

PLAN DE IGUALDAD ARACAS DE MANTENIMIENTO INTEGRAL

1.- DECLARACIÓN DE COMPROMISO EN MATERIA DE POLÍTICA DE IGUALDAD DE LA DIRECCIÓN DE ARACAS DE MANTENIMIENTO INTEGRAL S.A.

2.- PLAN DE IGUALDAD DE ARACAS DE MANTENIMIENTO INTEGRAL S.A

2.1 INTRODUCCION

2.2 PUBLICIDAD DEL PLAN

2.3 FUNDAMENTOS Y PRINCIPIOS NORMATIVOS DEL PLAN DE IGUALDAD

2.4 DIAGNÓSTICO PREVIO

2.5 DEFINICIÓN Y OBJETIVOS DEL PLAN DE IGUALDAD

2.6 OBJETIVOS GENERALES DEL PLAN DE IGUALDAD

2.7 APLICACIÓN DEL PLAN DE IGUALDAD

2.7.1.- VIGENCIA DEL PLAN

2.7.2.- FUNCIONES DEL DEPARTAMENTO DE RECURSOS HUMANOS

2.7.3.- FUNCIONES DEL DEPARTAMENTO DE OPERACIONES

2.7.4.- OBLIGACIONES DE LOS EMPLEADOS

2.8 COMISION DE SEGUIMIENTO Y NOMBRAMIENTO RESPONSABLE IGUALDAD

2.9 ESTRUCTURA DEL PLAN DE IGUALDAD

3. -VIOLENCIA DE GENERO EN EL AMBITO LABORAL

4.- OBJETIVOS GENERALES DE MEJORA

5.- MEDIDAS ESPECÍFICAS DE ARACAS DE MANTENIMIENTO INTEGRAL S.L.

ANEXO I PROTOCOLO DE PREVENCION DE ACOSO SEXUAL Y POR RAZON DE SEXO

ARACAS DE MANTENIMIENTO INTEGRAL S.A. ha acordado negociar con los interlocutores sociales el primer Plan de Igualdad para la empresa.

Por ello, 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 real en el seno de nuestra organización, estableciendo 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, atendiendo de forma especial a la discriminación indirecta, entendiendo por ésta “la situación en que una disposición, criterio o práctica aparentemente neutros, pone a una persona de un sexo en desventaja particular respecto de personas del otro sexo”.

Respecto a la comunicación, tanto interna como externa, se informará de todas 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.

Los principios enunciados se llevarán a la práctica a través del fomento de medidas de igualdad o, a través de la implantación efectiva del Plan de igualdad, que suponga mejora 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 contará con la representación legal de trabajadores y trabajadoras, no sólo en el proceso de negociación colectiva, tal y como establece la Ley Orgánica 3/2007 para la igualdad efectiva entre mujeres y hombres, sino en todo el proceso de desarrollo y evaluación de las mencionadas medidas de igualdad o Plan de igualdad.

Belén del Castillo Serrano

Madrid a 24 de mayo de 2019

2.1. INTRODUCCIÓN

El presente Plan de Igualdad se establece con el fin de dar cumplimiento a lo establecido en la Ley 3/2007 de 23 de marzo para la Igualdad, integrando todas las medidas necesarias para promover la igualdad de trato y la no discriminación entre mujeres y hombres en ARACAS DE MANTENIMIENTO INTEGRAL S.A.

Además, ARACAS DE MANTENIMIENTO INTEGRAL S.A. siguiendo la normativa actual de Prevención de Delitos contenida en la Reforma del Código Penal de 2005, la circular de la Fiscalía General del Estado y las normas ISO 19600 y 19601, dispone desde mayo de 2017 de un Programa de Prevención Penal y Cumplimiento Normativo para garantizar en todo momento una conducta ética en su actividad, tanto hacia sus clientes como hacia su organización.

Formando parte del Plan de Compliance, ARACAS DE MANTENIMIENTO INTEGRAL S.A. tiene aprobado un Código Ético o de Conducta, donde se recoge como uno de los principios fundamentales, la igualdad y no discriminación por razón de sexo, así como la tolerancia cero con las conductas de acoso o abuso en el trabajo; declarando expresamente su decidida voluntad de promover la igualdad real entre mujeres y hombres, trabajando sobre los obstáculos y estereotipos sociales que puedan subsistir y que impidan alcanzarla.

Así, en dicho Plan se expresa lo siguiente:

“ARACAS DE MANTENIMIENTO INTEGRAL S.A. proporcionará las mismas oportunidades en el acceso al trabajo y en la promoción profesional, asegurando en todo momento la ausencia de situaciones de discriminación por razón de sexo u orientación sexual, raza, religión, origen, estado civil o condición social. Los trabajadores/as de ARACAS DE MANTENIMIENTO INTEGRAL S.A. se atenderán en todo momento, al principio de igualdad y no discriminarán a compañeros/as, trabajadores/as, directivos/as de ARACAS DE MANTENIMIENTO INTEGRAL S.A. o personas con las que se relacionasen durante el desarrollo de su actividad laboral por ninguna causa”

En consecuencia, todas aquellas personas que intervengan en procesos de contratación, selección y/o promoción profesional se guiarán con objetividad en sus actuaciones y decisiones.

Se promoverá en todo momento la igualdad de oportunidades y será objetivo fundamental identificar a aquellas personas más acordes con el perfil y necesidades del puesto a cubrir. Las conductas de acoso, abuso, intimidación, discriminación o cualquier otro tipo de agresión física o verbal, no se permitirán ni tolerarán en el trabajo.

ARACAS DE MANTENIMIENTO INTEGRAL S.A. velará por la no discriminación de personas con discapacidad rechazando cualquier conducta contraria a este principio.

Todos los Sujetos con personal a su cargo en los distintos Departamentos o áreas de negocio de ARACAS DE MANTENIMIENTO INTEGRAL S.A., deberán promover que no se produzcan dichas situaciones.

Asimismo, quienes desempeñen funciones de dirección y organización en ARACAS DE MANTENIMIENTO INTEGRAL S.A., promoverán unas relaciones basadas en el respeto por la dignidad de los demás y la colaboración recíproca, propiciando un ambiente laboral respetuoso a fin de lograr un clima de trabajo positivo, sin distinciones por razón de posición dentro de ARACAS DE MANTENIMIENTO INTEGRAL S.A., títulos, edad o cualquier otra que resultase contraria a los principios Éticos de ARACAS DE MANTENIMIENTO INTEGRAL S.A.

Los/as Directivos/as de ARACAS DE MANTENIMIENTO INTEGRAL S.A. promoverán un ambiente de trabajo compatible con el desarrollo personal, procurando que sea posible la conciliación de los requerimientos del trabajo con su vida personal y familiar.

Por consiguiente, con la elaboración del presente Plan se pretende alcanzar el objetivo que fundamenta la Ley 3/2007 de 22 de marzo para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, así como seguir avanzando en el desarrollo de un marco favorable de relaciones laborales basado en la igualdad de oportunidades, la no discriminación y el respeto a la diversidad, promoviendo un entorno seguro y saludable.

De conformidad con lo previsto en el artículo 45.4, el contenido del Plan de Igualdad ha sido negociado con la representación legal de los trabajadores y trabajadoras, y con la participación de las organizaciones sindicales, apareciendo en la Portada de este Plan las y los firmantes de este, con identificación de sus representantes.

2.2. PUBLICIDAD DEL PLAN

El presente Plan de Igualdad estará a disposición de toda la plantilla y de sus órganos de representación en cada centro de trabajo. Igualmente se potenciará la difusión interna y conocimiento por parte del personal sobre los contenidos de este Plan de Igualdad mediante la web www.grupopjc.net

2.3. FUNDAMENTOS Y PRINCIPIOS NORMATIVOS DEL PLAN DE IGUALDAD

El artículo 14 de la Constitución española proclama el derecho a la igualdad y a la no discriminación por razón de sexo.

La igualdad entre mujeres y hombres es un principio jurídico universal reconocido en diversos textos internacionales y, asimismo, es un principio fundamental en la Unión Europea.

La Ley Orgánica 3/2007 (LOIEMH), de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, dispone una serie de medidas y líneas de actuación en las empresas para conseguir el objetivo de igualdad efectiva. Así impone la obligación genérica de "respetar la igualdad de trato y de oportunidades en el ámbito laboral", adoptando para ello medidas que eviten cualquier tipo de discriminación entre mujeres y hombres (art. 45.1).

Es, pues, el cumplimiento de esta doble exigencia, por un lado, el interés de ARACAS DE MANTENIMIENTO INTEGRAL S.A. por hacer realidad la igualdad entre hombres y mujeres, y,

por el otro, el respeto a la normativa vigente, el que motiva y explica el Plan de Igualdad de ARACAS DE MANTENIMIENTO INTEGRAL S.A.

El art. 47 de la Ley garantiza el acceso de las/los representantes legales de los trabajadores y trabajadoras o, en su defecto, de los propios trabajadores y trabajadoras a la información sobre el contenido de los Planes de Igualdad y sus objetivos; sin perjuicio del seguimiento de la evolución de los acuerdos obre Planes de Igualdad por parte de las comisiones paritarias de los Convenios Colectivos a los que éstos les atribuyan estas competencias.

El art. 48 dispone que las empresas promoverán condiciones de trabajo que eviten el acoso sexual y arbitrarán procedimientos específicos para su prevención y dar cauce a las denuncias o reclamaciones que puedan formular quienes hayan sido objeto de este.

Asimismo, las/los representantes de los trabajadores y trabajadoras deberán contribuir a prevenir el acoso sexual en todas sus formas y manifestaciones, sensibilizando a los trabajadores y trabajadoras frente a esta lacra y poniendo en conocimiento de la dirección de la empresa las conductas de las que tuvieran conocimiento.

El estatuto de los trabajadores en los apartados 1 y 4 especifica que serán nulas las órdenes de discriminar y las decisiones del empresario que supongan un trato desfavorable a las personas trabajadoras, como reacción ante una reclamación efectuada en la empresa o ante una acción administrativa o judicial, destinada a exigir el cumplimiento del principio de igualdad de trato y de no discriminación. La negociación colectiva podrá establecer medidas de acción positiva para favorecer el acceso de las mujeres a todas las profesiones. A tal efecto, podrá establecer reservas y preferencias en las condiciones de contratación de modo que, en igualdad de condiciones de idoneidad, tengan preferencia para ser contratadas las personas del sexo menos representado en el grupo o categoría profesional de que se trate.

Será nulo el despido derivado de alguna de las causas de discriminación prohibidas en la Constitución o en la Ley, o bien se produzca con violación de derechos fundamentales y libertades públicas del trabajador.

Según la Ley 31/1995 de 8 de noviembre de prevención de riesgos laborales, tal como dice su artículo 26, cuando la adaptación de las condiciones o del tiempo de trabajo no resulte posible o, las condiciones de un puesto de trabajo pudieren influir negativamente en la salud de la trabajadora embarazada o del feto, ésta deberá desempeñar un puesto de trabajo o función diferente y compatible con su estado. El empresario o Empresaria deberá determinar, previa consulta con los representantes legales de los trabajadores, la relación de los puestos de trabajo exentos de riesgos a estos efectos.

2.4. DIAGNOSTICO PREVIO

En cumplimiento de lo establecido en el artículo 46 de la Ley Orgánica 3/2007 de 22 de marzo, la Dirección de Recursos Humanos ha realizado un diagnóstico de la situación sobre las materias relativas al ACCESO AL EMPLEO Y SELECCIÓN, PROMOCIÓN Y CLASIFICACIÓN PROFESIONAL, FORMACIÓN, RETRIBUCIÓN, Y CONCILIACIÓN LABORAL, PERSONAL Y FAMILIAR utilizando los protocolos recomendados por el Ministerio de Igualdad.

El diagnóstico pone de manifiesto que el personal está compuesto mayoritariamente por trabajadores mujeres, ya que el sector de actividad de la empresa en España es

mayoritariamente femenino, debido a la realidad sociolaboral, que ha determinado un rol profesional predominantemente femenino para el trabajo de limpiezas.

Se ha detectado que en la dirección de la sociedad existe una presencia de mujeres en estos órganos directivos, aunque subsisten categorías masculinizadas como peón y especialista que deberá corregirse durante la vigencia del Plan, ofreciendo estos puestos a mujeres trabajadoras.

En el diagnóstico se ha constatado también que la parcialidad afecta proporcionalmente en mayor medida a las mujeres.

Para corregir esto, ARACAS DE MANTENIMIENTO INTEGRAL S.A. tratará de promover la promoción y oferta de empleo para hombres y mujeres por igual en sus nuevas incorporaciones.

Los datos cuantitativos a 31 de diciembre de 2018, que se han tratado durante la negociación, muestran la distribución de la plantilla en la que se ha basado el Plan. Dichos datos se han incorporado en un documento confidencial, de uso restringido a los miembros firmantes y miembros de la Comisión de Seguimiento.

2.5. DEFINICIÓN Y OBJETIVOS DEL PLAN DE IGUALDAD

Según el art. 46 de la LO. 3/2007 para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres, los planes de igualdad de las empresas son un conjunto ordenado de medidas, adoptadas después de realizar un diagnóstico de situación, tendentes a alcanzar en la empresa la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres y a eliminar la discriminación por razón de sexo.

Los planes de igualdad fijarán los concretos objetivos de igualdad a alcanzar, las estrategias y prácticas a adoptar para su consecución, así como el establecimiento de sistemas eficaces de seguimiento y evaluación de los objetivos fijados.

Para la consecución de los objetivos fijados, los planes de igualdad podrán contemplar, entre otras, las materias de acceso al empleo, clasificación profesional, promoción y formación, retribuciones, ordenación del tiempo de trabajo para favorecer, en términos de igualdad entre mujeres y hombres, la conciliación laboral, personal y familiar, y prevención del acoso sexual y del acoso por razón de sexo.

Así, ARACAS DE MANTENIMIENTO INTEGRAL S.A. concibe el Plan de Igualdad como un conjunto ordenado de medidas orientadas a garantizar la igualdad de trato y de oportunidades de hombres y mujeres en la organización, y a impedir cualquier discriminación por razón de sexo.

De la definición anterior se desprende que el objetivo primordial del Plan de Igualdad es la plena igualdad de trato y oportunidades de mujeres y hombres en ARACAS DE MANTENIMIENTO INTEGRAL S.A.

Ello supone que, a igualdad de aptitudes, conocimientos y cualificación, hombres y mujeres

deben desempeñar sus tareas sin que su sexo, edad, raza, religión, representen un obstáculo y en las mismas condiciones en cuanto a retribuciones, formación y promoción dentro de la empresa.

Como consta en el art. 3 de la LO. 3/2007: "El principio de igualdad de trato entre mujeres y hombres supone la ausencia de toda discriminación, directa o indirecta, por razón de sexo, y, especialmente, las derivadas de la maternidad, la asunción de obligaciones familiares y el estado civil." En este sentido, ARACAS DE MANTENIMIENTO INTEGRAL S.A. pretende asegurar la ausencia de procedimientos o políticas discriminatorias por razón de sexo en materia de selección, contratación, formación, promoción y retribución.

Además, se busca facilitar la conciliación de la vida familiar, personal y laboral a través de medidas concretas que posibiliten la compatibilización óptima de los ámbitos laboral y privado; siendo sus objetivos principales, la tarea de sensibilización y concienciación en pro de la Igualdad.

Por último, ARACAS DE MANTENIMIENTO INTEGRAL S.A. declara que considera inaceptable cualquier tipo de situación de acoso sexual o por razón de sexo.

2.6. OBJETIVOS GENERALES DEL PLAN DE IGUALDAD

- ✓ Promover en ARACAS DE MANTENIMIENTO INTEGRAL S.A. el principio de igualdad de trato entre mujeres y hombres, garantizando las mismas oportunidades profesionales en el empleo, selección, retribución, formación, desarrollo, promoción y condiciones de trabajo.
- ✓ Garantizar en la empresa la ausencia de discriminación, directa o indirecta, por razón de sexo, y, especialmente las derivadas de la maternidad, paternidad, la asunción de obligaciones familiares, el estado civil y condiciones laborales. Se considerará discriminación directa por razón de sexo, la situación en que se encuentra una persona que sea, haya sido o pudiera ser tratada, en atención a su sexo, de manera menos favorable que otra en situación comparable. Se considerará discriminación indirecta por razón de sexo, la situación en que una disposición, criterio o práctica aparentemente neutros pone a personas de un sexo en desventaja particular con respecto a personas de 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.
- ✓ Eliminar toda manifestación de discriminación en la promoción interna y selección con objeto de alcanzar en ARACAS DE MANTENIMIENTO INTEGRAL S.A. una representación equilibrada de la mujer en la plantilla.
- ✓ Prevenir el acoso sexual, acoso por razón de sexo y/o por cualquier otra causa discriminatoria o consistan en el mero hostigamiento psicológico de un trabajador sin causa discriminatoria, implantando un código de conducta que proteja a todos los empleados y empleadas de ofensas de naturaleza sexual.

- ✓ Promover mediante acciones de comunicación y formación la igualdad de oportunidades en todos los niveles organizativos de ARACAS DE MANTENIMIENTO INTEGRAL S.A.
- ✓ Potenciar la conciliación de la vida profesional, personal y familiar a todas las empleadas y empleados de la empresa, con independencia de su antigüedad.

Con este Plan de Igualdad, ARACAS DE MANTENIMIENTO INTEGRAL S.A. espera mejorar el ambiente de trabajo y las relaciones laborales, la satisfacción personal de la plantilla, su calidad de vida y la salud laboral, desarrollando su actividad en un clima laboral de calidad que potencie su capital humano, siendo el marco en el que se establezca la estrategia y las líneas de trabajo de ARACAS DE MANTENIMIENTO INTEGRAL S.A. para hacer realidad la igualdad entre mujeres y hombres, respondiendo a la necesidad crear una estructura interna que permita impulsar mejoras en los procesos de participación de la mujer en la dirección y en la toma de decisiones y visualizar nuestro compromiso con la igualdad.

2.7

APLICACIÓN DEL PLAN DE IGUALDAD EN TODA LA EMPRESA

El presente Plan de Igualdad se aplica a la totalidad del personal de la empresa, en todos los centros de trabajo que tiene establecidos, o se puedan establecer en el territorio del Estado español.

El presente Plan de Igualdad será de aplicación, además, a todas aquellas otras empresas que, como consecuencia de la constitución de una UTE, puedan prestar servicios juntamente con ARACAS DE MANTENIMIENTO INTEGRAL S.A. Los representantes de estas al firmar la UTE, se adhieren expresamente al mismo, quedando sujetas dichas empresas a este Plan desde la firma y hasta la finalización los respectivos contratos conjuntos.

Se comunicará a la Comisión de Seguimiento cuando se constituya una nueva UTE a efectos de aplicación del Plan.

En la medida de sus posibilidades, ARACAS DE MANTENIMIENTO INTEGRAL S.A. procurará, además, dar a conocer las acciones realizadas en materia de igualdad en el ámbito interno fuera de la organización, para contribuir a la promoción de la igualdad dentro de la empresa.

La empresa pondrá al servicio del Plan de Igualdad todos los medios materiales y humanos que se requieran.

Los recursos para la financiación del presente Plan de Igualdad, así como las acciones externas que se pudieran producir serán financiados por la empresa; no obstante, la empresa puede buscar y alcanzar los acuerdos necesarios para conseguir la financiación en este concepto.

Para la plena aplicación del Plan de Igualdad se estructuran dentro de la organización una serie de funciones para cada departamento, según se especifica más adelante.

2.7.1. VIGENCIA DEL PLAN

El presente plan tendrá una vigencia de 4 años contados a partir de la firma de este.

Con el fin de posibilitar la firma de un nuevo Plan, las partes constituirán una Comisión Negociadora provisional tres meses antes de la finalización de su vigencia para comenzar las negociaciones del siguiente. Podrán prolongarse hasta un límite nueve meses más, continuando en vigor durante este periodo el Plan de Igualdad existente. Al efecto se constituirá la comisión negociadora, que estará constituida de forma paritaria por miembros de cada una de las representaciones sindicales firmantes del presente acuerdo y por la empresa. Una vez finalizado el periodo de negociación anteriormente establecido, la comisión negociadora vigente podrá fijar el periodo de prórroga que estime necesario para la firma del siguiente plan.

2.7.2. FUNCIONES DEL DEPARTAMENTO DE RECURSOS HUMANOS

Además de las específicamente atribuidas en las medidas descritas más adelante, tendrá a su cargo las siguientes funciones y tareas:

- ✓ El cumplimiento y supervisión del nivel del cumplimiento empresarial respecto de las obligaciones que la Ley Orgánica 3/2007, el Convenio, el presente Plan de Igualdad y las disposiciones legales vigentes imponen en materia de igualdad.
- ✓ Poner en práctica el Protocolo de Prevención de Acoso, instruyendo las denuncias que se presenten sobre estos temas y elaborando los correspondientes informes de conclusiones.
- ✓ Implantación de las medidas establecidas, o que puedan establecerse, para garantizar la efectiva conciliación laboral, personal y familiar de los trabajadores.
- ✓ La llevanza documental del Plan.
- ✓ La verificación y control del desarrollo de la aplicación de las medidas acordadas, respecto del calendario previsto para su seguimiento.
- ✓ La publicidad del plan que la empresa, en su caso, estime oportuno.

Los encargados de Formación y Selección implantarán las medidas necesarias para garantizar las mismas oportunidades profesionales para mujeres y hombres, tanto en el acceso al empleo, como en la formación y promoción profesional, cuidando de que en los procesos de selección se respeten los principios de capacidad, aptitud e idoneidad de la persona candidata respecto al puesto de trabajo a cubrir.

El departamento de RRHH deberá mantener actualizados los datos estadísticos que han conformado el diagnóstico en el que se ha basado el Plan de Igualdad, especialmente los relativos a mujeres incorporadas o que han participado en procesos de selección, sobre el total de empleados por categorías y niveles jerárquicos, así como las acciones formativas, excedencias o reducciones de jornada, desglosadas por sexo a incorporaciones procedentes de mujeres en situación de violencia de género.

2.7.3. FUNCIONES DEL DEPARTAMENTO DE OPERACIONES

Todo el personal con funciones operativas de gestión o dirección de personal deberán velar por el cumplimiento del principio de igualdad y no discriminación por razón de sexo en su específico ámbito de dirección.

Es responsabilidad de toda la empresa colaborar con la Dirección a la hora de investigar e instruir casos de actuaciones discriminatorias que originen acoso, siguiendo el procedimiento consignado en el Código de Prevención del Acoso implantado en la Empresa.

Se deberán seguir las siguientes pautas de conducta:

- ✓ Se deberán exigir comportamientos y actuaciones de sus subordinados de acuerdo con los principios marcados en este Plan y en la política de Igualdad de la empresa
- ✓ No tolerar posibles comportamientos discriminatorios entre las personas trabajadoras que integren el equipo que dirigen.
- ✓ Velar por el reparto justo y equitativo del trabajo.
- ✓ Evitar los perjuicios hacia mujeres trabajadoras por su condición de mujer o por el ejercicio relacionado por la asunción de responsabilidades familiares.
- ✓ Colabora activamente con el departamento de recursos humanos en las investigaciones de actuaciones discriminatorias que originen acoso.
- ✓ Estarán obligados a transmitir al departamento de recursos humanos cualquier situación de discriminación que detecten.

2.7.4. OBLIGACIONES DE LOS EMPLEADOS DERIVADAS DEL PLAN DE IGUALDAD

Todo el personal de ARACAS DE MANTENIMIENTO INTEGRAL S.A deberá respetar el principio de igualdad de trato y no discriminación por razón de sexo y deberá cumplir con todo lo previsto en el presente PLAN DE IGUALDAD, debiendo poner en conocimiento de la empresa cualquier circunstancia, actuación, hecho, política o conducta que atente contra dichos principios.

Para el adecuado seguimiento del Plan, este se recogerá en soporte informático y soporte físico, que permita ir añadiendo la información necesaria.

2.8.

COMISIÓN DE SEGUIMIENTO Y NOMBRAMIENTO DE RESPONSABLE DE IGUALDAD

La empresa nombrará un/una RESPONSABLE DE IGUALDAD DE TRATO Y OPORTUNIDADES que formará parte de la Comisión de Seguimiento.

Reglamento de funcionamiento de la Comisión de seguimiento

Los/las firmantes del Plan de Igualdad constituirán, en un plazo máximo de dos meses a contar desde la firma, la Comisión de Seguimiento del Plan de Igualdad, que se reunirá de manera ordinaria, cada seis meses y de forma extraordinaria a instancias de cualquiera de las partes.

Esta comisión será paritaria y estará compuesta por 1 representante titular por la parte empresarial, el Responsable de Igualdad de la Empresa, representantes titulares de la Representación Legal de los Trabajadores y trabajadoras y por 1 representante de cada una de las organizaciones sindicales firmantes del presente acuerdo, estos últimos con voz, pero sin voto.

Podrán asistir además cuando el caso lo requiera, asesores y asesoras de cada sindicato, así como de la empresa, debiéndose acreditar con anterioridad a cada reunión la razón de su asistencia.

Cada persona perteneciente a la Comisión podrá delegar su representación y voto si lo tuviera.

Tanto la parte empresarial como la RLT podrán realizar cambios de las personas titulares, siempre que exista comunicación previa a toda la Comisión de Seguimiento en la que se dé a conocer que persona o personas asumirán el cargo.

Todas las horas de reunión y preparación de la comisión de igualdad serán consideradas como tiempo efectivo de trabajo, no computando a efectos del crédito horario habitual. Los gastos de desplazamiento, manutención y alojamiento de las personas componentes de la Comisión y asesores/as, para las reuniones de la Comisión y las de preparación de esta serán a cargo de la empresa.

El/la Responsable de Igualdad de la empresa coordinará las correspondientes reuniones de la Comisión.

Funciones de la Comisión

Las funciones de la Comisión de Seguimiento serán las siguientes:

- ✓ Revisión de los indicadores anuales como consecuencia de la evolución de estos siguiendo el cronograma de actuaciones acordado en el Plan de Igualdad.
- ✓ En cada una de las reuniones acordadas, analizar y hacer un seguimiento de estos con las medidas incluidas en el presente Plan de Igualdad.

- ✓ Análisis de la puesta en práctica de las medidas adoptadas en materia de igualdad de trato y oportunidades, para analizar su posterior modificación o sustitución por otras que se consideren más efectivas para el cumplimiento de los objetivos previstos.
- ✓ Negociar las modificaciones del presente Plan de Igualdad y los posibles ajustes que del mismo pudieran realizarse en función de los centros de trabajo.
- ✓ Elaborar de forma anual un Informe de Conclusiones en el que se refleje la evolución de los indicadores (selección, formación, promoción...) y objetivos alcanzados por cada medida, proponiendo las recomendaciones que estimen oportunas, dándole la publicidad que se acuerde por la Comisión.
- ✓ Elaboración, revisión y corrección del Protocolo de prevención y eliminación del acoso sexual, por razón de sexo o acoso laboral y trato discriminatorio.
- ✓ Recibir y canalizar, a los representantes de los/as trabajadores/as, la información referida en el artículo 64 del Estatuto de los Trabajadores, en materia de igualdad, de manera que la Comisión de Seguimiento tenga conocimiento de las quejas y/o sugerencias que partan de los/as trabajadores/as, a través de sus representantes legales, o de la dirección de la Empresa, estudiándolas o resolviéndolas en el menor plazo posible.
- ✓ La Empresa y la Comisión de Igualdad mantendrán 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/as trabajadores/as.

Funcionamiento de la comisión

- ✓ La Comisión de Seguimiento se reunirá de forma ordinaria cada seis meses y, extraordinariamente, a instancia de cualquiera de las partes.
- ✓ La convocatoria deberá siempre contener el orden del día fijado, así como la fecha, hora y lugar de la reunión e ir acompañada, en su caso, de la documentación necesaria.
- ✓ La Comisión quedará válidamente constituida cuando, debidamente convocada, estén presentes o representados al menos un tercio de los componentes con derecho a voto.

De todas las reuniones que celebre la Comisión de Seguimiento, la parte empresarial levantará acta de la reunión en la que se dejará constancia de los contenidos tratados en la misma. El acta se realizará y procederá a la firma tras la reunión. Sólo en caso de que esto no fuera posible, se enviará posteriormente en un plazo no superior a tres días laborales.

Las modificaciones o reformas que pudieran plantearse en el presente reglamento de funcionamiento deberán realizarse de acuerdo con la mayoría absoluta de cada una de las partes integrantes con derecho a voto de la Comisión.

2.9. ESTRUCTURA DEL PLAN DE IGUALDAD

El Plan de Igualdad se estructura en las siguientes áreas:

- ✓ Acceso y Selección del personal
- ✓ Contratación
- ✓ Promoción
- ✓ Formación
- ✓ Política Retributiva
- ✓ Ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral
- ✓ Salud laboral
- ✓ Prevención ante acoso sexual y por razón de sexo
- ✓ Violencia de género
- ✓ Comunicación

3. VIOLENCIA DE GÉNERO EN EL ÁMBITO LABORAL

Se entiende por violencia de género todo acto de violencia ejercida sobre la mujer por el hecho de serlo, que tenga o pueda tener como resultado un daño o sufrimiento físico, sexual o psicológico, así como las amenazas de tales actos, la coacción o la privación arbitraria de la libertad, tanto si se producen en la vida pública como en la vida privada.

La Organización de Naciones Unidas en la IV Conferencia Mundial de 1995 define el síndrome de la mujer maltratada como "las agresiones sufridas por la mujer como consecuencia de los condicionantes socioculturales que actúan sobre el género masculino y femenino, situándola en una posición de subordinación al hombre y manifestadas en los tres ámbitos básicos de relación de la persona: maltrato en la relación de pareja, agresión sexual en la vida social y acoso en el medio laboral".

Según queda registrado en la Exposición de Motivos de la Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género, "La violencia de género no es un problema que afecte al ámbito privado. Al contrario, se manifiesta como el símbolo más brutal de la desigualdad existente en nuestra sociedad. Se trata de una violencia que se dirige sobre las mujeres por el hecho mismo de serlo, por ser consideradas, por sus agresores, carentes de los derechos mínimos de libertad, respeto y capacidad de decisión". Esto va en contra de la propia Constitución, artículo 15, donde se recoge el derecho de todos a la vida y a la integridad física y moral, sin que en ningún caso puedan ser sometidos a torturas ni a penas o tratos inhumanos o degradantes. Además, "estos derechos vinculan a todos los poderes públicos y sólo por ley puede regularse su ejercicio", así queda recogido en el artículo 9.2 de la Carta Magna.

El ámbito del acoso será el centro de trabajo y si se produce fuera del mismo deberá probarse que la relación es por causa o como consecuencia del trabajo.

4. OBJETIVOS DE MEJORAS A IMPLEMENTAR EN DESARROLLO DEL PLAN DE IGUALDAD

El objetivo prioritario es velar por que exista dentro de la empresa un ambiente exento de acoso sexual y/o por razón de sexo, arbitrando las condiciones adecuadas para que los procedimientos de denuncia se realicen con las máximas garantías para todas las partes, creando un "Protocolo de Actuación" que regule las actuaciones en esta materia, incluyendo su definición, un procedimiento de prevención, actuación y medidas sancionadoras.

La dignidad, el derecho a la integridad moral y física y a la no discriminación están garantizados en la Constitución Española, la Normativa de la Unión Europea, y la Legislación Laboral Española, contemplando también un conjunto de medidas eficaces para actuar contra el acoso en cualquiera de sus manifestaciones.

La manera más eficaz de hacerle frente es elaborar y aplicar una política en el ámbito empresarial, que ayude a garantizar un entorno laboral en el que resulte inaceptable e indeseable el acoso.

5. MEDIDAS ESPECIFICAS DEL PLAN DE IGUALDAD

RESPONSABLE DE IGUALDAD		
OBJETIVO ESPECÍFICO: <ul style="list-style-type: none"> • Crear o nombrar una figura de responsable de igualdad de trato y oportunidades en la empresa 		
MEDIDAS	INDICADORES	RESPONSABLE
Designar una persona responsable de velar por la igualdad de trato y oportunidades, que participe en la implantación del plan y demás contenidos que se acuerden en la Comisión de seguimiento.	Designación de responsable	Dirección General

SELECCIÓN DE PERSONAL Y ACCESO		
OBJETIVOS ESPECIFICOS:		
<ul style="list-style-type: none">• Revisar, desde la perspectiva de género, los procedimientos y herramientas utilizados en la selección, para garantizar una real y efectiva igualdad de trato y oportunidades de mujeres y hombres, a partir de procedimientos estándar, transparentes, objetivos y homogéneos• Lograr una representación equilibrada de trabajadores y trabajadoras en las distintas áreas de actividad y puestos, incrementando la presencia de mujeres donde están subrepresentadas• Conseguir garantizar el principio de igualdad de trato y oportunidades en el acceso al empleo		
MEDIDAS	INDICADORES	RESPONSABLE

<p>Revisar el lenguaje de las ofertas de empleo y de las prácticas de comunicación existentes para la selección:</p> <ul style="list-style-type: none"> a) Utilizar denominaciones no sexistas en los puestos de trabajo en las ofertas de empleo (todas describirán el puesto en femenino y masculino) b) Incorporar un lenguaje no sexista a los procesos de difusión tanto por canales internos como externos (web, portal empleo, anuncios...) de las ofertas de la empresa c) En los anuncios que se publiquen, eliminar cualquier termino, expresión o imagen que contenga estereotipos de género. 	<p>Muestreo sobre ofertas con lenguaje neutro VS número total ofertas</p>	<p>RRHH</p>
<p>Publicitar en las ofertas de empleo el compromiso de la empresa sobre igualdad de oportunidades</p>	<p>Revisión ofertas</p>	<p>RRHH</p>
<p>Revisar, desde la perspectiva de género, todos los modelos de solicitud de empleo, herramientas, formularios, etc. Para comprobar si existen preguntas de carácter personal o que contengan connotaciones de genero</p>	<p>Revisar modelo solicitud</p>	<p>RRHH</p>
<p>Evitar todo tipo de discriminaciones en los criterios de selección de personal, valorando exclusivamente cuestiones de idoneidad profesional, realizando las entrevistas teniendo en cuenta exclusivamente la cualificación requerida para el puesto.</p>	<p>Revisar procesos de selección y contrataciones realizadas VS CV de los aspirantes/as</p>	<p>RRHH</p>
<p>Formar al personal encargado de selección en materia de igualdad. Revisión de los módulos de selección de personal</p>	<p>Número total de personas formadas VS número total de personas que intervienen en procesos de selección</p>	<p>RRHH</p>
<p>Recoger información sobre los impedimentos constatados en la búsqueda de personas de determinado sexo para puestos vacantes</p>	<p>Informe sobre los impedimentos encontrados desagregados por sexo</p>	<p>RRHH</p>
<p>Facilitar a la Comisión de Seguimiento del Plan información de la distribución de hombres y mujeres según área profesional y puesto</p>	<p>Por cada proceso de selección distinguir número mujeres y hombres contratados/as por área y puesto</p>	<p>RRHH</p>

Establecer como principio general, la selección de mujeres en los grupos profesionales y puestos masculinizados de nueva concesión para cubrir las nuevas vacantes	Número de hombres y mujeres de la plantilla que cubren las vacantes de las diferentes categorías VS número mujeres y hombres que solicitan cubrir las vacantes de las diferentes categorías	RRHH
Ampliar las fuentes de selección con el objetivo de tener personas candidatas/os del sexo menos representado en el puesto a cubrir, al objeto de avanzar en el equilibrio de mujeres y hombres en los diferentes puestos de trabajo	Número de mujeres y hombres seleccionados para cada puesto en los que estén subrepresentados/as Número veces en los que se ha aplicado la medida de acción positiva	RRHH
Establecer para todos los procesos de selección (incluidos los de libre designación) la medida de acción positiva de que, a condiciones equivalentes de idoneidad, accederán las mujeres en las categorías en las que estén subrepresentadas	Número mujeres y hombres seleccionados para cada puesto en los que estén subrepresentados/as Número veces en los que se ha aplicado la medida de acción positiva	RRHH
En la incorporación del personal y junto con el manual del trabajador se incluirá el protocolo de prevención de acoso.	Entrega de Documentación	RRHH

CONTRATACION		
OBJETIVO ESPECÍFICO: <ul style="list-style-type: none"> Garantizar la igualdad de trato y oportunidades en la contratación, respetando el principio de composición equilibrada de mujeres y hombres en las distintas modalidades, y reducir la mayor parcialidad de las trabajadoras 		
MEDIDAS	INDICADORES	RESPONSABLE

Disponer de información estadística desagregada por sexos de las personas de la plantilla que pasan de un contrato a tiempo parcial por tiempo completo	Número personas / número vacantes convocadas (por sexo)	RRHH
Proporcionar a la Comisión de Seguimiento los datos correspondientes a los contratos de interinidad para suplir la jornada vacante por maternidad y/o paternidad	Número contratos de interinidad realizados por sexo y causa	RRHH
Garantizar el equilibrio de contratación indefinida de mujeres y hombres	Número mujeres y hombres contratados/as o convertidos /as a contratos indefinidos	RRHH
Informar a la plantilla a tiempo parcial, de las vacantes a tiempo completo y/o aumento de jornada, a través de los medios de comunicación de la empresa (por centro de trabajo o distinto centro según se acuerde) y verificar que dicha comunicación se ha realizado	Número mujeres que aumentan su jornada VS número personas en plantilla que aumentan su jornada	RRHH
Cubrir preferentemente los puestos de mayor jornada de forma escalonada, de manera que, de producirse una contratación externa, sea esta la de menor número de horas, respetando los procedimientos establecidos en los convenios colectivos, comprometiéndose a convertir al menos un 5% de las jornadas parciales e incompletas a lo largo de la vigencia del plan	Número mujeres que aumentan su jornada VS número personas contratadas	RRHH

AREA DE PROMOCIÓN

OBJETIVOS ESPECÍFICOS:

- **Garantizar la igualdad de trato y oportunidades de mujeres y hombres en la promoción y ascenso, en base a criterios objetivos, cuantificables, públicos y transparentes.**
- **Fomentar la promoción de mujeres en todos los niveles profesionales de la empresa.**

MEDIDAS	INDICADORES	RESPONSABLE
Fomentar de forma directa dentro los procedimientos de selección y contratación la igualdad de género, así como la homogeneización de las denominaciones de puestos utilizando un lenguaje neutro en la difusión de ofertas tanto externas como internas. (EJ: director/ directora)	Número de mujeres / hombres VS Número de promociones	RR.HH.
Obtener un proceso de promoción equilibrada para ambos géneros.	Número de mujeres / hombres VS Número de promociones	RR.HH.
Primar en la medida de lo posible, y a igualdad de condiciones, el ascenso de mujeres en las promociones internas	Número de mujeres / hombres VS Número de promociones	RR.HH.
En los procesos de selección, promover la contratación de mujeres en las vacantes de puestos en los que tengan menor representación	Número de promociones VS Número de personas	RR.HH.
Garantizar que el personal pueda presentar su candidatura para cubrir vacantes de puestos/funciones priorizando al personal interno frente a la contratación externa	Número ofertas cubiertas por personal interno VS externo	RRHH
Medida: Garantizar una participación mínima de mujeres (50-60%) en los cursos específicos para acceder a puestos de responsabilidad, los que se desarrollen dirigidos a la promoción profesional y ligada a las funciones de responsabilidad.	Número de mujeres y hombres en los cursos específicos/total personas en los cursos específicos.	RRHH

AREA DE FORMACIÓN

OBJETIVOS ESPECIFICOS:

- **Sensibilizar y formar en igualdad de trato y oportunidades a la plantilla en general y, especialmente, al personal relacionado con la organización de la empresa para garantizar la objetividad y la igualdad entre mujeres y hombres en la selección, clasificación profesional, promoción, acceso a la formación, asignación de las retribuciones, etc.**

<ul style="list-style-type: none"> • Garantizar el acceso de los trabajadores y las trabajadoras en cada centro, a toda la formación que imparte la empresa • Garantizar el acceso de los trabajadores y las trabajadoras en cada centro, a toda la formación que imparte la empresa 		
MEDIDAS	INDICADORES	RESPONSABLE
Concretar programas de formación específica para los trabajadores/as implicados en el proceso de implantación de igualdad, así como para mandos intermedios y responsables con personal a su cargo en materia de igualdad.	Formaciones realizadas	FORMACIÓN
Usar métodos y materiales de formación no sexista.	Revisar desde la perspectiva de género	FORMACIÓN
Facilitar la formación a través de modalidades a distancia y/o online a las mujeres que disfruten de reducción de jornada. Las personas en situación de excedencia forzosa tendrán garantizada su opción a participar en cursos de formación.	Implementación herramienta online	FORMACIÓN
En las sesiones de formación se incluirá un módulo en el que se dé a conocer el contenido del plan de igualdad y el protocolo de acoso, a todo el personal operativo de la compañía.	Implementación	FORMACIÓN
Formar en igualdad al personal encargado de la selección, contratación, promoción formación, comunicación, asignación de las retribuciones con el objetivo de garantizar la igualdad del trato y oportunidad entre hombres y mujeres en los procesos, evitar actitudes discriminatorias y para que los candidatos y candidatas sean valorados/as únicamente por sus cualificaciones, competencias, conocimientos y experiencias, e informar del contenido concreto a la Comisión del seguimiento, de la estrategia y calendarios de impartición de los cursos.	Número de Formaciones VS Número de Hombres/Mujeres Formados	FORMACIÓN
Incluir módulos de igualdad en la formación dirigida a la nueva plantilla y reciclaje de la existente Ofrecer formación de reciclaje y cualificación profesional destinada específicamente a mujeres para facilitar su integración o desarrollo laboral (nuevas tecnologías, etc.)	Número de Formaciones VS Número de Hombres/Mujeres Formados	FORMACIÓN
Incorporar módulos específicos de igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres en la formación de Directivos, Mandos, Cuadros y responsables de RRHH que estén implicados de una manera directa en la contratación, formación. Promoción, clasificación profesional, asignación	Número de Formaciones VS Número de Hombres/Mujeres Formados	FORMACIÓN

retributiva, comunicación e información de los trabajadores y trabajadoras		
Realizar la formación, dentro de la jornada laboral, para facilitar su compatibilidad con las responsabilidades familiares y personales.	Informe de Jornadas de formación realizadas totales VS formaciones dentro de la jornada laboral	FORMACION
Proponer acciones formativas y de reciclaje profesional a quienes se reincorporan en la Empresa a la finalización de la suspensión de contrato, por maternidad y paternidad, excedencias y bajas de larga duración.	Formaciones realizadas en relación con las personas reincorporadas	FORMACION

AREA DE RETRIBUCIONES		
OBJETIVO ESPECÍFICO: <ul style="list-style-type: none"> • Garantizar la igualdad salarial entre hombres y mujeres 		
MEDIDAS	INDICADORES	RESPONSABLE
Realizar un estudio salarial de toda la plantilla, en el	Documentación del estudio	RRHH

que se analicen las retribuciones medias de las mujeres y de los hombres por grupos y puestos, retribuciones fijas y variables, desglosando la totalidad de los conceptos salariales y extrasalariales, así como los criterios para su percepción		
Garantizar un sistema retributivo que no genere discriminación por razón de sexo, mediante la aplicación efectiva del principio de igual remuneración y no existencia de diferencias salariales por razón de género.	Revisión de las retribuciones VS labores a desarrollar	RRHH
En caso de desigualdades se realizará un plan que contenga medidas correctoras, asignando el mismo nivel retributivo a funciones de igual valor	Nuevas medidas a negociar	RRHH GERENCIA
Garantizar la objetividad de todos los conceptos que se definen en la estructura salarial de la empresa, revisando y publicando los criterios de los complementos salariales variables	Documentos del análisis	RRHH GERENCIA
Establecimiento de los complementos salariales con criterios claros y objetivos	Informes de revisión de los criterios	RRHH
Garantizar una estructura salarial adecuada de forma que sean conocidos todos los conceptos retributivos	Promoción interna	RR.HH.

AREA DE CONCILIACIÓN Y CORRESPONSABILIDAD

OBJETIVOS ESPECÍFICOS:

- **Garantizar el ejercicio de los derechos de conciliación, informando de ellos y haciéndolos accesibles para toda la plantilla de la empresa**
- **Mejorar las medidas legales para facilitar la conciliación de la vida personal, familiar y laboral de la plantilla**
- **Fomentar el uso de medidas de corresponsabilidad entre los hombres de la plantilla.**

MEDIDAS	INDICADORES	RESPONSABLE
<p>a) <u>protección a la maternidad</u></p> <p>En los supuestos de suspensión del contrato de trabajo por nacimiento de hijo, adopción o acogimiento, a tenor de lo dispuesto en el artículo 45.1. d) del Estatuto de los Trabajadores, la empresa garantiza a la persona trabajadora, una percepción económica mensual igual al 100% de la que correspondiera como si estuviera en activo, tanto la derivada por la aplicación del Convenio Colectivo, como la correspondiente a los complementos funcionales que tuviera asignados.</p>		
<p>a) <u>cobertura de las bajas por maternidad</u></p> <p>La empresa, teniendo en cuenta las necesidades organizativas, dará cobertura con carácter prioritario a las bajas que por maternidad se produzcan, con la finalidad de facilitar la adecuada reincorporación al trabajo, una vez agotado el descanso por maternidad.</p>		
<p>b) <u>permisos por paternidad</u></p> <p>Los permisos por paternidad se disfrutarán según lo dispuesto en el RD 6/2019 que regula la materia.</p>		
<p>c) <u>traslados</u></p> <p>Se tendrá en cuenta como uno de los criterios a seguir, las diferentes situaciones familiares, con la finalidad de una mejor conciliación entre la vida personal, familiar y laboral.</p> <p>No se adoptarán medidas de traslado a otro municipio durante el embarazo y lactancia de la mujer trabajadora.</p>		
<p>d) <u>excedencias</u></p> <p>Los trabajadores/as tendrán derecho a un periodo de excedencia de duración no superior a tres años para atender al cuidado de cada hijo, tanto lo sea por naturaleza como por adopción o en los supuestos de acogimiento, tanto permanente como preadoptivo, aunque estos sean provisionales, a contar desde la fecha de nacimiento o en su caso, de la resolución judicial o administrativa.</p> <p>En el supuesto de excedencias solicitadas para el cuidado de familiares hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente o enfermedad no puedan valerse por sí mismos y no desempeñen actividad retribuida, se</p>		

<p>establece la posibilidad de ampliar la duración de esta hasta un período no superior a dos años, salvo que se establezca una duración mayor por negociación colectiva.</p> <p>Excedencia voluntaria: el trabajador/a con al menos una antigüedad en la empresa superior a un año, tiene derecho a que se le reconozca la posibilidad de situarse en excedencia voluntaria por un plazo no menor a cuatro meses y no mayor a cinco años; este derecho sólo podrá ser ejercitado nuevamente por la misma persona trabajadora si han transcurrido cuatro años desde el final de la anterior excedencia.</p>		
<p>e) <u>reducción de jornada</u></p> <p>En relación con la reducción de jornada por guarda legal se amplía, por una parte, la edad máxima del menor o la menor, que da derecho a la reducción, que pasa de ocho a doce años, y se reduce, por otra, a un octavo de la jornada el límite mínimo de dicha reducción.</p> <p>También se reduce a cuatro meses la duración mínima de la excedencia voluntaria y se amplía de uno a dos años la duración máxima de la excedencia para el cuidado de familiares. Se reconoce la posibilidad de que tanto la excedencia por cuidado de hijo o hija como la de por cuidado de familiares puedan disfrutarse de forma fraccionada.</p> <p>Quien por razones de guarda legal tenga a su cuidado directo alguna persona menor de doce años o una persona con discapacidad física, psíquica o sensorial, que no desempeñe una actividad retribuida, tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo, con la disminución proporcional del salario entre, al menos, un octavo y un máximo de la mitad de la duración de aquélla.</p>		
<p>Poner en conocimiento de las medidas de conciliación existentes a toda la plantilla</p>	<p>Comunicaciones efectuadas</p>	<p>RR.HH.</p>
<p>Garantizar el ejercicio de los derechos de conciliación, mejorando las medidas para facilitar los mismos</p>		
<p>Fomentar el uso de medidas de corresponsabilidad entre los hombres de la plantilla</p>		
<p>Facilidades en la movilidad entre centros de trabajo para posibilitar el acercamiento de los trabajadores a su lugar de residencia, siempre que exista vacante</p>	<p>Número de Solicitudes VS Número aplicaciones de la medida</p>	<p>RR.HH.</p>

Reserva del puesto de trabajo, durante todo el tiempo de excedencia por cuidado de personas dependientes	Control solicitudes y concesiones	RR.HH.
Las y los trabajadores que, teniendo hijos/as menores y que, por convenio regulador o sentencia judicial de separación o divorcio se dispusiera que solo pueden coincidir con sus hijos/as en calendario escolar, tendrán derecho a que la mitad del disfrute de sus vacaciones coincida con dicho calendario. En los casos de viudedad o familias monoparentales se acogerán al mismo derecho.	Control solicitudes y concesiones	RR.HH.
Con el fin de promover la conciliación laboral, personal y familiar se incluirá dentro de los traslados el favorecer los mismos teniendo en cuenta la situación familiar como un criterio a valorar para la concesión de los mismo.	Traslados concedidos	RRHH
Con el objetivo de promover la conciliación laboral, personal y familiar se evitará desplazamientos fuera de la localidad, entendida dentro de los términos de definidos en el propio convenio colectivo de mujeres en situación de embarazo y trabajadores que disfruten de reducción de jornada por guarda legal o lactancia.	Análisis de Destinos	RRHH
Recoger datos estadísticos desagregados por sexo, categoría y tipo de contrato de los diferentes permisos, suspensiones de contrato y excedencias relacionadas con la conciliación	datos desagregados por sexo, categoría y tipo de contrato de los diferentes permisos, suspensiones de contrato y excedencias	RHH
Reservar el puesto de trabajo durante todo el tiempo de excedencia por cuidado de personas dependientes (menores o familiares).	Número de veces que se aplica la medida	RRHH
Considerar como retribuidos los permisos para acompañar a consultas médicas a menores, o mayores de 65 años y personas dependientes a su cargo, con criterios debidamente justificados y sólo por el tiempo indispensable con un máximo de 20 horas anuales. Superadas estas horas será permisos no retribuido o recuperable.	Número de veces que se aplica la medida	RRHH

Ampliar el permiso de paternidad equiparándolo al de maternidad de acuerdo con la legislación vigente en cada momento	Número de veces que se aplica la medida	RRHH
Realizar campañas informativas y de sensibilización (jornadas, folletos...) específicamente dirigidas a los trabajadores hombres sobre las medidas de conciliación existentes.	Campañas realizadas	RRHH COMUNICACION Y

PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL Y POR RAZONES DE SEXO		
OBJETIVO ESPECIFICO: <ul style="list-style-type: none"> Prevenir, evitar y tratar las situaciones de acoso sexual y por razón de sexo 		
MEDIDAS	INDICADORES	RESPONSABLE
La Empresa, protegerá especialmente al empleado/a o empleados/as que sean víctimas de dichas situaciones, adoptándose cuando sea preciso, las medidas cautelares necesarias para llevar a cabo dicha protección, sin perjuicio de guardar la confidencialidad y sigilo profesional y de no vulnerar la presunción de inocencia del/la presunto/a o presuntos/as acosadores/as.	Número veces que se aplica el protocolo	RRHH
Todo el personal de la Empresa tiene la responsabilidad de ayudar a garantizar un entorno laboral en el que resulte inaceptable e indeseable el acoso, y, en concreto, los mandos tienen la obligación de garantizar, con los medios a su alcance, que el acoso no se	Número veces que se aplica el protocolo	RRHH

<p>produzca en las unidades organizativas que estén bajo su responsabilidad.</p>		
<p>La Empresa se compromete a regular, la problemática del acoso sexual y por razón de sexo en el trabajo, estableciendo un método que se aplique tanto para prevenir, a través de la formación, la responsabilidad y la información, como para solucionar las reclamaciones relativas al 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.</p>	<p>Seguimiento del plan</p>	<p>PRL</p>
<p>La Empresa incluirá en las condiciones de subcontratación con otras empresas, el conocimiento y respecto a los principios establecidos en el presente protocolo.</p>	<p>Inclusión en los documentos de subcontratas</p>	<p>RRHH</p>
<p>La empresa tiene establecido un "Protocolo de Prevención del Acoso" que regula la prevención del acoso sexual y el acoso por razón de sexo, incluyendo su definición, un procedimiento de prevención, actuación y de medidas sancionadoras.</p>	<p>Difusión del protocolo</p>	<p>Comunicación</p>
<p>Realizar cursos de formación a mandos y personal que gestione equipos sobre prevención del acoso sexual y por razón de sexo.</p>	<p>Formaciones realizadas</p>	<p>FORMACION</p>
<p>El departamento de RRHH presentará a la Comisión de Seguimiento un informe anual sobre los procesos iniciados por acoso, así como el número de denuncias archivadas por centro de trabajo.</p>	<p>Informe</p>	<p>RRHH</p>

AREA DE SALUD LABORAL		
<p>OBJETIVO ESPECÍFICO:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Introducir la dimensión de género en la política de salud laboral y herramientas de P.R.L. con el fin de adaptarlas a las necesidades físicas, biológicas y sociales de los trabajadores y trabajadoras 		
<p>Revisar el protocolo de actuación por riesgo de embarazo y lactancia natural</p>	<p>Revisión protocolo</p>	<p>RRHH</p>

Revisar la evolución de riesgos por embarazo y lactancia natural y elaborar un catálogo de puestos exentos de los mismos	Evaluación de riesgos	RRHH
Disponer de un informe sobre siniestralidad por sexos y categoría	Informe desagregado por sexo y categoría	RRHH

ÁREA DE VIOLENCIA DE GENERO		
OBJETIVOS ESPECIFICOS: <ul style="list-style-type: none"> • Elaborar y difundir el Protocolo de acoso sexual y por razón de sexo. • Difundir, aplicar y mejorar los derechos legalmente establecidos para las mujeres 		
MEDIDAS	INDICADORES	RESPONSABLE
La acreditación de la situación de víctima de violencia de genero se podrá dar por diferentes medios: sentencia judicial, denuncia, orden de protección, atestado de las fuerzas y cuerpos seguridad estado, informe médico o psicológico elaborado por un profesional colegiado, informe de los servicios públicos (servicios sociales, sanitarios, centros de salud mental, equipos de atención integral la víctima,...) o el informe de los servicios de acogida entre otros, tal y como dicta el RD Ley 9/2018	Cumplimiento de la normativa en la comunicación a la empresa como víctima de violencia de genero por parte de esta	RRHH
Apoyar desde y dentro de la empresa a las personas víctimas de violencia de género, permitiendo la flexibilización horaria y condiciones de trabajo que permitan el desarrollo de su labor profesional	Acciones realizadas	DIRECCIÓN
En Trabajadoras que ya estén en la plantilla y necesiten traslados de residencia, se les facilitará una ayuda de 300€ para este cometido.	Desarrollo de la medida	DIRECCIÓN

Potenciar convenios de colaboración con asociaciones promotoras de programas de exclusión de víctimas de violencia de género	Desarrollo de la medida	DIRECCIÓN
A la trabajadora víctima de violencia de género, se le reconocerá para su protección el derecho a optar a un cambio de servicio dentro de la localidad. Este derecho se podrá ejercitar entre un acuerdo entre la trabajadora afectada y la empresa.	Desarrollo de la medida	DIRECCIÓN
En el caso de trabajadoras en situación de violencia de género, no se considerará falta de existencia al trabajo ni falta de puntualidad las motivadas por la situación física o psicológica, derivada de violencia de género.	Seguimiento al Plan	RRHH
Las salidas durante la jornada de trabajo a juzgados, comisarías, y servicios asistenciales, tanto de la víctima como de sus hijos/a, serán consideradas como permiso retribuido	Seguimiento al Plan	RRHH
La trabajadora víctima de violencia de género de género tendrá derecho a la suspensión del contrato al verse obligada a abandonar el puesto de trabajo como consecuencia de ser víctima de violencia de género, con reserva del puesto de trabajo durante todo el periodo de suspensión que puede ir de los 3 meses hasta 24 meses.	Número de veces que se aplica la medida	RRHH
La empresa procederá a trasladar a la trabajadora víctima de violencia de género que lo solicite, a otro centro de trabajo de esta o diferente localidad, a la mayor brevedad posible, sin mermas en las retribuciones que vinieran percibiendo, circunstancia ésta que tendrá que ser posible atendiendo a la actividad de la Empresa	Número de veces que se aplica la medida	RRHH
La trabajadora víctima de violencia de género podrá solicitar excedencia por 6 meses ampliables a 18 meses con reserva de puesto de trabajo.	Número de veces que se aplica la medida	RRHH
En los casos de movilidad geográfica fuera de la provincia, por violencia de género, se compensará a la trabajadora con un permiso retribuido de 5 días como mínimo	Número de veces que se aplica la medida	

AREA DE COMUNICACIÓN, LENGUAJE E IMAGEN NO SEXISTA

OBJETIVOS ESPECÍFICOS:

- **Asegurar que la comunicación interna y externa promueva una imagen igualitaria de mujeres y hombres y garantizar que los medios de comunicación internos sean accesibles a toda la empresa**
- **Establecer canales de información permanentes sobre la integración de la igualdad de oportunidades en la empresa**

MEDIDAS	INDICADORES	RESPONSABLE
Promover una cultura organizativa y clima laboral apropiado, revisando los procedimientos de gestión y organización en la empresa, para analizar la posible existencia de condiciones sexistas, o aparentemente neutras, pero susceptibles de producir discriminaciones por razón de sexo.	Seguimiento del plan	RR.HH.
Reflejar abierta y explícitamente el apoyo de la Empresa a las políticas de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en la empresa.	Acciones formativas	RR.HH.
Revisar y corregir los contenidos de la página web de la Empresa utilizando imágenes y lenguaje no sexistas.	Revisar desde la perspectiva de género	RR.HH.
Utilizar un lenguaje no sexista e igualitaria en la redacción de los comunicados internos y externos, garantizando que los medios de comunicación internos sean accesibles a toda la plantilla, estableciendo canales de información permanente sobre la integración de la igualdad de oportunidades en la empresa.	Revisar desde la perspectiva de género	RR.HH.
Usar un lenguaje no sexista en tarjetas de visitas, letreros en las puertas de los despachos, organigramas, etc.,	Revisar desde la perspectiva de género	RR.HH.
Designar los puestos o cargos según sea mujer u hombre quien los ocupa (por ejemplo, directora, jefa...).	Revisar desde la perspectiva de género	RR.HH.
Revisar y corregir toda la documentación de la empresa, aplicando un lenguaje y una imagen no sexista.	Revisar desde la perspectiva de género	RR.HH.
Potenciar estrategias igualitarias de publicidad y oferta de servicios comerciales de la empresa hacia los clientes.	Revisar desde la perspectiva de género	RR.HH.
Proyectar una imagen por la igualdad hacia el cliente y, otras empresas y el público en general.	Revisar desde la perspectiva de género	RR.HH.
Establecer para los documentos y pagina Web de la Empresa un uso del lenguaje no sexista y en sus imágenes aparezcan imágenes de ambos géneros.	Revisar desde la perspectiva de género	RR.HH.
Proyectar una imagen por la igualdad hacia el exterior.	Revisar desde la perspectiva de género	RR.HH.
Aumentar los mecanismos de difusión del Plan de Igualdad de forma que se garantice el máximo conocimiento por parte de los trabajadores	Aumento de mecanismos de difusión	RR.HH.
El plan de igualdad se difundirá a través de la página web de la empresa, de esta manera se garantizará su difusión.	Aumento de mecanismos de difusión	RR.HH.
Se facilitará una copia íntegra a todos los comités de empresa y delegados de personal.	Aumento de mecanismos de difusión	RR.HH.

Se incluirá una copia del plan de igualdad en todos los manuales operativos de los centros de trabajo. Donde se incluirá una ficha informativa que indique las conductas prohibidas en el ámbito laboral por poder ser constitutivas de acoso, así como el procedimiento a seguir en el caso de una situación de acoso laboral.	Aumento de mecanismos de difusión	RR.HH.
---	-----------------------------------	--------

SEGUIMIENTO DEL PLAN		
MEDIDAS	INDICADORES	RESPONSABLE
Establecer procedimientos para obtener información estadística detallada sobre contratos, turnos, categorías, etc. diferenciando entre mujeres y hombres que será analizada por el Comisión de Seguimiento del Plan	Procedimientos establecidos	DIRECCIÓN Y RESPONSABLE DE IGUALDAD
Realización periódica de estudios sobre salarios, operativa, estructura y demás cuestiones que incidan en el cumplimiento de los principios rectores del Plan de Igualdad	Análisis realizados	DIRECCIÓN Y RESPONSABLE DE IGUALDAD
Constitución de la Comisión de Seguimiento del Plan	Acta de Constitución	DIRECCIÓN Y RESPONSABLE DE IGUALDAD

ANEXO 1 PROTOCOLO DE PREVENCIÓN DE ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO

1. INTRODUCCIÓN

Incluso disponiendo de una adecuada actuación preventiva pueden producirse, ocasionalmente, conductas o situaciones de acoso. Por ello, es necesario disponer de un procedimiento o protocolo a seguir en los casos en que se produzcan quejas o reclamaciones por este motivo.

Este procedimiento será ágil y rápido, otorgándole credibilidad, garantizándose la protección del derecho a la intimidad y confidencialidad de las personas afectadas, y evitando que la persona acosada se vea abocada a repetir la explicación de los hechos, salvo que sea estrictamente necesario. Asimismo, se protegerá la seguridad y salud de la víctima.

La Legislación vigente mandata a las empresas a promover condiciones de trabajo que eviten el acoso sexual y/o el acoso por razón de sexo y a arbitrar procedimientos específicos para su prevención y para dar cauce a las denuncias o reclamaciones que pudieran formular quienes hayan sido objeto de este.

Este protocolo desarrolla el Artículo 48 de la Ley Orgánica para la Igualdad Efectiva entre mujeres y hombres (L.O. 3/2017):

“Artículo 48. Medidas específicas para prevenir el acoso sexual y el acoso por razón de sexo en el trabajo.

1. Las empresas deberán promover condiciones de trabajo que eviten el acoso sexual y el acoso por razón de sexo en el trabajo y arbitrar procedimientos específicos para su prevención y para dar cauce a las denuncias o reclamaciones que puedan formular quienes hayan sido objeto del mismo. Con esta finalidad se podrán establecer medidas que deberán negociarse con la representación legal de los trabajadores, tales como la elaboración y difusión de códigos de buenas prácticas, la realización de campañas informativas o acciones de formación.
2. La representación legal de los trabajadores deberá contribuir a prevenir el acoso sexual y/o acoso por razón de sexo en el trabajo mediante la sensibilización de los trabajadores y trabajadoras frente al mismo y la información a la dirección de la empresa de las conductas o comportamientos de que tuvieron conocimiento y que pudieran propiciarlos.

2. DECLARACIÓN DE PRINCIPIOS

- I. Todos los trabajadores y las trabajadoras tienen derecho a un entorno libre de conductas y comportamientos hostiles o intimidatorios hacia su persona, a un entorno laboral que tiene que garantizar su dignidad, así como su integridad física y moral.
- II. Toda persona tiene derecho a un trato cortés, respetuoso y digno.
- III. Toda persona que considere que ha sido objeto de acoso tiene derecho a solicitar la aplicación del presente protocolo.
- IV. La representación de la Dirección de la empresa y la RLT promoverán la concienciación, la información y la prevención del acoso sexual y por razón de sexo en el lugar de trabajo o en relación con el trabajo y la adopción de medidas apropiadas para proteger a los trabajadores y trabajadoras de tal conducta.
- V. Todo el personal que compone la Organización debe estar comprometido/a con la protección de la dignidad de las personas, en aras a mantener y crear un ambiente laboral respetuoso y a la prevención y solución de aquellos casos de acoso sexual y

por razón de sexo que pudieran darse.

- VI. Este tipo de conductas, además de ser calificadas como muy graves, y susceptibles de ser sancionadas en su grado máximo, deben ser tratadas en un contexto o procedimiento interno de conflictos que, sin desechar la utilización de cualquier medio legal al alcance del trabajador o trabajadora acosados, nos permita actuar con prontitud en el ámbito de la empresa, garantizando siempre la confidencialidad y la intimidad de la persona denunciante y denunciada.

3. DEFINICIONES

El carácter laboral se presume al producirse en el ámbito de la organización de la empresa, así como cuando la conducta se pone en relación con las condiciones de empleo, formación o promoción en el trabajo.

ACOSO SEXUAL

Como establece el artículo 7.1 de la LO 3/2017, 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 y ofensivo.

A los efectos del presente procedimiento se entiende por acoso sexual toda aquella conducta consistente en palabras, gestos, actitudes o actos concretos, desarrollado en el ámbito laboral, que se dirija a otra persona con intención de conseguir una respuesta de naturaleza sexual no deseada por la víctima.

ACOSO POR RAZÓN DE SEXO

Según el artículo 7.2 de la LO 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.

Según el artículo 7.3., se considerará en todo caso discriminatorio el acoso sexual y el acoso por razón de sexo.

Por último, el artículo 7.4. establece 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.

4. MEDIDAS PREVENTIVAS

Para prevenir y evitar las situaciones de Acoso en el trabajo, ARACAS DE MANTENIMIENTO INTEGRAL S.A. divulgará este Protocolo a través de:

- Correo electrónico a todos los miembros de la organización

- El portal del empleado
- Página web
- Cualquier otro medio que sirva para dicho objeto

ARACAS DE MANTENIMIENTO INTEGRAL facilitará la información, formación y sensibilización necesarias sobre el acoso sexual, por razón de sexo y psicológico, a todos los miembros de su organización; así como a aquellas personas que tengan alguna competencia en los procedimientos de denuncia de este tipo de conductas.

Este protocolo será actualizado con la periodicidad que proceda, con el objetivo de asegurar la concienciación y la responsabilidad de ayudar a garantizar un entorno de trabajo basado en el respeto de la dignidad de todas las personas de la organización.

5. PROCEDIMIENTOS DE ACTUACIÓN

Se establece, con independencia de las acciones legales que puedan interponerse al respecto ante cualquier instancia administrativa o judicial, este procedimiento de actuación, que se desarrollará bajo los principios de rapidez y confidencialidad, garantizando y protegiendo la intimidad y la dignidad de las personas objeto de acoso.

Asimismo, se garantizarán y respetarán los derechos de las personas implicadas en dicho procedimiento.

Este procedimiento tiene como objetivo esclarecer la existencia o no de un caso de acoso sexual o por razón de sexo.

6. COMISIÓN INSTRUCTORA DE TRATAMIENTO DE SITUACIONES DE ACOSO

Para cada caso de solicitud de intervención de Acoso, se constituirá una Comisión Instructora de tratamiento de situaciones de acoso, como órgano encargado de la tramitación de todos los procedimientos sustanciados conforme a los establecidos en el presente Protocolo.

Dicha Comisión Instructora estará integrada por cuatro miembros, dos por parte de la empresa y dos por parte de la RLT, que realizarán las siguientes funciones:

Instructor/a: persona responsable de supervisar todas las actuaciones para resolver el expediente y encargada de elaborar el informe de conclusiones. Será designado por la

empresa.

Secretario/a: persona encargada de la tramitación administrativa del expediente Informativo, a cuyo efecto realizará las citaciones y levantamiento de actas que proceda, así como dar fe del contenido o acuerdos y custodiará el expediente con su documentación. Será del departamento de RR. HH de la empresa.

Asesor/a: persona técnica encargada del asesoramiento tanto del Instructor/a, como del Secretario/a. Será necesario tener experiencia en temas de acoso sexual, siendo nombrada por la parte sindical.

La representación sindical en la Comisión Instructora será rotativa en cada expediente, entre los sindicatos firmantes del Protocolo. Si la persona denunciante, pertenece al Sindicato que, en virtud del carácter rotatorio, le corresponde estar en dicha Comisión, pasará su representación al otro sindicato siguiendo el turno rotativo.

Los miembros de la Comisión Instructora no podrán pertenecer al centro de trabajo en el cual se haya producido la situación cuyo análisis se la haya encomendado.

7. FASES DEL PROCEDIMIENTO DE ACTUACIÓN

Se estructura un procedimiento de solución mediante pronunciamiento para aquellos/as trabajadores/as que consideren estar siendo objeto de acoso.

1. SOLICITUD

Las solicitudes de intervención se presentarán por escrito, tanto por la víctima como por testigos, así como por la RLT, a través del formulario de denuncia, adjunto como anexo a este protocolo, en el que inste a la intervención de la Comisión. Estos formularios estarán a disposición del personal en la Intranet, delegados de personal, RRHH (...) a partir de la firma del protocolo,

2. CONVOCATORIA A LA COMISIÓN INSTRUCTORA

Recibida la comunicación de denuncia y si la empresa considera a tenor de lo expuesto en la misma, que hay motivos fundados de la existencia de un hecho constitutivo de Acoso, la persona encargada de la instrucción convocará a la Comisión Instructora, en el plazo máximo de 5 días hábiles, para solicitar el relato detallado y pormenorizado de los distintos actos e incidentes presuntamente constitutivos de acoso, identificación de la/s persona/s

implicadas en calidad de víctimas, testigos y autor/es de las conductas indeseadas.

En todo caso se custodiarán y archivarán todas las denuncias recibidas hayan dado lugar o no a la apertura de procedimiento de instrucción.

3. FASE INSTRUCTORA

Una vez ratificada la denuncia, la Comisión iniciará la fase instructora o de apertura de expediente informativo, encaminada a la averiguación y constatación de los hechos denunciados. A lo largo de esta fase se dará audiencia a todas las personas intervinientes, testigos y cuantas personas considere la Comisión deban declarar.

La comisión instructora podrá proponer los medios de prueba que considere necesarios y cuantas diligencias estime oportunas para el esclarecimiento de los hechos.

Durante la tramitación de los actos alegatorios, en la medida que aconsejen las circunstancias y lo permita la organización del trabajo, se facilitará el cambio de puesto de trabajo a la persona denunciante o denunciada y cuantas medidas cautelares se consideren oportunas.

Tanto la persona denunciante como denunciada podrán asistir acompañadas por alguien de la RLT o una persona de su confianza.

Este proceso se desarrollará bajo los principios de confidencialidad, rapidez, contradicción e igualdad.

4. INFORME DE CONCLUSIONES

La Comisión tiene un plazo de treinta días para resolver motivadamente. Este plazo se iniciará desde el momento en que la Comisión tenga notificación oficial de la solicitud.

Este procedimiento finalizará con la emisión de un informe de conclusiones por parte del Instructor, que podrá incluir alegaciones particulares en el caso de desacuerdo con la instrucción de la investigación.

La resolución que lleve a cabo el instructor/a deberá ser motivada, y en ella se informará de los hechos como “constitutivos de acoso” o “no constitutivos de acoso”.

Dicha resolución se remitirá a la persona denunciante y a la persona denunciada.

Cuando el informe constata la existencia de acoso, la Dirección de RRHH adoptará cuantas medidas correctoras estime oportunas, incluyéndose en su caso la movilidad funcional, aplicando las sanciones que puedan corresponder conforme a lo establecido en el Estatuto de los Trabajadores, y en el Convenio Colectivo de aplicación.

Cuando el informe no constata situaciones de acoso, o no sea posible la verificación de los hechos, se archivará el expediente dando por finalizado el proceso. En la medida que lo permita la organización del trabajo, se estudiará la viabilidad de cambios en el puesto de trabajo, facilitando el cambio de puesto de trabajo si el trabajador/a afectado/a lo solicita y es aconsejado por el Servicio de Prevención de la Empresa.

Notificada, en su caso la sanción, se dará traslado a la víctima y a la Comisión

Instructora. Se informará a su vez del resultado de la investigación, así como de la decisión final a la Comisión de Igualdad o Seguimiento del Plan de Igualdad. Si esta decisión final consistiera en la imposición de una sanción de tipo laboral habrá que cumplir con los preceptos que legal o convencionalmente estén establecidos.

La empresa asegurará que los trabajadores y trabajadoras que consideres que han sido objeto de acoso, las que planteen una queja en materia de acoso o quienes presten asistencia en cualquier proceso, por ejemplo, facilitando información o interviniendo en calidad de testigo, no serán objeto de intimidación, persecución o represalias. Cualquier acción en este sentido se considerará susceptible de sanción disciplinaria.

8. PROTECCIÓN DE LAS VÍCTIMAS

En el caso de que determine la existencia de acoso, y exista sanción impuesta al acosador no conllevando su salida de la empresa, se tomarán las medidas oportunas para garantizar que el acosador y la víctima no convivan en el mismo entorno de trabajo, siempre que esto sea posible. En este tipo de medidas, que no podrán suponer ni mejora ni detrimento de sus condiciones contractuales, **tendrá preferencia de trato la persona acosada.**

9. FALSAS DENUNCIAS

En el caso de que se determine que no ha existido acoso y que, a tenor de lo visto en la fase de instrucción, se pueda deducir que el denunciante ha actuado de mala fe, se adoptarán contra éste las medidas disciplinarias correspondientes.

10. REPRESALIAS

En el caso de producirse represalias o actos de discriminación sobre la persona denunciante, la víctima u otras personas involucradas en el proceso, con independencia de que se haya determinado la existencia o no del acoso, se adoptarán las medidas disciplinarias correspondientes.

11. PROTECCIÓN DE DATOS

La divulgación no autorizada de cualquier dato relacionado con el proceso será susceptible de sanción disciplinaria.

Los miembros de la Comisión de Seguimiento seguirán las normas de la Empresa relativas a la normativa en materia de Protección de Datos.

MODELO DE FORMULARIO DE COMUNICACIÓN

SOLICITUD DE INICIO DE PROTOCOLO FRENTE A ACOSO SEXUAL

- Persona afectada Servicio de Prevención Recursos Humanos Responsable servicio afectado
 Comité de Seguridad y Salud Delegados de Prevención Otros. Indicar quién: _____

DATOS PERSONALES DE LA PERSONA AFECTADA

NOMBRES Y APELLIDOS	NIF	CENTRO DE TRABAJO
TELÉFONO	CORREO ELECTRÓNICO	

RESUMA BREVEMENTE LOS HECHOS INDICANDO: fechas, lugares y testigos

ESTA COMUNICACIÓN DEBIDAMENTE CUMPLIMENTADA DEBERÁ SER REMITIDA POR CORREO ELECTRÓNICO A LA SIGUIENTE DIRECCIÓN: PREVENCION@GRUPOPJC.NET

En _____ a _____ de _____ 20

FIRMA
