



ACUERDO I PLAN DE IGUALDAD DE OPORTUNIDADES ENTRE MUJERES Y HOMBRES DE LA EMPRESA TRANSPORTES ROBER, S.A., EL PROTOCOLO PARA LA PREVENCION DEL ACOSO SEXUAL Y POR EL ACOSO POR RAZON DE SEXO, ASÍ COMO EL MANUAL Y OBLIGACIONES LEGALES DE LA EMPRESA ANTE SITUACIONES DE VIOLENCIA DE GENERO.

VISTO el texto del I PLAN DE IGUALDAD DE OPORTUNIDADES ENTRE MUJERES Y HOMBRES DE LA EMPRESA TRANSPORTES ROBER, S.A., EL PROTOCOLO PARA LA PREVENCION DEL ACOSO SEXUAL Y POR EL ACOSO POR RAZON DE SEXO, así como EL MANUAL Y OBLIGACIONES LEGALES DE LA EMPRESA ANTE SITUACIONES DE VIOLENCIA DE GENERO, acordado entre la representación de la Empresa y de los trabajadores, de fecha 22 de mayo de 2013, y presentado ante esta Delegación Territorial el día 4 de junio de 2013 a través del Registro Telemático de Convenios Colectivos (REGCON), y de conformidad con el artículo 85, 90 y concordantes del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo, y demás disposiciones legales pertinentes, esta Delegación Territorial de la Consejería de Economía, Innovación, Ciencia y Empleo de la Junta de Andalucía,

ACUERDA:

Primero.- Ordenar la inscripción de los citados Acuerdos en el mencionado Registro de esta Delegación Territorial.

Segundo.- Disponer la publicación del indicado Delegado Territorial, José Antonio Aparicio López.

ACUERDO I PLAN DE IGUALDAD DE OPORTUNIDADES ENTRE MUJERES Y HOMBRES DE LA EMPRESA TRANSPORTES ROBER, S.A., EL PROTOCOLO PARA LA PREVENCION DEL ACOSO SEXUAL Y POR EL ACOSO POR RAZON DE SEXO, ASÍ COMO EL MANUAL Y OBLIGACIONES LEGALES DE LA EMPRESA ANTE SITUACIONES DE VIOLENCIA DE GENERO.

1. Introducción

La Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la Igualdad efectiva de mujeres





hombres se debe a que, pese a los importantes avances conseguidos en nuestro ordenamiento en materia de igualdad de género, la realidad demuestra que han sido insuficientes para asegurar la igualdad formal y sustancial entre hombres y mujeres y que son necesarias nuevas intervenciones a nivel legislativo para asegurar una igualdad efectiva sin privilegios ni limitaciones.

El objetivo proclamado por la ley es combatir todas las manifestaciones subsistentes de discriminación por razón de sexo, promover la igualdad real entre mujeres y hombres, remover los obstáculos y estereotipos que impidan alcanzarla, proyectar el principio de igualdad sobre diversos ámbitos de la “realidad social, cultural y artística”, prevenir conductas discriminatorias, también en las relaciones entre particulares en el acceso a bienes y servicios y en el ámbito de las relaciones laborales y en el empleo público y en el derecho a la conciliación de la vida personal, familiar y laboral facilitando una mayor corresponsabilidad en la asunción de obligaciones familiares, además de prever políticas activas de igualdad diseñando instrumentos para ello, el Plan de Igualdad, que se presenta en este documento, se establece con la finalidad de alcanzar uno de los objetivos principales de la Ley: lograr la Igualdad efectiva y real entre mujeres y hombres en las relaciones laborales dentro de la empresa de transportes Rober.

1.1. Relación de elementos de mejora del diagnóstico

- La plantilla presenta un desequilibrio muy importante, debido a que la actividad de la empresa, se encuadra en un sector tradicionalmente muy masculinizado, por lo que se da la existencia de segregación vertical y segregación horizontal, ya que las mujeres se encuentran subrepresentadas, en el conjunto de la plantilla.
- Necesidad de una revisión documental en la que se actualicen e incluyan las políticas de Igualdad de Oportunidades, en base a la actual legislación en la materia.
- No está sistematizado el procedimiento de prevención y actuación por acoso sexual, por razón de sexo, así como de actuación ante situaciones de violencia de género.
- Necesidad de reforzar el compromiso de la empresa con el impulso de las políticas de Igualdad de Oportunidades, incorporando el uso sistemático permanente y amplio de imágenes y lenguaje inclusivo y no sexista, en la comunicación tanto interna como externa de la organización.
- No se da el desarrollo de un Plan Formativo, que permita la integración de los principios y valores en Igualdad de Oportunidades.
- Escaso fomento de las medidas de conciliación laboral y familiar.
- La empresa cuenta, así mismo, con elementos claves para integrar la igualdad





de oportunidades que, sin duda, facilitarán la implementación del Plan de Igualdad y ofrecerá oportunidades interesantes para su buen funcionamiento.

Se destacan los siguientes:

1.2. Relación de Fortalezas del diagnóstico - Carácter de servicio público de la entidad que la convierte en referente en el cumplimiento de la normativa vigente.

- Elevado grado de interacción con la ciudadanía, por lo que su contribución en la eliminación de estereotipos, en relación al empleo femenino, normaliza y favorece el acceso de las mujeres a sectores de actividad altamente masculinizados.

- La empresa ofrece empleo estable y muestra interés por la contratación de mujeres.

- Existencia de una relación fluida y dialogo constante entre la dirección de la empresa y la representación legal de la plantilla.

1.2. Competencias de la Comisión de Igualdad En la fase de implantación y desarrollo del Plan de Igualdad en la empresa, las competencias de la Comisión de Igualdad serían las siguientes:

- Impulsar la difusión del Plan de Igualdad dentro de la empresa y promover su implantación y la consecución de sus objetivos.

- Informar a trabajadores y trabajadoras sobre las acciones que se van a implantar en la empresa

- Fomentar la participación de toda la plantilla en el desarrollo de las acciones.

- Responsabilizarse de la gestión y de la coordinación del Plan.

- Realizar el seguimiento y control del desarrollo de las acciones que se van a implantar en la empresa.

- Evaluar de manera permanente la gestión del Plan de Igualdad de Oportunidades.

- Contar con crédito horario, medios y garantías suficientes para realizar sus funciones.

1. Finalidad y Objetivos del Plan de Igualdad

El objetivo final del Plan de Igualdad no es otro que el de garantizar la igualdad real y efectiva de oportunidades entre mujeres y hombres en el seno de la empresa y evitar cualquier tipo de discriminación laboral.



Para ello, se establecen una serie de acciones que pueden ser:

Acciones correctoras: medidas que tienen por objeto corregir una situación de discriminación directa o indirecta.

Discriminación directa e indirecta:

1. Se considera discriminación directa por razón de sexo la situación en que se encuentra una persona, haya sido o pudiera ser tratada, en atención a su sexo, de manera menos favorable que otra en situación comparable.
2. Se considera discriminación indirecta por razón de sexo la situación en que una disposición, criterio, práctica aparentemente neutros pone a personas de un sexo en desventaja particular con respecto a personas del otro, salvo que dicha disposición, criterio o práctica puedan justificarse objetivamente en atención a una finalidad legítima y que los medios para alcanzar dicha finalidad sean necesarios y adecuados.

Acciones positivas: medidas dirigidas a compensar la situación de desventaja en que se encuentran las mujeres y acelerar el proceso hacia la plena igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres. Por su naturaleza, en su mayoría son de carácter temporal, al preverse su desaparición en el momento que se alcance la igualdad real entre mujeres y hombres. Serán medidas proporcionadas y razonables.

De manera más concreta podemos señalar como objetivos prioritarios:

- Fomentar el incremento de la participación de las mujeres en el mercado laboral.
- Mejorar la empleabilidad de la mujer.
- Mejorar la permanencia en el empleo de las mujeres.
- Potenciar el nivel formativo de las mujeres con el objeto de facilitar el acceso al empleo y su desarrollo profesional.
- Promover la conciliación de la vida laboral, familiar y personal de las personas trabajadoras.
- Eliminar toda forma de discriminación, directa o indirecta, por razón de sexo que pueda existir en la Empresa, en particular las derivadas de la maternidad, cargas familiares y el estado civil.
- Prevenir y evitar las situaciones de acoso que pudieran presentarse en el ámbito de las relaciones laborales, estableciendo mecanismos eficaces para su detección y eliminación.



3. Diagnostico Previo

Las acciones incluidas en el siguiente Plan de Igualdad se encuentran en relación con los resultados del diagnóstico de la situación de la Empresa en materia de igualdad de oportunidades.

4. Acciones y Medidas s Desarrollar Para Integrar la Igualdad

4.1 Selección de personal

Objetivos

* Velar por el cumplimiento de los principios de acceso y selección no discriminatorio por razón de sexo.

* Propiciar la representación equilibrada de mujeres y hombres en la empresa en todos los puestos y áreas.

Medidas

- Redacción no discriminatoria de las ofertas de empleo, utilizando un lenguaje no sexista. (Departamento de RRHH)

- Incluir la descripción objetiva de los puestos de trabajo, incluyendo la formación necesaria para el puesto, así como las funciones a desempeñar con el fin de evitar discriminaciones indirectas. (Departamento de RRHH) - Informar a la representación del personal en relación al número y características de los puestos de trabajo a ofertar, perfil exigido, cargas a realizar y criterios de baremación. (Departamento de RRHH)

- Introducir criterios de discriminación positiva a favor del genero subrepresentado en el proceso de selección. (Departamento de RRHH con participación de la Comisión de Igualdad)

- Realizar campañas de sensibilización y publicidad para facilitar el acceso de las mujeres en aquellos grupos y categorías donde su presencia sea minoritaria. (Comisión de Igualdad)

- Formar en materia de igualdad de oportunidades a las personas que realicen las selecciones. (Departamento de RRHH)

- Difusión de las ofertas de empleo a través de canales que garanticen la recepción de la información en igualdad de condiciones para los hombres y para las mujeres. (Departamento de RRHH)

- Revisión de los criterios establecidos para la selección, corrigiendo aquellos que puedan tener consecuencias directas o indirectas, que limiten el acceso de las





mujeres. (Comisión de Igualdad)

Responsable: Comisión de Igualdad, Area de RRHH.

Calendario: Revisable a los 6 meses.

Indicadores de seguimiento: porcentajes de contratación, realización de campañas, etc.

4.2 Formación, Promoción y Desarrollo Profesional

Objetivos

- * Diseñar un plan de Formación con el objeto de fomentar la promoción de la plantilla.
- * Potenciar el acceso de las mujeres a puestos de mayor responsabilidad.

Medidas

- Elaboración de un Plan de Formación que contemple la impartición de cursos de Igualdad de Oportunidades para toda la plantilla como formación continua, estableciendo un número de horas de asistencia con flexibilidad anual. (Comisión de Igualdad)
- Participación de la Comisión de Igualdad en el diseño del Plan de Formación. (Comisión de Igualdad)
- Valorar el realizar un modulo sobre Igualdad de Oportunidades en todos los cursos de formación que se impartan, con objeto de sensibilizar a la plantilla sobre la necesidad de establecer una política de Igualdad en todos los centros de trabajo y difundir el compromiso como empresa socialmente responsable. (Comisión de Igualdad, Comisión de Formación)
- Realizar campañas de formación en Salud Laboral y Prevención de Riesgos Laborales con perspectiva de género.
(Comisión de Igualdad)
- Realizar una revisión del estudio de riesgo psicosociales desde una perspectiva de género. (Departamento de RRHH)
- La formación del personal debe ser continua, específica e integral, debe tener valor profesional, combinando el modo presencial con la formula on-line, con objeto de conciliar la vida laboral, familiar y personal (Comisión de Igualdad)
- Facilitar la asistencia a la formación para el personal que se halle en situación de





suspensión o excedencia por guarda legal o por cuidado de personas dependientes o en caso de reanudación del trabajo tras estos periodos. Tener una base de datos de contacto de estas personas para convocarlas expresamente. (Departamento de RRHH)

- La Comisión de Igualdad será informada con carácter previo de todo proceso de promoción interna siendo tenidas en cuenta sus valoraciones (Departamento de RRHH)

- La Comisión de Igualdad realizará el seguimiento para el respeto y cumplimiento de la representatividad de mujeres y hombres en todos los puestos de trabajo de la empresa de manera que tienda a la representación equilibrada. (Comisión de Igualdad)

- Valoración de la realización de cursos de formación específicos para la promoción a puestos de responsabilidad, fomentando la participación de las mujeres en los mismos para la ocupación de cualquier puesto de la Empresa. (Comisión de Igualdad)

- Garantizar una política de flexibilización laboral para que la promoción no constituya una mayor dificultad para la conciliación de la vida familiar, laboral y personal. (Departamento de RRHH)

Responsable: Comisión de Igualdad, Area de RRHH, Comisión de Formación

Calendario: Revisable a los 6 meses

Indicadores de seguimiento: cursos de formación realizados, horas de formación por cada sexo, etc.

4.3. Política retributiva

Objetivos

* Seguimiento del sistema retributivo con el objeto de que sea equilibrado e igualitario para todo el personal.

Medidas

- Computar periodos de maternidad y paternidad como jornada realizada

- La percepción de pluses, complementos, se respetarán para aquellas trabajadoras Víctimas de Violencia de Género, víctimas de acoso moral por razón de sexo, o de Acoso sexual en situación de I.T. ya sea por contingencia común o contingencia profesionales

Responsable: Comisión de Igualdad, Departamento de RRHH.





Calendario: Revisable a los 6 meses.

Indicadores de seguimiento: introducción en convenio

4.4. Conciliación de la vida personal, familiar y laboral

Objetivos

- * Establecer criterios que fomenten la conciliación de la vida laboral, familiar y personal.
- * Fomentar la conciliación desde la óptica de la corresponsabilidad entre hombres y mujeres.

Medidas

- Difusión entre la plantilla del compromiso de la empresa en materia de conciliación, así como de las medidas adoptadas en la misma. (Comisión de Igualdad y Departamento de RRHH)
- Informar a la plantilla sobre los derechos en materia de Conciliación de la vida laboral, familiar y personal que establece la Ley de Igualdad. (Comisión de Igualdad y Departamento de RRHH)
- Detección de necesidades de la plantilla en materia de conciliación. (Departamento de RRHH)
- Fomento de la corresponsabilidad. (Comisión igualdad y Comisión de formación)
- Garantizar que el uso de medidas de conciliación no mermen los derechos laborales, ni resten posibilidades de formación. (Departamento de RRHH)
- Estudiar por parte de la Comisión de Igualdad la posibilidad de proponer cambios de turnos, horarios y cambios de vacaciones para facilitar la Conciliación de la vida laboral, familiar y personal. (Comisión de Igualdad)
- Estudiar para una nueva organización de la jornada laboral, desarrollando medidas para favorecer una distribución flexible de la jornada de trabajo, que permita compatibilizar los intereses personales de quienes trabajan, con los intereses empresariales. (Comisión de Igualdad, Comisión de horarios y Departamento de RRHH)
- Cuando el periodo del permiso de maternidad/paternidad, así como una IT derivada de embarazo, parto o lactancia, coincidan con el periodo vacacional se podrán disfrutar dichas vacaciones en momento distinto al de dicho permiso aunque haya terminado el año natural, por tratarse de dos derechos de diferente naturaleza conforme E.T. (Departamento de RRHH)





- Las trabajadoras por permiso de lactancia de un menor de 9 meses tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo pudiendo acumular dicho permiso en jornadas completas tras el permiso de maternidad. Este permiso podrá ser disfrutado indistintamente por el padre o la madre en caso de que ambos trabajen. (Departamento de RRHH)

- Las trabajadoras embarazadas tendrán derecho a ausentarse del trabajo para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto así como el padre trabajador, siempre que las circunstancias lo permitan, previo aviso y justificación a la empresa. (Departamento de RRHH)

- En todo lo regulado sobre permisos retribuidos, reducciones de jornada por motivos familiares, excedencias, se entenderá de aplicación en los mismos términos y condiciones para las parejas de hecho, cuando así sean reconocidas mediante la oportuna acreditación. (Departamento de RRHH)

Responsable: Comisión de Igualdad, Area de RRHH, Comisión de formación, comisión de horarios.

Calendario: Revisión a los 6 meses

Indicadores de seguimiento: introducción en convenio, documentación elaborada, relación de necesidades en la plantilla, etc.

4.5. Acoso Sexual, Acoso por razón de sexo, Violencia de Género y Salud Laboral.

Objetivos

- * Establecer los mecanismos necesarios para prevenir situaciones de acoso sexual y acoso por razón de sexo, y en su caso actuar frente a ellas.
- * Sensibilizar al conjunto de la plantilla en materia de acoso sexual y acoso por razón de sexo.
- * Velar por el cumplimiento de los derechos de las trabajadoras víctimas de violencia de género.
- * Contribuir a una prevención de riesgos laborales con perspectiva de género.

Medidas

- Establecimiento de un Protocolo de actuación para la Detección y Prevención del Acoso Moral, Sexual y/o por razón de Sexo. (Comisión de Igualdad)
- Inclusión de manuales y obligaciones legales de la empresa ante situaciones de violencia de género. (Comisión de Igualdad y Departamento de RRHH)





- Permiso retribuido por el tiempo indispensable para trabajadoras/es sometidas a técnicas de fecundación asistida siempre que las necesidades del servicio lo permitan.

(Departamento de RRHH)

- identificación y definición de los riesgos laborales que implica el desempeño de los puestos de trabajo de las mujeres, sobre todo en situación de embarazo y durante el periodo de lactancia. (Comisión de Igualdad y CSS)

- Vestuarios y servicios, en base al R.D.486/1997 de 14 de abril." Los vestuarios, locales de aseo y retretes estarán separados para hombres y mujeres o deberá preverse una utilización por separado de los mismos. (Comisión de Igualdad y CSS)

- Adaptación del vestuario a utilizar por las trabajadoras.

(Comisión de Igualdad y Departamento de RRHH)

Responsable: Comité de seguridad y salud, comisión de igualdad, área de RRHH.

Calendario: Revisión a los 6 meses.

Indicadores de seguimiento: introducción en convenio, documentación elaborada, etc.

4.6 Comunicación y Sensibilización.

Objetivos

* difundir el plan de igualdad entre la plantilla y hacerlos partícipes del mismo.

* Fomentar la no desigualdad lingüística entre hombres y mujeres.

Medidas

- Garantizar el uso de Lenguaje no sexista en toda la comunicación que realice la empresa: documentos Convenio Colectivo, folletos informativos, Intranet. (Departamento de RRHH)

- Establecer canales de comunicación interna y externa que potencien y visibilicen la Igualdad de Oportunidades en Rober. (Comisión de Igualdad y Departamento de RRHH)

- Difusión de la puesta en marcha del Plan de Igualdad de Oportunidades. (Comisión de Igualdad y Departamento de RRHH)

- Aplicación de un sistema de comunicación libre de imágenes y lenguaje sexistas.





(Comisión de Igualdad y Departamento de RRHH)

Responsable: Comisión de igualdad, área de RRHH

Calendario: Revisable a los 6 meses

Indicadores de seguimiento: introducción en convenio, documentación elaborada, ECT.

5. Fases Del Desarrollo

Desarrollo de un calendario.

6. Evaluación y Seguimiento

Existirá una evaluación continua del grado de cumplimiento de las medidas que se aprueban en este Plan de Igualdad, y del impacto de las mismas sobre diferentes resultados de la Igualdad de Oportunidades entre mujeres y hombres.

Como propuesta general se plantea la necesidad de realizar una Evaluación de seguimiento e impacto de las medidas que se van desarrollando. El seguimiento se realizará de acuerdo a una serie de indicadores determinados de antemano, a los que se podrá añadir otros de carácter cuantitativo y cualitativo que defina la Comisión de Igualdad.

La evaluación del Plan se realizará con carácter semestral, de acuerdo con las siguientes líneas de actuación:

- Grado de cumplimiento de objetivos.

* Resultados obtenidos en función de los indicadores básicos propuestos a los que se podrá añadir otros de carácter cuantitativo y cualitativo que defina la Comisión de Igualdad.

- Impacto en la organización:

* Nivel de participación y compromiso de las personas destinatarias.

* Cambio de actitudes producido.

* Grado de aceptación del Plan de Igualdad.

- Desarrollo metodológico:

* Dificultades encontradas.

* Soluciones planteadas.





-Propuestas de futuro.

* La evaluación será efectuada por la Comisión de Igualdad que elaborará los instrumentos necesarios para su realización.

7. Necesidades Presupuestarias

Las necesarias para el desarrollo y funcionamiento del plan de igualdad.

PROTOCOLO PARA LA PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL Y EL ACOSO POR RAZÓN DE SEXO DE LA EMPRESA TRANSPORTES ROBER

I.- DECLARACION DE PRINCIPIOS Y DERECHOS FUNDAMENTALES EN EL TRABAJO.

La dirección y la representación de trabajadores y trabajadoras de la empresa Transportes Rober se comprometen por ambas partes a regular, por medio del presente Protocolo, la problemática del acoso sexual y del acoso por razón de sexo en las relaciones laborales estableciendo un método que se aplique a la prevención y rápida solución de las reclamaciones relativas a ambos tipos de acoso, 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.

Ser tratada con dignidad y respeto es un derecho de toda persona trabajadora, contemplado en nuestra Constitución y concretado en el ámbito laboral a través del artículo 4.2 e) del Estatuto de los Trabajadores. Dicho precepto estatutario reconoce expresamente el derecho de los trabajadores y las trabajadoras “al respeto de su intimidad, a la consideración debida de su dignidad, comprendida la protección frente al acoso por razón de origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual, y frente al acoso sexual y al acoso por razón de sexo”. La Ley Orgánica 3/2007 para la igualdad efectiva de mujeres y hombres en su artículo 7.4

considera que “el condicionamiento de un derecho o de una expectativa de derecho a la aceptación de una situación constitutiva de acoso sexual o de acoso por razón de sexo se considerará también acto de discriminación por razón de sexo” e insta a las empresas en su artículo 48 a “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 formularse en el seno de la empresa.

En virtud de esta legislación, la dirección y la representación sindical de la empresa se comprometen a crear y mantener un entorno laboral donde se respete la dignidad y la libertad sexual del conjunto de personas que trabajan en su ámbito y asimismo, se garantice la igualdad de trato y el derecho a la





intimidad creando un ambiente de protección frente al acoso sexual y acoso por razón de sexo.

El acoso sexual se concibe como aquella conducta de naturaleza sexual que afecta a la dignidad de la mujer y del hombre, que implica la imposición de requerimientos sexuales no deseados y que supone, por tanto, un atentado contra su libertad sexual.

El acoso sexual en el mundo laboral constituye siempre una discriminación por razón de sexo, y son las mujeres las que lo padecen mayoritariamente, merced a entorno social de desequilibrio de poder que tiende a silenciar los supuestos de acoso sexual, cuando no a culpabilizar a la víctima como provocadora de la situación de acoso.

El acoso por razón de sexo es la situación en que se produce un comportamiento no deseado relacionado con el sexo de una persona con el propósito o el efecto de atentar contra la dignidad de la persona constituyendo otra forma de discriminación sexual.

Ambos tipos de acoso crean un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante u ofensivo, pueden englobar tanto las agresiones físicas como psíquicas y tanto las conductas condicionantes de la contratación como las posteriores a la misma, pueden provenir tanto de los actos de superiores como de compañeros de trabajo o incluso de terceros ajenos a la empresa y pueden afectar a la seguridad, salud y a la integridad física y moral de las trabajadoras y los trabajadores.

El acoso sexual y el acoso por razón de sexo afectan negativamente al trabajo. La ansiedad que produce una situación de acoso en la persona que lo sufre hace que

sea menos eficaz en el trabajo, que abandone su puesto, que no se atreva a denunciar por miedo a represalias o incomprensión, con menor rendimiento y menos motivación, favoreciendo, pues, la frustración, el absentismo y la menor productividad.

En consecuencia, la empresa tiene el deber de garantizar con todos los medios a su alcance que no se produzcan tales situaciones adoptando medidas de prevención; y su personal tiene la responsabilidad de colaborar a mantener un entorno laboral en el que siempre resulte inadmisibles e indeseables el acoso sexual y/o el acoso por razón de sexo.

II.- Definiciones

2.1 El Acoso Sexual

Ley Orgánica 3/2007 para la igualdad efectiva de mujeres y hombres traspone el



concepto de acoso sexual contemplado en la Directiva europea 2002/73/CE y lo define

en su artículo 7.1 como “aquel 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”.

El acoso sexual, por tanto, es la conducta de naturaleza sexual, u otros comportamientos basados en el sexo, que afectan a la dignidad de la mujer y del hombre en el trabajo, y que se exteriorizan por medio de un comportamiento físico o verbal manifestado en actos, gestos o palabras, cuyo sujeto activo sabe o debe saber que dicha conducta es indeseada por la víctima contribuyendo a la creación de un ambiente o clima de trabajo intimidatorio, hostil, ofensivo o humillante.

Esta situación se puede producir tanto dentro como fuera del lugar de trabajo, y puede repercutir sobre la selección previa a la relación contractual, la formación profesional, la continuidad en el trabajo, la promoción profesional y sobre mejoras de las condiciones de trabajo.

La persona acosadora puede formar parte de la plantilla o de la estructura de la empresa pero también puede ser un cliente, un proveedor o un tercero relacionado con la víctima por causa del trabajo.

En definitiva, el acoso sexual consiste en manifestaciones de naturaleza sexual que el acosador sabe o debería saber que son ofensivas por no ser deseadas por la persona que las sufre.

Tipos se Acoso Sexual

A) El chantaje sexual

El chantaje sexual o acoso de intercambio se produce cuando la negativa o la aceptación de una persona a la realización de un acto de contenido sexual, se utiliza como fundamento de una decisión que repercute sobre el acceso al empleo de esta persona, sobre su formación profesional, sobre su continuidad en el trabajo, su promoción profesional o sus condiciones laborales.

Por consiguiente, solo pueden ser sujetos activos de este tipo de acoso las personas que tenga poder para decidir sobre la relación laboral, es decir toda persona jerárquicamente superior.

B) Acoso sexual ambiental

Su característica principal es que los sujetos activos mantienen una conducta de



naturaleza sexual, de cualquier tipo, que tiene como consecuencia producir un contexto intimidatorio, hostil, humillante u ofensivo. La condición afectada es el entorno, el ambiente de trabajo.

En este caso, también pueden ser sujetos activos compañeros y compañeras de trabajo, clientes o terceras personas relacionadas con la empresa.

2.2.- El Acoso por Razon de Sexo

Ley Orgánica 3/2007 para la igualdad efectiva de mujeres y hombres traspone asimismo el concepto de acoso por razón de sexo contemplado en la directiva europea

2002/73/CE y lo define en su artículo 7.2 el acoso por razón de sexo como 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.

Se trata de cualquier acción u omisión realizada en función del sexo de una persona, es, por tanto, un acoso relacionado con el género, es decir, con el conjunto de estereotipos culturales y sociales asociados al sexo de las personas y relacionado, en especial, con las situaciones de embarazo, maternidad, de asunción de otras cargas familiares o del ejercicio de derechos relacionados con la conciliación de la vida laboral, personal y familiar, que tenga como finalidad o consecuencia atentar contra la dignidad de la persona, sea mujer u hombre, a través de la creación de un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo.

El acoso por razón de sexo se puede producir tanto en el lugar de trabajo como fuera del mismo, pero siempre como consecuencia de una relación de trabajo y bajo el

ámbito de dirección de la empresa. Puede ser llevado a cabo por los mismos miembros de la empresa o por terceros relacionados con la víctima por su trabajo.

Para que exista acoso por razón de género en el trabajo se tienen que dar los siguientes requisitos:

o Que se produzcan en el ámbito de la organización o dirección de una empresa o como consecuencia de una relación de trabajo.

o Que el trato peyorativo o degradante tenga su fundamento en la pura y simple constatación del sexo de la persona perjudicada.

o Que dicho comportamiento revista de suficiente gravedad, en función de su intensidad, reiteración o efectos sobre la salud de la trabajadora o trabajador.





III. MEDIOS DE INFORMACION Y DIVULGACION

Con el propósito de prevenir, desalentar, evitar y sancionar los comportamientos de acoso sexual y de acoso por razón de género en esta empresa, se divulgará el presente protocolo de la siguiente forma:

- Difusión del protocolo en todos los medios de comunicación de la empresa.
- Difusión expresa del mismo a toda la plantilla bien a través de un boletín o de sus nóminas.

Además la Dirección de la empresa y su representación sindical, a través del Comité de Empresa, se comprometen a fomentar el respeto y la sensibilización entre todo el personal de la empresa promoviendo jornadas y charlas, elaborando material didáctico y realizando campañas informativas y cualquier acción necesaria para el cumplimiento de los fines de este Protocolo.

IV. Recursos

Se constituirá una Comisión de Igualdad, formada paritariamente por la Empresa y la representación de los trabajadores y trabajadoras que será la encargada de prevenir, evitar, controlar y solucionar los casos de acoso sexual y de acoso por razón de sexo mediante medidas concretas y efectivas para prevenir y evitar este tipo de conductas y situaciones.

Puede asumir estas funciones la Comisión de Igualdad creada para la elaboración, aplicación y seguimiento del Plan de Igualdad de la empresa. En cuanto a la prevención del acoso sexual y el acoso por razón de sexo se refiere, la función de la Comisión consistirá en promover medidas concretas y efectivas en el ámbito de dirección de la empresa para combatir ambos tipos de discriminaciones, realizando labores de prevención mediante la información, sensibilización y formación y de investigación de los casos de acoso y elaboración en su caso, de una propuesta de solución, asegurando la igualdad de oportunidades y la no discriminación entre hombres y mujeres.

Para conseguir todo esto, este equipo deberá recibir formación sobre habilidades sociales, información legal y formación exhaustiva sobre el acoso sexual y el acoso por razón de sexo en el trabajo. La dirección de la empresa se encargará de proveer a la Comisión de Igualdad de los medios materiales necesarios y de la disponibilidad horaria, siempre que sea posible, precisa para poder desarrollar sus objetivos.

En caso de que alguno de los miembros de la comisión estuviese involucrado en un procedimiento de acoso o tuviese con la víctima alguna relación de parentesco, de





amistad o enemistad manifiesta, o de superioridad o subordinación jerárquica inmediata, quedará automáticamente invalidado para formar parte de dicho proceso. Si

fuere la persona denunciada, quedará invalidada para cualquier procedimiento hasta la resolución de su caso. En estas situaciones, la parte correspondiente sustituirá al invalidado de común acuerdo con la otra parte.

Funciones de la Comisión de Igualdad en materia de acoso La Comisión de Igualdad tendrá las siguientes competencias:

- a) Concienciar a todo el personal de la empresa sobre la inaceptabilidad en el entorno laboral de toda situación de acoso sexual y acoso por razón de sexo.
- b) Encargarse de la difusión del material didáctico, información y formación a las trabajadoras y los trabajadores en materia de acoso sexual y por razón de sexo.
- c) Velar porque la información llegue a la plantilla de modo directo, claro y eficaz, así como constatar que los canales de comunicación y los instrumentos habilitados para ello funcionen correctamente.
- d) Recibir información y registrar todas las denuncias relativas a acoso sexual y acoso por razón de sexo.
- e) Llevar a cabo la investigación de los hechos denunciados, para lo que dispondrá de toda la información y documentación relacionada con el caso, del libre acceso a las dependencias de la empresa y de la colaboración de todo el personal.
- f) Recomendar y encauzar ante el Departamento de Personal las medidas precautorias que estime convenientes.
- g) Elaborar un informe de conclusiones del caso investigado, instando si corresponde, la apertura de un procedimiento disciplinario contra la persona denunciada, debiendo ser informada de tal extremo y de la sanción impuesta.
- h) Recibir información sobre el cumplimiento de las sanciones impuestas como consecuencia de casos de acoso sexual y el acoso por razón de sexo.
- i) Cualesquiera otras que pudieran derivar de la naturaleza de sus funciones y de lo contemplado en el presente Protocolo.

La Comisión de Igualdad, ante un caso concreto, podrá delegar en uno o una de sus integrantes o asesoras o asesores, a elección de la persona del denunciante, las siguientes competencias:

1. Atender a la persona que denuncia ser víctima de acoso e iniciar las





actuaciones precisas.

2. Entrevistar a las personas implicadas en dependencias adecuadas de la Empresa
3. Asesorar a la víctima en la tramitación ante la empresa de las medidas provisionales o definitivas que resulten convenientes adoptar.
4. Elaboración de un informe preliminar sobre el caso con propuesta de solución.

V. Procedimiento de Actuación

El procedimiento ha de ser ágil, conciso, claro y confidencial, ha de otorgar credibilidad y se ha de proteger la intimidad, confidencialidad y dignidad de las personas afectadas evitando que tengan que acudir de un sitio a otro buscando asesoramiento y relatando su historia continuamente.

Asimismo, procurará la protección suficiente de la víctima en cuanto a su seguridad y su salud, teniendo en cuenta las posibles consecuencias tanto físicas como psicológicas que se deriven de esta situación, atendiendo muy especialmente a las circunstancias laborales que rodeen a la presunta víctima.

Se establecen dos cauces para denunciar la situación de acoso sexual o acoso por razón de sexo, siempre en un entorno confidencial y urgente. La persona acosada deberá ponerlo en conocimiento de la Comisión de Igualdad trasladándola a la dirección de la Empresa por medio de cualquiera de los dos procedimientos que a continuación se explican, sin perjuicio de la utilización paralela o posterior por parte de la víctima de la vía judicial.

1. Procedimiento Preliminar

Si la persona afectada entiende que es factible, se intentará resolver el problema de manera informal en un primer momento y como fase previa al procedimiento formal. En este sentido, es posible que al explicar claramente a la persona acosadora que dicha conducta no es bien recibida, que es ofensiva o incómoda y que interfiere en el trabajo de la afectada, se solucione el problema.

Será la Comisión de Igualdad la encargada de realizar esta tarea, preferentemente por escrito.

En el supuesto de que sea la representación sindical, un miembro del Comité de Empresa o un trabajador o trabajadora de confianza de la víctima quien denuncie la situación de acoso, la comunicación a la Comisión deberá hacerse por escrito.

Cuando la Comisión intervenga, se limitará a reunirse con la persona que este ejerciendo el acoso para explicarle que su comportamiento es inadmisibles,





instándole por tanto, a su cese inmediato.

En un plazo máximo de 7 días la persona integrante de la Comisión de Igualdad encargada del caso dará por finalizado este procedimiento y valorará la consistencia de la denuncia y el resultado obtenido, proponiendo las actuaciones que estimen conveniente, incluida la apertura del procedimiento formal.

Si la persona denunciante no queda satisfecha con la solución propuesta o la misma es incumplida por el agresor o agresora, podrá presentar la denuncia a través del procedimiento formal.

Todo el procedimiento será urgente y confidencial, protegiendo en todo momento la intimidad y dignidad de las personas afectadas, y el archivo de las actuaciones será custodiado por la Comisión de Igualdad.

2. Procedimiento Formal

Denuncias y Quejas:

La persona acosada o cualquier otra persona relacionada con la empresa que tenga conocimiento de alguna situación de acoso sexual o por razón de sexo podrá denunciar, personalmente o a través de la representación sindical o del Comité de empresa, al presunto agresor o agresora, haciendo llegar su denuncia a la Comisión o a cualquiera de las personas asesoras para la igualdad que formen parte de la Comisión.

Toda vez que la investigación se inicie, ya sea a instancias de una tercera persona, de la representación sindical o de la dirección de la empresa, o de la misma persona acosada, se formalizará la denuncia de forma escrita.

Medidas Cautelares

En los casos en los que la Comisión estime que los hechos denunciados son graves o muy graves, iniciará los trámites para solicitar la separación cautelar de la persona acosada de la persona acosadora, y propondrá a la Dirección las medidas cautelares que estime oportunas y proporcionadas a las circunstancias del caso, sin que en ningún caso, dichas medidas puedan suponer para la víctima un perjuicio económico, ni una modificación sustancial de sus condiciones de trabajo.

Tramitación

La persona acosada elegirá, entre las personas integrantes de la Comisión, a un asesor o asesora confidencial que será el encargado o la encargada de llevar a cabo la investigación. En caso de que la denuncia sea presentada por persona distinta a la víctima se ofrecerá a la víctima esta posibilidad, siendo en su defecto





la propia Comisión la encargada de nombrar a la persona asesora que se ocupe de la investigación del caso.

La persona asesora se pondrá, en su caso, en contacto con la víctima. Posteriormente, comunicará a la persona denunciada la naturaleza y el contenido de la

denuncia a través de carta certificada y con acuse de recibo, concediendo 2 días de plazo máximo para contestar a la misma. Asimismo pondrá en conocimiento del departamento de personal el inicio de las actuaciones.

La persona asesora no podrá tener, ni haber tenido, relación laboral de dependencia o ascendencia con ninguna de las partes. Llevará personalmente la investigación, pudiendo utilizar los medios que estime convenientes para esclarecer los hechos denunciados, tales como hablar con los testigos, con las personas interesadas, recabar informes periciales, etc., manteniendo siempre la confidencialidad en las actuaciones.

Durante todo el procedimiento tanto la persona denunciante como la denunciada podrá ser asistida por una persona de su confianza de la empresa, ya sea de la dirección o de la representación sindical.

Confidencialidad de la investigación

A lo largo de todo el procedimiento se mantendrá una estricta confidencialidad y todas las investigaciones se llevarán a cabo con sensibilidad, discreción y con el mayor respeto tanto a la persona denunciante como a la denunciada.

La comisión trasladará la obligación de confidencialidad a todas las personas intervinientes.

Informe de Conclusiones

Finalizada la investigación, en el plazo máximo de 14 días contados desde la fecha de presentación de la denuncia, la persona instructora de la investigación presentará ante la Comisión un informe preliminar del caso con una propuesta de solución.

El informe será discutido y aprobado por la Comisión, con las modificaciones, ampliaciones o concreciones pertinentes, convirtiéndose en un informe de conclusiones.

La Comisión instaurará en su caso la apertura del procedimiento disciplinario contra la persona denunciada.

Graduación





El acoso sexual se considerará siempre una falta muy grave, pudiendo ser causa de despido disciplinario, y así deberá reflejarse como Acuerdo entre la dirección y la representación sindical de la empresa.

El acoso por razón de sexo se tipificará como una falta leve, grave o muy grave en función de su intensidad, reiteración o afectación a la salud de la persona perjudicada.

Su tipificación también será incluida en Acuerdo entre la dirección y la representación sindical de la empresa.

A efectos de valorar la gravedad de los hechos y determinar las sanciones que, en su caso, pudieran imponerse, se tendrán como circunstancias agravantes las siguientes:

1. Que la persona denunciada sea reincidente en la comisión de actos de acoso sexual o de acoso por razón de sexo.
2. Que la víctima sufra algún tipo de discapacidad, física o mental.
3. Que la víctima haya sufrido graves alteraciones psicológicas médicamente acreditadas.
4. Que la víctima esté en periodo de prueba, tenga un contrato en prácticas o temporal.
5. Que el acoso se produzca durante un proceso de selección de personal.
6. Que se ejerzan presiones/ represalias sobre la víctima, testigos o personas de su entorno laboral o familiar con el objeto de evitar o entorpecer la investigación.

VII. Disposiciones Varias.

* En todas las comunicaciones, que como consecuencia de la sanción deberán realizarse se omitirá el nombre de la persona objeto del acoso sexual.

* En el supuesto de resolución del expediente con sanción, que no conlleve el traslado forzoso o el despido, la empresa tomará las medidas oportunas para que el agresor o la agresora y la víctima no convivan en el mismo ambiente laboral (departamento, dependencia etc.) teniendo la persona agredida la opción de permanecer en su puesto o la posibilidad de solicitar un traslado, el cual será resuelto, de manera preferente y excepcional, no pudiendo suponer un detrimento de sus condiciones de trabajo.

* Si se han producido represalias o ha habido perjuicios para la víctima durante el acoso y/o el procedimiento de investigación, ésta tendrá derecho a ser restituida en las condiciones en que se encontraba antes del mismo.





- * La Comisión para la Igualdad supervisará la imposición y velará por el cumplimiento efectivo de las sanciones motivadas por supuestos de acoso sexual y acoso por razón de género, para lo que será informada de tales extremos, conforme se apliquen por parte de la Dirección de la Empresa.
- * Las sanciones previstas para las situaciones de acoso deberán establecerse en Acuerdo entre la dirección y la representación sindical de la empresa.
- * Las represalias ejercidas contra las personas que colaboren con la investigación de los supuestos de acoso o sobre aquellas que los denuncien de buena fe serán consideradas como falta laboral, procediendo la apertura del correspondiente expediente disciplinario
- * Anualmente la Comisión elaborará un informe, sin datos concretos, de las actuaciones llevadas a cabo en materia de acoso, el cual será publicado por los medios habituales de comunicación con los que cuente la empresa.
- * El procedimiento de actuación de la Comisión funcionará independientemente de las acciones legales que puedan ejercerse ante cualquier instancia administrativa o judicial.

VIII. Referencias Normativas

- Declaración Universal de Derechos Humanos
- Constitución Española de 1978
- Estatuto de los Trabajadores
- Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.
- Ley para la promoción de la igualdad de género en Andalucía.
- RD Leg. 5/2000 de Infracciones y Sanciones en el Orden Social:
- Ley de Procedimiento Laboral
- Código Penal
- Código Civil
- Convenio colectivo aplicable

En _____, a ___ de _____ de 201__.

Fdo.





MANUAL Y OBLIGACIONES LEGALES DE LA EMPRESA ANTE SITUACIONES DE VIOLENCIA DE GENERO ACREDITACION DE LAS TRABAJADORAS VICTIMAS

La Ley establece como condición para que las trabajadoras que hayan sufrido violencia de género puedan ejercer sus derechos, acreditar la situación ante el empresario mediante la orden de protección dictada por el juez a favor de la víctima, o excepcionalmente con el informe del Ministerio Fiscal que indique la existencia de indicios de que la demandante es víctima de violencia de género hasta tanto se dicte la orden de protección.

A los efectos del ámbito de aplicación de la LOMPIVG, violencia de género es la que se ejerce sobre las mujeres por parte de los hombres que sean o hayan sido sus cónyuges o que estén o hayan estado ligados a ellas por relaciones de afectividad, con o sin convivencia.

Jornada de Trabajo, Reducción, Permisos.

La trabajadora víctima de violencia de género tendrá derecho, para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral, a la reducción de la jornada de trabajo con disminución proporcional del salario y a la reordenación del tiempo de trabajo, a través de la adaptación del horario, de la aplicación del horario flexible o de otras formas de ordenación del tiempo de trabajo que se utilicen en la empresa.

Estos derechos se podrán ejercitar en los términos que para estos supuestos concretos se establezcan en los convenios colectivos, o conforme al acuerdo entre la empresa y la trabajadora afectada. En su defecto, la concreción de estos derechos corresponderá a la trabajadora, incluidos los relativos a la resolución de discrepancias.

Así mismo:

- Permisos de trabajo retribuidos de duración determinada para las personas trabajadoras víctimas de violencia de género con el fin que pueda normalizar su situación con motivo de tener que cambiar de domicilio y/o residencia, realizar los trámites para solicitar asistencia letrada, asistir a las comparecencias judiciales, acudir a consultas de tratamiento psicológico.
- Anticipar el periodo vacacional para aquellas personas trabajadoras víctimas que lo soliciten.
- Concesión de anticipos con facilidades de pago para las personas trabajadoras víctimas.

Cambio de Centro De Trabajo en la Misma Localidad o En Distinta.





La trabajadora víctima de violencia de género que se vea obligada a abandonar el puesto de trabajo en la localidad donde venía prestando sus servicios, para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral, tendrá derecho preferente a ocupar otro puesto de trabajo, del mismo grupo profesional o categoría equivalente, que la empresa tenga vacante en cualquier otro de sus centros de trabajo.

En tales supuestos, la empresa estará obligada a comunicar a la trabajadora las vacantes existentes en dicho momento o las que se pudieran producir en el futuro. El traslado o el cambio de centro de trabajo tendrán una duración inicial de seis meses, durante los cuales la empresa tendrá la obligación de reservar el puesto de trabajo que anteriormente ocupaba la trabajadora.

Terminado este período, la trabajadora podrá optar entre el regreso a su puesto de trabajo anterior o la continuidad en el nuevo. En este último caso, decaerá la mencionada obligación de reserva.

Suspensión o Extinción del Contrato de Trabajo y Derecho a Percibir Prestación por Desempleo

El período de suspensión tendrá una duración inicial que no podrá exceder de seis meses, salvo que de las actuaciones de tutela judicial resultase que la efectividad del derecho de protección de la víctima requiriese la continuidad de la suspensión.

En este caso, la jurisdicción podrá prorrogar la suspensión por períodos de tres meses, con un máximo de dieciocho meses.

Tras la suspensión del contrato, la trabajadora víctima de violencia de género tiene derecho a la reincorporación a su puesto de trabajo, que debe ser reservado durante todo el periodo de la suspensión.

Durante el periodo de suspensión, y siempre que se reúna los requisitos de cotización exigidos por el Texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social (LGSS), se tiene derecho a percibir la prestación de desempleo.

Se incluye en la LGSS como situación legal de desempleo.

Además:

- El período de suspensión se considera periodo de cotización a efectos de las correspondientes prestaciones de la Seguridad Social.
- Las cotizaciones a la Seguridad Social tenidas en cuenta para percibir prestación por desempleo durante la suspensión del contrato así como las efectuadas durante la percepción de desempleo durante la suspensión del contrato, podrán ser tenidas en cuenta para una nueva prestación.





- Mientras la trabajadora víctima de la violencia de género, tanto en los supuestos de suspensión como extinción del contrato, está percibiendo la prestación, el Servicio Público de Empleo tendrá en cuenta su situación a la hora de exigirle el cumplimiento del compromiso de actividad (obligación de buscar activamente empleo, aceptar una colocación adecuada, inserción profesional, etc.).
- La trabajadora, la cual decide la extinción del contrato laboral como consecuencia de ser víctima de violencia de género, tendrá derecho si reúne los requisitos de cotización a percibir prestación de desempleo.

Acreditación de La Situación Legal de Desempleo.

A efectos de hacer efectivo el derecho a la prestación de desempleo de la trabajadora víctima de violencia de género que suspende o extingue su contrato de trabajo, se acreditará por comunicación escrita del empresario sobre la extinción o suspensión temporal de la relación laboral, junto con la orden de protección a favor de la víctima o, en su defecto, junto con el informe del Ministerio Fiscal que indique la existencia de indicios sobre la condición de víctima de violencia de género.

Ausencias o Faltas de Puntualidad

Las ausencias o faltas de puntualidad de la trabajadora motivadas por la situación física o psicológica derivada de la violencia de género, se considerarán justificadas, cuando así lo determinen los servicios sociales de atención o servicios de salud según proceda, sin perjuicio de que dichas ausencias sean comunicadas por la trabajadora a la empresa a la mayor brevedad. Pese al carácter justificado de las ausencias, la LOMPIVG establece la obligación de la trabajadora de comunicar a la empresa con la mayor brevedad posible las ausencias.

Despido de la Trabajadora Víctima de V^a De G^o

No pueden ser tenidas en cuenta a efectos de despido por causas objetivas, las faltas de asistencia “motivadas por la situación física o psicológica derivada de violencia de género, acreditada por los servicios sociales de atención o servicios de salud, según proceda”.

Será declarado nulo el despido de “las trabajadoras víctimas de violencia de género por el ejercicio de los derechos de reducción o reordenación de su tiempo de trabajo, de movilidad geográfica, de cambio de centro de trabajo o de suspensión de la relación laboral, en los términos y condiciones reconocidos en esta Ley, salvo que se declare la procedencia del despido por motivos no relacionados con el ejercicio del derecho a los permisos y excedencia señalados”.
(Firmas ilegibles).

