

III. OTRAS DISPOSICIONES

MINISTERIO DE EMPLEO Y SEGURIDAD SOCIAL

2707 *Resolución de 8 de febrero de 2012, de la Dirección General de Empleo, por la que se registra y publica el texto del Plan de igualdad de Asispa.*

Visto el texto del Plan de Igualdad de la empresa Asispa, (Código de Convenio n.º 90100202112012), que fue suscrito con fecha 27 de junio de 2011, de una parte por los designados por la Dirección de la empresa en representación de la misma, y, de otra por la Federación Estatal de Actividades Diversas de CC.OO que representa a la mayoría de los Comités de empresa y Delegados de personal en representación de los trabajadores, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartados 2 y 3, de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, Texto Refundido aprobado por Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, y en el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo,

Esta Dirección General de Empleo resuelve:

Primero.

Ordenar la inscripción del citado Plan de Igualdad el correspondiente Registro de convenios y acuerdos colectivos de trabajo con funcionamiento a través de medios electrónicos de este Centro Directivo, con notificación a la Comisión Negociadora.

Segundo.

Disponer su publicación en el Boletín Oficial del Estado.

Madrid, 8 de febrero de 2012.—El Director General de Empleo, Xavier Jean Braulio Thibault Aranda.

PLAN IGUALDAD ASISPA

Este Plan se elabora con el compromiso de ASISPA en el establecimiento y desarrollo de prácticas que integren la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres, sin discriminar directa o indirectamente por razón de sexo, así como el impulso y fomento de medidas para conseguir la igualdad real en el seno de nuestra entidad, estableciendo la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres como principio estratégico de nuestra política de calidad 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.

Desde 1999, la igualdad entre hombres y mujeres y la eliminación de las desigualdades entre unos y otros son un objetivo que han ido integrándose en todas las políticas y acciones de la Unión Europea y de todos sus miembros.

La Ley Orgánica 3/2007 de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, anteriormente citada tiene por objeto hacer efectivo el derecho de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres, en particular mediante la eliminación de la discriminación de la mujer.

Tal como dice el artículo 2 de la citada ley, todas las personas gozarán de los derechos derivados del principio de igualdad de trato y de la prohibición de discriminación por razón de sexo.

El artículo 45 de la Ley dispone que las empresas están obligadas a respetar la igualdad de trato y de oportunidades en el ámbito laboral y, con esta finalidad, deberían adoptar medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre mujeres y

hombres, medidas que deberán negociar, y en su caso acordar con los representantes legales de los trabajadores en la forma que se determina en la legislación laboral.

Según el artículo 46 de la ley, el plan de igualdad es 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.

Este plan de igualdad, por tanto, fija los objetivos concretos de igualdad a alcanzar en ASISPA, las estrategias y prácticas a adoptar para su consecución, así como el establecimiento de sistemas eficaces de seguimiento y evaluación de los objetivos fijados.

El artículo 48 de la ley dispone que las empresas deberán 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 hayan sido objeto del mismo.

Los representantes de los trabajadores deberán contribuir a prevenir el acoso sexual y el acoso por razón de sexo en el trabajo mediante la sensibilización de los trabajadores y las trabajadoras frente al mismo y la información a la dirección de la empresa de las conductas o comportamientos de que tuvieran conocimiento y que pudieran propiciarlos.

Como Anexo al presente Plan de Igualdad se adjunta un Protocolo de Acoso Laboral y por razón de sexo en el trabajo.

Elaboración Plan Igualdad ASISPA

Este Plan de Igualdad es de aplicación en todo el territorio español para la entidad ASISPA y por consiguiente engloba a la totalidad de la plantilla.

Igualmente, será de aplicación a todos aquellos centros de trabajo, así como nuevos servicios que ASISPA pueda abrir durante la vigencia del presente Plan en el ámbito territorial descrito en el párrafo anterior.

Este Plan entrará en vigor desde su firma hasta el 31 de diciembre de 2013, una vez cumplida su vigencia se prorrogará anualmente, siempre que las partes firmantes así lo acuerden antes de la finalización de dicho plan.

Objetivos generales

1. Aplicar el principio de la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres en ASISPA.
2. Integrar la perspectiva de género en la gestión de la entidad.

Objetivos específicos

El Plan de Igualdad contempla unas medidas concretas agrupadas y estructuradas en función de las siguientes áreas de actuación:

1. Selección de personal, acceso al empleo y contratación
 - 1.1 Evitar discriminaciones en las ofertas de empleo.
 - 1.2 Evitar discriminaciones en las solicitudes de empleo.
 - 1.3 Evitar discriminaciones en el uso de los test psicotécnicos y las pruebas profesionales.
 - 1.4 Ofrecer igualdad de oportunidades en el reclutamiento.
 - 1.5 Evitar discriminaciones en la entrevista de selección.
 - 1.6 Ofrecer igualdad de oportunidades en la selección de personal.
2. Igualdad en la formación y promoción
 - 2.1 Ofrecer igualdad de oportunidades de formación.
 - 2.2 Evitar discriminaciones en el acceso a la formación.
 - 2.3 Ofrecer igualdad de oportunidades a través de formación específica.

- 2.4 Ofrecer igualdad de oportunidades en la promoción.
- 2.5 Formar en igualdad de oportunidades a la plantilla en general y, especialmente al personal relacionado con la organización de la entidad; RRHH, mandos y personal directivo, para garantizar la objetividad y no discriminación en la selección, promoción, acceso a la formación, medidas de conciliación,
3. Política retributiva:
 - 3.1 Garantizar el seguimiento de la igualdad retributiva.
4. Conciliación.
 - 4.1 Garantizar el ejercicio de los derechos de conciliación, informando de ellos y haciéndolos accesibles a toda la plantilla.
 - 4.2 Fomentar el uso de medidas de corresponsabilidad familiar entre los hombres de la plantilla.
5. Comunicación.
 - 5.1 Garantizar la eliminación de lenguaje sexista de toda la documentación y canales de comunicación de la entidad.
6. Víctimas de violencia de género.
 - 6.1 Facilitar la inserción de mujeres víctimas de violencia de género y dar a conocer al personal contratado los derechos laborales de este colectivo.

1. Selección de personal, acceso al empleo y contratación

1.1 Evitar discriminaciones en las ofertas de empleo.

Se confeccionaran anuncios y demandas de empleo en los que no se introduzcan sesgos ni preferencias por uno u otro sexo en las ofertas de trabajo, a través de:

Explicitar el compromiso de la entidad respecto a la igualdad de oportunidades.

Garantizar la publicación de los anuncios en medios de comunicación que lleguen tanto a mujeres como a hombres.

Si los anuncios contienen dibujos o fotografías, procurar que representen a ambos sexos.

No usar lenguaje ni pedir requisitos que favorezcan sólo a uno de los dos sexos.

1.2 Evitar discriminaciones en las solicitudes de empleo.

Incluir en la solicitud de empleo y en los formularios de la entidad únicamente la información necesaria y relevante para el puesto, sin entrar en cuestiones referentes al ámbito privado, a través de:

Adecuar el diseño de los formularios y solicitudes de empleo que tiene ASISPA a los principios de igualdad de oportunidades.

Los detalles personales como el estado civil, el número de hijos e hijas, etc., no deben ser abordados, puesto que son cuestiones irrelevantes a la hora de definir las capacidades de la candidata o candidato para desempeñar el puesto de trabajo en cuestión.

1.3 Evitar discriminaciones en el uso de los test y psicotécnicos y las pruebas profesionales

Asegurarse que los test y pruebas profesionales usados en selección de personal no analicen habilidades y aptitudes que sobrevaloren a las personas de uno u otro sexo, a través de:

Interpretar las preguntas de los test y pruebas profesionales teniendo en cuenta la influencia de factores culturales que puedan producir un comportamiento o una reacción diferente entre mujeres y hombres.

Considerar que la baremación de las pruebas psicométricas tiene en cuenta la incorporación del sexo menos representado en el mercado de trabajo.

1.4 Ofrecer igualdad de oportunidades en el reclutamiento.

Incluir en la fase de reclutamiento, aquellas candidaturas cualificadas o afines al puesto, sean de mujeres o de hombres:

Dar a conocer la oferta de empleo a través de medios que lleguen tanto a mujeres como hombres y animar a que se presenten mujeres en aquellos puestos en los que estén menos representadas.

Elaborar un banco de datos de mujeres, o en su caso del sexo menos representado con diferentes formaciones que podrían interesar en un momento dado a la entidad, a partir de la curricula y solicitudes de empleo recibidas

1.5 Evitar discriminaciones en la entrevista de selección

Asegurarse de que no exista ningún sesgo negativo para las candidatas o candidatos a un puesto de trabajo por cuestiones de sexo, estado civil y/o número de hijos durante la entrevista. De esta forma se establecerán entrevistas objetivas y no discriminatorias:

Adecuar los guiones de las entrevistas de selección a los principios de la igualdad de oportunidades.

Asegurar que las preguntas que se realizan en las entrevistas se relacionan exclusivamente con los requerimientos del puesto de trabajo.

Formar al equipo de selección de personal en técnicas de entrevistas desde una perspectiva de igualdad de oportunidades.

Asegurar la participación de mujeres en el equipo de selección de personal.

1.6 Ofrecer igualdad de oportunidades en la selección del personal.

Compromiso tanto de la Dirección General de la entidad como del Departamento de RRHH para la presentación de candidaturas de mujeres en los procesos de selección, así como la contratación preferente de mujeres en igualdad de condiciones, en aquellas categorías donde se encuentren subrepresentadas:

Fomentar la contratación de mujeres en puestos y categorías en los que están menos representadas.

Analizar y gestionar las ayudas de las Administraciones Públicas para la contratación de mujeres con cargas familiares, así como víctimas de violencia de género.

Considerar la posibilidad de establecer cuotas mínimas para la selección y contratación de mujeres.

Instituir como regla, en igualdad de condiciones, se contratará preferentemente a una mujer, si en dichos puestos la presencia femenina es inferior a la masculina.

2. *Igualdad en la formación y promoción*

2.1 Ofrecer igualdad de oportunidades de la formación.

Garantizar la formación a todas las trabajadoras y trabajadores de la entidad, independientemente de su sexo, a través de:

Estudiar las necesidades formativas de las mujeres.

Ofrecer los máximos servicios y facilidades sin desatender las necesidades de los distintos servicios para permitir el acceso de las mujeres a la formación (cursos a distancia, previsión de un servicios de guardería o similar, formación en horarios laboral siempre que sea posible, ...).

2.2 Evitar discriminaciones en el acceso a la formación.

Asegurar el acceso de las mujeres a todos los cursos de formación que realice ASISPA, incluso en aquellos relacionados con tareas poco frecuentes para las mujeres, y en los seminarios de desarrollo directivo, a través de:

Anunciar públicamente los cursos de formación que realice la entidad, asegurándose que las convocatorias sean conocidas por todo el personal

Sensibilizar a los mandos intermedios para que incorporen mujeres a los cursos donde estén menos representadas.

Introducir flexibilidad de criterios en el acceso a los cursos de formación que faciliten la movilidad funcional del personal (especialmente en aquellas ocupaciones en las que las mujeres se encuentren menos representadas).

Favorecer el acceso de las mujeres a cursos relacionados con disciplinas y temas en los que generalmente estén subrepresentadas.

Asegurar la puesta al día de los conocimientos y/o habilidades de las mujeres que han dejado de trabajar durante un tiempo debido al cuidado de las hijas e hijos.

2.3 Ofrecer igualdad de oportunidades a través de formación específica.

Potenciar a las mujeres a través de la formación, tanto en el sentido de promoverlas a puestos de mayor responsabilidad como en el de poderse dedicar a tareas y puestos de trabajo diferentes a los que tradicionalmente ocupan en la entidad:

Fomentar una formación exclusiva para mujeres en las profesiones o tareas en las que tradicionalmente estén menos representadas.

2.4 Ofrecer igualdad de oportunidades en la promoción.

Se analizará y estudiará el diseño de políticas que ayuden al acceso y promoción de mujeres en aquellas áreas, niveles o funciones en que estén menos representadas y se tenderá a favorecer el desarrollo profesional de la mujer potenciando su acceso a funciones o puestos de responsabilidad.

Las pruebas de acceso a los puestos de promoción serán objetivas y adecuadas al trabajo a desempeñar, valorando únicamente aptitudes y capacidades.

2.5 Formar en igualdad de oportunidades a la plantilla en general y, especialmente al personal relacionado con la organización de la empresa; RRHH, mandos y personal directivo, para garantizar la objetividad y no discriminación en la selección, promoción, acceso a la formación, medidas de conciliación, ...

Plazos de ejecución:

De septiembre 2011 a diciembre 2012 los colectivos anteriormente citados recibirán formación específica en igualdad de oportunidades.

De septiembre 2011 a diciembre 2011 se realizará una campaña de comunicación interna y divulgación del Plan de Igualdad.

De enero 2012 a diciembre 2013 se realizará sensibilización así como formación en igualdad de oportunidades y corresponsabilidad.

3. Política retributiva

3.1 Garantizar un sistema retributivo que no genere discriminación por razón de sexo mediante la aplicación efectiva del principio de igual remuneración y la no existencia de diferencias salariales por razón de género.

4. Conciliación

4.1 Garantizar el ejercicio de los derechos de conciliación, informando de ellos y haciéndolos accesibles a toda la plantilla:

Utilizar los canales de comunicación interna de la empresa (tabloneros anuncio, boletines informativos, etc) para informar a la plantilla de los permisos y licencias que contempla la legislación y las mejoras de la empresa, visibilizando la posibilidad de disfrute por los varones.

Disponer de una herramienta informática que ofrezca datos e información sobre el uso de los diferentes permisos y licencias, así como suspensiones de contratos y excedencias concedidas por motivos familiares y por sexo.

Garantizar la aplicación del procedimiento de promoción a aquellos trabajadores y trabajadoras de la entidad en situación de excedencia por cuidado de hijos o familiares.

Garantizar el acceso a cursos de formación específica del puesto de trabajo o reciclaje a aquellos trabajadores y trabajadoras con reserva de puesto en situación de excedencia por cuidado de hijos o familiares.

Potenciar que los padres disfruten de los derechos relacionados con la maternidad/paternidad.

Garantizar que los trabajadores que se acojan a licencias y permisos relacionados con la conciliación y protección a la maternidad o reducciones de jornada por el mismo motivo no verán menoscabadas sus posibilidades de promoción y formación.

Garantizar que todos los trabajadores/as de ASISPA puedan compatibilizar su vida personal y familiar dentro de un marco organizativo empresarial que exige mantener la excelencia en la prestación de servicios:

El Estatuto de los Trabajadores recoge una serie de medidas en materia de conciliación de la vida familiar y laboral de los trabajadores, algunas de ellas introducidas por la LO 3/2007 para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.

El personal de la empresa podrá optar a una excedencia de entre 1 a 4 meses, a continuación de su permiso de maternidad o paternidad, que deberá ser solicitado con quince días de antelación.

La entidad facilitará el cambio a horario diurno a la trabajadora embarazada o en tratamiento de fertilidad que realice trabajo nocturno.

No se adoptarán medidas de traslado a otro municipio durante el embarazo y lactancia de la mujer trabajadora.

Las trabajadoras por lactancia de un hijo menor de nueve meses, tendrán derecho a una hora de ausencia al trabajo que podrán, o bien dividir en dos fracciones, pudiendo utilizar una al principio y otra al final de la jornada, o bien sustituir ese derecho por la reducción de media hora de trabajo, al inicio o al final de la jornada. En el supuesto de parto múltiple, la duración de este permiso se incrementará proporcionalmente; este permiso podrá ser disfrutado indistintamente por el padre o la madre en el caso de que ambos trabajen.

Asimismo, se tendrá derecho al citado permiso en los casos de adopción de hijos menores de 9 meses. Se podrán sustituir los permisos de lactancia por jornadas completas de libranza que se acumularán al periodo de descanso maternal, según la aplicación correspondiente. La solicitud deberá realizarse por escrito a la empresa, con una antelación mínima de 15 días a la finalización del periodo de suspensión del contrato por maternidad.

La entidad, 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.

En los supuestos de nacimiento de hijo, adopción o acogimiento de acuerdo con el artículo 45.1.d) del Estatuto de los Trabajadores, el trabajador tendrá derecho a la suspensión del contrato durante trece días ininterrumpidos, ampliables en el supuesto de

parto, adopción o acogimiento múltiples en dos días más por cada hijo a partir del segundo.

El personal 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.

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 establece la posibilidad de ampliar la duración de la misma hasta un período no superior a dos años, salvo que se establezca una duración mayor por negociación colectiva.

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.

Excedencia voluntaria: el trabajador con al menos una antigüedad en la empresa de 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 otra vez por el mismo trabajador si han transcurrido cuatro años desde el final de la anterior excedencia.

En relación con la reducción de jornada por guarda legal se amplía, por una parte, la edad máxima del menor que da derecho a la reducción, que pasa de seis a ocho años, y se reduce, por otra, a un octavo de la jornada el límite mínimo de dicha reducción.

4.2 Fomentar el uso de medidas de corresponsabilidad entre los hombres de la plantilla:

Realizar campañas informativas y de sensibilización dirigidas a los trabajadores sobre la importancia de la corresponsabilidad y la igualdad de obligaciones en el reparto de tareas y el cuidado de las personas dependientes.

5. Comunicación

5.1 Garantizar la eliminación de lenguaje sexista de toda la documentación y canales de comunicación de la entidad:

Revisar todos los documentos internos de la entidad, al igual que los de acceso, promoción, etc., con el fin de revisar el lenguaje y eliminando si existiera el lenguaje sexista.

Reservar espacios en la Intranet, revistas y reuniones de empresa para la concienciación y publicidad de la igualdad de oportunidades.

Informar a las empresas colaboradoras de los compromisos adquiridos en materia de igualdad.

6. Víctimas de violencia de género

6.1 Facilitar la inserción de mujeres víctimas de violencia de género y dar a conocer al personal contratado los derechos laborales de este colectivo:

ASISPA se compromete a promover la sensibilización contra la violencia de género facilitando la inserción de las víctimas y promoviendo entre el personal de ASISPA el conocimiento de los derechos laborales de este colectivo.

Asimismo se establecerán convenios de colaboración con Entidades y Organismos públicos y privados para facilitar la incorporación de la mujer víctima de violencia de género al mundo laboral a través de contrataciones en ASISPA.

Los Directores de Servicio en colaboración directa con el Departamento de Recursos Humanos, llevarán a cabo el adecuado seguimiento de la ejecución de los compromisos que se establezcan en los acuerdos de colaboración.

La trabajadora víctima de la violencia de género tendrá los siguientes derechos:

- Adopción de jornada reducida u horario flexible.
- Preferencia en la solicitud de traslado para ocupar un puesto de categoría equivalente en cualquier plaza vacante de otros centros de trabajo, con derecho a reserva de su antiguo puesto durante 6 meses.
- Posibilidad de suspender el contrato de trabajo por 6 meses, extensibles hasta 18 meses.
- Posibilidad de extinguir su contrato de trabajo, con prestación de desempleo, en los términos previstos en la Ley General de la Seguridad Social.

Las ausencias o faltas de puntualidad motivadas por la situación física o psicológica derivada de la violencia de género se considerarán justificadas, cuando así lo determinen los servicios sociales de atención o servicios de salud.

Comisión de seguimiento

Se creará una Comisión de Seguimiento que realizará las evaluaciones oportunas para evaluar el grado de cumplimiento y consecución de objetivos integrados en el plan de igualdad.

Esta Comisión estará integrada por una representación de los sindicatos firmantes más representativos de la empresa a nivel estatal, a razón de dos miembros por cada una de las partes. Todo ellos sin perjuicio de que para la adopción de acuerdos el valor de los votos de los dos miembros designados por la empresa sea equivalente al de la representación sindical en su conjunto, para preservar el principio de equilibrio empresarial y sindical.

La Comisión se reunirá semestralmente durante el primer año de vigencia del plan y de manera anual en los siguientes, a no ser que alguna de las partes firmantes convoque una reunión extraordinaria, para evaluar la implantación del plan de igualdad, su cumplimiento, sus desviaciones y en su caso proponer la incorporación de nuevos objetivos y estrategias a seguir para el cumplimiento de los mismos,

La Comisión recogerá las sugerencias y quejas del personal, de los representantes legales de los trabajadores y de la dirección de la entidad a fin de analizarlas y proponer soluciones. Realizando un informe anual donde se valorara la situación real de la organización.

Se facilitará a la Comisión de Seguimiento la información relativa al diagnóstico de la situación de la plantilla comprometiéndose esta a tratarla con la confidencialidad que merece y a utilizarla única y exclusivamente en la implantación de este Plan.

Protocolo para la prevención y el tratamiento del acoso en ASISPA

I. Objeto y alcance

La implantación y divulgación del presente Protocolo tiene como principal objetivo implantar en la Organización la sistemática adecuada para prevenir, evitar y erradicar en su caso el acoso laboral, sexual o por razón de sexo; determinando aquellas actuaciones que sean necesarias para su prevención, detección y normalización, facilitando a los trabajadores el procedimiento adecuado para presentar sus denuncias.

El Protocolo regulado en el presente procedimiento solo será de aplicación cuando tanto acosado como acosador sean trabajadores de la entidad.

En el caso de que este hecho sea producido por parte del usuario o en su entorno, la empresa tomará las medidas necesarias para que de inmediato y sin dilación se erradique el riesgo.

ASISPA considera:

1. Que el acoso en el trabajo contamina el entorno laboral, y puede tener un efecto negativo sobre la salud, el bienestar, la confianza, la dignidad y el rendimiento de las personas que lo padecen.
2. Que toda la plantilla de ASISPA debe contribuir a garantizar un entorno laboral en el que se respete la dignidad de las personas.
3. Que el acoso en el trabajo es un comportamiento indebido, por lo que la entidad en su conjunto debe actuar frente al mismo, al igual que hace con cualquiera otra forma de comportamiento inadecuado y que incumbe a toda la plantilla la responsabilidad de cumplir con las disposiciones del presente protocolo.
4. Que el acoso y las falsas denuncias de acoso en el trabajo son una manifestación de intimidación intolerable.

ASISPA declara:

1. Que está expresamente en contra y no permite situaciones de acoso en el trabajo, con independencia de quién sea la víctima o la persona acosadora en la situación denunciada.
2. Que cualquier miembro de la plantilla tiene derecho a iniciar el presente procedimiento si el hecho se produce.

II. *Definiciones*

A los efectos del presente protocolo, se entiendo como:

A) Acoso laboral o mobbing.

Se considera acoso psicológico en el trabajo cualquier situación en la que una persona o un grupo de personas ejercen una violencia psicológica de forma sistemática y recurrente y durante un tiempo prolongado sobre otra persona o personas en el lugar de trabajo o en conexión con el mismo.

Dicho comportamiento, que a menudo conlleva bajas laborales continuadas y prolongadas, tiene por finalidad destruir las redes de comunicación de la víctima, destruir su reputación, minar su autoestima, perturbar el ejercicio de sus labores, degradar deliberadamente las condiciones de trabajo de la persona agredida, produciendo un daño progresivo y continuo a su dignidad para lograr que finalmente esa persona o personas abandonen su puesto de trabajo.

Esta violencia psicológica atenta contra la personalidad, la dignidad o la integridad física o psíquica de una persona.

Los elementos configuradores de las conductas de acoso psicológico se pueden resumir en:

1. Intención de dañar: existencia real de una finalidad lesiva de la dignidad profesional y personal.
2. Conducta sistemática.
3. Persistencia en el tiempo.
4. Vulneración de los derechos fundamentales de la persona.

El acoso moral puede ser de diversos tipos:

- a) Acoso Moral Descendente: aquél en que la persona acosadora ocupa un cargo superior al de la víctima.
- b) Acoso Moral Horizontal: se produce entre personas del mismo nivel jerárquico.
- c) Acoso Moral Ascendente: la persona acosadora ocupa un nivel jerárquico inferior al de la víctima.

B) Acoso sexual.

El acoso sexual es 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.

Aunque, generalmente, el acoso no se concibe como algo esporádico sino como algo insistente, reiterado y de acorralamiento, un único episodio de la suficiente gravedad puede ser constitutivo de acoso sexual.

Los elementos configuradores de las conductas de acoso sexual se pueden resumir en:

Solicitud: Entendida como «iniciativa de solicitud» relativa al sexo.

Rechazo: Que a la propuesta le siga una reacción de rechazo. Basta la negativa a la propuesta de cualquier modo y por cualquier cauce.

Insistencia en la conducta o hecho aislado de la suficiente gravedad.

Asimismo, el condicionamiento de un derecho o de una posibilidad de conseguir un derecho o una mejor situación, 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.

C) Denuncia falsa.

Se considerará denuncia falsa aquella denuncia en la que, tras la instrucción del procedimiento, resulte que concurren simultáneamente los siguientes dos requisitos:

- a) Que carezca de justificación y fundamento y
- b) Que su presentación se haya producido con mala fe por parte de la persona denunciante o con el único fin de dañar a la persona denunciada (acoso inverso) en los mismos términos descritos en las definiciones anteriores.

III. Procedimiento de actuación

Legitimados para iniciar el procedimiento.

Cualquier persona que considere que está siendo objeto de acoso, lo podrá poner en conocimiento del Área de Relaciones Laborales de dicho Departamento.

Asimismo, lo podrá denunciar ante cualquier miembro de la representación legal de los trabajadores, quien inmediatamente lo pondrá en conocimiento de Recursos Humanos.

Requisitos de la comunicación.

La denuncia deberá formularse por escrito, se podrá utilizar el Anexo I o un escrito que contenga la información detallada en el siguiente punto.

La denuncia deberá contar al menos con la siguiente información:

Los datos de identificación de la persona que denuncia.

Descripción de los hechos, con indicación de fechas y demás circunstancias relevantes.

Identificación de la/s persona/s que presuntamente está/n cometiendo el acoso.

Identificación de los testigos de las situaciones de acoso en su caso.

La denuncia deberá ir firmada y fechada.

No se tramitarán a través del procedimiento contenido en el presente protocolo las denuncias anónimas.

Comisión Antiacoso.

Se constituirá una Comisión compuesta por las representaciones sindicales mas representativas firmantes a razón de dos miembros cada parte, empresarial y social.

En la persona designada por el Área de Relaciones Laborales recaerá el rol del instructor del expediente.

Procedimiento informal.

El Departamento de Relaciones Laborales acusará inmediatamente recibo de dicha denuncia y darán traslado de la misma a las personas integrantes de la Comisión Antiacoso.

No podrá participar en la instrucción del expediente ninguna persona afectada por relación de parentesco, de amistad o enemistad manifiesta, o de superioridad o subordinación jerárquica inmediata respecto de la persona denunciante o de la persona denunciada.

El instructor del expediente realizará un primer contacto con la persona denunciante en el plazo máximo de 5 días naturales siguientes a su recepción.

A través de dicho primer contacto el instructor y la persona denunciante realizarán un análisis conjunto sobre los hechos denunciados, tras lo cual la persona denunciante se ratificará o no en la denuncia.

Una vez ratificada la denuncia, el instructor:

Ofrecerá al trabajador/a afectado/a la posibilidad de tratar de resolver el problema a través de la mediación. Se trata de intervenir de manera ágil, donde de una manera confidencial, sencilla y discreta se puedan plantear soluciones.

En el caso de que las circunstancias permitan dicha mediación, las actuaciones del instructor se centrarán en una sola entrevista con la persona denunciada y otra con la persona afectada, con la finalidad de mediar en el proceso, a través de consejos y propuestas prácticas de solución a ambas partes. El instructor valorará la conveniencia de celebrar una reunión conjunta.

El instructor redactará una breve acta con las conclusiones alcanzadas en la mediación:

Recabará de la persona afectada el consentimiento expreso y por escrito para poder acceder a cuanta información sea precisa para la instrucción del procedimiento.

Se informará a la persona afectada que la información a la que tengan acceso el equipo instructor en el curso de la instrucción del procedimiento y las actas que se redacten, serán tratadas con carácter reservado y serán confidenciales, excepto en el caso de que deban ser utilizadas por la empresa en un procedimiento judicial o administrativo.

Podrá acordar, desde esta fase inicial, la adopción de medidas cautelares, en aquellos casos en que las circunstancias lo aconsejen.

Acuerdo entre las partes: fin del proceso y, en su caso, adopción de las medidas que se determinen.

No acuerdo: el procedimiento informal de mediación se convierte en el paso previo al inicio del procedimiento formal.

Las actuaciones preliminares y mediación tendrán una duración máxima de 10 días naturales. No obstante, el instructor podrá determinar la ampliación del plazo en casos excepcionales.

Intervención Formal

1. Inicio:

La intervención formal se iniciará:

Cuando no se haya considerado adecuado realizar el proceso de mediación.

Cuando la mediación se haya producido pero no se haya solventado el problema.

2. Actuaciones:

La Comisión Antiacoso establecerá el plan de trabajo, atendiendo a las siguientes pautas:

Valorará nuevamente la necesidad de adoptar medidas cautelares, tales como apartar a las partes implicadas mientras se desarrolla la instrucción.

Recabará cuanta información considere precisa acerca del entorno de las partes implicadas.

Determinará las personas que van a ser entrevistadas, atendiendo fundamentalmente a las propuestas de la persona afectada y de la persona denunciada.

Llevará a cabo las entrevistas, para lo cual:

recabará de las personas entrevistadas el consentimiento expreso y por escrito para poder acceder a la información que sea precisa para la instrucción del procedimiento de investigación.

informará a las personas entrevistadas de que la información a la que tenga acceso en el curso de la instrucción del procedimiento y las actas que se redacten serán tratadas con carácter reservado y confidencial, excepto en el caso de que deban ser utilizadas por la entidad en un procedimiento judicial o administrativo.

advertirá a las personas entrevistadas que todo lo que se declare es confidencial, tanto por su parte como por parte de las personas que instruyen el procedimiento, por lo que se les indicará que no deberán revelar a nadie el contenido de la entrevista.

Determinará las pruebas que se deban practicar, establecerá el procedimiento para su obtención y practicará las pruebas que se determinen custodiando debidamente las mismas.

La Comisión informará del procedimiento que se va a seguir a las partes directamente implicadas y podrá contar con la colaboración de otras personas para el desarrollo de las actuaciones.

La intervención formal tendrá una duración máxima de 15 días naturales. No obstante, la comisión podrá determinar la ampliación del plazo en casos excepcionales.

Resolución.

Una vez finalizada la instrucción, la comisión, en un plazo de 7 días naturales, redactará un informe final de conclusiones en el que se propondrán las medidas a adoptar.

Dicho informe se elevará a la Dirección de ASISPA.

ASISPA adoptará las medidas correctivas que estime oportunas, las cuales serán comunicadas a las partes implicadas y que consistirán en:

- Medidas disciplinarias a la persona acosadora o a la persona que haya presentado falsa denuncia.
- Ayuda psicológica a las personas afectadas.
- Cualquier otra que se considere conveniente.
- Archivo del caso.

El presente procedimiento se aplicará con independencia de las acciones legales que la persona denunciante pueda interponer ante cualquier instancia administrativa o judicial.