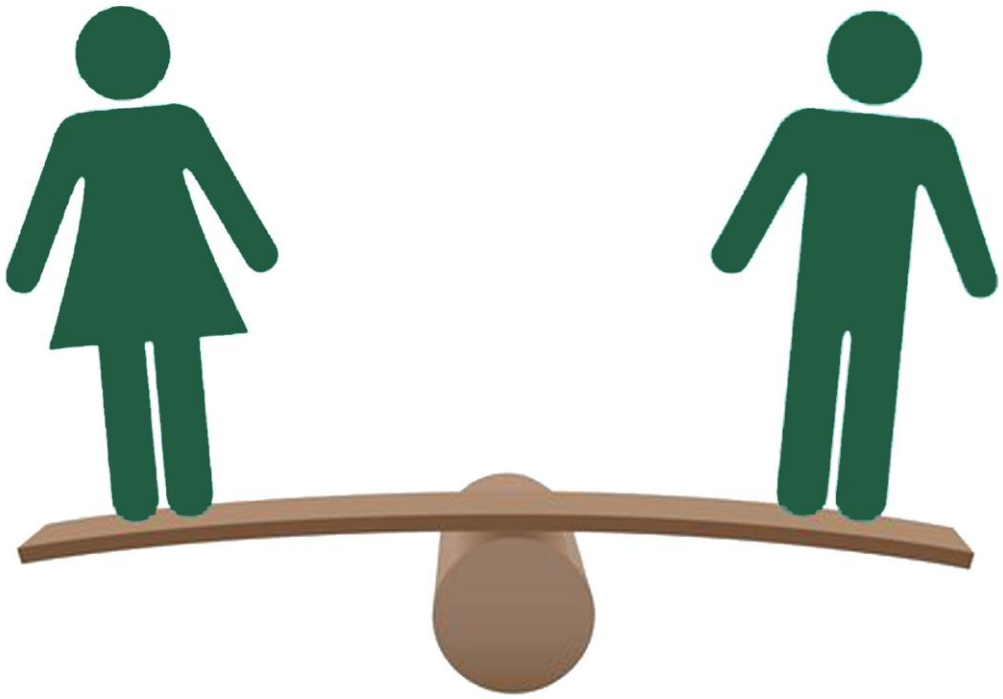
PLAN DE IGUALDAD 2016 - 2018



CONCENTRA SERVICIOS Y MANTENIMIENTO, S.A.U

ÍNDICE

1. INTRODUCCIÓN 2
2. COMPROMISO DE LA DIRECCIÓN 3
3. DIAGNÓSTICO PREVIO 4
3.1 Datos Generales 4
4. OBJETIVOS DEL PLAN DE IGUALDAD 12
5. RESPONSABLE DE IMPLANTACIÓN DEL PLAN DE IGUALDAD 12
6. ÁREAS DE ACTUACIÓN 13
6.1. Área de Acceso al Empleo 13
6.2. Área de Conciliación 13
6.3. Área de Clasificación Profesional, Promoción y Formación 14
6.4. Área de Retribuciones 16
6.5. Área de comunicación y lenguaje no sexista 17
7. VIOLENCIA DE GÉNERO: DERECHOS EN EL ÁMBITO LABORAL 19
8. SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN DEL PLAN DE IGUALDAD 20
8.1. Composición de la Comisión de Seguimiento 20
8.2. Funcionamiento 20
8.3. Documentación de las Acciones 21
8.4. Seguimiento de las Acciones 21
8.5. Evaluación de las Acciones 20
8.6. Comunicación 20
9. VIGENCIA DEL PLAN DE IGUALDAD 23
10. ANEXOS 23
9. 1. FICHAS ACCIÓN ÁREAS DE ACTUACIÓN 23
9.2. PROTOCOLO ACOSO 32

1. INTRODUCCIÓN

El 22 de marzo del 2007 se aprobó la Ley Orgánica 3/2007 para la Igualdad Efectiva de mujeres y hombres. En el artículo 14 de la Constitución Española se proclama el derecho a la igualdad y a la no discriminación por razón de sexo. Por otra 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 pretende promover la adopción de medidas concretas a favor de la igualdad en las empresas, situándolas en el marco de la negociación colectiva, para que sean las partes, libre y responsablemente, las que acuerden su contenido.

El artículo 45 de la ley obliga a las empresas de más de 250 trabajadores a negociar con los representantes legales de los trabajadores un Plan de Igualdad. Éste estará formado por un conjunto de medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre mujeres y hombres y de acción positiva.

CONCENTRA SERVICIOS es una Compañía líder en el sector de Servicios y Mantenimiento, y abarca como actividades principales de la empresa, el sector Limpieza, el sector Construcción, Metal y otros auxiliares. La Dirección de CONCENTRA SERVICIOS SAU desde siempre se ha mostrado comprometida con la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres y ha tratado en la medida de lo posible, de facilitar la conciliación de la vida personal y laboral de sus trabajadores y trabajadoras, no obstante consciente de sus obligaciones como empresa, se plantea el reto de definir e implantar el presente Plan de Igualdad.

Para ello, de forma previa y contando con la participación del personal, se ha realizado un diagnóstico de situación en el que se ha llevado a cabo un análisis de datos e indicadores. Además, se han estudiado y analizado los procedimientos y prácticas en materia de conciliación de la vida personal y laboral y de igualdad de oportunidades llevadas a cabo en la empresa.

Con la información obtenida en la fase de diagnóstico y con las aportaciones del personal se ha elaborado el presente Plan de Igualdad, que pretende ser una herramienta para hacer de CONCENTRA SERVICIOS SAU una empresa más igualitaria.

2. COMPROMISO DE LA DIRECCIÓN

CONCENTRA SERVICIOS SAU declara **su compromiso en el establecimiento y desarrollo de políticas que integren la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres,** sin discriminar directa o indirectamente por razón de sexo , así como en el impulso y fomento de medidas para conseguir la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres como un principio estratégico de nuestra Política Corporativa y de Recursos Humanos, de acuerdo con la definición de dicho principio que establece la Ley orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva entre mujeres y hombres.

En todos y cada uno de los ámbitos en que se desarrolla la actividad de esta empresa, desde la selección a la promoción, pasando por la política salarial, la formación, las condiciones de trabajo y empleo, la salud laboral, la ordenación del tiempo de trabajo y la conciliación, **asumimos el principio de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.**

Respecto a la comunicación, tanto interna como externa, **se informará de las decisiones que se adopten a este respecto y se proyectará una imagen de la empresa acorde con este principio de igualdad de oportunidades** entre mujeres y hombres.

Asimismo, la Dirección de la Empresa, quiere manifestar su **firme rechazo a cualquier conducta de acoso sexual o acoso por razón de sexo.** Con el fin de salvaguardar este principio ético, se implementará el Protocolo de Acoso, anexo en el presente Plan de Igualdad, y se emplearán las medidas necesarias para evitar la existencia de este tipo de conductas en CONCENTRA SERVICIOS SAU.

Los principios enunciados se llevarán a la práctica **mediante la puesta en marcha del presente Plan de Igualdad** y a través de la implantación de acciones que supongan mejoras respecto a la situación presente, arbitrándose los correspondientes sistemas de seguimiento, con la finalidad de avanzar en la consecución de la igualdad real entre mujeres y hombres en la empresa y por extensión, en el conjunto de la sociedad.

Para llevar a cabo este propósito, se cuenta con la representación legal de trabajadores y trabajadoras, tal y como establece la Ley Orgánica 3/2007 para la igualdad efectiva entre mujeres y hombres.

3. DIAGNÓSTICO PREVIO

Siendo conscientes de que el Plan de Igualdad debe diseñarse según las características de nuestra organización, hemos realizado una amplia labor de diagnóstico para detectar aspectos relevantes sobre:

- La estructura organizativa de la empresa ,
- Las condiciones laborales habituales de la misma,
- Y otros temas de relevancia que se hayan observado en el diagnóstico.

A continuación, exponemos en tablas los datos obtenidos de la Organización, tomando como fecha de diagnóstico el 1 de Enero de 2016, y teniendo en cuenta que es una Entidad cambiante y dinámica, por la propia actividad operativa de la Compañía y el sector en la que está encuadrado.

3.1. Datos generales

A. Área Limpieza (Convenios Limpieza y Contratas Ferroviarias).

Tabla 1: Plantilla desagregada por sexo

	Mujeres	%	Hombres	%	Total
Plantilla desagregada por sexo	456	77,81	130	22,18	586

Tabla 2: Porcentaje de plantilla con contrato fijo o indefinido desagregada por sexo

	Mujeres	%	Hombres	%	Total
Plantilla con contrato fijo	305	81,11	71	18,88	376

Tabla 3: Distribución de la plantilla por edades

Distribución de la plantilla por edades					
Bandas de edades	Mujeres	%	Hombres	%	Total
Menos de 20 años					
20-29 años	18	3,07	16	2,73	34
30- 45 años	109	18,60	51	8,70	160
46 y más años	329	56,14	63	10,75	392
TOTAL	456	77,81	130	22,18	586

Tabla 4: Distribución de la plantilla por tipo de contratos

Distribución De La Plantilla Por Tipo De Contratos					
Tipo de contrato	Mujeres	%	Hombres	%	Total
Temporal a tiempo completo	9	1,53	23	3,92	32
Temporal a tiempo parcial	107	18,25	36	6,14	143
Fijo discontinuo	25	4,26			25
Indefinido a tiempo completo	48	8,19	31	5,29	79
Indefinido a tiempo parcial	265	45,22	40	6,82	305
Prácticas	1	0,17	1	0,17	2
Aprendizaje					
Otros (becas de formación, etc.)					
TOTAL	456	77,62	130	22,34	586

Tabla 5: Distribución de la plantilla por antigüedad

Distribución de la plantilla por antigüedad					
Antigüedad	Mujeres	%	Hombres	%	Total
Menos de 6 meses	35	5,96	13	2,21	48
De 6 meses a 1 año	12	2,047	3	0,51	15
De 1 a 3 años	31	5,29	22	3,75	53
De 3 a 5 años	46	7,85	30	5,12	39
De 6 a 10 años	111	18,94	23	3,92	115
Más de 10 años	221	37,71	39	6,65	209
TOTAL	456	77,79	130	22,16	586

Tabla 6: Distribución de la plantilla por categorías profesionales

Distribución de la plantilla por categorías profesionales					
CATEGORÍA	FEMENINO	%	MASCULINO	%	TOTAL
TECNICO	2	0,34	2	0,34	4
GESTOR TECNICO	1	0,17	2	0,34	3
ENCARGADO	7	1,19	4	0,68	11
JEFE DE EQUIPO	12	2,04	4	0,68	16
ESPECIALISTA	21	3,58	60	10,24	81
LIMPIADOR/A	412	70,31	55	9,39	467
PEÓN	1	0,17	1	0,17	2
ORDENANZA			2	0,34	2
TOTAL	456	77,82	130	22,18	586

Tabla 7: Sueldo medio por categorías profesionales

Sueldo medio por categorías profesionales			
CATEGORÍA	Femenino	Masculino	TOTAL
TÉCNICO	21.246,74	18.406,55	39.653,29
GESTOR TÉCNICO	19.000,05 *	43.499,98 *	62.500,03
ENCARGADO	17.894,48	14.028,00	31.922,47
JEFE DE EQUIPO	14.679,18	17.713,86	32.393,04
ESPECIALISTA	10.580,59	13.590,03	24.170,62
LIMPIADOR/A	8.222,83	10.721,77	18.944,60
PEÓN	10.245,84	17.726,63	27.972,47
ORDENANZA		19.194,88	19.194,88
TOTAL	101.869,71	154.881,70	256.751,41

***Esta desviación viene motivada por un caso determinado en el que el trabajador traía un salario pactado, aparejado a una mayor responsabilidad y experiencia.**

Tabla 8: Distribución de la plantilla por horas semanales de trabajo

Distribución de la plantilla por horas semanales de trabajo					
Nº de horas	Mujeres	%	Hombres	%	Total
Menos de 20 horas	220	37,54	31	5,29	251
De 20 a 35 horas	178	30,38	36	6,14	214
De 36 a 38 horas	11	1,88	13	2,22	24
39 horas	47	8,02	50	8,53	97
Más de 40 horas	-		-		
TOTAL	456	77,82	130	22,18	586

Tabla 9: Medidas realizadas en el ámbito de conciliación

Derechos ejercidos en materia de conciliación en el último año			
Medidas		Mujeres	Hombres
Reducción Jornada		3	0
Permiso maternidad		3	0
Paternidad		-	0
Riesgo durante el embarazo		3	-
Excedencia cuidado hijo/familiar		5	0
Lactancia	Acumulada	3	0
	Sin acumular	0	0

B. Área Mantenimiento (Convenios Construcción, Metal y Jardinería)

Tabla 1: Plantilla desagregada por sexo

	Mujeres	%	Hombres	%	Total
Plantilla desagregada por sexo	49	7,7	590	92,3	639

Tabla 2: Porcentaje de plantilla con contrato fijo o indefinido desagregada por sexo

	Mujeres	%	Hombres	%	Total
Plantilla con contrato fijo	28	10,56	237	89,43	265

Tabla 3: Distribución de la plantilla por edades

Distribución de la plantilla por edades					
Bandas de edades	Mujeres	%	Hombres	%	Total
Menos de 20 años			1	0,15	1
20-29 años	4	0,63	67	10,48	71
30- 45 años	30	4,69	290	45,38	320
46 y más años	15	2,35	232	36,31	247
TOTAL	49	7,67	590	92,33	639

Tabla 4: Distribución de la plantilla por tipo de contratos

Distribución De La Plantilla Por Tipo De Contratos					
Tipo de contrato	Mujeres	%	Hombres	%	Total
Temporal a tiempo completo	15	2,35	297	46,47	312
Temporal a tiempo parcial	6	0,94	57	8,92	63
Fijo discontinuo					
Indefinido a tiempo completo	28	4,38	230	35,99	258
Indefinido a tiempo parcial			6	0,94	6
Prácticas					
Aprendizaje					
Otros (becas de formación, etc.)					
TOTAL	49	7,67	590	92,33	639

Tabla 5: Distribución de la plantilla por antigüedad

Distribución de la plantilla por antigüedad					
Antigüedad	**Mujeres**	**%**	**Hombres**	**%**	**Total**
Menos de 6 meses	6	0,94	113	20,08	119
De 6 meses a 1 año	11	1,72	19	2,97	30
De 1 a 3 años	16	2,50	119	18,62	135
De 3 a 5 años	3	0,47	69	10,80	72
De 6 a 10 años	4	0,63	113	17,68	117
Más de 10 años	9	1,41	157	24,57	166
TOTAL	49	7,67	590	92,33	639

Tabla 6: Distribución de la plantilla por categorías profesionales

Distribución de la plantilla por categorías profesionales					
CATEGORÍA	**FEMENINO**	**%**	**MASCULINO**	**%**	**TOTAL**
RESPONSABLE ÁREA	3	0,47	12	1,88	15
TECNICO	6	0,94	7	1,10	13
GESTOR TECNICO	6	0,94	27	4,23	33
PERITO y APAREJADOR	0	0,00	6	0,94	6
INSPECTOR	1	0,16	1	0,16	2
MAESTRO INDUSTRIAL	0	0,00	5	0,78	5
ENCARGADO	1	0,16	24	3,76	25
JEFE DE EQUIPO	0	0,00	18	2,82	18
OFIC. 1ª	5	0,78	335	52,43	340
OFIC. 2ª	0	0,00	58	9,08	58
OFICIAL 3ª	0	0,00	51	7,98	51
ADMTIVO/AUXILIAR	19	2,97	18	2,82	37
ORDENANZA/RECEPCION	8	1,25	4	0,63	12
PEON	0	0,00	24	3,76	24
TOTAL	49	7,67	590	92,33	639

Tabla 7: Sueldo medio según categorías profesionales

Sueldo medio por categorías profesionales			
CATEGORÍA	Femenino	Masculino	TOTAL
RESPONSABLE ÁREA	43.634,65	46.442,41	90.077,06
TECNICO	35.847,23	25.497,19	61.344,42
GESTOR TECNICO	24.676,76	28.856,92	53.533,68
PERITO y APAREJADOR	0	22.886,86	22886,86
INSPECTOR	18.114,04	18.114,04	36.228,08
MAESTRO INDUSTRIAL	0	21.502,37	21.502
ENCARGADO	24.710,00	24.929,98	49.639,98
JEFE DE EQUIPO	0	21.059,32	21059,32
OFIC. 1ª	20.259,38	20.243,92	40.503,30
OFIC. 2ª	0	17.524,59	17524,59
OFICIAL 3ª	0	17.272,55	17272,55
AUXILIAR	15.371,30	17.406,29	32.777,59
ORDENANZA	15.949,15	10.963,25	26.912,40
PEON	0	14.981,27	14981,27
TOTAL	198.562,51	307.680,96	506.243,47

TABLA 8: Distribución de la plantilla por horas semanales de trabajo

Distribución de la plantilla por horas semanales de trabajo					
Nº de horas	Mujeres	%	Hombres	%	Total
Menos de 20 horas	1	0,16	17	2,66	18
De 20 a 35 horas	9	1,41	42	6,57	51
De 36 a 39 horas	1	0,16	24	3,75	25
40 horas	38	5,95	507	79,34	545
Más de 40 horas	-		-		
TOTAL	49	7,68	590	92,32	639

Tabla 9: Medidas de conciliación realizadas

Derechos ejercidos en materia de conciliación en el último año			
Medidas		Mujeres	Hombres
Reducción Jornada		3	0
Permiso maternidad		3	0
Paternidad		-	11
Riesgo durante el embarazo		0	-
Excedencia cuidado hijo/familiar		2	0
Lactancia	Acumulada	3	0
	Sin acumular	0	0

Tabla 10: Formación último año

FORMACIÓN ULTIMO AÑO					
DENOMINACION CURSOS	MUJERES	%	HOMBRES	%	TOTAL
1. NIVEL BASICO EN EL SECTOR DE LA CONSTRUCCIÓN	1	16,67	5	83,33	6
2.RETRIBUCIÓN Y COMPENSACIÓN	1	100	0	0	1
3.OPERADOR DE APARATOS	1	6,67	14	93,33	15
4. MASTER EN MANTENIMIENTO INDUSTRIAL	0	0	1	100	1
5. INGLÉS ONE TO ONE	4	80	1	20	5
6. MANTENIMIENTO DE INSTALACIONES DE CLIMATIZACIÓN Y VENTILACIÓN-EXTRACCIÓN.	0	0	2	100	2
7. SEGURIDAD TRABAJOS EN ALTURA	0	0	10	100	10
8. GESTIÓN DE SERVICIOS CON GYM	0	0	13	100	13
9. INSTALACIÓN Y MANTENIMIENTO DE FIBRA ÓPTICA	0	0	5	100	5
10. EXTINCIÓN CONTRA INCENDIOS QUE EMPLEAN GASES FRUORADOS COMO AGENTE EXTINTOR	0	0	5	100	5
11. MÁSTER EN ASESORIA FISCAL	0	0	1	100	1
12. OPERADOR DE PLATAFORMAS	0	0	6	100	6
13. GESTIÓN POR INDICADORES Y PROCESOS	2	18,19	9	81,81	11
14. PRL PARA LA CONSTRUCCIÓN	1	12,5	7	87,5	8
15. SEGURIDAD EN EL MANEJO DE PUENTE-GRUA.	0	0	8	100	8
TOTAL	10	10,3	87	89,7	97

4. OBJETIVOS DEL PLAN DE IGUALDAD

Con la implantación del Plan de Igualdad de Enero de 2016 a Diciembre de 2018 se pretende la consecución de los siguientes objetivos:

A. Promover la defensa y aplicación efectiva del principio de igualdad entre hombres y mujeres, garantizando en CONCENTRA SERVICIOS SAU las mismas oportunidades de acceso al empleo, desarrollo profesional, formación continua, retribución y condiciones de trabajo a todos los niveles.

B. Asegurar que la gestión de Recursos Humanos cumple con los requisitos legales de aplicación en CONCENTRA SERVICIOS SAU en materia de igualdad de oportunidades.

C. Lograr una representación equilibrada de hombres y mujeres en todas las áreas y puestos de trabajo de la organización.

D. Velar por el mantenimiento de las medidas que favorezcan la conciliación de la vida laboral con la vida familiar y personal de las trabajadoras y trabajadores de CONCENTRA SERVICIOS SAU.

E. Crear la Comisión de Seguimiento del Plan de Igualdad, cuya función es la de velar por el correcto desarrollo del plan, garantizar su correcta ejecución, generar todas aquellas medidas necesarias y evaluarlas.

F. Promover, mediante acciones de comunicación y sensibilización, la igualdad de oportunidades en todos los niveles organizativos de CONCENTRA SERVICIOS SAU.

5. RESPONSABLE DE IMPLANTACIÓN DEL PLAN DE IGUALDAD

La Dirección de la Empresa designará una persona **Responsable de la Implantación del Plan de Igualdad.** Esta persona será la responsable última de la implantación, seguimiento y evaluación de las acciones implantadas con motivo de la puesta en marcha del presente Plan de Igualdad.

Periódicamente deberá informar a la **Dirección de la Empresa** y a la **Comisión de Seguimiento del Plan de Igualdad,** de la situación en la implantación de las acciones previstas en el Plan de Igualdad.

6. ÁREAS DE ACTUACIÓN

6.1. Área de Acceso al Empleo

CONCENTRA SERVICIOS SAU evitará cualquier tipo de discriminación por razón de género en los procesos de selección y contratación de personal.

Objetivo

Promover la igualdad de oportunidades en el acceso de las personas a los procesos de selección de CONCENTRA SERVICIOS SAU, con el fin de favorecer a aquéllos colectivos participantes en el proceso, en el que estén menos representados por tipo de puesto o categoría profesional.

Acciones:

A. Dotar al personal de CONCENTRA SERVICIOS SAU que interviene en los procesos de selección de personal de los criterios de mérito y capacidad, a efectos de eliminar el sesgo de género en los procesos de selección e incorporación a la empresa.

B. En los procesos de selección, se dará prioridad a las candidaturas femeninas /masculinas ante igual cualificación, experiencia y capacitación, en aquellos puestos de trabajo donde estén menos representados / as. Asimismo, se dotará a las personas que realicen entrevistas de selección de un guión de entrevista en el que se advierta sobre la obligación de emplear un lenguaje no sexista.

6.2. Área de Conciliación

Objetivo

Velar por el cumplimiento de las medidas de conciliación, para favorecer la misma de un modo efectivo y avanzado, en consonancia con la voluntad de CONCENTRA SERVICIOS de facilitar la conciliación de la vida familiar a todos los empleados de la empresa.

Acciones:

A. La empresa permanecerá atenta a nuevas necesidades en materia de conciliación que pudieran surgir entre sus empleados y empleadas. Para ello, el Departamento de Recursos Humanos, la Representación Legal de los Trabajadores, cualquier otra persona de la empresa, podrá comunicar a la Persona Responsable de la Implantación del Plan de igualdad y/o a la Comisión de Igualdad, necesidades o sugerencias en esta

materia para su estudio, consideración y posterior propuesta a la Dirección de la Empresa.

B. La empresa valorará mejoras en relación a los permisos y licencias relacionadas con la maternidad/paternidad y la lactancia.

C. Con respecto a la reducción de jornada, se favorecerá dicha reducción con flexibilidad, considerando todas las opciones posibles y eligiendo, siempre que se respeten las necesidades organizacionales.

6.3. Área de Clasificación Profesional, Promoción y Formación

En CONCENTRA SERVICIOS SAU, pensamos que la búsqueda de la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres no se debe limitar al acceso al empleo, sino que debe continuar una vez que la persona entra a formar parte de la organización.

Nuestros sistemas de clasificación profesional están establecidos en los diferentes Convenios Colectivos de la empresa. Por las diferentes actividades que se realizan dentro de la empresa se detecta la existencia de una diferencia en la distribución de hombres y mujeres por áreas y puestos de trabajo, encontrándose la mujer menos representada en determinados niveles y puestos de trabajo y a la inversa, existen puestos de trabajo en los que el hombre se encuentra menos representado. Esto en parte es debido al tipo de actividad, ya que las personas que están encuadradas en el convenio colectivo de Limpieza suelen ser mujeres, y las encuadradas en el convenio colectivo de Construcción o Metal suelen ser hombres. Aún siendo este matiz inherente a la actividad, la empresa velará por la mejor distribución de mujeres y hombres en los diferentes niveles, categorías y puestos de trabajo dentro de la organización.

7.3.1 Clasificación profesional

Objetivo

Alcanzar una distribución más uniforme y equilibrada entre mujeres y hombres en todas las áreas de trabajo y en todos los niveles jerárquicos de la empresa.

Acciones:

A. Se revisará el Sistema de Clasificación Profesional de la empresa, eliminando cualquier requisito o denominación de puesto de carácter sexista o discriminatorio y se comunicará a la plantilla los resultados de esta revisión empleando los medios de comunicación internos de la empresa.

B. Se procurará favorecer la incorporación o adscripción de mujeres y de hombres a aquellas áreas o puestos de trabajo en los que se encuentran menos representados hasta alcanzar una distribución equitativa. Para ello ante la existencia de candidaturas tanto internas como externas con iguales o similares capacidades, méritos y experiencia profesional, etc., se optará por la del sexo minoritario en esa área o puesto de trabajo.

7.3.2 Promoción

Objetivo

Garantizar el compromiso de emplear en todos los procesos de promoción y desarrollo profesional, criterios basados en los principios de mérito, capacidad y adecuación al puesto de trabajo, valorando las candidaturas sobre la base de la idoneidad y garantizando que cada puesto de trabajo o cargo de responsabilidad es ocupado por el candidato o candidata más adecuado, con ausencia de cualquier discriminación por razón de sexo.

Acciones:

A. Mantener los planes de carrera o planes de promoción profesional, que garantizan el desarrollo profesional de mujeres y hombres dentro de la organización.

B. Fomentar, en igualdad de condiciones, la promoción profesional de la mujer en la empresa a puestos en los que se encuentran infra-representadas y, a la inversa, en el caso de los hombres.

7.3.3 Formación

En CONCENTRA SERVICIOS SAU consideramos que la formación es fundamental para que las personas que integran la organización, puedan mejorar las capacidades y conocimientos relacionados con sus ámbitos de trabajo, y con el desarrollo de sus funciones y responsabilidades, así como con el posible desarrollo de una carrera profesional en la empresa. Por todo ello la formación debe ser igualmente accesible para hombres y mujeres.

Objetivo

Promocionar mediante la formación interna a aquellas personas, independientemente

del sexo, que estén sujetas a los Planes de Carrera de la empresa, velando por la no discriminación en las evaluaciones de desempeño que se puedan realizar para valorar el Plan de Carrera de cada uno de ellos.

Acciones:

A. Garantizar el acceso en igualdad de oportunidades para hombres y mujeres a la formación interna en la empresa, con el fin de promover el desarrollo de la carrera profesional y su adecuación a los requisitos de los puestos de trabajo, mejorando su empleabilidad interna.

B. Garantizar que las condiciones de acceso a los programas de formación no contengan ningún tipo de sesgo de género. Realizar cursos o jornadas de formación en igualdad de oportunidades y lenguaje no sexista dirigida a cualquier empleado con personal a su cargo, y a todos los delegados y delegada de personal.

C. Realizar acciones de comunicación y sensibilización en igualdad de oportunidades y lenguaje no sexista dirigida a todo el personal de la Empresa.

D. Se pondrá especial atención en la formación y el reciclaje profesional de aquellas personas que se reincorporan tras el ejercicio de los derechos de maternidad, paternidad o cualquier otro basado en necesidades de conciliación de la vida familiar y laboral. Para lo cual se incluirá como uno más de los criterios de admisión en las acciones formativas de carácter interno el estar disfrutando o haber disfrutado durante el año anterior al de la entrega de la solicitud de alguna medida de conciliación.

E. Proporcionar formación en materia de Igualdad de Oportunidades, y en los criterios de mérito y capacidad, a quienes participen en la toma de decisiones de cara a las promociones internas, a efectos de eliminar el sesgo de género en los procesos de promociones en la empresa.

6.4. Área de Retribuciones

La política retributiva CONCENTRA SERVICIOS S.A.U., basada en la aplicación de los conceptos retributivos establecidos en los diferentes convenios colectivos de aplicación en la empresa, históricamente no ha contemplado diferencias entre sexos, no obstante y debido a los pactos individuales con ciertos profesionales que ocupan puestos de difícil cobertura, o bien **mejoras voluntarias** pactadas con el ocupante del puesto, existen en algunos puestos de trabajo ciertas diferencias salariales.

Objetivo

Garantizar la no discriminación salarial por ningún concepto de los definidos en este Plan de Igualdad, ni por razón de sexo, religión, raza, ni ningún otro motivo especificado en la Ley de Igualdad referida.

Acciones:

A. Mantener el sistema de retribución empleado, que no contemple diferencias en función del sexo, retribuyendo igual a hombres y mujeres que realizan el mismo trabajo o con la misma responsabilidad.

B. Fomentar el equilibrio en el sistema retributivo, mediante un análisis profundo de las causas de las desviaciones retributivas o escalones entre hombres y mujeres en las categorías profesionales en las que esto sucede, con el fin de minimizar las diferencias retributivas por categoría profesional.

6.5. Área de comunicación y lenguaje no sexista

CONCENTRA SERVICIOS S.A.U. entiende que la comunicación corporativa es un reflejo de la misión, visión y valores de la organización. Para ello prestará especial atención en tratar de transmitir una imagen de empresa comprometida con la Igualdad de Oportunidades.

Objetivo

Comunicar los contenidos del presente Plan de Igualdad a los trabajadores Y trabajadoras de la empresa, un factor clave en el éxito de la implantación del mismo.

Acciones:

A. Suprimir en la documentación interna, soportes publicitarios, memorias, etc., de CONCENTRA SERVICIOS SAU el empleo de lenguaje o imágenes de carácter sexista o discriminatorio.

B. Dar a conocer entre el personal que integra la empresa los contenidos del Plan de Igualdad, así como del marco normativo vigente en materia de igualdad y conciliación, realizando para ello las campañas, comunicados, etc., que en caso se entiendan que son el mejor medio/para hacer llegar dichos contenidos a los trabajadores y las trabajadoras.

C. Diseño y puesta en marcha de un plan de comunicación para la plantilla, dando a conocer los conceptos de Igualdad de Trato y No Discriminación.

D. En adelante, en la documentación interna de la empresa se suprimirá el empleo del masculino como genérico para referirse tanto a hombres como a mujeres.

E. Se realizaran acciones de difusión de los contenidos del Plan de Igualdad utilizando los medios internos de comunicación interna (tablones de anuncios, circulares anexas a la nómina, intranet, reuniones, etc.), y pondrá a disposición de la Representación Legal de los Trabajadores Y Trabajadoras, copias del mismo a efectos de consulta y conocimiento por parte del personal.

F. Recoger, analizar y valorar todas las sugerencias sobre igualdad de oportunidades que se remitan a la Comisión de Seguimiento del Plan de Igualdad, dando una respuesta a todas ellas a través de los medios de comunicación internos más apropiados.

G. Se utilizará lenguaje no sexista e imágenes libres de estereotipos de género en los soportes publicitarios de la empresa.

H. Dar a conocer entre los empleados y empleadas las medidas de conciliación existentes en la empresa, tanto las establecidas por legislación como las incluidas en cada convenio colectivo de aplicación en la empresa.

I. La empresa difundirá entre las trabajadoras y los trabajadores de las diferentes actividades, empleando los medios de comunicación interna existentes, las acciones en materia de conciliación implantadas hasta la fecha, de acuerdo con la legislación vigente.

J. La empresa comunicará un cuadro resumen en el que figurarán las medidas de conciliación establecidas en cada convenio colectivo asociadas a la legislación de aplicación.

7. VIOLENCIA DE GÉNERO: DERECHOS EN EL ÁMBITO LABORAL.

Según el Artículo 21, Ley Orgánica 1/2004, de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género, la violencia de género tiene repercusión en la situación laboral de las mujeres que la sufren, y por ello, la Ley les reconoce derechos en este ámbito para asegurar la efectividad de su protección y hacer posible que reciban la asistencia social integral a que tienen derecho.
Para ejercer estos derechos las trabajadoras deben acreditar la situación de violencia de género, bien mediante sentencia por la que se condene al agresor, la orden de protección o, excepcionalmente y hasta tanto se dice la orden de protección, mediante informe del Ministerio Fiscal que indique la existencia de indicios de que la mujer es víctima de violencia de género.

Los derechos reconocidos para personas afectadas por la Violencia de Género son:

. Reducción de la jornada laboral, con reducción del salario en la misma proporción.
. Reordenación del tiempo de trabajo.
. Derecho preferente al cambio de centro con reserva del puesto de trabajo durante los primeros 6 meses.
. Derecho a la suspensión de la relación laboral con reserva de puesto de trabajo.
. Derecho a la extinción del contrato de trabajo con derecho a la prestación por desempleo.
. No tienen consideración de faltas de asistencia al trabajo las ausencias motivadas por la situación física o psicológica de la trabajadora a consecuencia de la violencia de género, circunstancia que deberá acreditarse por los servicios sociales o los servicios de salud.
. El despido o extinción del contrato será nulo si se produce con ocasión del ejercicio de sus derechos, por parte de la trabajadora víctima de violencia de género.

CONCENTRA SERVICIOS se compromete a cumplir escrupulosamente con la aplicación de estos derechos en los casos que proceda, y a valorar otras medidas complementarias en este ámbito.

8. SEGUIMIENTO Y EVALUACION DEL PLAN DE IGUALDAD

Con objeto de realizar un seguimiento de la implantación del Plan de Igualdad de CONCENTRA SERVICIOS SAU, se constituye el Comisión de Seguimiento del Plan de Igualdad, el órgano responsable de realizar el seguimiento y evaluación de la implantación efectiva del mismo. En él se encuentra representada la empresa y los trabajadores y las trabajadoras mediante su representación legal. A continuación se describen sus competencias y normas de funcionamiento.

8.1. Composición del Comisión de Seguimiento

La comisión estará compuesta por ocho miembros: cuatro miembros por parte de los Sindicatos firmantes del Plan de Igualdad, representando, equitativamente, a los dos sectores de actividad principal de la empresa; y cuatro miembros por parte de la empresa. Asimismo, podrá la Comisión verse ampliada con la presencia de Asesores de los Sindicatos Mayoritarios de cada Sector de Actividad con representación significativa en la empresa.

8.2. Funcionamiento

8.2. 1. Reuniones

La Comisión de Seguimiento del Plan de Igualdad se reunirá de forma ordinaria anualmente, al menos. Las reuniones serán convocadas por la Persona Responsable de la Implantación del Plan de Igualdad quien deberá elaborar el orden del día de las reuniones y levantar acta de los comentarios realizados por cualquiera de las partes y de los acuerdos adoptados.

Asimismo, se podrán convocar reuniones extraordinarias a solicitud de cualquiera de las partes.

Las funciones principales de la Comisión de Seguimiento del Plan de Igualdad serán el seguimiento del cumplimiento de las Acciones descritas en los anexos del presente Plan, la corrección de las desviaciones o incidencias que sucedan, la definición y puesta en marcha de cualquier otra Acción que se estime conveniente, y la resolución de dudas sobre el Plan durante la vigencia del mismo.

8. 2.2 Actas

Se levantará acta de lo tratado en cada reunión donde quedarán recogidos los acuerdos y compromisos alcanzados. El acta será leída y aprobada en cada reunión.

El seguimiento y evaluación del cumplimento de los objetivos y de la efectiva implantación de las acciones propuestas en este Plan de Igualdad resulta una actividad fundamental, ya que permite apreciar su adecuación y en caso necesario reformular los objetivos y acciones propuestas.

La persona Responsable de la Implantación del Plan de Igualdad, en colaboración con la Comisión de Seguimiento del Plan de Igualdad, será la responsable de la planificación de las acciones de mejora y de realizar el seguimiento de su implantación y la evaluación de resultados.

8.3. Documentación de las Acciones

Cada una de las acciones contenidas en este Plan de Igualdad será definida y documentada por la Comisión de Seguimiento del Plan de Igualdad con la creación de una **Ficha de Seguimiento por Acción.** La persona responsable de la Implantación del Plan de Igualdad deberá custodiar las fichas de seguimiento por Acción.

En las fichas de seguimiento por acción, se definirán los indicadores oportunos (cuantitativos, cualitativos o de ambos tipos) para verificar que se alcanzan los objetivos.

8.4. Seguimiento de las Acciones

Periódicamente, en las reuniones de la Comisión de Seguimiento del Plan de Igualdad, se realizará un seguimiento de las acciones vigentes, registrando la información oportuna en las Fichas de Seguimiento de cada acción y adoptando las decisiones oportunas en función de los resultados de dicho seguimiento.

8.5. Evaluación de las Acciones

Una vez concluida cada acción, la Comisión de Seguimiento del Plan de Igualdad, en función de los resultados de los indicadores definidos, realizará una variación en los resultados obtenidos con la implantación de la acción registrando los resultados en el apartado Valoración Global de la ficha de seguimiento por acción.

8.6. Comunicación

Con una **periodicidad anual,** la persona Responsable de la Implantación, en colaboración con la Comisión de Seguimiento del Plan de Igualdad, elaborarán un **informe de seguimiento y evaluación del Plan de Igualdad.**

En este informe se recogerá el avance en la implantación de las acciones, el grado de

consecución de los objetivos propuestos, los resultados de indicadores, personas beneficiarias y en definitiva, toda aquella información relevante relacionada con la implantación del Plan de Igualdad.

Los contenidos de este informe deberán ponerse en conocimiento de la Dirección de la Empresa, de la Representación Legal de los Trabajadores Y las Trabajadoras Y del colectivo de la Plantilla, empleando los medios de comunicación más oportunos en cada caso.

9. VIGENCIA DEL PLAN DE IGUALDAD

La Dirección de la Empresa, conjuntamente con la Representación Legal de los Trabajadores y las Trabajadoras, acuerdan establecer una vigencia que abarcará el periodo comprendido entre el **1 de Enero de 2016 y el 31 de Diciembre de 2018.**

Una vez finalizado este periodo y tras haber realizado de manera periódica una evaluación y seguimiento del mismo, tal y como se describe en los apartados anteriores, se procederá a la negociación de un nuevo Plan de Igualdad o posible prórroga del mismo; modificándose los puntos que sean necesarios, eliminando los alcanzados y creando nuevos en función de las necesidades y situaciones que pudieran surgir.

Las futuras mejoras relacionadas con medidas de conciliación e igualdad que pudieran surgir de la negociación próximos convenios, siempre que los negociadores así lo estimen conveniente, se incorporarán al presente Plan de Igualdad.

10. ANEXOS

10. 1. FICHAS ACCIÓN ÁREAS DE ACTUACIÓN

FICHA ACCION AREAS ACTUACIÓN		
PLAN IGUALDAD CONCENTRA SERVICIOS SAU		
Ficha de Acción N°: 1	**Área: ACCESO AL EMPLEO Y CONTRATACIÓN**	
Objetivo:	Asegurar la igualdad de oportunidades en los procesos de reclutamiento y selección de personal de CONCENTRA SERVICIOS SAU, velando porque en las pruebas de selección se atienda exclusivamente a criterios de mérito y capacidad, garantizando que todas las candidaturas reciben el mismo trato durante en todo el proceso.	
Acción:	- Establecer los criterios de mérito y capacidad en el acceso al empleo, con el fin de eliminar el sesgo de género en los procesos de selección e incorporación a la empresa. Estos criterios serán participados también por los Gestores de Servicio, en su papel de apoyo de los procesos de selección de puestos de oficialía y auxiliares. También serán de conocimiento por parte de los representantes de la Comisión de Seguimiento del Plan de Igualdad. - Revisar los canales de reclutamiento que habitualmente usa la empresa, con el objetivo de eliminar los sesgos de género que se puedan producir en la publicación de las ofertas a través de estos canales de reclutamiento. - Promover, en el área de Reclutamiento y Selección, la contratación de las personas menos representadas para ese puesto de trabajo, con el fin de equilibrar las plantillas en su representación de género por puesto. - Realizar ampliaciones de jornada en las categorías profesionales con contratos parciales, siempre que las necesidades de los servicios lo permitan.	
Fecha Inicio (prevista):	01/08/2016 Fecha fin	Hasta fin vigencia del Plan
Responsable de Implantación:	Dirección de RRHH. Área de Selección y Formación.	
Indicador		**Fecha de Cálculo**
Número de personas contratadas cada año en función de las categorías profesionales, desagregado por sexo.		Cada Diciembre, hasta fin de vigencia del Plan
Firma :		

FICHA DE SEGUIMIENTO POR ACCION		
PLAN IGUALDAD GRUPO CONCENTRA		
Ficha de Acción N°: 2	**Área: CONCILIACIÓN**	
Objetivo/s:	Promover entre los empleados y empleadas las medidas de conciliación existentes en la empresa, tanto las establecidas por legislación como las incluidas en el convenio colectivo.	
Acción:	- Facilitar por parte de la empresa la reducción de jornada, realizándose un estudio previo de las necesidades de servicio. - La empresa valorará las necesidades de la plantilla en materia de conciliación, y colgará las medidas en esta materia (permisos, reducciones de jornada, excedencia, etc.) previstas por la legislación, más aquellas mejoras, si las hubiera después de la valoración de necesidades, en los canales de comunicación interna previstos al efecto.	
Fecha Inicio (prevista):	**01/08/2016 Fecha Fin (prevista):**	**Hasta fin vigencia Plan**
Responsable de Implantación:	Dirección de RRHH. Área de RRLL.	
Indicadores		**Fecha de Cálculo**
Número de personas que han accedido a cada permiso en comparación con datos de años anteriores. **Número de usuarios que acceden al Campus Concentra y se descargan el documento de medidas de conciliación.** **Número de personas que contestan en la valoración de necesidades con respecto al total de la plantilla.**		Diciembre de cada año, y hasta fin vigencia Plan.
Firma:		

FICHA ACCION AREAS ACTUACIÓN		
PLAN IGUALDAD CONCENTRA SERVICIOS SAU		
Ficha de Acción N°: 3	**Área: CLASIFICACIÓN PROFESIONAL, PROMOCIÓN Y FORMACIÓN**	
Objetivo:	Alcanzar una distribución más uniforme y equilibrada entre mujeres y hombres en todas las áreas de trabajo y en todos los niveles jerárquicos de la empresa.	
Acción:	Se revisará el sistema de clasificación profesional de la empresa, eliminando cualquier requisito o denominación de puesto de carácter sexista o discriminatorio y se comunicará a la plantilla los resultados de esta revisión empleando los medios de comunicación Internos de la empresa. Además, se instruirá a los empleados/as que gestionen personal, para que comuniquen estas acciones.	
Fecha Inicio (prevista):	01/08/2016 Fecha fin	Hasta fin vigencia Plan
Responsable de Implantación:	Dirección de RRHH. Área de Nóminas y Contratación.	
Indicador		**Fecha de Cálculo**
Revisión del sistema de clasificación profesional con índice de error 0.		Diciembre de cada año y hasta fin vigencia Plan
Firma :		

FICHA ACCION AREAS ACTUACIÓN		
PLAN IGUALDAD CONCENTRA SERVICIOS SAU		
Ficha de Acción N°: 4	**Área: CLASIFICACIÓN PROFESIONAL, PROMOCIÓN Y FORMACIÓN**	
Objetivo:	- Mantener los sistemas de promoción existentes, que garantizan la no discriminación mediante la utilización de criterios objetivos. - Equilibrar la presencia de mujeres y hombres en los distintos niveles profesionales, - Mantener los planes de carrera o planes de promoción profesional, que garantizan el desarrollo profesional de mujeres y hombres dentro de la organización. - Fomentar, en igualdad de condiciones, la promoción profesional de la mujer en la empresa a puestos en los que se encuentren infra representadas y, a la Inversa, en el caso de los hombres, incidiendo en los puestos en que el salario es mayor.	
Acción:	Proporcionar formación en materia de Igualdad de Oportunidades y en el Protocolo de Acoso a quieres participen en la toma de decisiones de cara a las promociones internas, y en general, a todas las personas que lleven personas a su cargo, a efectos de eliminar el sesgo de género en los procesos de promoción interna en la empresa. Facilitar la promoción interna hacia categorías superiores y que las bandas retributivas sean mayores a colectivos que se encuentren infra representados.	
Fecha Inicio (prevista):	01/08/2016 Fecha fin	Hasta fin vigencia Plan
Responsable de Implantación:	Dirección de RRHH. Área de Desarrollo.	
Indicador		**Fecha de Cálculo**
Número de personas que han promocionado y categorías en las que se ha dado.		Diciembre de cada año y hasta el fin vigencia Plan.
Firma :		

FICHA ACCION AREAS ACTUACIÓN		
PLAN IGUALDAD CONCENTRA SERVICIOS SAU		
Ficha de Acción N°: 5	**Área: CLASIFICACIÓN PROFESIONAL, PROMOCIÓN Y FORMACIÓN**	
Objetivo:	Aumentar la formación de empleados y empleadas de la empresa que, por su categoría profesional, han sido menos representados en los Planes de Formación anuales de la empresa.	
Acción:	Proporcionar formación en temas de interés para favorecer el reciclaje profesional y las posibilidades de promoción a los empleados y empleadas de la empresa. Se pondrá especial atención en la formación y el reciclaje profesional de aquellas personas que se reincorporan tras el ejercicio de los derechos de maternidad, paternidad o cualquier otro basado en necesidades de conciliación de la vida familiar y laboral. Dar formación en los criterios de acceso al empleo por parte de los empleados que intervengan en dicho acceso. Toda esta formación será en horario laboral, siempre que sea posible, para facilitar la vida personal y familiar.	
Fecha Inicio (prevista):	01/08/2016 Fecha fin	Hasta fin vigencia Plan
Responsable de Implantación:	Dirección de RRHH. Área de Selección y Formación	
Indicador		**Fecha de Cálculo**
Número de personas por actividad, desagregada por sexo, y horario en que se imparte la formación.		Diciembre de cada año y hasta el fin vigencia Plan.
Firma :		

FICHA ACCION AREAS ACTUACIÓN		
PLAN IGUALDAD CONCENTRA SERVICIOS SAU		
Ficha de Acción N°: 6	**Área: RETRIBUCIONES**	
Objetivo:	Reducir la brecha salarial en aquellas categorías profesionales donde esta brecha existe y es muy significativa.	
Acción:	Estudiar las brechas salariales en las distintas categorías profesionales, especialmente en las categorías donde esa brecha salarial es significativa, con el fin de proponer medidas de impacto para la reducción de la brecha salarial.	
Fecha Inicio (prevista):	01/08/2016 Fecha fin	Hasta fin vigencia Plan
Responsable de Implantación:	Dirección de RRHH. Área de Desarrollo.	
Indicador		**Fecha de Cálculo**
Evolución desglosada por sexos de las retribuciones por puesto de trabajo, comparándolo con el resultado del diagnóstico inicial.		Diciembre de cada año y hasta el fin vigencia Plan
Firma :		

FICHA ACCION AREAS ACTUACIÓN		
PLAN IGUALDAD CONCENTRA SERVICIOS SAU		
Ficha de Acción N°: 7	**Área: COMUNICACIÓN Y LENGUAJE NO SEXISTA**	
Objetivo:	Suprimir en la documentación interna y externa de la empresa el empleo de lenguaje o imágenes de carácter sexista o discriminatorio.	
Acción:	Emplear en todas las comunicaciones y documentos de la empresa, un lenguaje no sexista y que se observe la igualdad de trato entre hombres y mujeres: En adelante, en la documentación interna de la empresa se suprimirá el empleo del masculino como genérico para referirse tanto a hombres como a mujeres. Se utilizara lenguaje no sexista e imágenes libres de estereotipos de género en los soportes publicitarios de la empresa.	
Fecha Inicio (prevista):	01/08/2016 Fecha fin	Hasta fin vigencia Plan
Responsable de Implantación:	Dirección de RRHH. Área de Comunicación interna. Dirección de Desarrollo de Negocio. Área de comunicación externa.	
Indicador		**Fecha de Cálculo**
Número de documentos oficiales de la empresa revisado desde la perspectiva del lenguaje no sexista.		Diciembre de cada año y hasta el fin vigencia Plan
Firma :		

FICHA ACCION AREAS ACTUACIÓN		
PLAN IGUALDAD CONCENTRA SERVICIOS SAU		
Ficha de Acción N°: 8	**Área: COMUNICACIÓN Y LENGUAJE NO SEXISTA**	
Objetivo:	Dar a conocer entre el personal que integra la empresa los contenidos del plan de igualdad, así como del marco normativo vigente en materia de igualdad y conciliación, realizando para ello las campañas, comunicados, etc... Que en cada caso se entiendan que son el mejor medio para hacer llegar dichos contenidos a los trabajadores y trabajadoras.	
Acción:	Se difundirá el contenido del Plan de Igualdad y el Protocolo de Acoso en toda la plantilla, a través del diseño y puesta en marcha de un plan de comunicación interna, dando a conocer los conceptos de Igualdad de trato y oportunidades y no discriminación. Se realizaran acciones de Sensibilización en Corresponsabilidad, dando valor añadido a los contenidos del plan de Igualdad, y utilizando los medios de comunicación interna (tablones de anuncios, circulares anexas a la nómina, intranet, reuniones, etc...). Se pondrá a disposición de la RLT, coplas del mismo a efectos de consulta y conocimiento por parte de personal.	
Fecha Inicio (prevista):	01/08/2016 Fecha fin	Hasta fin vigencia Plan.
Responsable de Implantación:	Dirección de RRHH. Área de Comunicación.	
Indicador		**Fecha de Cálculo**
Elaboración de un Plan de Comunicación/Sensibilización sobre la igualdad de trato y la Corresponsabilidad. Medición de la ejecución a través del n° de acciones realizadas y % de personas formadas.		Diciembre de cada año y hasta el fin vigencia Plan.
Firma :		

FICHA ACCION AREAS ACTUACIÓN		
PLAN IGUALDAD CONCENTRA SERVICIOS SAU		
Ficha de Acción N°: 9	**Área: COMUNICACIÓN**	
Objetivo:	Dar a conocer los derechos laborales de las personas afectadas por violencia de género, según el texto que marca la Ley.	
Acción:	Dar a conocer los derechos laborales del colectivo víctima de violencia de género, y facilitar todos los derechos que marca la Ley vigente, a través de los portales de comunicación interna de la empresa. Valorar en el seno de la Comisión del Plan de Igualdad otras medidas de carácter complementario a estos derechos, con el fin de elevarlas a la Dirección General y, si así decidiera, implementarlas en 2017.	
Fecha Inicio (prevista):	01/08/2016 Fecha fin	Hasta fin vigencia Plan.
Responsable de Implantación:	Dirección de RRHH. Área de Comunicación.	
Indicador		**Fecha de Cálculo**
Número de personas que han descargado el documento en la plataforma de difusión Campus Concentra.		Diciembre de cada año y hasta el fin vigencia Plan.
Firma :		

10.2. PROTOCOLO DE ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO.

PROTOCOLO PARA LA PREVENCIÓN Y ACTUACIÓN EN LOS CASOS DE ACOSO

1. PRINCIPIOS

La Constitución Española declara que la dignidad de la persona constituye uno de los fundamentos del orden político y de la paz social, reconociendo el derecho de toda persona a la no discriminación, a la igualdad de trato, al libre desarrollo de su personalidad y a su integridad física y moral.

El Estatuto de los Trabajadores, de forma específica, contempla el derecho de los trabajadores/as al respeto de su intimidad y a la consideración debida a su dignidad, incluida 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, al acoso por razón de sexo y al laboral.

Por su parte, la Ley Orgánica 3/2007 de 22 de marzo, para la Igualdad efectiva de Mujeres y Hombres, encomienda a las empresas *"el deber de promover condiciones de trabajo que eviten el acoso sexual y el acoso por razón de sexo y arbitrar procedimientos específicos para su prevención y para dar cauce a las denuncias o reclamaciones que puedan formular quienes han sido objeto del mismo"*, garantizando de esta forma la dignidad, integridad e igualdad de trato de todos los trabajadores/as.

De acuerdo con estos principios, CONCENTRA SERVICIOS SAU se compromete a garantizar un entorno laboral donde se respete la dignidad de la persona y los derechos y valores a los que se ha hecho referencia.

Igualmente, la representación legal de los trabajadores y las trabajadoras contribuirá a ello sensibilizando a las plantillas e informando a la dirección de la empresa de cualquier problema que pudiera tener conocimiento y vigilará el cumplimiento de las obligaciones de la empresa en materia de prevención.

2. OBJETIVO DEL PRESENTE PROTOCOLO

El presente Protocolo persigue prevenir y erradicar las situaciones constitutivas de acoso, en todas sus modalidades: acoso sexual, y acoso por razón de sexo, asumiendo la Empresa su responsabilidad en orden a erradicar un entorno de conductas contrarias a la dignidad y valores de la persona y que pueden afectar a la salud física o psíquica de la persona.

A tal efecto, en este Protocolo se consideran dos aspectos fundamentales: la prevención del acoso y la reacción empresarial frente a denuncias por acoso. En consecuencia, se consideran dos tipos de actuaciones:

1. Establecimiento de medidas orientadas a prevenir y evitar situaciones de acoso o susceptibles de constituir acoso.

2. Establecimiento de un procedimiento interno de actuación para los casos en los que, aun tratando de prevenir dichas situaciones, se produce una denuncia o queja interna por acoso, por parte de algún trabajador/a.

3. DEFINICIÓN Y CONDUCTAS CONSTITUTIVAS DE ACOSO

Se consideran discriminatorios tanto el acoso sexual como el por razón de sexo.

1. Acoso sexual

Según el artículo 7.1 de la Ley Orgánica 3/2007, sin perjuicio de lo establecido en el Código Penal, constituye acoso sexual cualquier comportamiento, verbal o físico, de naturaleza sexual que tenga el propósito o produzca el efecto de atentar contra la dignidad de una persona, en particular cuando se crea un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo.

En especial, es acoso sexual toda conducta consistente en palabras, gestos, actitudes o actos concretos, desarrollados en el ámbito laboral, que se dirija a una persona con intención de conseguir una respuesta de naturaleza sexual no aceptada libremente. Se debe tener claro, que en determinadas circunstancias, un único incidente puede constituir acoso sexual.

Conductas constitutivas de acoso sexual:

CONDUCTAS DE CARÁCTER AMBIENTAL: que crean un entorno laboral intimidatorio, hostil o humillante, no siendo necesario que exista una conexión directa entre la acción y las condiciones de trabajo. Entre ellas:

- Conductas físicas de naturaleza sexual que pueden ir desde tocamientos innecesarios hasta un acercamiento físico excesivo o innecesario. Agresiones físicas.

- Conducta verbal de naturaleza sexual como insinuaciones sexuales molestas, proposiciones, flirteos ofensivos, comentarios e insinuaciones obscenas, llamadas telefónicas indeseadas; bromas o comentarios sobre la apariencia sexual; agresiones verbales deliberadas.

- Conducta no verbal de naturaleza sexual, como exhibir fotos de contenido sexual o pornográfico o materiales escritos de tipo sexual o miradas con gestos impúdicos. Cartas o mensajes de correo electrónico de carácter ofensivo y de contenido sexual.

CONDUCTAS DE INTERCAMBIO: Pueden ser tanto proposiciones o conductas realizadas por un superior jerárquico o persona de la que pueda depender la estabilidad del empleo o la mejora de las condiciones de trabajo, como las que provengan de compañeros/as o cualquier otra persona relacionada con la víctima por causa de

trabajo, que implique contacto físico, invitaciones persistentes, peticiones de favores sexuales, etc.

2. Acoso por razón de sexo y/o Acoso discriminatorio

Según el artículo 7.2 de la Ley Orgánica 3/2007: "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".

También se entiende como acoso discriminatorio cualquier comportamiento realizado por razón de origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad, y orientación sexual o enfermedad, cuando se produzcan dentro del ámbito laboral, con el fin de atentar contra la dignidad de las personas creando un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante u ofensivo.

Conductas constitutivas de acoso por razón de sexo y/o discriminatorio:

Serán conductas constitutivas de acoso por razón de sexo, entre otras:

- Aquellas que supongan un trato desfavorable hacia la persona, relacionado con el embarazo o la maternidad.
- Las medidas organizacionales ejecutadas en función del sexo, o cualquier otra circunstancia enumerada en el apartado anterior, de una persona, con fines degradantes (exclusión, aislamiento, evaluación no equitativa del desempleo, asignación de tareas degradantes, sin sentido o por debajo de su capacidad profesional, etc.).
- Comportamientos, conductas o prácticas que se tomen en función del sexo de una persona o cualquier otra circunstancia enumerada en el apartado anterior, de forma explícita o implícita y que tengan efecto sobre el empleo o las condiciones de trabajo.
- Ridiculizar a personas porque las tareas que asumen no se ajustan a su rol o estereotipo impuesto cultural o socialmente.
- Chistes, burlas que ridiculicen el sexo, el origen racial o étnico, la religión o convicciones, la discapacidad, la edad o la orientación sexual o cualquier otra condición o circunstancia personal o social.
- Menospreciar el trabajo y la capacidad intelectual de las personas por las circunstancias recogidas en el apartado anterior.
- Críticas a la nacionalidad, actitudes y creencias políticas o religiosas, vida privada, etc.
- Conductas por razón de convicciones dirigidas a un representante sindical o político, en la empresa.

3. MEDIDAS DE PREVENCIÓN DEL ACOSO

Con el objeto de prevenir el acoso o situaciones potencialmente constitutivas de acoso, además del presente protocolo, se establecerán las siguientes medidas.

- Difusión a toda la plantilla del protocolo de prevención y actuación en los casos de acoso.
- Diagnóstico previo de la situación real de las mujeres y hombres de la empresa en sus condiciones de trabajo (en el caso de que no se hubiera llevado a cabo).
- Fomentar la comunicación de la resolución de los casos de acoso.
- Promover un entorno de respeto, corrección en el ambiente de trabajo, inculcando a todo el personal los valores de igualdad de trato, respeto, dignidad y libre desarrollo de la personalidad.
- Favorecer la integración del personal de nuevo ingreso, evitando situaciones de aislamiento mediante un seguimiento del trabajador/a, no sólo en su proceso de acogida inicial, sino también con posterioridad al mismo.
- Se facilitará información y formación a la plantilla sobre los principios y valores que deben respetarse en la empresa y sobre las conductas que no se admiten.
- Prohibición de las insinuaciones o manifestaciones que sean contrarias a los principios reseñados, tanto en el lenguaje, como en las comunicaciones y en las actitudes. Entre otras medidas, se eliminará cualquier imagen, cartel, publicidad, etc. que contenga una visión sexista y estereotipada de mujeres y hombres.
- Cuando se detecten conductas no admitidas en un determinado colectivo o equipo de trabajo, la Dirección de la Empresa se dirigirá inmediatamente a la persona responsable de dicho colectivo/equipo, a fin de informarle sobre la situación detectada, las obligaciones que deben respetarse y las consecuencias que se derivan de su incumplimiento, y proceder a poner en marcha el protocolo acordado.

La Empresa mantendrá una actividad constante en la adopción de nuevas medidas o en la mejora de las existentes, que permitan alcanzar una óptima convivencia en el trabajo, salvaguardando los derechos de los trabajadores/as.

4. AMBITO DE APLICACIÓN Y VIGENCIA

Este código de conducta afecta a todas las personas vinculadas contractualmente a la empresa, ya sea mediante contrato mercantil, laboral o de confianza y deberá ser respetado por el personal de cualquier empresa auxiliar que opere en el centro o centros de trabajo de la empresa.

El presente protocolo tendrá una vigencia indefinida, sin perjuicio de que, en función de las necesidades que se detecten, se puedan modificar o incorporar acciones, después de la negociación correspondiente.

5. PROCEDIMIENTO DE ACTUACIÓN EN CASO DE DENUNCIA POR ACOSO SEXUAL

5.1 Aspectos que acompañarán al procedimiento

- Protección de la intimidad, confidencialidad y dignidad de las personas implicadas.
- Protección de la persona presuntamente acosada en cuanto a su seguridad y salud.
- Audiencia imparcial y tratamiento justo para todas las personas afectadas.
- Garantía de preservación de la identidad y circunstancias de la persona que denuncia.
- No se divulgará ninguna información a partes o personas no implicadas en el caso, salvo que sea necesario para la investigación.
- Tramitación urgente, sin demoras indebidas.
- Investigación profesional y exhaustiva de los hechos denunciados.
- Adopción de las medidas de todo orden, incluidas en su caso las de carácter disciplinario, contra la persona/s cuyas conductas de acoso resulten acreditadas.
- Las personas implicadas podrán estar acompañadas en toda la fase del procedimiento por quienes decidan.
- El acoso en cualquiera de sus modalidades tendrá el tratamiento establecido en el régimen disciplinario de aplicación para las faltas graves y muy graves.

5.2 Procedimiento

El procedimiento se inicia con la presentación de la denuncia, directamente por la persona afectada o por cualquier persona que tenga conocimiento de la situación.

Se debe presentar ante la persona responsable de Recursos Humanos, ante la representación sindical, o ante cualquier miembro de la Comisión de Igualdad.

5.2.1 Requisitos de la denuncia

La denuncia se realizará siempre por escrito. Las personas responsables de la instrucción del procedimiento le asignarán un número de expediente.

La denuncia deberá contener la siguiente información:

- Identificación de la persona denunciante y datos para contactar con la misma.

- Identificación del/la presunto/a acosador/a, y puesto que ocupa.
- Identificación de la víctima y puesto que ocupa.
- Una descripción cronológica y detallada de los hechos (desde cuando se tiene conocimiento de los hechos, personas implicadas, origen del conflicto, hechos ocurridos especificando lugar y fechas, etc.)
- Identificación de posibles testigos.
- Copia de toda la documentación que pueda acreditar los hechos u otra información que se estime pertinente.
- Firma del/la denunciante en prueba de conformidad.

La persona que presenta una denuncia recibirá un escrito con el nombre, DNI y firma de la persona que recibe la denuncia, fecha en la que hace entrega de la misma y número de expediente.

5.2.2 Órgano instructor

Actuarán en la instrucción de este procedimiento, por parte de la empresa, la Dirección de Recursos Humanos o la persona designada por esta; y por parte de la representación sindical, la persona responsable de igualdad designada por ésta. Las personas del órgano Instructor serán 4, rotatorias en su parte social. Instruirán en la fase de entrevista por mitades.

Estas personas deberán reunir las debidas condiciones de aptitud, objetividad e imparcialidad que requiere el procedimiento.

No podrán tener relación de dependencia directa o parentesco con cualquiera de las partes.

Tampoco podrán ser instructoras de estos procedimientos quienes tengan el carácter de persona denunciada o denunciante.

El órgano instructor iniciará el procedimiento, de oficio o a instancia de parte, prestará apoyo y ayuda a los trabajadores/as presuntamente acosados/as, y realizará las gestiones y trámites oportunos para el esclarecimiento de los hechos, recabando cuanta información considere conveniente y realizando las entrevistas y demás actuaciones que estime necesarias.

5.2.3 Procedimiento abreviado

Su objetivo es resolver el problema de una forma ágil, en las ocasiones en que el hecho de manifestar a la persona denunciada las consecuencias ofensivas e intimidatorias que se generan de su comportamiento, sea suficiente para que se solucione el problema.

Las personas instructoras se encargarán de entrevistarse, por separado, con la persona denunciante y denunciada o cualquier otra persona que estime necesaria.

A la vista del resultado de las reuniones mantenidas, la parte instructora elevará su dictamen a la Dirección de RRHH, la Comisión de Igualdad y a las partes afectadas, lo que no podrá prolongarse en más de 7 días.

En el supuesto de que la situación no se pueda solucionar manifestando a la persona denunciada la necesidad de modificar su comportamiento o cuando la gravedad de los hechos así lo indique, se dará paso al procedimiento formal.

6.2.4 Procedimiento formal

Junto a las entrevistas a la persona afectada y a la persona denunciada, se podrá practicar cuantas pruebas de carácter documental, entrevistas u otras pruebas que se estime necesario, con el fin de conseguir la interrupción de la situación de acoso.

Durante la tramitación del expediente, como medida cautelar, tan pronto como haya indicios de la existencia de acoso, el órgano de instrucción podrá proponer a la Dirección de RRHH y Comisión de Igualdad, la medida de separación de las personas implicadas, sin menoscabo de sus condiciones laborales.

La instrucción concluirá con un informe, que será elevado a la Dirección de RRHH, la Comisión de Igualdad y a las partes afectadas. Todo el procedimiento no podrá extenderse a más de 20 días naturales.

6.2.5 Elaboración del informe

El informe debe incluir la siguiente información:

- Antecedentes del caso, que incluirán un resumen de los argumentos planteados por cada una de las partes implicadas.
- Descripción de los principales hechos del caso.
- Resumen de las diligencias practicadas.
- Valoración final con las aportaciones particulares que pudiera haber y propuestas de medidas.
- Determinación expresa de la existencia o no de acoso.
- Firma de los miembros de la Comisión instructora.

6.2.6 Acciones a adoptar del procedimiento

Si queda constatada la existencia de acoso, se dará traslado del informe final acordado a la Dirección de la Empresa, para que adopte las medidas disciplinarias que correspondan, decisión que se tomará en el plazo máximo de 10 días naturales.

Si la sanción impuesta no determina el despido de la persona agresora, se tomarán las medidas oportunas para que aquella y la víctima no convivan en el mismo entorno laboral, teniendo la persona agredida la opción de permanecer en su puesto o la posibilidad de solicitar un traslado; medidas que no podrán suponer ni una mejora ni un detrimento de sus condiciones laborales.

En el caso de que se haya probado que no existe acoso, se archivará el expediente.

Si con motivo de la investigación realizada, se constata la inexistencia del acoso, pero se pone de manifiesto que subyace un conflicto personal relevante generado por el trabajo, los instructores propondrán la adopción de las medidas oportunas para solucionar el citado conflicto.

7. MEDIDAS A ADOPTAR TRAS LA FINALIZACIÓN DEL PROCEDIMIENTO

Finalizado el procedimiento, el órgano de instrucción podrá proponer las siguientes medidas:

- Apoyo psicológico y social a la persona acosada.
- Modificación de aquellas condiciones laborales que, previo consentimiento del trabajador/a acosado/a, se estimen beneficiosas para su recuperación.
- Adopción de medidas de vigilancia en protección del trabajador/a acosado/a.
- La empresa tomará las medidas pertinentes para evitar la reincidencia de las personas sancionadas.
- Se facilitará formación o reciclaje para la actualización profesional de la víctima cuando esta haya permanecido en IT un periodo prolongado.
- Reiteración de los estándares éticos y morales de la empresa.
- Evaluación de riesgos psicosociales en la empresa.

Otras consideraciones

Se prohíbe expresamente cualquier represalia contra las personas que efectúen una denuncia, atestigüen, colaboren o participen en las investigaciones que se lleven a cabo, y contra aquellas personas que se opongan a cualquier situación de acoso frente a sí mismo o frente a terceros.

No obstante lo anterior, si de la investigación realizada se pusiera en evidencia que el presunto/a acosado/a ha actuado con acreditada falta de buena fe o con ánimo de dañar, la empresa podrá adoptar las medidas previstas para los supuestos de transgresión de la buena fe contractual en el Estatuto de los Trabajadores.

El Comité de Seguridad y Salud deberá tener conocimiento del presente protocolo, de sus posibles modificaciones y del informe anual sobre su estado, pudiendo hacer las recomendaciones que estimen oportunas a efecto de la prevención de riesgos laborales. Así mismo, una persona de dicho comité participará en las reuniones anuales para la revisión de los casos de acoso.

La regulación y procedimientos establecidos en el presente protocolo no impiden que en cada momento, se puedan promover y tramitar cualquier otra acción para exigir las responsabilidades administrativas, sociales, civiles o penales que en su caso correspondan.