

 thyssenkrupp	<b>ACTA REUNION</b>	<b>CNSI-002/16</b>
<b>Comisión Nacional de Seguimiento de igualdad</b>	11 de Noviembre del 2016	Hoja: 1 / 3

**ASISTENCIA**

Representación Empresa	Dirección RR.HH Dirección RR.HH Dirección RR.HH	
Representación Social	Delegado CCOO Delegado CCOO Delegado CCOO Delegado UGT Delegado UGT  Delegado UGT	

**TEMAS TRATADOS:**

1. Lectura y firma del Acta anterior.
2. Que mejoras se han tenido para difundir el plan de igualdad y el protocolo de prevención del acoso.
3. Como está la situación de los problemas que se dieron en la comisión de investigación de acoso.
4. En caso de que un trabajador o trabajadora de thyssenkrupp sufra acoso por personal externo como actuar.
5. Formación para los miembros de investigación del acoso.
6. Incluir en toda la formación que se da en la empresa una parte para hablar un poco de la igualdad y acoso.
7. Información del proceso de las acciones del cronograma .
8. Varios.
9. Próxima Reunión.

**DESARROLLO DE LOS TEMAS:**


La dirección de la empresa informa de la ausencia de Elena Montemayor, por lo que no ha podido preparar la información ni los datos de estos trimestres.

La parte social procede a comunicar que deja de estar José Carlos González Rodríguez (UGT), siendo sustituido por Ignacio González Eransus (UGT).

Se le solicita a la empresa la activación del móvil, para poder realizar llamadas y se le habilite una dirección de correo para Ignacio González.

**1. LECTURA Y FIRMA DEL ACTA ANTERIOR.**

Tras la lectura del acta de la reunión anterior se procede a su aprobación y a su firma.

 thyssenkrupp	<b>ACTA REUNION</b>	<b>CNSI-002/16</b>
<b>Comisión Nacional de Seguimiento de igualdad</b>	11 de Noviembre del 2016	Hoja: 2 / 3

## 2. QUE MEJORAS SE HAN TENIDO PARA DIFUNDIR EL PLAN DE IGUALDAD Y EL PROTOCOLO DE PREVENCIÓN DEL ACOSO.

---

### La Parte Social (RLT):

Pregunta cómo está realizando y en qué proceso está la difusión del plan de igualdad y el protocolo de prevención del acoso.

Se ha detectado que no en todas las delegaciones han llegado, ni se están publicando en todos los tablones, como tampoco están llegando a los técnicos.

Por lo que se pide que sea más visible y se realice un recordatorio a las delegaciones.

### La Empresa:

En Intranet ya está un banner en las que aparecen las diferentes zonas (igualdad, prevención de acoso, planes, etc.). En la zona de investigación del acoso, ya está identificar a los miembros de esta comisión, puesto el correo y teléfono, como publicado en intranet el plan de igualdad como el protocolo de prevención del acoso.

Se realizará un recordatorio en las delegaciones para que pongan tanto el plan de igualdad como el protocolo de prevención del acoso a disposición de los/las trabajadores/as o la forma de cómo pueden acceder a los mismos.

Como recordara que la revista WE se dejen en las gavetas personales que tienen en las delegaciones y que las campañas e información que se lance en estas materias se realice a los técnicos con SMS.

## 3. COMO ESTÁ LA SITUACIÓN DE LOS PROBLEMAS QUE SE DIERON EN LA COMISIÓN DE INVESTIGACIÓN DE ACOSO

---

### La Parte Social (RLT):

Pregunta cómo está esta situación y que si ya esta los correos habilitados para los nuevos miembros para que puedan acceder al correo

### La Empresa:

El pasado día 20 de Junio del 2016 se celebró la reunión en la que se han analizado los problemas. Se han desarrollada una forma de actuación y se han elaborado unos correos de respuesta y se tiene que elaborar un informe tipo.

En cuanto al correo ya está habilitado.

## 4. EN CASO DE QUE UN TRABAJADOR O TRABAJADORA DE THYSSENKRUPP SUFRA ACOSO POR PERSONAL EXTERNO COMO ACTUAR.

---

### La Parte Social (RLT):

Pregunta que procedimiento se tiene que seguir cuando hay un acoso de un/a trabajador/a por una persona externa como un cliente.

### La Empresa:


Tendrá que trasmitirlo a sus jefes o trasladarlo a la comisión de prevención de acoso que valora las acciones a tomar.

## 5. FORMACIÓN PARA LOS MIEMBROS DE INVESTIGACIÓN DEL ACOSO.

---

### La Parte Social (RLT):

Se está preparando la formación para los miembros nuevos del protocolo de prevención del acoso.

 thyssenkrupp	<b>ACTA REUNION</b>	<b>CNSI-002/16</b>
<b>Comisión Nacional de Seguimiento de igualdad</b>	11 de Noviembre del 2016	Hoja: 3 / 3

**La Empresa:**

Si hay pendiente la realización de un curso de investigación de acoso pero hay que ver como se realizara un grupo de unos 12 participantes, se buscara fecha y grupo.

**6. INCLUIR EN TODA LA FORMACIÓN QUE SE DA EN LA EMPRESA UNA PARTE PARA HABLAR UN POCO DE LA IGUALDAD Y ACOSO.**

**La Parte Social (RLT):**

Solicita el incluir en todos los cursos de formación que se dan en la empresa un apartado para hablar de la igualdad y sobre la importancia de la prevención del acoso.

**La Empresa:**

No es posible el realizarlo en todos los cursos, pero si se podrá estudiar en las presentaciones que se realizaran de la encuesta de clima.

**La Parte Social (RLT):**

Se pregunta si también se pueden realizar en las reuniones de seguridad que se realizan periódicamente en las delegaciones.

**La Empresa:**

Lo estudiaran.

**7. INFORMACIÓN DEL PROCESO DE LAS ACCIONES DEL CRONOGRAMA.**

**La Empresa:**

La dirección de la empresa informa de la ausencia de Elena Montemayor, por lo que no ha podido preparar la información ni los datos de estos trimestres, por lo que piden más tiempo para preparar.

**La Parte Social (RLT):**

Se acuerda en dar más tiempo para que se pueda preparar toda la información.

**8. VARIOS.**

La Dirección de la Empresa nos informa que se ha hecho el primer contrato a una técnica.

Informan de que el día 3 de diciembre la Fundación Adeco realizara una campaña del Día Mundial con los Discapacitados.

**9. PRÓXIMA REUNIÓN**

Se establece la próxima reunión para el 9 de Marzo del 2017.

EL SECRETARIO.	EL PRESIDENTE.
11/11/16	11/11/16