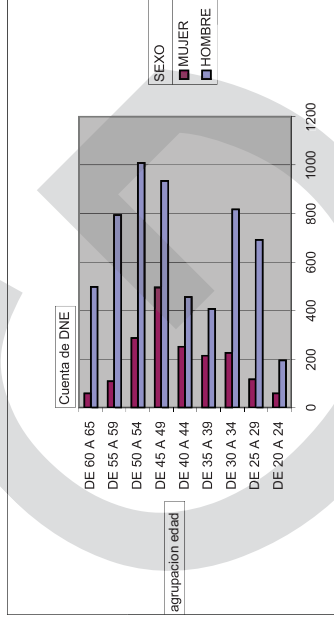
USGT

## Anexo 2

### Análisis cuantitativo de la plantilla (septiembre 2009)

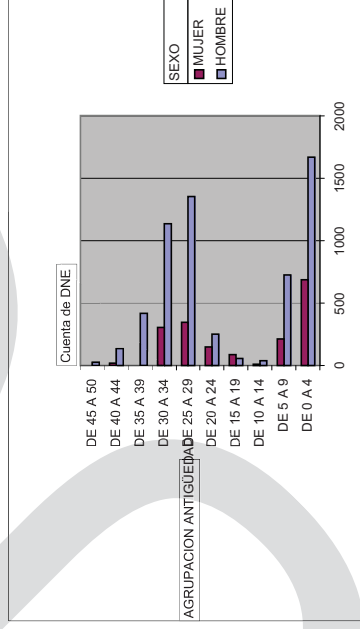
#### Distribución por edades y por antigüedad:

Cuenta de DNE	SEXO		Total general
	HOMBRE	MUJER	
DE 20 A 24	194	58	252
DE 25 A 29	691	116	807
DE 30 A 34	817	226	1043
DE 35 A 39	406	214	620
DE 40 A 44	455	250	705
DE 45 A 49	934	494	1428
DE 50 A 54	1007	286	1293
DE 55 A 59	792	108	900
DE 60 A 65	497	59	556
Total general	5793	1811	7604



agrupacion edad	HOMBRE	MUJER
DE 20 A 24	76,98%	23,02%
DE 25 A 29	85,63%	14,37%
DE 30 A 34	78,33%	21,67%
DE 35 A 39	65,48%	34,52%
DE 40 A 44	64,54%	35,46%
DE 45 A 49	65,41%	34,59%
DE 50 A 54	77,88%	22,12%
DE 55 A 59	88,00%	12,00%
DE 60 A 65	89,39%	10,61%
Total general	76,18%	23,82%

Cuenta de DNE	SEXO		Total general
	HOMBRE	MUJER	
DE 0 A 4	1667	686	2353
DE 5 A 9	723	212	935
DE 10 A 14	38	10	48
DE 15 A 19	56	85	141
DE 20 A 24	250	147	397
DE 25 A 29	1353	347	1700
DE 30 A 34	1132	304	1436
DE 35 A 39	417	3	420
DE 40 A 44	133	16	149
DE 45 A 50	24	1	25
Total general	5793	1811	7604



AGrupacion Antigüedad	HOMBRE	MUJER
DE 0 A 4	70,85%	29,15%
DE 5 A 9	77,33%	22,67%
DE 10 A 14	79,17%	20,83%
DE 15 A 19	39,72%	60,28%
DE 20 A 24	62,97%	37,03%
DE 25 A 29	79,59%	20,41%
DE 30 A 34	78,83%	21,17%
DE 35 A 39	99,29%	0,71%
DE 40 A 44	89,26%	10,74%
DE 45 A 50	96,00%	4,00%
Total general	76,18%	23,82%

Distribución por estudios superiores y medios:

AGRUPACION ESTUDIOS	HOMBRE	MUJER	Total	HOMBRE	MUJER
LICENCIADOS E INGENIEROS	214	93	307	69,71%	30,29%
DIPLOMADOS E ING TECNICOS	267	209	476	56,09%	43,91%
SIN DATOS	5312	1509	6821	77,88%	22,12%
Total	5793	1811	7604	76,18%	23,82%
% CON TITULACIONES	8,30%	16,68%			

Distribución por tipo de contrato:

TIPO DE CONTRATOS	HOMBRE	MUJER	Total	HOMBRE	MUJER
FORMATIVOS	7	1	8	87,50%	12,50%
INDEF TC	5231	1663	6894	75,88%	24,12%
INDEF TP	130	94	224	58,04%	41,96%
OTROS TP	425	53	478	88,91%	11,09%
Total	5793	1811	7604	76,18%	23,82%

Distribución por Direcciones:

DIRECCION	HOMBRE	MUJER	Total	HOMBRE	MUJER
DIRECCION CONSEJERO DELEGADO	8	14	22	36,36%	63,64%
DIRECCION AREA EXT.Y RELAC.INSTITUC.	3	1	4	75,00%	25,00%
DIRECCION CONCESIONES Y PROY.EXT.	9	7	16	56,25%	43,75%
DIRECCION MARKETING INSTITUCIONAL	12	8	20	60,00%	40,00%
DIRECCION GERENCIA	13	18	31	41,94%	58,06%
DIRECCION AREA TECNICA	31	12	43	72,09%	27,91%
DIRECCION ARQUIT.Y OBRA CIVIL	294	26	320	91,88%	8,13%
DIRECCION INSTALAC.SIST.Y COMUNIC.	784	64	848	92,45%	7,55%
DIRECCION MATERIAL MOVIL	872	32	904	96,46%	3,54%
DIRECCION OPERACION	3513	1449	4962	70,80%	29,20%
DIRECCION AREA CORPORATIVA	32	24	56	57,14%	42,86%
DIRECCION RECURSOS HUMANOS	93	82	175	53,14%	46,86%
DIRECCION ECONOMICA	118	57	175	67,43%	32,57%
DIRECCION ASESORIA JURIDICA	11	17	28	39,29%	60,71%
Total general	5793	1811	7604	76,18%	23,82%

Distribución por categorías:

<b>CATEGORIA</b>	<b>HOMBRE</b>	<b>MUJER</b>	<b>Total</b>	<b>HOMBRE</b>	<b>MUJER</b>
Agente de taquilla	46	38	84	54,76%	45,24%
Aux. administrativo	2	3	5	40,00%	60,00%
Aux. Téc. Movimiento	23	28	51	45,10%	54,90%
Auxiliar técnico	107	9	116	92,24%	7,76%
Auxiliar técnico maq. reproduct.	1	2	3	33,33%	66,67%
Ayudante	126	1	127	99,21%	0,79%
Conductor	1965	29	1994	98,55%	1,45%
Consejero Delegado	1		1	100,00%	0,00%
Contramaestre	23		23	100,00%	0,00%
Director	5	2	7	71,43%	28,57%
Gerente Estación	17		17	100,00%	0,00%
Inspector interventor	4		4	100,00%	0,00%
Inspector Jefe	18		18	100,00%	0,00%
Inspector P. M.	63	7	70	90,00%	10,00%
Instruc. Formación	19	3	22	86,36%	13,64%
Jefe de Vestíbulo	341	726	1067	31,96%	68,04%
Jefe de sector	503	538	1041	48,32%	51,68%
Jefe de Area	68	8	76	89,47%	10,53%
Jefe de Depósito	84		84	100,00%	0,00%
Jefe de División	6		6	100,00%	0,00%
Jefe de Línea	107	15	122	87,70%	12,30%
Jefe de Negociado	5	6	11	45,45%	54,55%
Jefe de Servicio	30	4	34	88,24%	11,76%
Jefe Turno D. C.	11		11	100,00%	0,00%
Maestro	139		139	100,00%	0,00%
Mozo de limpieza		7	7	0,00%	100,00%
Of. administrativo	45	104	149	30,20%	69,80%
Oficial	1141	8	1149	99,30%	0,70%
Operador D. C.	18	1	19	94,74%	5,26%
Operador de TICS	16	28	44	36,36%	63,64%
Operador Explot. Instalaciones	42	1	43	97,67%	2,33%
Ordenanza	10	6	16	62,50%	37,50%
Peón	6		6	100,00%	0,00%
Program. Analista	8	1	9	88,89%	11,11%
Program. Operador	18	1	19	94,74%	5,26%
Subalterno	37	6	43	86,05%	13,95%
Subdirector	2		2	100,00%	0,00%
Subjefe de Servicio	37	7	44	84,09%	15,91%
Supervisor M. M.	6		6	100,00%	0,00%
T.A.M.	126	55	181	69,61%	30,39%
T.A.S.	165	121	286	57,69%	42,31%
T.A.S.-Médico Empresa	1		1	100,00%	0,00%
Téc. Especial. M.M.	74	2	76	97,37%	2,63%
Tecn. Agreg. Especialista (TAE)	5		5	100,00%	0,00%
Téc. Explot. Instalaciones	42		42	100,00%	0,00%
Técnico Delineación	15		15	100,00%	0,00%
Técnico Ayudante	154	39	193	79,79%	20,21%
Técnico de Línea	110	3	113	97,35%	2,65%
Telefonista	1	2	3	33,33%	66,67%
Total general	5793	1811	7604	76,18%	23,82%

Distribución de ingresos año 2008 (categorías a 31/12/2008)

CATEGORIA	HOMBRE	MUJER	Total	HOMBRE	MUJER
Agente de taquilla	6	6	12	50,00%	50,00%
Auxiliar técnico	3		3	100,00%	0,00%
Ayudante	41	1	42	97,62%	2,38%
Conductor	256	5	261	98,08%	1,92%
Inspector interventor	1		1	100,00%	0,00%
Inspector P. M.	1		1	100,00%	0,00%
Jefe de Vestibulo	51	144	195	26,15%	73,85%
Jefe de sector	11	1	12	91,67%	8,33%
Maestro	6		6	100,00%	0,00%
Of. administrativo		4	4	0,00%	100,00%
Oficial	100	3	103	97,09%	2,91%
Peón	1		1	100,00%	0,00%
Subalterno	6		6	100,00%	0,00%
Supervisor M. M.	1		1	100,00%	0,00%
T.A.M.	7	5	12	58,33%	41,67%
T.A.S.	16	8	24	66,67%	33,33%
Téc. Especial. M.M.	3		3	100,00%	0,00%
Técnico Delineación	1		1	100,00%	0,00%
Técnico Ayudante	5		5	100,00%	0,00%
Técnico de Línea	6		6	100,00%	0,00%
Total general	522	177	699	74,68%	25,32%

Distribución cambios de categoría (por categoría de destino):

CATEGORIA DESTINO	HOMBRE	MUJER	Total	% HOMBRE	% MUJER
Oficial	287	6	293	97,95%	2,05%
Auxiliar técnico	43	4	47	91,49%	8,51%
Maestro	43		43	100,00%	0,00%
Técnico de Línea	38	3	41	92,68%	7,32%
Jefe de sector	23	9	32	71,88%	28,13%
Aux. Téc. M.M.	20	1	21	95,24%	4,76%
Jefe de Vestíbulo	4	11	15	26,67%	73,33%
Of. administrativo	9	1	10	90,00%	10,00%
Técnico Ayudante	7	2	9	77,78%	22,22%
Inspector P. M.	8	1	9	88,89%	11,11%
Jefe de Depósito	8		8	100,00%	0,00%
Jefe de Línea	6	1	7	85,71%	14,29%
T.A.S.	1	3	4	25,00%	75,00%
Aux. Téc. Movimiento	3	1	4	75,00%	25,00%
Operador D. C.	4		4	100,00%	0,00%
Aux. administrativo	1	1	2	50,00%	50,00%
Instruc. Formación	1	1	2	50,00%	50,00%
Ayudante	2		2	100,00%	0,00%
Telefonista		1	1	0,00%	100,00%
Contraaestre	1		1	100,00%	0,00%
Jefe de Servicio	1		1	100,00%	0,00%
Jefe Turno D. C.	1		1	100,00%	0,00%
Total	513	46	559	91,77%	8,23%

Distribución por Horas de Formación y Número de Asistentes para el año 2008:

<b>Hombre</b>		<b>Mujer</b>	
Horas	Nº Asistentes	Horas	Nº Asistentes
138.479	7.455	36.361	2.172
79,20%	77,44%	20,80%	22,56%

Distribución de la formación voluntaria por cursos para el año 2008:

Denominación Curso	Hombre		Mujer		%
	Nº Asistentes	Suma de Hrs. Reales	Nº Asistentes	Suma de Hrs. Reales	
Implementación de Redes WLAN	1	40			0,00%
Seguridad en Redes WLAN	1	25			0,00%
TCP/IP	1	40			0,00%
MS-PROJECT 2003 (e-learning) F.V.	3	60	2	40	40,00%
Mantenimiento y Reparación de PCs (F.V.)	5	160	2	64	28,57%
Excel 2003 Avanzado (Voluntaria)	1	15	7	105	87,50%
Mecanografía por Ordenador	3	114	5	190	62,50%
Instalaciones Eléctricas de Interior F.V	8	256	1	32	11,11%
ISO9001,2000 Procedimientos específicos	8	24	1	3	11,11%
Electricidad Principiantes (Voluntaria)	8	256	1	32	11,11%
Electrónica Principiantes (Voluntaria)	8	256	1	32	11,11%
Introducción a Windows + Correo (F.V.)	5	80	5	80	50,00%
Microsoft Project 2003 (F. Voluntaria)	10	300	1	30	9,09%
Realizar Presentaciones Eficaces Éxito	4	80	7	140	63,64%
Formación de Formadores (F.V.)	6	144	5	120	45,45%
Metro Ligero	9	324	5	180	35,71%
Programación Neurolingüística FV	7	140	8	160	53,33%
Word 2003 Básico (F.V.)	9	108	10	120	52,63%
Normas de Conducción F.V.	6	96	15	240	71,43%
Tren 2000 y 2000 Burbuja F.V.	13	416	8	256	38,10%
Powerpoint (Voluntaria)	7	84	14	168	66,67%
Excel 2003 (Voluntaria)	9	144	13	208	59,09%
Señalización y Enclavamientos (F. V.)	5	172	18	604	78,26%
Conocimientos Básicos Tren 5000 F.V.	17	544	9	288	34,62%
Inteligencia Emocional F.V.	7	140	22	440	75,86%
Unidad Tren F.V.	17	272	21	336	55,26%
Total	178	4.290	181	3.868	
PROMEDIO	49,58%	52,59%	50,42%	47,41%	
HORAS POR ALUMNO Y CURSO		24,10		21,37	

Participación de la mujer en la formación voluntaria del año 2008 por tramos de edad:

Denominación Curso	DE 20 A 24	DE 25 A 29	DE 30 A 34	DE 35 A 39	DE 40 A 44	DE 45 A 49	DE 50 A 54	DE 55 A 59	Total general
Electricidad Principiantes (Voluntaria)			1						1
Electrónica Principiantes (Voluntaria)					1				1
Instalaciones Eléctricas de Interior F.V			1						1
ISO9001,2000 Procedimientos específicos		1							1
Microsoft Project 2003 (F. Voluntaria)			1						1
Mantenimiento y Reparación de PCs (F.V.)	1	1		1		1			2
MS-PROJECT 2003 (e-learning) F.V.				1		2	1		2
Introducción a Windows + Correo (F.V.)					1	3			5
Formación de Formadores (F.V.)	1				1	1			5
Mecanografía por Ordenador		1	2		1	1			5
Metro Ligero		2	1		1				5
Excel 2003 Avanzado (Voluntaria)			1	4		1			7
Realizar Presentaciones Eficaces Exito			2			3	2		7
Programacion Neurolinguistica FV				1		4	2	1	8
Tren 2000 y 2000 Burbuja F.V.	1	4	1		1	1			8
Conocimientos Básicos Tren 5000 F.V.	3	4	1		1				9
Word 2003 Básico (F.V.)				2	4	3	1		10
Excel 2003 (Voluntaria)				3	5	3	2		13
Powerpoint (Voluntaria)				2	6	4	2		14
Normas de Conducción F.V.	2	7	3	2	1				15
Señalización y Enclavamientos (F. V.)	2	6	2	1	3	1	3		18
Unidad Tren F.V.	1	8	2	4	4	2			21
Inteligencia Emocional F.V.		2	3	1	1	11	3	1	22
Total general	13	36	21	22	31	40	16	2	181

KESS

## Anexo 3

# PROTOCOLO PARA LA PREVENCIÓN Y ACTUACIÓN FRENTE AL ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO EN METRO DE MADRID S.A.

### 1.- INTRODUCCIÓN.

La Cláusula 30 del Convenio Colectivo vigente para los años 2009-2012 recoge el compromiso de desarrollar el protocolo de prevención y actuación frente al acoso sexual y por razón de sexo en Metro de Madrid.

### 2.- MARCO NORMATIVO.

2.1 La Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres, (B.O.E. de 23/3/2007), en su artículo 48, titulado “*Medidas específicas para prevenir el acoso sexual y el acoso por razón de sexo en el trabajo*”, dispone lo siguiente:

*“1. Las empresas deberán 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 denuncias o reclamaciones que puedan formular quienes hayan sido objeto del mismo.*

*Con esta finalidad se podrán establecer medidas que deberán negociarse con los representantes de los trabajadores, tales como la elaboración y difusión de códigos de buenas prácticas, la realización de campañas informativas o acciones de formación.*

*2. Los representantes de los trabajadores deberán contribuir a prevenir el acoso sexual y el acoso por razón de sexo en el trabajo mediante la sensibilización de los trabajadores y trabajadoras frente al mismo y la información a la dirección de la empresa de las conductas o comportamientos de que tuvieran conocimiento y que pudieran propiciarlos.”*

2.2 El Estatuto de los Trabajadores, en su artículo 4.2 e) establece que, “*en la relación de trabajo, los trabajadores tienen derecho (...) 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*”.

De igual modo, el Estatuto de los Trabajadores, en su artículo 54.2, apartado g), tipifica como incumplimiento contractual susceptible de ser objeto de rescisión de la relación laboral, por despido disciplinario, “*el acoso por razón de origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual y el acoso sexual o por razón de sexo al empresario o a las personas que trabajan en la empresa*”.

- 2.3 El artículo 14 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales (Ley 31/1995, de 8 de noviembre) impone al empresario el deber de garantizar la salud de los trabajadores en todos los aspectos relacionados con el trabajo.

### **3.- DECLARACIÓN DE PRINCIPIOS.**

- 3.1 Metro de Madrid S.A. manifiesta su decisión y firme compromiso de no tolerar situaciones ciertas de acoso sexual o por razón de sexo en la empresa y, de existir, considerar dichas situaciones como faltas laborales, susceptibles de la sanción que en cada caso corresponda.
- 3.2 Todos los trabajadores de la empresa, sea cual sea su condición sexual, tienen el derecho y la obligación de relacionarse entre sí con un trato cortés, respetuoso y digno, así como a la salvaguardia de sus derechos fundamentales de carácter laboral. Dadas las características de nuestra empresa, esta conducta debe extenderse al trato con nuestros clientes y con el personal de las contratadas, proveedores, etc.
- 3.3 Es responsabilidad de todos los miembros de la empresa asegurar un entorno de trabajo respetuoso y observar y hacer cumplir el presente protocolo ante las situaciones de acoso sexual y por razón de sexo que lleguen a su conocimiento.
- 3.4 La empresa adquiere el compromiso de investigar todas las denuncias sobre acoso sexual o por razón de sexo que formulen las posibles víctimas y que lleguen a su conocimiento, para lo cual se establece un procedimiento para la denuncia e investigación de los citados supuestos.

### **4.- DEFINICIONES.**

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

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

## **5.- PROCEDIMIENTO DE ACTUACIÓN.**

5.1 Cualquier situación de acoso que sea puesta en conocimiento de la empresa por los medios habilitados en el presente documento, dará lugar al inicio del correlativo procedimiento de investigación. Para ello, la persona que haya sido objeto del acoso sexual o por razón de sexo, deberá informar a la Unidad de Gestión de Recursos Humanos y Relaciones Laborales (RR.HH. y RR.LL.) o a la persona de esta Unidad que quede designada para estos asuntos, especificando los hechos y los datos tanto del presunto acosador como de los posibles testigos, si los hubiere. Dicha información se deberá llevar a efecto mediante los siguientes cauces:

- Por escrito firmado por la persona presuntamente acosada, pudiendo obtener la correspondiente acreditación o registro de su presentación.
- Verbalmente, previa la oportuna identificación de la persona presuntamente acosada.

Todo ello sin perjuicio de:

- La facultad de los Representantes de los Trabajadores de informar a la Dirección de la Empresa, a través de la Unidad de Gestión de RR.HH. y RR.LL., acerca de las conductas o comportamientos constitutivos o propiciatorios de acoso de los que tuvieran conocimiento.
- La obligación del Mando Intermedio o Superior Jerárquico de la persona presuntamente acosada o acosadora de informar a la Dirección de la Empresa, a través de la Unidad de Gestión de RR.HH. y RR.LL., acerca de los supuestos de acoso de los que tuviera conocimiento por razón del desempeño de su cargo.

5.2 Durante la investigación interna que se lleve a cabo, podrán requerirse cuantos informes o comparencias sean precisas de los implicados, testigos, mandos, otros compañeros y estamentos, y practicarse la prueba que sea necesaria en cada caso concreto, todo ello con el fin de esclarecer los hechos.

5.3 Los procedimientos de actuación deben desarrollarse bajo los principios de rapidez, confidencialidad y presunción de inocencia, y deben garantizar y proteger tanto la intimidad como la dignidad de las personas implicadas.

5.4 En cualquier caso, se adoptarán, con carácter inmediato, cuantas medidas cautelares se estimen precisas en orden a preservar la dignidad y a garantizar la salud y la seguridad de la persona o personas presuntamente acosadas. Así, entre ellas, podrá recurrirse, en las comunicaciones que sea preciso realizar durante el procedimiento, a un número de referencia que permita omitir el nombre de la persona objeto del

acoso y también el cambio de ubicación de la persona presuntamente acosada o presuntamente acosadora, con el fin de evitar la coincidencia en el puesto de trabajo; etc. El cambio de localización de puesto de trabajo para la persona presuntamente acosada se realizará, en su caso, contando con su conformidad y sin menoscabo de los complementos asociados a su anterior puesto de trabajo.

- 5.5 Si no se constatan situaciones calificables como de acoso sexual o por razón de sexo o no resulta posible, tras la oportuna investigación, la verificación de los hechos manifestados, se dará por finalizado el procedimiento, archivando lo actuado. No obstante lo anterior, cuando así lo aconseje el supuesto concreto, se podrá proponer y, en su caso, acordar el mantenimiento o el establecimiento de medidas de separación, temporales o definitivas.
- 5.6 La falsedad en la denuncia o en las declaraciones efectuadas, que se acrediten como deshonestas o dolosas, podrán ser constitutivas de actuación disciplinaria.
- 5.7 Si de la investigación se constatase una situación de acoso, se instruirá el correspondiente expediente disciplinario, para la imposición de la oportuna sanción. Dicho expediente se tramitará por el procedimiento ya existente y previsto en la normativa interna de la empresa para los expedientes disciplinarios. Asimismo, se podrán seguir las medidas y actuaciones disciplinarias que procedan en caso de conductas reprobables que no merezcan la consideración de acoso sexual o acoso por razón de sexo. En cualquier caso, también se podrán acordar, además, como parte de la resolución del expediente, medidas tendentes a separar, durante un periodo de tiempo prudencial, a la persona declarada como acosadora de la persona acosada, sin que dichas medidas conlleven garantía económica alguna a favor de la persona acosadora, por lo que no mantendrá los complementos asociados a su anterior puesto de trabajo.
- 5.8 Se hará seguimiento de la evolución de los casos que hayan sido objeto de denuncia sobre acoso sexual o por razón de sexo, a fin de garantizar, por un lado, que no haya represalias hacia las víctimas ni hacia los posibles testigos y, por otro, que no se produzca reincidencia.
- 5.9 La persona que, tras la oportuna investigación, resulte declarado como autor y responsable de una actuación de acoso sexual o acoso por razón de sexo y que no cause baja en la empresa, tendrá obligación de asistir al curso de igualdad y no discriminación que se le asigne, adecuando, a tal fin, su jornada laboral (turno y horario de trabajo), sin percibir compensación económica alguna con motivo de las citadas modificaciones que procedan.
- 5.10 Periódicamente se informará a la Comisión de Igualdad acerca de:
  - Número de investigaciones realizadas en esta materia.
  - Número de casos constatados como de acoso sexual o por razón de sexo.
  - Número de actuaciones efectuadas, bien sean medidas cautelares o instrucción de expedientes disciplinarios.

- Incidencias acaecidas en el seguimiento de la evolución de casos objeto de denuncia.

## **6.- ÁMBITO DE APLICACIÓN.**

- 6.1 Ámbito objetivo. El contenido del presente Protocolo será de aplicación a todas aquellas situaciones susceptibles de constituir supuestos de acoso sexual o acoso por razón de sexo que se produzcan en el lugar de trabajo o que traigan causa de la relación laboral de los implicados con Metro de Madrid.
- 6.2 Ámbito subjetivo. En cuanto al ámbito personal, será de aplicación directa al personal de plantilla de Metro de Madrid, cuando incurra en una conducta de acoso sexual o por razón de sexo hacia otro trabajador o hacia cualquier otra persona que desarrolle su actividad profesional o de formación en dependencias de Metro de Madrid, como por ejemplo, el personal de las contratatas, becarios, etc.

Por extensión y, en la medida que proceda, este Protocolo también resultará de aplicación para prevenir y actuar frente a eventuales conductas de acoso sexual o por razón de sexo que sufriera cualquier trabajador de Metro de Madrid S.A. por parte de personas, ajenas a la empresa, que desarrollen su actividad profesional o formación en dependencias de Metro de Madrid S.A.

## **7.- POLÍTICA DE INFORMACIÓN/FORMACIÓN Y COMUNICACIÓN.**

- 7.1 La empresa informará a los trabajadores acerca de la existencia y contenido del presente Protocolo y, en particular, de los cauces de denuncia de las situaciones descritas en el presente documento, mediante la publicación del correspondiente Aviso, la inclusión en el Portal del Empleado u otros medios posibles. En particular, se habilitará y publicará un número de teléfono para facilitar, también por esta vía, dicha información.
- 7.2 A los trabajadores de nuevo ingreso, se les informará de este asunto en las jornadas de acogida que pudieran celebrarse y se les entregará copia del presente Protocolo.
- 7.3 De igual modo, la existencia del presente Protocolo se pondrá en conocimiento de las empresas contratistas o aquellas otras que fuera preciso.