II. ADMINISTRACIÓN AUTONÓMICA

JUNTA DE CASTILLA Y LEÓN

DELEGACIÓN TERRITORIAL DE BURGOS

Oficina Territorial de Trabajo

Resolución de fecha 17 de diciembre de 2014 del Jefe de la Oficina Territorial de Trabajo de Burgos, por la que se dispone la inscripción y publicación del Plan de Igualdad solicitado por la empresa UTE Miranda de Ebro (Valoriza Servicios Medioambientales, S.A.-Inbisa Servicios y Medio Ambiente, S.A.).

Visto el texto del Plan de Igualdad de Oportunidades entre mujeres y hombres de la empresa UTE Miranda de Ebro (Valoriza Servicios Medioambientales, S.A.-Inbisa Servicios y Medio Ambiente, S.A.) (C.C. 09100062012012) suscrito, de una parte, por la representación de la empresa y, de otra, por los representantes sindicales, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90.2 y 3 del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, que aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, art. 2.1.f) del R.D. 713/2010, de 28 de mayo, sobre Registro y Depósito de Convenios y Acuerdos Colectivos de Trabajo (B.O.E. de 12/06/2010), R.D. 831/95, de 30 de mayo, sobre traspaso de funciones y servicios de la Administración del Estado a la Comunidad de Castilla y León en materia de Trabajo y Orden de 21 de noviembre de 1996 (BOCYL 22/11/1996) de las Consejerías de Presidencia y Administración Territorial y de Industria, Comercio y Turismo, por la que se definen las funciones de las Oficinas Territoriales de Trabajo.

Esta Oficina Territorial de Trabajo acuerda:

Primero. – Ordenar su inscripción en el Registro de Convenios de este Organismo, con notificación a la Comisión Negociadora.

Segundo. – Disponer su publicación en el Boletín Oficial de la Provincia de Burgos.

En Burgos, a 17 de diciembre de 2014.

El Jefe de la Oficina Territorial de Trabajo,
Antonio Corbí Echevarrieta

* * *

PLAN DE IGUALDAD DE OPORTUNIDADES ENTRE MUJERES Y HOMBRES DE LA UTE MIRANDA DE EBRO

ÍNDICE. –

1. – Introducción.
2. – Presentación de la empresa.
3. – Marco jurídico de referencia.
4. – Declaración de compromiso con la igualdad de oportunidades.
5. – Ámbito de aplicación y vigencia del Plan de Igualdad.
6. – Principios rectores del Plan de Igualdad.
7. – Objetivos del Plan de Igualdad.
8. – Diagnóstico de la situación de la empresa.
9. – Áreas de intervención: Objetivos y medidas.
10. – Seguimiento y evaluación

1. – INTRODUCCIÓN.

La igualdad entre mujeres y hombres es un principio jurídico universal reconocido en diversos textos internacionales sobre derechos humanos, entre los que destaca la Convención sobre la Eliminación de todas las formas de Discriminación contra la Mujer, aprobada por la Asamblea General de Naciones Unidas en diciembre de 1979 y ratificada por España en 1983. Es asimismo un principio fundamental en la Unión Europea. Desde la entrada en vigor del Tratado de Ámsterdam, el 1 de mayo de 1999 y del Tratado de Lisboa, el 1 de diciembre de 2009, reconociendo el carácter jurídicamente vinculante de la Carta de Derechos Fundamentales de la Unión Europea, la igualdad entre mujeres y hombres y la eliminación de las desigualdades entre ambos constituyen un objetivo de carácter transversal que debe integrarse en todas las políticas y acciones de la Unión y de sus Estados Miembros.

El artículo 14 de la Constitución Española de 1978 proclama el derecho a la igualdad y la no discriminación por razón de sexo. Por su parte, el artículo 9.2 consagra la obligación de los poderes públicos de promover las condiciones para que la igualdad del individuo y de los grupos en que se integra sea real y efectiva.

La Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, supuso un antes y un después en la elaboración de políticas activas sobre el principio de igualdad entre hombres y mujeres. En su preámbulo expresa que resulta necesaria: «Una acción normativa dirigida a combatir todas las manifestaciones aún subsistentes de discriminación, directa o indirecta, por razón de sexo y a promover la igualdad real entre mujeres y hombres, con remoción de obstáculos y estereotipos sociales que impiden alcanzarla. Esta exigencia se deriva de nuestro ordenamiento constitucional e integra un genuino derecho de las mujeres, pero es a la vez un elemento de enriquecimiento de la propia sociedad española, que contribuirá al desarrollo económico y al aumento del empleo».

También en su Título IV contempla el derecho al trabajo en igualdad de oportunidades, así como objetivos, estrategias o medidas a adoptar para su consecución.

Por otro lado, en el Convenio Colectivo de UTE Miranda de Ebro (Valoriza Servicios Medioambientales, S.A.-Inbisa Servicios y Medio Ambiente, S.A.) se refleja en sus disposiciones adicionales que: «Las organizaciones firmantes del Convenio, tanto sindical como empresarial, entienden que es necesario que el derecho fundamental a la igualdad de trato y oportunidad entre hombres y mujeres en el trabajo sea real y efectivo. Asimismo, la eliminación de las desigualdades entre unas y otros es un objetivo que debe integrarse en todos los ámbitos de actuación. Por ello, y teniendo presente el papel del sector de la Limpieza Pública Viaria como sector comprometido, se acuerda favorecer una gestión óptima de los recursos humanos que evite discriminaciones y que pueda ofrecer igualdad de oportunidades en lo que se refiere al acceso al empleo, a la formación y a la promoción profesional. Todo ello, de conformidad con el deber de negociar medidas dirigidas a promover la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el ámbito laboral, según lo previsto en la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, de Igualdad Efectiva entre Mujeres y Hombres (BOE de 23 de marzo)».

Asimismo, la Entidad se compromete a promover el establecimiento de las bases indispensables, necesarias y convenientes en orden a no tolerar ningún tipo de conductas o prácticas de cualquier situación de acoso.

2. – PRESENTACIÓN DE LA EMPRESA.

Las sociedades Valoriza Servicios Medioambientales S.A. e Inbisa Servicios y Medio Ambiente, S.A. constituyen una Unión Temporal de Empresas con arreglo a las prescripciones de la Ley 18/1982, de 26 de mayo, bajo la denominación «UTE Miranda de Ebro» con el objeto exclusivo de la ejecución del contrato de servicio público de «Limpieza viaria, recogida de residuos sólidos urbanos, limpieza de alcantarillado, desratización y recogida de animales», adjudicado por el Excmo. Ayuntamiento de Miranda de Ebro, en fecha 9 de octubre de 2008.

Por lo que se refiere a los valores de la compañía, entendidos como conjunto de principios, ideales, creencias y reglas que sirven como marco de referencia para la toma de decisiones organizacionales, cabe destacar los siguientes:

– Innovación: Aceptar desafíos y soluciones creativas en una constante búsqueda de la mejora continua en los procesos y en los productos, para aumentar el valor añadido que la Compañía da a sus clientes y a la sociedad en general.

– Excelencia: Búsqueda de la excelencia en todas las operaciones y actuaciones que realiza la Compañía cumpliendo con los más altos estándares de calidad.

– Orientación a las personas: El mayor activo de la UTE Miranda es el esfuerzo y dedicación de todas las personas que trabajan en la misma. Por ello, consideramos a cada colaborador como único invirtiendo para mejorar su potencial y sus expectativas profesionales, fomentando el orgullo de pertenencia a la organización.

– Preocupación por el entorno: Toda actuación de la UTE Miranda será realizada con la máxima preocupación y cuidado del entorno, sintiéndose parte integrante de la

comunidad en que desarrolla sus actividades y comprometiéndose a impulsar y promover el desarrollo económico, social y cultural de su entorno.

– Espíritu de equipo: Fomentar el trabajo en equipo, creando equipos multidisciplinares que permitan un gran desarrollo profesional. Ser ejemplo de esfuerzo y dedicación en el desarrollo diario de nuestras actividades, superando las adversidades y logrando conjuntamente grandes retos profesionales.

– Compromiso: El esfuerzo permanente por hacer de la UTE Miranda un proyecto continuado de éxito, donde cada mujer y hombre son piezas fundamentales.

– Austeridad: Vivimos en un mundo de recursos escasos y atravesamos una época de restricciones en los mercados. Por ello, cada elemento empleado ha de ser productivo. Cada recurso invertido ha de hacerse con agilidad pero con prudencia. La creación real de valor ha de presidirlo todo: Valor para el conjunto de los recursos humanos, valor para nuestras actuaciones y negocios, valor para los mercados y valor para el conjunto de la sociedad.

3. – MARCO JURÍDICO DE REFERENCIA.

1. – Normativa internacional:

– Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer, aprobada por Naciones Unidas en el año 1979 y ratificada por España en el año 1983.

2. – Normativa comunitaria:

– Directiva 2202/73/CE que se refiere a la aplicación del principio de igualdad de trato entre mujeres y hombres en el acceso al empleo, a la formación y a la promoción profesional y a las condiciones de trabajo.

– Directiva 2004/113/CE que hace referencia a la aplicación del principio de igualdad de trato entre mujeres y hombres en el acceso a bienes, servicios y suministros.

3. – Normativa nacional:

– Constitución Española de 1978: En su artículo 14 establece que los españoles son iguales ante la ley, sin que pueda prevalecer discriminación alguna por razón de nacimiento, raza, sexo, religión, opinión o cualquier otra condición o circunstancia personal o social.

De igual forma, el artículo 35 de la CE declara que todos los españoles tienen el deber de trabajar y el derecho al trabajo, a la libre elección de profesión u oficio, a la promoción a través del trabajo y a una remuneración suficiente para satisfacer sus necesidades y las de su familia, sin que en ningún caso pueda hacerse discriminación por razón de sexo.

– Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, que en su artículo 4.2.c) dispone que, en la relación de trabajo, los trabajadores tienen derecho a no ser discriminados para el empleo o una vez empleados, por razón de sexo.

Asimismo, el artículo 4.2.e) del citado precepto establece como derecho de los trabajadores «el 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 género».

Igualmente, en este texto legal se recoge la prohibición de los preceptos reglamentarios, cláusulas de los convenios colectivos y decisiones unilaterales del empresario que contengan disposiciones discriminatorias en las condiciones de trabajo, y así se refleja en los siguientes artículos:

El art. 17.1 ET declara que: «Se entenderán nulos y sin efecto los preceptos reglamentarios, las cláusulas de los convenios colectivos, pactos individuales y decisiones unilaterales del empresario que den lugar en el empleo, así como en materia de retribuciones, jornada y demás condiciones de trabajo, a situaciones de discriminación directa o indirecta desfavorables por razón de edad o discapacidad o a situaciones de discriminación directa o indirecta o por razón de sexo, origen, incluido el racial o étnico, estado civil, condición social, religión o convicciones, ideas políticas, orientación o condición sexual, adhesión o no a sindicatos y a sus acuerdos, vínculos de parentesco con personas pertenecientes a/o relacionadas con la empresa y lengua dentro del Estado español.

Serán igualmente nulas las órdenes de discriminar y las decisiones del empresario que supongan un trato desfavorable de los trabajadores como reacción ante una reclamación efectuada en la empresa o ante una acción administrativa o judicial destinada a exigir el cumplimiento del principio de igualdad de trato y no discriminación».

Art. 17.4. ET: «Sin perjuicio de lo dispuesto en los apartados anteriores, la negociación colectiva podrá establecer medidas de acción positiva para favorecer el acceso de las mujeres a todas las profesiones. A tal efecto podrá establecer reservas y preferencias en las condiciones de contratación de modo que, en igualdad de condiciones de idoneidad, tengan preferencia para ser contratadas las personas del sexo menos representado en el grupo o categoría profesional de que se trate.

Asimismo, la negociación colectiva podrá establecer este tipo de medidas en las condiciones de clasificación profesional, promoción y formación, de modo que, en igualdad de condiciones de idoneidad, tengan preferencia las personas del sexo menos representado para favorecer su acceso en el grupo, categoría profesional o puesto de trabajo de que se trate».

Art. 17.5 ET: «El establecimiento de planes de igualdad en las empresas se ajustará a lo dispuesto en esta Ley y en la Ley Orgánica para la igualdad efectiva de mujeres y hombres».

– Real Decreto Legislativo 5/2000, de 4 de agosto, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley sobre Infracciones y Sanciones en el Orden Social, que establece en su art. 7.13 como infracción grave: «No cumplir las obligaciones que en materia de planes

de igualdad establecen el Estatuto de los Trabajadores o el convenio colectivo que sea de aplicación».

De igual forma considera como infracción muy grave:

Art. 8.11. Los actos del empresario que fueren contrarios al respeto de la intimidad y consideración debida a la dignidad de los trabajadores.

Art. 8.12. Las decisiones unilaterales de la empresa que impliquen discriminaciones directas o indirectas desfavorables por razón de edad o discapacidad o favorables o adversas en materia de retribuciones, jornadas, formación, promoción y demás condiciones de trabajo, por circunstancias de sexo, origen, incluido el racial o étnico, estado civil, condición social, religión o convicciones, ideas políticas, orientación sexual, adhesión o no a sindicatos y a sus acuerdos, vínculos de parentesco con otros trabajadores en la empresa o lengua dentro del Estado español, así como las decisiones del empresario que supongan un trato desfavorable de los trabajadores como reacción ante una reclamación efectuada en la empresa o ante una acción administrativa o judicial destinada a exigir el cumplimiento del principio de igualdad de trato y no discriminación.

– Código Penal:

En su artículo 184 recoge y tipifica el delito de acoso sexual. El art. 184.1 CP señala que: «El que solicitare favores de naturaleza sexual, para sí o para un tercero, en el ámbito de una relación laboral, docente o de prestación de servicios, continuada o habitual, y con tal comportamiento provocare a la víctima una situación objetiva y gravemente intimidatoria, hostil o humillante, será castigado, como autor de acoso sexual, con la pena de arresto de seis a doce fines de semana o multa de tres a seis meses» (multa mínima de 108,18 euros y máxima de 54.091,09 euros).

El art. 184.2 CP establece: «Si el culpable de acoso sexual hubiera cometido el hecho prevaliéndose de una situación de superioridad laboral, docente o jerárquica, o con el anuncio expreso o tácito de causar a la víctima un mal relacionado con las legítimas expectativas que aquélla pueda tener en el ámbito de la indicada relación, la pena será de arresto de doce a veinticuatro fines de semana o multa de seis a doce meses» (multa mínima de 216,36 euros y máxima de 108.182,18 euros).

– Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres: Hace hincapié en la corrección de desigualdad en el ámbito específico de las relaciones laborales reconociendo el derecho a la conciliación de la vida personal, familiar y laboral.

– Marco legal relativo al Plan de Igualdad:

El Plan de Igualdad es una de las medidas que nacen a la luz de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres, cuya exposición de motivos comienza con la proclamación del artículo 14 de la Constitución Española, artículo que consagra el consabido derecho de igualdad de los españoles ante la ley, sin que pueda prevalecer discriminación alguna por razón de sexo, entre otros motivos.

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

Pese a que este principio tiene un reconocimiento histórico, no ha resultado suficiente, por lo que se pretende que a través de esta Ley se realice una política mucho más activa al respecto, así como la implantación de medidas positivas que eviten, en la medida de lo posible, todo tipo de conductas discriminatorias, tanto en el ámbito de las Administraciones Públicas como en el de la empresa privada.

4. – DECLARACIÓN DE COMPROMISO CON LA IGUALDAD DE OPORTUNIDADES.

Las partes firmantes del presente Plan de Igualdad velarán por el cumplimiento de los objetivos y medidas que conforman dicho Plan, a través de la Comisión de Igualdad de Oportunidades constituida para este fin el día 12 de diciembre de 2012, con representación de la empresa y de los trabajadores y trabajadoras (en el Anexo I se recoge el acta de constitución y el Reglamento interno y de funcionamiento suscrito por ambas partes).

5. – PRINCIPIOS RECTORES DEL PLAN DE IGUALDAD.

Los principios rectores que se han tenido en cuenta a la hora de elaborar este Plan son:

1. – Principio de igualdad de trato entre mujeres y hombres.

Supone la ausencia de toda discriminación, directa o indirecta por razón de sexo, y especialmente las derivadas de la maternidad, la asunción de obligaciones familiares, orientación sexual y estado civil.

Igualdad de trato y de oportunidades en el acceso al empleo, en la formación y en la promoción profesional, así como en las condiciones de trabajo.

2. – No discriminación directa e indirecta por razón de sexo.

Se considera discriminación directa por razón de sexo la situación en que se encuentra una persona que sea, haya sido o pudiera ser tratada, en atención a su sexo, de manera menos favorable que otra en situación comparable.

Se considera discriminación indirecta por razón de sexo la situación en que una disposición, criterio o práctica aparentemente neutros pone a personas de un sexo en desventaja particular con respecto a personas del otro, con las salvedades previstas en la Ley.

En cualquier caso, se considera discriminatoria toda orden de discriminar, directa o indirectamente, por razón de sexo.

3. – No discriminación por embarazo o maternidad.

Constituye discriminación directa por razón de sexo todo trato desfavorable a las mujeres relacionado con el embarazo o la maternidad.

4. – Indemnidad frente a represalias.

Supone la nulidad de las actuaciones de cualquier trato adverso o negativo como consecuencia de la presentación de quejas o reclamaciones destinado a exigir un trato igualitario y el cumplimiento efectivo del principio de igualdad.

6. – OBJETIVOS DEL PLAN DE IGUALDAD.

Los objetivos básicos y primordiales de este Plan de Igualdad son:

1. – Garantizar el principio de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el seno de la UTE Miranda.

2. – Promover la igualdad laboral por razón de sexo en materia de selección, contratación, formación, promoción profesional, retribución salarial y condiciones de trabajo.

3. – Facilitar la conciliación de la vida familiar, personal y laboral del personal de la UTE Miranda, a través de medidas concretas que posibiliten una compatibilización óptima de los ámbitos laboral y familiar.

4. – Conseguir una composición equilibrada de mujeres y hombres en la plantilla, en todas sus áreas, departamentos, categorías y puestos.

5. – Promover y mejorar las posibilidades de acceso del sexo menos representado a puestos de responsabilidad.

6. – Integrar la perspectiva de género en la gestión de los Recursos Humanos.

7. – Prevenir y corregir cualquier comportamiento o acción que pudiera entrañar indicios de acoso sexual, acoso por razón de sexo o discriminación por razón de sexo.

7. – ÁMBITO DE APLICACIÓN Y VIGENCIA DEL PLAN DE IGUALDAD.

El presente Plan será de aplicación a todas las trabajadoras y trabajadores que presten sus servicios retribuidos en el centro de trabajo UTE Miranda de Ebro (Valoriza Servicios Medioambientales, S.A.-Inbisa Servicios y Medio Ambiente, S.A.).

El Plan estará vigente hasta el 31 de diciembre de 2017. A partir de esa fecha, el Plan se prorrogará de año en año salvo que alguna de las partes firmantes solicitara su revisión o modificación con al menos 30 días de antelación a la fecha de finalización de la vigencia inicial o de cualquiera de sus prórrogas, y en ese caso se realizará una nueva planificación, de acuerdo a los resultados de la evaluación final del mismo.

8. – DIAGNÓSTICO DE SITUACIÓN. RESULTADOS.

En cumplimiento de lo establecido en el art. 46 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres, se ha realizado un diagnostico inicial que ha permitido realizar un estudio de carácter cuantitativo y cualitativo acerca de la situación de la empresa en materia de igualdad.

En concreto, los aspectos analizados han sido los siguientes:

1. Acceso a la empresa: Selección y Promoción del Personal.
2. Contratación y condiciones de trabajo.

3. Formación.
4. Retribución.
5. Cultura de Empresa, comunicación.
6. Conciliación de la vida laboral con la familiar y personal.
7. Prevención del acoso sexual y por razón de sexo.

Las técnicas utilizadas para la realización del diagnóstico son:

– Cuantitativas: Centradas en analizar los datos desagregados por sexo sobre la plantilla, facilitados por el Departamento de Recursos Humanos.

– Cualitativas: A través de documentos e informes facilitados por la empresa, que complementan los datos cuantitativos.

– Documental: Revisión del Convenio Colectivo.

9. – ÁREAS DE INTERVENCIÓN. OBJETIVOS Y MEDIDAS.

9.1. – Áreas de Intervención:

De acuerdo a los resultados obtenidos del diagnóstico de la situación de la empresa, se definen las siguientes áreas de intervención:

– Selección de personal, contratación y promoción profesional.

– Segregación ocupacional.

– Formación continua.

– Conciliación de la vida personal, familiar y laboral.

– Salud laboral.

– Violencia de género.

– Sensibilización y comunicación.

9.2. – Objetivos específicos y medidas, por área de intervención:

9.2.1. – Área de selección de personal, contratación y promoción:

Objetivos:

– Consolidar los procesos selectivos y de contratación igualitarios por razón de sexo.

– Tender a la composición equilibrada de la plantilla por sexos.

Medidas:

– Garantizar la presencia de mujeres en el proceso de selección.

– Garantizar la participación de la RLT en los procesos de selección y contratación de personal al objeto de fomentar la igualdad de oportunidades.

– Informar a la plantilla de las vacantes que se produzcan.

– Utilización inclusiva del lenguaje en convocatorias, ofertas y publicaciones.

– Ampliar los sistemas de reclutamiento para buscar candidaturas del sexo menos representando (Ej. Asociaciones de mujeres).

– Potenciar que los procesos de selección sean objetivos. En las entrevistas establecer un guión semiestructurado que garantice la objetividad del proceso.

– En los procesos de selección y promoción de personal se tenderá a alcanzar una composición equilibrada de mujeres y hombres en la plantilla, y se dará prioridad a la contratación y promoción de mujeres, a igualdad de capacidades y méritos.

– Continuar con la formación en igualdad de oportunidades a los mandos.

– Hacer un seguimiento del número de solicitudes recibidas y contrataciones realizadas por sexo, analizando la idoneidad de los currículum, tanto seleccionados como rechazados, para cubrir los puestos ofertados.

– Solicitar anualmente a la plantilla la actualización de su titulación y formación, con la finalidad de poder valorarse de cara a procesos de promoción interna.

– Publicitar en las ofertas de empleo el compromiso de la empresa con la igualdad de oportunidades.

9.2.2. – Área de segregación ocupacional:

Objetivos:

– Promover un equilibrio en la plantilla por categorías profesionales entre hombres y mujeres.

Medidas:

– Favorecer acciones positivas encaminadas a conseguir una presencia equilibrada de mujeres y hombres en la empresa.

9.2.3. – Área de formación:

Objetivos:

– Sensibilizar a toda la plantilla en igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.

– Formar en igualdad de oportunidades a la RLT y a los mandos de la empresa.

Medidas:

– Planificar e impartir formación a nivel de sensibilización en políticas de igualdad a los mandos de la empresa y a la RLT.

Objetivos:

– Potenciar formación a toda la plantilla que incentive su carrera profesional.

Medidas:

– Continuar con los planes de formación para toda la plantilla que favorezca su promoción profesional.

– Publicitar las acciones formativas disponibles para toda la plantilla.

– Facilitar el acceso a la formación al personal que disfrute de medidas de conciliación.

– Asegurar la participación de la RLT en la planificación de la formación.

9.2.4. – Área de conciliación de la vida personal, familiar y laboral:

Objetivos:

– Fomentar y garantizar el disfrute de las diferentes medidas de conciliación.

Medidas:

– Difundir campañas de sensibilización en materia de igualdad de oportunidades en las que participe la empresa.

– Publicitar en el tablón los diferentes permisos, excedencias y licencias existentes en la normativa laboral y difundir a toda la plantilla las medidas de conciliación de la vida familiar, personal y laboral.

Objetivos:

– Facilitar la corresponsabilidad de hombres y mujeres en el centro de trabajo.

Medidas:

– Con la finalidad de facilitar la conciliación de la vida personal, familiar y laboral, la plantilla podrá solicitar por escrito la adaptación/flexibilización de su jornada ordinaria, siempre que la causa sea de urgente necesidad, debidamente acreditada e incluyendo el motivo y su duración. Las solicitudes serán valoradas por la empresa, previa consulta a la Comisión de Igualdad, resolviendo en un plazo no superior a 7 días, desde la fecha de solicitud.

9.2.5. – Área de salud laboral:

Objetivos:

– Introducir la perspectiva de género en el abordaje de la salud laboral en el centro de trabajo.

– Garantizar la prevención de acoso sexual y por razón de sexo.

Medidas:

– En el caso de trabajadoras en estado de gestación o parto reciente, se realizará la evaluación de riesgos según lo establecido en la normativa vigente.

– Dar a conocer el protocolo de acoso sexual y acoso por razón de sexo que garantice los canales de denuncia.

– Promover que las personas responsables de la tramitación de denuncias por acoso sexual y por razón de sexo cuenten con formación específica en esta materia.

– Formar en materia de acoso sexual y por razón de sexo a los mandos de la empresa y a la RLT.

9.2.6. – Área de violencia de género:

Objetivos:

– Garantizar los derechos laborales de las trabajadoras ante la violencia de género, mejorando su protección.

Medidas:

– Informar a la plantilla a través de los medios de comunicación interna de los derechos reconocidos legalmente a las mujeres víctimas de violencia de género y de las mejoras incluidas en el Plan de Igualdad.

– Facilitar la movilidad geográfica de las trabajadoras víctimas de violencia de forma temporal.

– Facilitar la adaptación de la jornada, el cambio de turno y la flexibilidad horaria a las mujeres víctimas de violencia de género para hacer efectiva su protección.

– Permitir a la trabajadora víctima de violencia de género variar su periodo vacacional dentro del año natural siempre por causas justificadas y debidamente acreditadas.

– Regular la posibilidad de excedencia por causa de violencia de género, con la reserva del puesto de trabajo.

9.2.7. – Área de sensibilización y comunicación:

Objetivos:

– Asegurar que la comunicación interna y externa promueva una imagen igualitaria de mujeres y hombres y garantizar que las comunicaciones internas sean accesibles a toda la plantilla.

Medidas:

– Publicitar el Plan de Igualdad así como el Protocolo para la Prevención del Acoso Sexual y/o por razón de sexo.

– Establecer canales de información permanente sobre la integración de la igualdad de oportunidades en la empresa: Tablón de anuncios, buzón de sugerencias…

Objetivos:

– Utilización de un lenguaje inclusivo en todos los niveles de la organización, tanto en documentos como en publicaciones.

Medidas:

– Revisar, corregir y vigilar sistemáticamente el lenguaje y las imágenes utilizadas en las comunicaciones de uso interno y externo.

10. – SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN.

La Comisión de Igualdad será la encargada de realizar el seguimiento y evaluación del Plan, con un carácter continuo y orientado a la mejora del mismo.

Para valorar el grado de cumplimiento de las medidas aprobadas, la Comisión de Igualdad realizará un seguimiento anual de las actuaciones desarrolladas, de acuerdo a los indicadores de evaluación recogidos en el Anexo II.

Asimismo, en caso de alguna necesidad urgente, la Comisión de Igualdad se reunirá a petición de cualquiera de las partes firmantes, en un plazo máximo de una semana.

* * *

ACUERDO DE CONSTITUCIÓN DE LA COMISIÓN PARITARIA DE IGUALDAD EN LA EMPRESA UTE MIRANDA DE EBRO

1. – Introducción.

El preámbulo de la Ley Orgánica 3/2007, para la Igualdad Efectiva entre Mujeres y Hombres, establece que:

– «La igualdad efectiva entre mujeres y hombres es un principio jurídico universal reconocido en diversos textos internacionales sobre derechos humanos, entre los que destaca la Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer, aprobada por la Asamblea General de Naciones Unidas en diciembre de 1979 y ratificada por España en 1983».

– «Resulta necesaria una acción normativa dirigida a combatir todas las manifestaciones aún subsistentes de discriminación, directa o indirecta, por razón de sexo y a promover la igualdad real entre mujeres y hombres, con remoción de los obstáculos y estereotipos sociales que impiden alcanzarla. Esta exigencia se deriva de nuestro ordenamiento constitucional e integra un genuino derecho de las mujeres, pero es a la vez un elemento de enriquecimiento de la propia sociedad española, que contribuirá al desarrollo económico y al aumento del empleo».

La Ley presta especial atención a la corrección de la desigualdad en el ámbito específico de las relaciones laborales, promoviendo la adopción de medidas concretas a favor de la igualdad en las empresas:

– Artículo 45.1 de la Ley: «Las empresas están obligadas a respetar la igualdad de trato y oportunidades en el ámbito laboral y, con esta finalidad, deberán adoptar medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre mujeres y hombres, medidas que deberán negociar, y en su caso, acordar con la representación legal de los trabajadores en la forma que determine la legislación laboral».

2. – Medidas concretas a favor de la igualdad en la empresa.

La Ley de Igualdad establece una medida importante para la estructuración de estas medidas: El Plan de Igualdad, que será obligatorio en las empresas de más de 250 trabajadores y trabajadoras.

Al margen de estos planes, se impone a las empresas la obligatoriedad de adoptar medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre mujeres y hombres, así como el deber de negociar medidas dirigidas a promover la igualdad de oportunidades.

El establecimiento de Planes o Medidas de Igualdad en las empresas lleva aparejada una estructura que será prácticamente similar:

– Creación de una comisión de igualdad, para la realización, seguimiento y evaluación de las medidas que posteriormente se establezcan.

– Diagnóstico de la situación de la empresa: Examen y análisis de datos cuantitativos y cualitativos de los distintos aspectos relativos a trabajadores y trabajadoras de la empresa: Sobre acceso, condiciones de trabajo, clasificación profesional, promoción, formación, salud laboral,… Todos los datos desagregados por sexos.

– Elaboración del Plan de Igualdad o de las Medidas de Igualdad: Que se realizará teniendo en cuenta las conclusiones que se establecen en el diagnóstico sobre la situación de hombres y mujeres en la empresa, y que tendrá unos objetivos con medidas concretas en cada materia, unos indicadores y una temporalización.

3. – Comisión de Igualdad.

Se considerará creada una vez firmada su acta de constitución (ver anexo), y en ella descansarán todas las competencias y responsabilidades en materia de igualdad que en el propio acta se dictaminen.

* * *

ANEXO I

ACTA DE CONSTITUCIÓN DE LA COMISIÓN DE IGUALDAD

Reunida en Miranda de Ebro:

Por un lado la representación de la empresa y por otro la representación sindical en la empresa, se acuerda:

La creación de una Comisión de Igualdad, con fecha de 12 de diciembre de 2012, que se ocupará de promocionar la Igualdad de Oportunidades, y cuya función principal es la negociación de un Plan de Igualdad para la plantilla de la empresa UTE Miranda de Ebro.

COMPOSICIÓN:

La Comisión de Igualdad será paritaria, y estará compuesta por cuatro personas, dos por la parte empresarial:

– D.ª Laura Ochoa de Aspuru Berriozabal.

– D.ª Mónica Palacios Berzal.

y dos por la parte sindical:

– D. Miguel Ángel Quintana Fernández de Pinedo.

– D. Jesús del Olmo Alonso.

contando además con una persona asesora cada parte si fuera necesario.

También existe la posibilidad de que cada parte pueda tener una persona suplente en caso necesario, debiendo quedar recogido en la reunión correspondiente su nombre y parte a la que suple en la reunión.

FUNCIONAMIENTO:

Tras la firma de este acta, se establecerán las siguientes actuaciones:

– Antes del día 4 de enero de 2012, la representación sindical hará la petición oficial de datos cuantitativos y cualitativos sobre la plantilla a la empresa.

– La empresa tendrá de plazo hasta el día 28 de enero de 2013 para entregar los datos requeridos.

– Dándose las partes un plazo de un mes para examinar los datos, se reunirá la Comisión de Igualdad, estableciéndose en la misma reunión un calendario de reuniones para la consecución del Plan de Igualdad.

Una vez firmado el Plan de Igualdad, se procederá a su registro.

La Comisión se reunirá de manera ordinaria cada 8 meses, quedando convocadas las partes de una a otra reunión, y de manera extraordinaria cuando lo solicite cualquiera de las partes con un preaviso de 10 días, o cuando así se pacte en el acta de la reunión anterior.

De las reuniones se levantará acta que recogerá los temas tratados, los acuerdos alcanzados, los documentos presentados y la fecha de la siguiente reunión.

FUNCIONES PRINCIPALES:

1. – Elaboración de un Plan de Igualdad, que contará con un diagnóstico de partida, con los datos que aporte la empresa, y seguidamente se concretarán y propondrán acciones y medidas que configurarán el Plan de Igualdad y que versarán sobre las siguientes temáticas:

– Acceso al empleo.

– Clasificación profesional.

– Formación.

– Promoción.

– Conciliación de la vida personal y familiar.

– Protocolo de acoso sexual y acoso por razón de sexo.

– Sensibilización y comunicación.

2. – Realización de un seguimiento-evaluación de las acciones tomadas sobre la ejecución del Plan de Igualdad.

3. – Dirimir consultas sobre dudas de interpretación y/o aplicación que puedan surgir en relación con las disposiciones sobre igualdad que se establezcan en el Plan.

4. – Elaboración de propuestas de mejora, tanto en los objetivos del Plan como en las acciones y medidas para su consecución.

5. – Recibir anualmente información desde la empresa de la evolución de la plantilla desde una perspectiva de género.

6. – Todas aquellas otras que desde el Plan de Igualdad se establezcan.

En prueba de conformidad, ambas partes firman el presente acuerdo, en el lugar y fecha indicados al inicio:

Representante empresa
(ilegible)

Representante sindical
(ilegible)

* * *

ANEXO II

SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN DE MEDIDAS

1. – Área de selección de personal, contratación y promoción.

Objetivos:

– Consolidar los procesos selectivos y de contratación igualitarios por razón de sexo.

– Tender a la composición equilibrada de la plantilla por sexos.

Medidas	Indicadores/ Criterios de seguimiento	Responsable	Calendario/ Periodicidad
1.1. Garantizar la presencia de mujeres en el proceso de selección.	Nº de procesos de selección Nº de hombres y mujeres que participan en cada uno	RR. HH.	Anual
1.2. Garantizar la participación de la RLT en los procesos de selección y contratación de personal al objeto de fomentar la igualdad de oportunidades.	Nº de procesos con presencia de la RLT/ Nº de procesos realizados	RR.HH	Anual
1.3. Informar a la plantilla de las vacantes que se produzcan.	Nº de procesos de los que se informa /Total de procesos Canales de información utilizados	RR. HH.; RLT	Anual
1.4. Utilización inclusiva del lenguaje en convocatorias, ofertas y publicaciones	Revisión inclusiva del lenguaje en todos los documentos y publicaciones Nº de documentos revisados Nº de documentos modificados	RR. HH.; RLT	Toda la vigencia del Plan
1.5. Ampliar los sistemas de reclutamiento para buscar candidaturas del sexo menos representando (ej. Asociaciones de mujeres).	Listado de entidades/centros donde se difunden las ofertas (comparativa antes y después del Plan).	RR. HH.	Anual
1.6. Potenciar que los procesos de selección sean objetivos. En las entrevistas establecer un guión semiestructurado que garantice la objetivad del proceso.	Guión de entrevista estandarizada, objetivo y no sexista.	RR. HH.	Anual
1.7. En los procesos de selección y promoción de personal, se tenderá a alcanzar una composición equilibrada de mujeres y hombres en la plantilla, y se dará prioridad a la contratación y promoción de mujeres, a igualdad de capacidades y méritos.	Nº de contrataciones y o promociones disgregadas por sexo.	RR.HH.	Anual.
1.8. Continuar con formación en igualdad de oportunidades a los Mandos y la RLT	Nº de cursos realizados-horas Nº de personas que participan en la formación, por sexo.	RR.HH	2015
1.9. Hacer un seguimiento del número de solicitudes recibidas y contrataciones realizadas por sexo, analizando la idoneidad de los currículums, tanto seleccionados como rechazados, para cubrir los puestos ofertados.	Nº de candidaturas presentadas, por sexo. Nº de contrataciones y o promociones disgregadas por sexo.	RR.HH.	Anual
1.10. Solicitar anualmente a la plantilla la actualización de su titulación y formación, con la finalidad de poder valorarse de cara a procesos de promoción interna	Nº de expedientes de la plantilla actualizados.	RR.HH	Anual
1.12. Publicitar en las ofertas de empleo, el compromiso de la empresa sobre la igualdad de oportunidades.	Registro de ofertas de empleo.	RR.HH	Anual

2.– Área de segregación ocupacional.

Objetivo: Promover un equilibrio en la plantilla por categorías profesionales entre hombres y mujeres.

Medidas	Indicadores/ Criterios de seguimiento	Responsable	Calendario/ Periodicidad
2.1. Favorecer acciones positivas para crear la presencia equilibrada de mujeres y hombres	Nº de acciones positivas planteadas Nº de acciones positivas implementadas	RRHH / RLT	Toda vigencia del Plan

3. – Área de formación.

Objetivos:

– Sensibilizar a toda la plantilla en igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.

– Formar en igualdad de oportunidades a la RLT y a los mandos de la empresa.

Medidas	Indicadores/ Criterios de seguimiento	Responsable	Calendario/ Periodicidad
3.1. Planificar e impartir formación a nivel de sensibilización en políticas de igualdad a los Mandos de la Empresa	Nº de personas que participan en la formación	RRHH	2015
3.2. Continuar con los planes de formación para toda la plantilla que favorezca su promoción profesional	Nº de cursos realizados y horas de formación impartidas. Nº de personas que han asistido.	RRHH	Anual
3.3. Publicitar las acciones formativas disponibles para toda la plantilla	Nº de cursos planificados Nº de personas informadas, por sexo Canales de difusión utilizados	RRHH	Anual
3.4. Facilitar el acceso a la formación al personal que disfrute de medidas de conciliación	Nº de personas acogidas a medidas de conciliación, a las que se informa, por sexo Nº de personas que participan en la formación, por sexo	RRHH	Anual
3.5. Asegurar la participación de la RLT en la planificación de la formación	Participación de la RLT en la planificación de la formación	RRHH	Anual

4. – Área de conciliación.

Objetivos:

– Fomentar y garantizar el disfrute de las diferentes medidas de conciliación.

– Facilitar la corresponsabilidad de hombres y mujeres en el centro de trabajo.

Medidas	Indicadores/ Criterios de seguimiento	Responsable	Calendario/ Periodicidad
4.1. Difundir campañas de sensibilización en materia de Igualdad de Oportunidades en las que participe la Empresa.	Nº de campañas de sensibilización. Canales de difusión.	RRHH / RLT	Anual
4.2. Publicitar en el tablón los diferentes permisos, excedencias y licencias existentes en la normativa laboral.	Documento sobre derechos relacionados con conciliación de la vida personal, familiar y laboral	RRHH / RLT	Anual
4.3. Ofrecer la posibilidad de solicitar adaptación/flexibilización de jornada para su valoración, previa consulta con la Comisión de Igualdad	Nº de solicitudes recibidas. Nº de solicitudes rechazadas.	RRHH / Comisión de Igualdad	Anual

5. – Área de salud laboral.

Objetivos:

– Introducir la perspectiva de género en el abordaje de la salud laboral en el centro de trabajo.

– Garantizar la prevención del acoso por razón de sexo y acoso sexual.

Medidas	Indicadores/ Criterios de seguimiento	Responsable	Calendario/ Periodicidad
5.1. En el caso de trabajadoras en estado de gestación o parto reciente, se realizará la evaluación de riesgos según lo establecido en la normativa vigente.	Ver el número de trabajadoras en estado de gestación o parto reciente.	Mutua / Dirección de la organización / RRHH / RLT	Durante la vigencia del Plan
5.2 Dar a conocer el protocolo de acoso sexual por razón de sexo que garantice los canales de denuncia.	Canales de difusión del Protocolo de acoso sexual y acoso por razón de sexo.	Comisión de Igualdad	Anual
5.3 Promover que las personas responsables de la tramitación de las denuncias por acoso sexual y acoso por razón de sexo cuenten con formación específica. De igual forma facilitar esta formación a las personas responsables de Recursos Humanos y RLT.	Nº de cursos de formación en materia de acoso sexual y por razón de sexo.	RRHH	2015

6. – Área de sensibilización y comunicación.

Objetivos:

– Lograr que el personal conozca el Plan de Igualdad y su aplicación.

– Utilización de un lenguaje inclusivo en todos los niveles de la organización, tanto en documentos como en publicaciones.

Medidas	Indicadores/ Criterios de seguimiento	Responsable	Calendario/ Periodicidad
6.1. Publicitar el Plan de Igualdad así como el Protocolo para la Prevención del Acoso Sexual y/o razón de sexo.	Canales de difusión utilizados	RRHH/ RLT	Durante toda la vigencia del Plan

* * *

PROTOCOLO PARA LA PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO QUE SERÁ DE APLICACIÓN EN LAS RELACIONES LABORALES DE LA EMPRESA UTE MIRANDA

En Miranda de Ebro, a 16 de mayo de 2013, reunidas ambas partes, la representación de la empresa y la representación sindical de UTE Miranda de Ebro:

Exponen:

Que al amparo de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la Igualdad Efectiva entre Mujeres y Hombres y de acuerdo con lo establecido en el Plan de Igualdad de dicha empresa, han decidido suscribir el presente documento para que sea de aplicación en el marco de las relaciones laborales de todo el personal de UTE Miranda de Ebro, según se describe a continuación.

I. – DECLARACIÓN DE PRINCIPIOS.

Toda persona tiene derecho a recibir un trato cortés, respetuoso y digno. En virtud de ese derecho, UTE Miranda de Ebro asume que las actitudes de acoso suponen un atentado a la dignidad de las personas trabajadoras, por lo que rechaza cualquier práctica de este tipo en el trabajo y hace expreso pronunciamiento de no tolerar estas acciones y de facilitar los medios precisos para impedir su manifestación en el ámbito laboral.

El objetivo es que no se produzca el acoso, y si ocurre, garantizar que se dispone de los procedimientos adecuados para tratar el tema y evitar que se repita. Por consiguiente, este protocolo pretende fomentar la elaboración y la puesta en práctica de criterios generales que establezcan unos entornos laborales libres de acosos y en los que mujeres y hombres respeten mutuamente su integridad y dignidad.

En consecuencia, ambas partes se comprometen a regular, por medio del presente Protocolo, las situaciones que puedan suponer acoso en el trabajo, estableciendo un método que se aplique a su prevención, con las debidas garantías y tomando en consideración las normas constitucionales, laborales y las declaraciones relativas a los principios y derechos fundamentales en el trabajo.

II. – ACOSO SEXUAL.

Constituye acoso sexual la situación en que se produce toda conducta o comportamiento de naturaleza sexual, u otros comportamientos basados en el sexo, no deseados, con el propósito o el efecto de atentar contra la dignidad de una persona y que se exteriorizan bien a través de gestos, actos o palabras, creando un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante u ofensivo para la víctima.

La conducta de acoso podrá ser de carácter ambiental, explícita o chantaje sexual. A título de ejemplo, y sin ánimo excluyente ni limitativo, se consideran comportamientos que, por sí solos o junto con otros, pueden evidenciar la existencia de una conducta de acoso sexual, los siguientes:

– Acoso verbal: Observaciones sugerentes, bromas o comentarios sobre la apariencia o condición sexual de la persona.

– Acoso no verbal y sin contacto físico: Miradas, gestos lascivos, muecas, el uso de gráficos, viñetas, dibujos, fotografías o imágenes cuyo contenido sea sexualmente explícito, llamadas telefónicas, cartas, E-mail o SMS, de carácter ofensivo o sexual.

– El contacto físico deliberado y no solicitado, o un acercamiento físico excesivo o innecesario.

– Invitaciones persistentes para participar en actividades sociales lúdicas, pese a que la persona objeto de las mismas haya dejado claro que resultan no deseadas e inoportunas.

– Invitaciones impúdicas o comprometedoras y peticiones de favores sexuales cuando las mismas se asocien, por medio de actitudes, insinuaciones o directamente a una mejora de las condiciones de trabajo, a la estabilidad en el empleo o afectar a la carrera profesional y/o existan amenazas en el caso de no acceder la víctima.

– Cualquier otro comportamiento que tenga como causa o como objetivo la discriminación, el abuso, la vejación o la humillación de la persona por razón de su contenido sexual.

El acoso producido por una persona con cargo superior jerárquico o persona cuyas decisiones puedan tener efectos sobre el empleo y las condiciones de trabajo de la persona acosada se considera chantaje sexual.

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

Un único episodio manifestado por la víctima como no deseado puede ser constitutivo de acoso sexual. Ello supone una violación a la integridad humana cuando se da en el ámbito del trabajo y también del derecho a trabajar en un ambiente digno y humano.

III. – ACOSO MORAL Y ACOSO POR RAZÓN DE SEXO.

El acoso moral o psicológico se define como la situación en la que una persona o grupo de personas ejercen una violencia psicológica abusiva e injusta de forma sistemática y recurrente, durante un tiempo prolongado, sobre otra persona o personas en el lugar de trabajo, con el objetivo de sustituir las redes de comunicación de la víctima o víctimas, destruir su reputación, minar su autoestima, perturbar el ejercicio de sus labores, degradar deliberadamente las condiciones de trabajo de las personas agredidas, etc., produciendo un daño progresivo y lesivo a su dignidad.

«Constituye 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 de crear un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo».

El acoso por razón de sexo, por tanto, es un tipo de acoso moral o psicológico, siendo válida la misma definición pero añadiéndose la motivación basada en el sexo de la persona acosada.

Tal clase de acoso comprende sin duda aquellos tratamientos peyorativos que se fundan además, no sólo en la pura y simple constatación del sexo de la víctima, sino en la concurrencia de razones o circunstancias que tengan con el sexo de la persona una conexión directa e inequívoca, como sucede con el embarazo, elemento o factor diferencial que, por razones obvias, incide de forma exclusiva sobre las mujeres. Sucede también con el ejercicio de los derechos de conciliación al ser éstos utilizados mayoritariamente también por las mujeres.

Podrá ser sujeto activo de la conducta descrita cualquier persona, ya sean superiores jerárquicos o compañeros/as relacionados con la víctima por causas del trabajo. En el caso de acoso descendente la persona acosadora debe tener reconocida superioridad jerárquica sobre la víctima.

– Acoso descendente: Aquel cuyo autor/a tiene ascendencia jerárquica sobre la víctima.

– Acoso horizontal: Es el realizado por otras personas sin ascendencia jerárquica.

– Acoso ascendente: Es aquel cuyo autor/a está jerárquicamente subordinado a la víctima.

De manera enunciativa y no limitativa o excluyente se consideran comportamientos que, por sí solos o junto con otros, pueden evidenciar la existencia de una conducta de acoso moral o acoso por razón de sexo los siguientes:

– Aislamiento y rechazo o prohibición de comunicación. Actuaciones que persiguen reducir las posibilidades de la víctima de mantener contactos sociales y de comunicarse adecuadamente con los otros, incluida la propia persona acosadora, mediante actos tales como asignarle puestos de trabajo que le aíslen de sus compañeros y compañeras o ignorar su presencia.

– Atentados contra la dignidad personal. Actuaciones dirigidas a desacreditar o impedir a la víctima mantener una reputación personal o laboral, consistentes en ridiculizarla a través de comentarios desfavorables o insultantes sobre la vida personal y apariencia, calumniarla, cuestionar constantemente de manera injusta sus decisiones, o atacar sus creencias políticas o religiosas, o sus tendencias sexuales.

– Atentados contra las condiciones de trabajo. Actuaciones dirigidas a reducir la ocupación de la víctima y su empleabilidad, como son no asignarle trabajo alguno, asignarle tareas totalmente inútiles, sin sentido o degradantes, atribución sistemática de tareas diferentes, superiores o inferiores a las competencias de la persona, impartir órdenes contradictorias o imposibles de cumplir o criticar los trabajos que realiza.

– Violencia verbal o gestual. Actuaciones que afectan a la salud física o psíquica de la víctima, como son obligarle malintencionadamente a realizar trabajos peligrosos o especialmente nocivos para la salud, amenazarle o gestos de violencia física como empujarle.

No obstante, mientras que un solo acto puede ser lo suficientemente grave para constituir acoso sexual (agresión física o chantaje sexual) la reiteración de las formas de conducta expuestas, además de la motivación basada en el sexo de la persona en el caso del acoso por razón de sexo, constituye un requisito intrínseco de la existencia de estos tipos de acoso, siendo el efecto acumulativo el que constituye su condición, al ser el tiempo el que produce los efectos devastadores sobre la salud psíquica y física de la víctima.

IV. – MEDIDAS PREVENTIVAS.

– Comunicación de la declaración de principios y de este protocolo, garantizando su conocimiento efectivo, a todos los integrantes de la empresa.

– Responsabilidad: Todos los trabajadores y trabajadoras tienen la responsabilidad de ayudar a garantizar un entorno laboral en el que se respete la dignidad, y la dirección y mandos deberán tener especialmente encomendada la labor de garantizar que no se produzca acoso de algún tipo bajo su poder de organización.

– Formación: En línea con el compromiso de tolerancia cero hacia cualquier conducta constitutiva de acoso, esta materia será incluida en los programas de formación existentes en la empresa. Dichos programas deberán ir dirigidos a todos los trabajadores y trabajadoras sin distinción alguna. Por lo que respecta a todas aquellas personas que dentro de la empresa tengan alguna función o cometido oficial en el procedimiento de tutela frente al acoso, deberán recibir una formación específica.

V. – PROTOCOLO. PROCEDIMIENTO DE ACTUACIÓN.

1.ª fase: Competencias y asesoramiento.

La Comisión de Igualdad asistirá a las personas afectadas proporcionándoles información y asesoramiento en las posibles actuaciones a seguir. Además, entre otras posibles estarán:

– El poder recibir las denuncias por escrito de cualquier tipo de acoso.

– Recomendar ante la Dirección de Recursos Humanos las medidas preventivas que se consideren oportunas.

– Elaborar un informe con las conclusiones sobre el supuesto acoso investigado, que incluirán los indicios y medios de prueba, sus posibles agravantes o atenuantes.

– Estar informada de las sanciones impuestas y de su cumplimiento.

– Informar de forma confidencial al resto de personas miembros del Comité de Empresa y mandos vinculados al personal afectado sobre las actuaciones llevadas a cabo en el seno de la Comisión.

2.ª fase: Denuncia.

El procedimiento para el trámite de la denuncia será el siguiente:

1. – Presentación de la demanda por parte de la persona afectada, por escrito, haciendo constar los hechos, posibles testigos y medios de prueba, a la Dirección de Recursos Humanos, al Comité de Empresa o directamente a la Comisión de Igualdad.

2. – Traslado de la denuncia a la Comisión de Igualdad, garantizándose la máxima confidencialidad.

3. – Una vez recibida la denuncia y en un plazo de dos días, la Dirección de Recursos Humanos incoará expediente y nombrará una persona integrante de la Comisión como instructora del mismo. Esta persona no podrá tener, ni haber tenido, relación laboral de dependencia o ascendencia con ninguna de las partes.

4. – La instrucción del expediente comprenderá las correspondientes investigaciones/averiguaciones a fin de tomar conciencia de los hechos de una manera objetiva, debiendo realizar las mismas con el debido respeto y tacto hacia las personas afectadas por la denuncia:

– Toma de testimonios de las partes y de personas testigos propuestas por ambas.

– Recogida de información acerca de los medios de prueba que consten en la denuncia.

5. – En el plazo máximo de 15 días naturales, contados a partir de la presentación de la denuncia, la instrucción presentará el expediente a la Comisión para su resolución.

Durante todo el procedimiento, tanto la persona denunciante como la denunciada podrán ser asistidas por un o una representante sindical.

Se establecerán por parte de la dirección de la empresa, si procede, las medidas cautelares necesarias, sin que éstas supongan trato desfavorable para la persona denunciante ni presunción de culpabilidad para la persona denunciada, siendo una de ellas, caso de solicitarlo la persona denunciante, un traslado cautelar de la misma a otro puesto de trabajo, mientras se esclarecen los hechos.

3.ª fase: Conclusión.

Si los hechos analizados resultasen ser constitutivos de falta se procederá a la apertura de un expediente disciplinario siguiéndose el procedimiento ordinario fijado en el Convenio.

A título enunciativo se establece la siguiente enumeración de las faltas:

– Es falta grave el acoso de carácter ambiental.

– Es falta muy grave:

- El acoso sexual explícito.

- El chantaje sexual.

- El acoso moral.

- El acoso por razón de sexo.

- La reincidencia o reiteración en la comisión de una falta grave.

- Cualquier conducta calificada como falta muy grave en sentencia firme.

Será siempre un agravante la situación de contratación temporal o en periodo de prueba de la víctima.

Las sanciones, siempre conformes al Convenio Colectivo o norma superior vigente en cada momento, consistirán en:

– Por falta grave: Desde la suspensión de empleo y sueldo de 2 a 10 días, a la inhabilitación, por plazo no superior a un año, para el ascenso a la categoría superior.

– Por falta muy grave: Desde la suspensión de empleo y sueldo entre 11 días a 2 meses, hasta el despido.

Igual actuación se llevará a cabo con la persona denunciante caso de que se considere la denuncia efectuada bajo el supuesto de mala fe.

Si el resultado del expediente fuera de sobreseimiento, porque se considere que las pruebas no son concluyentes, aunque la denuncia haya sido realizada de buena fe, el denunciante podrá solicitar el traslado de puesto sin que el mismo suponga una mejora o detrimento de sus condiciones laborales.

Una vez cerrado el expediente, se supervisará la situación posterior de las personas intervinientes, a fin de asegurarse de la inexistencia de represalias y de que todo ha vuelto a la normalidad.

Señalaremos que con arreglo al artículo 12 LOIEMH sobre Tutela Judicial Efectiva.

1. – Cualquier persona podrá recabar de los tribunales la tutela del derecho a la igualdad entre mujeres y hombres, de acuerdo con lo establecido en el artículo 53.2 de la Constitución, incluso tras la terminación de la relación en la que supuestamente se ha producido la discriminación.

2. – La capacidad y legitimación para intervenir en los procesos civiles, sociales y contencioso-administrativos que versen sobre la defensa de este derecho corresponden a las personas físicas y jurídicas con interés legítimo, determinadas en las Leyes reguladoras de estos procesos.

3. – La persona acosada será la única legitimada en los litigios sobre acoso sexual y acoso por razón de sexo.

VI. – DISPOSICIÓN FINAL.

Si el contenido de este protocolo fuese contradictorio a cualquier normativa reguladora con validez en un futuro, las personas abajo firmantes se comprometen a su inmediata adecuación.

Y para que conste y surta efecto, se firma y se reconoce el presente documento en Miranda de Ebro, a 16 de mayo de 2013.