

III. OTRAS DISPOSICIONES

MINISTERIO DE TRABAJO, MIGRACIONES Y SEGURIDAD SOCIAL

9748 *Resolución de 2 de julio de 2018, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el Plan de igualdad de Martín Casillas, SLU.*

Visto el texto del Plan de Igualdad de la empresa Martín Casillas, S.L.U., (código del acuerdo n.º 90101032112018), que fue suscrito con fecha 29 de mayo de 2018, de una parte por los designados por la Dirección de la empresa, en representación de la misma, y de otra por la representación de los trabajadores, en representación de los mismos, 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 2/2015, de 23 de octubre, 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 Trabajo, resuelve:

Primero.

Ordenar la inscripción del citado Plan de Igualdad en 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, 2 de julio de 2018.–El Director General de Trabajo, P.S. (Real Decreto 703/2017, de 7 de julio), el Subdirector General de Programación y Actuación Administrativa, Juan Manuel Gutiérrez Hurtado.

I PLAN DE IGUALDAD

1. Introducción

En Alcalá de Guadaíra, a 29 de mayo de 2018.

Reunidos

De un parte, en representación institucional de la Empresa Martín Casillas, S.L.U.:

D.^a Sandra Valencia Quintana, Jefa del Departamento de Recursos Humanos del Grupo Martín Casillas, S.L.U.

D. Ignacio Martín Herranz, Director Producción de Martín Casillas, S.L.U.

D. Felipe Robles Martínez, Jefe de grupo de Martín Casillas, S.L.U.

D. Arturo González Lobo, Jefe de grupo de Martín Casillas, S.L.U.

D.^a María Calzadilla Soriano, Jefa Explotación aparcamientos de Martín Casillas, S.L.U.

Y de otra, en representación de las/os trabajadoras/es de Martín Casillas, S.L.U.:

D.^a María José Zorrero Camas.

D. Diego García Geniz.

D. Antonio Rubio Meléndez.

D. Marco Antonio López Partida.

D. Antonio Menéndez Olazabal.

Acuerdan la firma del presente Plan de Igualdad de Martín Casillas, S.L.U.

1.1 Marco normativo.

Martín Casillas, S.L.U., como empresa integrante del Grupo Martín Casillas, y siguiendo la línea general de dicho Grupo, viene desarrollando desde hace años una intensa labor de impulso de principios y valores éticos, así como de implantación de programas, procedimientos internos y medidas positivas tendentes a crear una atmósfera de trabajo que potencie el respeto entre personas, la igualdad de oportunidades de mujeres y hombres y la integración de la diversidad, que suponen una creciente asunción de compromisos de sostenibilidad y responsabilidad social corporativa.

Así, Martín Casillas, S.L.U., viene trabajando por crear conciencia de los derechos individuales de las personas, protegiéndolos y potenciándolos. En especial se protege la dignidad personal en el seno de la empresa, estableciendo pautas de comportamiento saludables y erradicando aquellas conductas que se puedan considerar intromisiones ilegítimas en la intimidad personal o que violenten la dignidad de las personas.

Las partes firmantes coinciden en la gran utilidad que tendrá este primer Plan de Igualdad, tanto para difundir el valor de la igualdad, como para promoverla activamente en el seno de la empresa, concienciando sobre la importancia de las políticas de igualdad.

Como paso previo, y en cumplimiento de lo establecido en el art. 46 de dicha Ley Orgánica, se ha constituido la Comisión negociadora del presente Plan, y se llevó a cabo un diagnóstico de situación que ha permitido conocer la realidad de la plantilla, detectar las necesidades y definir los objetivos de mejora, estableciendo los mecanismos que permitan formular las propuestas que se integran en el presente Plan de Igualdad.

Asimismo, forma parte del presente Plan de Igualdad, el Protocolo para la Prevención de Situaciones de Acoso Laboral y Sexual dentro de Martín Casillas, S.L.U., como documento específico y detallado de intervención inmediata que asegura la prevención de tales situaciones, su investigación y, en su caso, persecución y erradicación con el máximo respeto a los principios inspiradores de la Ley de Igualdad y al resto del ordenamiento jurídico.

2. Objetivos

- Reforzar el compromiso de sostenibilidad y responsabilidad social corporativa asumido por Martín Casillas, S.L.U., en orden a mejorar la calidad de vida de los trabajadores y trabajadoras y de sus familias, así como de fomentar el principio de igualdad de oportunidades.
- Promover la defensa y aplicación efectiva del principio de igualdad entre mujeres y hombres, garantizando en el ámbito laboral las mismas oportunidades de ingreso y desarrollo profesional a todos los niveles.
- Mejorar la distribución equilibrada de géneros en el ámbito de aplicación del plan. Principalmente en aquellos grupos profesionales en los que las mujeres se encuentren menos representadas.
- Promover y mejorar las posibilidades de acceso de la mujer a puestos de responsabilidad, contribuyendo a reducir desigualdades y desequilibrios que pudieran darse en el sector de la construcción y en el seno de Martín Casillas, S.L.U.
- Fomentar la realización de acciones formativas que faciliten por igual el desarrollo de habilidades y competencias, sin distinción de género.
- Velar por la seguridad y salud de los trabajadores y trabajadoras, incorporando en la política de prevención la perspectiva de género y teniendo en cuenta asimismo los riesgos y enfermedades específicas tanto de la mujer y del hombre, así como las situaciones de maternidad y lactancia.

- Favorecer e impulsar la conciliación de la vida laboral, familiar y personal de las trabajadoras y trabajadores de Martín Casillas, S.L.U., evitando medidas que perjudiquen dicha conciliación.

- Prevenir y actuar en situaciones de acoso laboral y sexual.
- Promover la sensibilización que contribuya en la lucha contra la violencia de género y apoyar la inserción y protección de las trabajadoras víctimas de violencia de género.
- Difundir una cultura empresarial comprometida con la igualdad, que implique a toda la organización: dirección de la empresa, mandos intermedios, y a la totalidad de la plantilla.

Para la consecución de los objetivos incluidos en este Plan de Igualdad, se concretan las siguientes áreas de actuación y estructura del Plan:

2.1 Estructura del Plan de Igualdad.

El presente Plan se estructura del siguiente modo:

Preámbulo y Objetivos.

Capítulo primero.

I. Ámbito de aplicación y Vigencia.

Capítulo segundo.

Áreas de Actuación:

- II. Acceso al Empleo.
- III. Formación continua y promoción profesional y desarrollo de carrera.
- IV. Conciliación de la vida laboral, familiar y personal.
- V. Retribución.
- VI. Salud laboral y prevención de riesgos.
- VII. Comunicación e imagen corporativa.
- VIII. Sensibilización y formación en materia de igualdad.
- IX. Prevención de las situaciones de acoso y de apoyo a las víctimas de violencia de género.

Capítulo tercero.

XI. Comisión de Seguimiento.

XII. Cláusula final.

Anexos:

Anexo I.–Protocolo para la prevención de situaciones de acoso laboral y sexual.

Anexo II.–Protocolo para la detección y tratamiento de situaciones de violencia de género producidas dentro y fuera de los Centros de Trabajo.

3. Plan de igualdad de Martín Casillas, S.L.U.

CAPÍTULO PRIMERO

I. Ámbito de aplicación y vigencia.

Ámbito de aplicación: El presente plan extiende su aplicación y vincula, a todas las trabajadoras y trabajadores adscritos a cualquiera de los centros de trabajo que la empresa Martín Casillas, S.L.U. tenga o pueda tener en un futuro en España, independientemente de su modalidad contractual o cargo que ostente.

No obstante, será facultad de la empresa, previa negociación con la representación legal de los trabajadores de los diferentes centros de trabajo, la adaptación del presente Plan de Igualdad a exigencias territoriales distintas a las existentes a la fecha de la firma del mismo, así como a las exigencias de los convenios colectivos aplicables. En ningún caso, esa adaptación empeorará lo contenido en el presente plan de igualdad.

De igual forma se podrán establecer acciones especiales en determinados centros de trabajo si así se considera necesario.

Vigencia: La cultura de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en Martín Casillas, S.L.U. tiene vocación de futuro y es de duración indefinida.

El presente plan entrará en vigor a partir del día 29 de mayo de 2018, y se configura como un conjunto de medidas con vocación dinámica y con carácter temporal hasta el 31 de diciembre de 2022 o hasta que sea sustituido por otro Plan de Igualdad si ello sucede antes de esa fecha.

Llegada la fecha de término antes indicada, se negociará un nuevo plan, ajustándose a la evolución experimentada en la empresa. En el supuesto de que, llegada dicha fecha, no haya sido acordado uno nuevo, se entenderá prorrogado el actual plan a fin de concluir las negociaciones del mismo. Sin perjuicio de que anualmente, en función de las necesidades que se detecten, en la comisión se puedan modificar o incorporar acciones al plan, después de la negociación y previo el acuerdo correspondiente.

CAPÍTULO SEGUNDO

Áreas de actuación

II. Acceso al empleo.

En esta área se engloban las medidas que tienen como objetivo posibilitar el acceso al empleo de mujeres y hombres en igualdad de condiciones, favoreciendo una composición equilibrada de la plantilla, dentro de la estructura y clasificación profesional de la empresa.

Objetivo 1: Selección y reclutamiento.

Objetivos Específicos.

- Reconocer el potencial de las mujeres e integrarlas en la plantilla en todas las áreas y niveles.
- Evitar prejuicios y estereotipos por razón de sexo en los procesos de acceso a la empresa.
- Fomentar la participación equilibrada de mujeres y hombres en todas las áreas y niveles de la organización.

Medida 1: Medidas para incrementar el acceso curricular de mujeres en la empresa.

- Si se contrata a una empresa externa para la selección de personal, asegurar que garantice el proceso de reclutamiento en igualdad de condiciones para mujeres y hombres.

Medida 2: Medidas para definir una oferta de empleo que incluya tanto a mujeres como a hombres.

- Diseño de las solicitudes de empleo desde la óptica de la igualdad de oportunidades, eliminando requisitos que puedan excluir a personas de uno u otro sexo y especificando las condiciones laborales y los requisitos básicos del puesto ofertado.
- Denominación de los puestos de trabajo con ambos géneros gramaticales.
- Redacción de la oferta con un lenguaje no sexista.
- Referencia al compromiso de la empresa con la igualdad de oportunidades.

Medida 3: Medidas para mejorar los procedimientos en las pruebas de acceso.

- Facilitar formación en materia de igualdad de oportunidades al equipo responsable de los procesos de selección.
- Desarrollo de criterios homogéneos para ambos sexos en las pruebas de selección.
- Adecuación del tipo de pruebas de selección a los requerimientos del puesto a desempeñar.
- Eliminación de preguntas de índole personal en las entrevistas de trabajo asegurando que éstas se relacionan exclusivamente con los requerimientos del puesto de trabajo.
- Valoración de cuestiones meramente técnicas, sin distinción de sexo en las candidaturas.
- Realización del seguimiento de los resultados de los procesos de selección, desde una perspectiva de género.

Indicadores de cumplimiento de objetivos (revisión anual por la Comisión de Igualdad):

- Número y porcentaje de candidaturas femeninas y masculinas presentadas.
- Número y porcentaje de contrataciones por género y puesto y grupo o titulación.
- Datos actualizados sobre la distribución de la plantilla (grupos de edad, tipo de contrato, grupo profesional y nivel de estudios).

III. Formación continua y promoción profesional y desarrollo de carrera.

Objetivo 1: Incorporar la perspectiva de género en todas las acciones formativas y cursos que la empresa dirija a la plantilla.

Objetivos Específicos:

- Facilitar la participación de mujeres y hombres en acciones formativas con actuaciones que permitan el acceso.
- Favorecer una mejora continua, tanto de los trabajadores como de las trabajadoras, que repercuta en su desarrollo profesional.

Medida 1: Medidas para garantizar una participación equilibrada de mujeres y hombres en la formación interna.

- Elaborar un plan de formación, comunicación y sensibilización para la prevención de la discriminación.
- Difundirlo a todos los niveles (incluir un plan de acogida de nuevas contrataciones).
- Incorporación de las necesidades profesionales en la planificación y organización de la formación continua.
- Posibilitar la asistencia a la formación a aquellas personas trabajadoras que están disfrutando de un permiso de excedencia por cuidado de hijos y/o familiares.

Objetivo 2: Promoción profesional y desarrollo de carrera.

Objetivos Específicos:

- Reconocer el potencial de mujeres y hombres por igual y facilitar el desarrollo de carrera.
- Fomentar la presencia equilibrada de mujeres y hombres en todos los niveles profesionales de la empresa.
- Garantizar las mismas oportunidades de promoción a mujeres y hombres.

Medida 1: Medidas para mejorar la participación de mujeres en los procesos de promoción y desarrollo de carrera.

- Facilitar a todas las categorías profesionales el acceso a la formación, tanto a hombres como a mujeres.

- Utilización de un lenguaje no sexista en los canales de información a la plantilla y en la descripción de los puestos de trabajo.

Medida 2: Medidas para evitar estereotipos de género en los procesos de promoción.

- Descripción de los requisitos básicos de los puestos de trabajo.
- Evaluación de las candidaturas con criterios objetivos y homogéneos para su valoración.
- Realización del seguimiento de los resultados de los procesos de promoción desde una perspectiva de género.

Indicadores de cumplimiento de objetivos (revisión anual por la Comisión de Igualdad):

- Número de participantes en acciones formativas desagregado por sexo, categoría, materias impartidas, centros, jornadas y horas destinadas a la formación.
- Elaborar un registro cuantitativo segregado por sexo sobre la formación académica del conjunto de la plantilla.

IV. Conciliación de la vida laboral, familiar y personal.

Objetivo: Promover una cultura que facilite la conciliación y la corresponsabilidad, asegurando que el ejercicio de estos derechos no tenga consecuencias negativas en el ámbito profesional.

Objetivos específicos:

- Favorecer la incorporación y permanencia de las mujeres y de los hombres disponibles en el mercado trabajo y su pleno aprovechamiento en la organización.
- Facilitar la participación de mujeres y hombres en la empresa, en los procesos de promoción, de formación, de desarrollo de carrera, así como en los altos niveles de responsabilidad de la empresa.
- Reducir el absentismo y el estrés derivados de las dificultades de conciliación de la vida laboral y familiar y por tanto, optimizar la inversión realizada en personal.
- Facilitar la corresponsabilidad de la vida personal, familiar y laboral de mujeres y hombres.

Medida 1: Medidas para mejorar la normativa: permisos retribuidos y no retribuidos.

- Informar al colectivo de hombres sobre sus derechos, la utilización del permiso de paternidad y el resto de las medidas de conciliación.
- En los supuestos de hospitalización que den lugar al permiso retribuido del artículo 37.3.b) del Estatuto de los Trabajadores, el permiso que marque el convenio colectivo aplicable, podrá ser disfrutado, a elección del trabajador, inmediatamente después del hecho causante, o dentro de los 7 días naturales siguientes al mismo, mientras subsista la situación de hospitalización y previa justificación.
- Acumulación del permiso de lactancia en jornadas completas.

Medida 2: Medidas para mejorar la flexibilidad en el uso del tiempo y en el espacio de trabajo.

- Trabajo compartido dentro de los mismos departamentos.

Medida 3: Medidas para asentar la conciliación en la cultura de la empresa.

- Difundir entre la plantilla el compromiso de la empresa en materia de conciliación, así como las medidas de conciliación de la vida familiar y la cohesión social.
- Garantizar las medidas de conciliación para todo el personal que trabaja en la empresa, independientemente de su relación contractual.
- Se potenciará el uso de la videoconferencia para reducir, en la medida de lo posible, los viajes de trabajo.

- No establecer reuniones en tiempos límites de descanso o en horas cercanas a la finalización de la jornada. No se realizarán reuniones después de las 18,00 horas.

Indicadores de cumplimiento de objetivos (revisión anual por la Comisión de Igualdad):

- Establecer registros segregados por sexo de la utilización de las diferentes medidas de conciliación vigentes en la empresa, para obtener porcentajes desagregados y poder así verificar la evolución y la tendencia futura de reparto de responsabilidades familiares entre mujeres y hombres.
- Número de trabajadoras y trabajadores que se reincorporan tras ausencias prolongadas motivadas por el ejercicio de derechos de conciliación.
- Información desagregada por sexos de las distintas causas que motivan el ejercicio de los derechos de conciliación (excedencia por cuidado de hijos o cuidado de familiar, reducción de jornada por guarda legal de menor de 12 años, cuidado de familiar, etc.).

V. Retribución.

Objetivo 1: Fomentar la igualdad en las retribuciones, basada en criterios objetivos de mérito y capacidad.

Objetivos específicos:

- Asegurar la equidad en retribución y beneficios sociales a los empleados y empleadas de Martín Casillas, S.L.U.
- Garantizar la existencia de un trato no discriminatorio por razón de género respetando las retribuciones previstas en los convenios colectivos de empresa.

Medida 1: Medidas para asegurar un sistema de retribuciones que atribuya igual remuneración a trabajos de igual valor.

- Realización de un análisis de los puestos de trabajo desde la perspectiva de género.
- Revisión de los complementos salariales desde la perspectiva de género.
- Revisión y eliminación de los sesgos de género en la retribución de categorías profesionales feminizadas y masculinizadas.
- Impartición de formación en materia de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres a las personas que integran el departamento de RR.HH.

Indicadores de cumplimiento de objetivos (revisión anual por la Comisión de Igualdad):

- Establecer indicadores de medición sobre la diferencia salarial, por grupos, funciones, género y antigüedad, contemplándose los conceptos salariales fijos y los variables.
- Informes sobre la definición de los puestos de trabajo conforme a criterios objetivos, sin discriminación alguna por razón de género.

VI. Salud laboral y prevención de riesgos.

Objetivo: Mejorar la capacidad de la organización para tratar el impacto de género en la prevención de riesgos laborales, la seguridad y la salud.

Objetivos específicos:

- Garantizar el respeto a la intimidad y la dignidad humana en el entorno de trabajo.
- Asegurar un desarrollo de la actividad de la empresa garantizando una buena salud, tanto de las mujeres como de los hombres.
- Poner en marcha mecanismos para prevenir, actuar, erradicar y sancionar situaciones y conductas que puedan dañar, tanto la salud física como la psicológica, de las mujeres y de los hombres de la organización.

Medida 1: Medidas para incorporar la perspectiva de género en la salud laboral y de prevención de riesgos laborales.

- Identificación de los riesgos de los puestos de trabajo que desarrollan las mujeres y los hombres en la empresa.
- Realización de un análisis de los puestos de trabajo para prevenir posibles riesgos para la salud en los casos de embarazo, maternidad, lactancia y previsión de puestos de trabajo alternativos.
- Elaboración de estadísticas periódicas, desagregadas por sexo, valorando aspectos de salud laboral.

Medida 2: Medidas para actuar ante los posibles casos de violencia de género entre las trabajadoras y trabajadoras de la empresa.

- Elaboración de manuales o protocolos para combatir los casos de personas trabajadoras víctimas de violencia de género.
- Promoción de campañas de sensibilización (cartelería, dípticos, pegatinas, etc.) animando a las personas trabajadoras víctimas de violencia de género a denunciar.
- Inclusión entre la documentación que se facilite a la plantilla en el momento de su incorporación a la empresa (en el plan de acogida, por ejemplo) el protocolo de actuación de la empresa ante situaciones de violencia de género.
- Facilitar a las personas trabajadoras que estén en esta situación un cambio de puesto de trabajo, de horario, flexibilidad, etc.
- Información a toda la plantilla sobre las medidas de actuación en la empresa ante casos de violencia de género.

Medida 3: Medidas para prevenir y eliminar las situaciones de acoso sexual en el trabajo.

- Elaboración y aplicación de protocolos de actuación para la prevención y sanción del acoso sexual y por razón de sexo en la empresa especificando estas conductas como faltas sancionables, en diferentes grados.
- Realización de campañas de sensibilización a toda la plantilla para la identificación, prevención y denuncia.
- Análisis de las situaciones de acoso sexual en la empresa.
- Asignación de competencias a la Comisión de Igualdad para actuar en casos de acoso sexual, acoso por razón de sexo o violencia de género en la organización.
- Capacitación a los equipos con responsabilidad en el seguimiento y actuación de los casos de acoso.

Indicadores de cumplimiento de objetivos (revisión anual por la Comisión de Igualdad):

- N.º y tipo de adaptaciones, modificaciones y suspensiones del contrato por riesgo durante el embarazo o la lactancia, y mujeres embarazadas.
- Número de hombres y mujeres con bajas por Incapacidad Temporal.
- Número de campañas de sensibilización en materia de seguridad, salud y bienestar, especialmente dirigidas al colectivo femenino, o en las que se tenga en cuenta la perspectiva de género.
- Número de bajas (desagregada por sexos) y causa de las mismas.

VII. Comunicación e imagen corporativa.

Objetivos específicos:

- Asentar la igualdad entre mujeres y hombres en la cultura de la organización.
- Establecer estrategias de comunicación interna que promuevan el igual acceso a la información por parte de mujeres y hombres.
- Eliminar los estereotipos de género en la comunicación e imagen (interna y externa) de la empresa.

Medida 1: Medidas para corregir las manifestaciones sexistas en la imagen y trato en la organización.

- Elaboración de un manual para la utilización de un lenguaje no sexista.
- Difusión entre el personal de la empresa del manual para evitar el empleo de un lenguaje sexista.
 - Revisión y normalización del uso de un lenguaje no sexista en las disposiciones, normativas, comunicaciones, convenio colectivo y demás documentación de la empresa. De manera más concreta letreros de las puertas de los despachos, organigramas, en la denominación de los puestos, etc.
 - Elaboración de impresos, formularios y comunicaciones que se dirigen a las personas usuarias utilizando un lenguaje neutro o términos femeninos y masculinos.
 - Evitar imágenes estereotipadas en los carteles expuestos para publicitar los productos o servicios de la empresa.

Indicadores de cumplimiento de objetivos (revisión anual por la Comisión de Igualdad):

- Valoración cuantitativa y cualitativa de las acciones de comunicación a través de los canales de comunicación corporativa en:

Difusión e implantación del plan de igualdad.
Igualdad de oportunidades en la empresa en las diferentes áreas de actuación.
Conciliación vida personal, familiar y profesional.
Difusión e implantación del protocolo de prevención del acoso.
Campañas contra la violencia de género.

- Sugerencias recibidas.
- Comunicaciones realizadas a las empresas colaboradoras y subcontratistas.

VIII. Sensibilización y formación en materia de igualdad.

Objetivos específicos:

- Integrar el principio de igualdad en la cultura, objetivos y valores corporativos.
- Transmitir y hacer partícipe a la plantilla de la implicación de la organización en la consecución de la igualdad.
 - Capacitar a los equipos que gestionan los recursos humanos para incorporar la igualdad de oportunidades en su labor.
 - Sensibilizar al conjunto de la plantilla respecto a igualdad de oportunidades en la organización.

Medida 1: Medidas para integrar la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en los objetivos de la empresa.

- Comunicación a todo el personal de la empresa la importancia de contribuir al logro de la igualdad efectiva entre mujeres y hombres.
 - Formación a los equipos directivos y de mando intermedio para que difundan la cultura de igualdad.
 - Revisión de los manuales de calidad para incorporar entre los procedimientos la igualdad entre mujeres y hombres.

Medida 2: Medidas para transmitir a la plantilla el compromiso con la igualdad de oportunidades.

- Inclusión en el tablón de anuncios, en la revista corporativa, etc. una sección con noticias, novedades, artículos, etc., relativos a la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.
 - Difusión del desarrollo y las acciones que se lleven a cabo en el marco del Plan de Igualdad.

- Difusión de las medidas de conciliación existentes y de las novedades normativas producidas al respecto entre todo el personal empleando los canales de comunicación existentes: web, tablón de anuncios, dípticos, etc.

Indicadores de cumplimiento de objetivos (revisión anual por la Comisión de Igualdad):

- Número de participantes en acciones formativas en materia de igualdad desagregado por sexo, categoría, materias impartidas, centros, jornadas y horas destinadas a la formación.
- Número, tipo de actividad y participantes en acciones de sensibilización sobre igualdad de oportunidades.

IX. Prevención de las situaciones de acoso y de apoyo a las víctimas de la violencia de género.

Objetivo: Prevenir y erradicar el acoso a cualquiera de las personas empleadas en la empresa.

Objetivos específicos:

- Asegurar que los trabajadores y trabajadoras disfruten de un entorno de trabajo libre de todo tipo situaciones de acoso e intimidaciones y en el que la dignidad de las personas sea un valor defendido y respetado.
- Proteger a los trabajadores o trabajadoras que sufran violencia de género.

Medida 1: Constitución de la Comisión de Igualdad.

- Nombrar las personas que integran la Comisión de Igualdad de mutuo acuerdo entre la dirección de Martín Casillas, S.L.U. y los representantes de los trabajadores/as, formarles y darle los medios para cumplir sus funciones.
- Informar sobre los canales de denuncia en los casos de acoso, asegurando el tratamiento confidencial de las denuncias que se efectúen.
- Difundir el protocolo de acoso a todos los niveles.
- Elaborar programa de prevención del acoso y difundirlo internamente.
- Elaborar informe anual de casos de acoso y presentarlo por la Comisión de Igualdad.

Medida 2: Propiciar y favorecer una adecuada protección en el ámbito laboral de las personas trabajadoras víctimas de violencia de género.

- Generar un protocolo de acción que permita establecer los canales de comunicación entre las víctimas de violencia de género con la empresa y poder poner en marcha las medidas necesarias garantizando los derechos de confidencialidad.
- Flexibilizar los criterios de concesión de anticipos a trabajadoras/es víctimas de violencia de género para atender situaciones de necesidad: dos mil euros a descontar en un periodo máximo de un año.
- Las salidas debidamente justificadas, durante la jornada de trabajo a juzgados, comisarías y servicios asistenciales serán consideradas como permisos retribuidos, tratándose por parte de la empresa dichos permisos con carácter confidencial.
- Garantizar que cualquier trabajador/a víctima de violencia de género pueda ejercer los derechos recogidos en el Estatuto de los Trabajadores, a raíz de la entrada en vigor de la Ley Orgánica 1/2004 de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género de 28 de diciembre del 2004. Entre estos derechos se incluyen:

Derecho a la reducción de la jornada laboral, con reducción proporcional del salario.

Derecho a la reordenación del tiempo de trabajo.

Derecho preferente al cambio de centro de trabajo, con reserva del puesto de trabajo durante doce meses.

Derecho a la suspensión de la relación laboral con reserva de puesto de trabajo y con derecho a las prestaciones por desempleo, en los términos previstos en la Ley General de la Seguridad Social.

Derecho a la extinción del contrato de trabajo con derecho a las prestaciones por desempleo, en los términos previstos en la Ley General de la Seguridad Social.

El despido será nulo si se produjese con ocasión del ejercicio por parte de la persona trabajadora víctima de violencia de género, de los derechos anteriormente citados.

No tienen la consideración de faltas de asistencia al trabajo las motivadas por la situación física o psicológica de la persona trabajadora a consecuencia de violencia de género.

Posibilidad de suspender el contrato de trabajo por seis meses extensibles hasta dieciocho meses.

Medida 3: Participar del compromiso por una sociedad en igualdad entre hombres y mujeres, respetuosa de los derechos fundamentales y libre de cualquier tipo de violencia ejercida contra la mujer.

- Difusión de las medidas y garantías concretas que la Empresa pone a disposición de las/os trabajadoras/trabajadores víctimas de violencia de género.

Indicadores de cumplimiento de objetivos (revisión anual por la Comisión de Igualdad):

- Estadística de los casos denunciados de acoso y resolución del procedimiento.
- Estadística sobre el número de peticiones de las medidas contempladas en este apartado.
- Número de Campañas de sensibilización realizadas en materia de lucha contra la violencia de género.

CAPÍTULO TERCERO

X. Comisión de seguimiento.

Con el objeto de realizar un seguimiento del cumplimiento, ejecución y desarrollo del presente Plan de Igualdad, se creará una Comisión de Seguimiento que se reunirá anualmente.

Composición:

Dicha Comisión de Seguimiento estará integrada por diez personas, con la siguiente composición:

- La representación de las/os trabajadoras/es, designará a cinco miembros.
- La Dirección de la Empresa nombrará a cinco miembros.
- Siempre se preservará el principio de equilibrio entre ambas representaciones.

Funciones: Serán funciones de la Comisión de Seguimiento, las siguientes:

- Realización del seguimiento respecto al estado de desarrollo y ejecución de las medidas acordadas en el presente Plan de Igualdad.
- Celebración de reuniones de trabajo, pudiendo proponer ajustes al presente Plan de Igualdad, a la vista de la evolución del mismo.
- Elaboración de un informe anual, a la vista de la evolución de los indicadores y del grado de cumplimiento de las medidas y objetivos establecidos.
- Proponer las recomendaciones que se consideren oportunas en aras de intentar mejorar y facilitar la consecución de los objetivos establecidos en el presente Plan de Igualdad.

ANEXO I

Protocolo para la Prevención de Situaciones de Acoso Laboral y Sexual en Martín Casillas, S.L.U.

1. Introducción

1.1 La dirección de Martín Casillas, S.L.U. manifiesta su preocupación y compromiso en prevenir, evitar, resolver y sancionar los supuestos de acoso laboral o sexual que puedan producirse, como requisito imprescindible para garantizar la dignidad, integridad e igualdad de trato y oportunidades de todos sus trabajadores.

1.2 Todos los trabajadores tienen el derecho y la obligación de relacionarse entre sí con un trato cortés, respetuoso y digno. Por su parte, los responsables de los distintos departamentos de Martín Casillas, S.L.U. deberán velar por mantener un entorno laboral libre de todo tipo de acoso en sus respectivas áreas. Al objeto de que la empresa pueda implantar eficazmente la presente política, todas las personas, y especialmente aquellos trabajadores que gestionan equipos, deben reaccionar y comunicar todo tipo de conductas que violen la presente política. La colaboración es esencial para impedir este tipo de comportamientos.

1.3 La dirección se compromete a investigar todas las denuncias sobre acoso que se tramiten de acuerdo al presente procedimiento, establecido con la finalidad de resolver los citados conflictos. Este procedimiento, redactado de conformidad con las recomendaciones incluidas en el Acuerdo Marco Europeo sobre acoso y violencia en el trabajo suscrito el 26 de abril de 2007, garantiza el derecho a la intimidad y la confidencialidad de los temas tratados y de las personas que intervienen.

1.4 Todos los trabajadores tienen derecho a emplear y utilizar este procedimiento con garantías, de no ser objeto de intimidación, trato injusto, discriminatorio o desfavorable. Dicha protección se extenderá a todas las personas que intervengan en los mismos.

1.5 Las conductas constitutivas de acoso laboral, sexual o por razón de sexo serán consideradas como faltas laborales, que darán lugar a adoptar por parte de la empresa las medidas disciplinarias que correspondan, en función de la gravedad de los hechos.

1.6 Corresponde al Departamento de Recursos Humanos, establecer medidas preventivas y mecanismos de detección de posibles situaciones de acoso dentro de la empresa.

2. Código de conducta para la prevención del acoso

2.1 Ámbito personal.

La presente política será de aplicación a todos los empleados de Martín Casillas, S.L.U.

2.2 Definiciones.

En el ámbito laboral podemos encontrarnos con tres tipos de acoso motivados por comportamientos o conductas tendentes a crear un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo para el trabajador y que atentan contra su dignidad y su derecho al honor, la intimidad, la integridad física y moral y la no discriminación. Estamos hablando del acoso laboral o mobbing, del acoso sexual y del acoso por razón de sexo.

- Acoso laboral o mobbing es toda conducta, práctica o comportamiento que, de forma sistemática y recurrente en el tiempo, suponga en el seno de la relación laboral un menoscabo o atentado contra la dignidad del trabajador, intentando someterle emocional y psicológicamente y persiguiendo anular su capacidad, promoción profesional o permanencia en el puesto de trabajo, creando un ambiente hostil y afectando negativamente al entorno laboral.

Esto sucede cuando de manera reiterada y continuada en el tiempo se dan conductas tales como la exclusión del trabajador de las relaciones con sus compañeros, la falta de asignación de tareas o la de trabajos absurdos o por debajo de la capacidad profesional o competencias del trabajador o la humillación, desprecio o minusvaloración en público del trabajador.

- Acoso sexual. Comportamiento, verbal o físico, de naturaleza sexual que tenga el propósito o produzca el efecto de atentar contra la dignidad de una persona en el trabajo, en particular cuando se crea un entorno de trabajo intimidatorio, degradante u ofensivo. Puede englobar la conducta de superiores y compañeros, o incluso de terceros clientes o proveedores, y dicho comportamiento debe ser indeseado, irrazonable y ofensivo para la persona objeto de la misma. Así, por ejemplo, se consideran constitutivas de acoso sexual tanto el condicionamiento de un derecho o de una expectativa de derecho a la aceptación de un favor de naturaleza sexual como cualquier comentario, comunicación o comportamiento molesto, obsceno o humillante, que tenga un contenido sexual explícito o implícito.

- 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.

2.3 Decálogo de prevención del acoso.

A fin de evitar y prevenir todo atentado contra la dignidad y los derechos fundamentales de los trabajadores, en el ámbito de las relaciones laborales de esta Compañía quedan absolutamente prohibidas todas las conductas que pudieran entenderse incluidas dentro de las definiciones arriba recogidas.

Conviene señalar que los gestores de equipos tienen la doble obligación de cumplir con estas directrices y de vigilar el cumplimiento de las mismas por las personas que se encuentren a su cargo. En este sentido, deberán tener en cuenta que MARTÍN CASILLAS, S.L.U., tiene el compromiso de evitar cualquier tipo de situación de acoso y que los gestores de equipos tienen el deber de vigilar su cumplimiento denunciando, en su caso, las conductas constitutivas de acoso. Así, cualquier empleado y, en especial, cualquier gestor que tuviera conocimiento de una conducta que pudiera ser calificada de acoso, deberá ponerlo, a la mayor brevedad, en conocimiento del Departamento de Recursos Humanos de la empresa.

La finalidad de este decálogo es facilitar a los gestores de equipos y al resto de trabajadores una serie de directrices que les permita identificar y evitar, en su caso, situaciones que pudieran entenderse constitutivas de algún tipo de acoso dentro del entorno laboral.

Es importante recordar que las circunstancias reales son más complejas que lo que pueda describirse en este decálogo, por lo que en todo caso deberá aplicarse el sentido común y buen juicio en su aplicación.

A efectos prácticos de concreción, se observarán especialmente las siguientes 10 medidas:

1. Respeto. Se promoverá un ambiente de respeto y corrección en el trabajo.

Para ello, se trasladará a todo trabajador, tanto el que se incorpore a la plantilla como al que forme parte ya de la misma, los valores de igualdad de trato, respeto, dignidad y libre desarrollo de la personalidad. Se prohíbe la utilización de expresiones y modales insultantes, humillantes o intimidatorios.

2. Comunicación. No se admitirán actitudes tendentes al aislamiento o la reducción de la normal comunicación entre los trabajadores.

Se velará por la integración de todos los trabajadores durante toda su vida laboral en la Empresa, sin obstaculizar las normales posibilidades de comunicación de ninguno de ellos con el resto. Se prohíbe todo comportamiento tendente a impedir expresarse a algún trabajador, a ignorar su presencia, a aislarle, etc.

3. Reputación. Se prohíbe toda actitud dirigida al descrédito o merma de la reputación laboral o personal de cualquiera de los trabajadores.

Se incluyen aquí comportamientos de ridiculización de la víctima, difusión de cotilleos y rumores desfavorables sobre la misma, imitación de sus gestos, posturas o voz con ánimo de burla, etc.

4. Discreción en la represión. Las comunicaciones tendentes a rectificar la conducta de un trabajador o llamarle la atención por su mal, bajo o inadecuado desempeño laboral, se harán de forma reservada.

Las reprensiones que deban realizarse a un trabajador se harán sin más presencia, salvo exigencia legal, de convenio colectivo o causa excepcional que así lo aconseje, que la de su responsable u otros superiores y, en su caso, del trabajador afectado por la conducta del trabajador reprendido.

5. No arbitrariedad. Se prohíbe toda asignación o distribución de trabajo arbitraria o abusiva.

Se prohíbe tanto la atribución intencionada de un exceso de trabajo que busque que el trabajador resulte incapaz de llevarlo a cabo en su tiempo de trabajo, como el privarle de trabajo o vaciarle de funciones.

Se procurará que las tareas encargadas a cualquier trabajador se acomoden a su nivel profesional y experiencia.

6. Uniformidad y equidad. La aplicación de los mecanismos de control del trabajo y de seguimiento del rendimiento será uniforme y equitativa.

La aplicación de tales mecanismos de control y seguimiento será uniforme para cada categoría profesional o tipo de trabajo desempeñado, si bien se tendrán en cuenta las circunstancias personales de cada trabajador que pudieran afectar a su nivel de desempeño, intentando en lo posible adaptar sus objetivos en consonancia.

7. Prohibición de comportamientos sexuales. Se prohíben terminantemente actitudes libidinosas, ya sea a través de actos, gestos o palabras.

Se engloba aquí todo tipo de actos de insinuación, roces intencionados, tocamientos ocasionales, lenguaje obsceno por cualquier medio (oral, por e-mail, fax, etc.), así como expresiones de contenido sexista susceptibles de crear un entorno laboral incómodo, ofensivo o humillante, debiéndose valorar en su caso la posible especial sensibilidad de la víctima, así como su posición y carácter para poder mostrar su rechazo.

8. Regalos no deseados. No se admite la realización de invitaciones o regalos no deseados o que pudieran provocar incomodidad en su destinatario.

9. Evitar hostigamiento. Se prohíben en particular las actitudes de hostigamiento por razón de género, directa o indirecta.

En concreto, se velará por no incurrir en situaciones de acoso (las ya referidas de aislamiento, relegación, trato indebido, etc.) por causa del ejercicio efectivo –o solicitud- de los derechos reconocidos por la legislación o el convenio colectivo para conciliar la vida laboral con las responsabilidades familiares (lactancia, reducción de jornada o excedencia por cuidado de hijos o familiares, etc.

10. Oportunidades de formación y promoción. Se velará porque todos los trabajadores en igual situación de mérito, nivel y capacidad tengan similares oportunidades de formación y promoción laboral.

En especial, se garantizarán la igualdad de oportunidades de formación y promoción al empleado que, por estar asumiendo responsabilidades familiares, haya solicitado, esté disfrutando o haya disfrutado alguna de las medidas de conciliación de la vida laboral y familiar.

2.4 Procedimiento para la resolución de conflictos.

1. Si considera que ha sido sometido a un comportamiento inadecuado, deberá indicar inmediatamente al infractor que su conducta es ofensiva y que debe desistir de la misma. Si dicha comunicación directa resulta ineficaz o no es práctica dadas las circunstancias, deberá informar sobre dicho comportamiento al responsable del Departamento de RR.HH. Del mismo modo, si tiene razones para creer que otro empleado

de Martín Casillas, S.L.U. ha sido sometido a un comportamiento que viole el presente protocolo, o se ha visto implicado en el mismo, igualmente podrá poner inmediatamente el caso en conocimiento del responsable departamento de RR.HH.

2. El procedimiento se pondrá en marcha por medio de denuncia verbal como por escrito, si bien en caso de ser verbal tendrá que ratificarse por escrito, indicando que considera haber sido objeto de las situaciones descritas en el presente documento o que tiene conocimiento de que otro empleado ha sido sometido a tales situaciones. En dicha denuncia debe constar la identificación del presunto acosador, del presunto acosado, y una descripción detallada de los hechos que dan lugar a la denuncia lo más precisa posible, así como de los posibles testigos.

- Deberá dirigirse preferentemente al responsable del departamento RRHH a través de la siguiente dirección de correo electrónico: denuncia@martincasillas.com

- Para facilitar este procedimiento se diseñará un formulario tipo. Una vez cumplimentado deberá remitirlo al responsable del departamento de RRHH.

3. Recibida la denuncia por el responsable del departamento de RRHH de Martín Casillas, S.L.U. se procederá a la apertura de un expediente informador que instruirá la Comisión del Plan de Igualdad.

4. El expediente antes referido estará encaminado a comprobar y/o averiguar los hechos y no durará más de 10 días laborables contados a partir del siguiente a la recepción del escrito.

5. Se analizará la verosimilitud y/o gravedad de los hechos denunciados y, en el supuesto de que se entienda que los mismos pueden ser constitutivos de acoso en algún grado, se convocará al denunciante por la Comisión de Igualdad para una entrevista privada en la que prestará declaración sobre los hechos denunciados.

6. Según la gravedad de los hechos denunciados la Comisión del Plan de Igualdad decidirá instruir un expediente averiguador o nombrará a un instructor externo pudiendo proponer al responsable del Departamento de RRHH, la adopción de medidas cautelares.

7. Durante la instrucción se dará trámite de audiencia a todos los afectados y testigos practicándose cuantas diligencias se estimen necesarias. La intervención de los testigos y actuantes tendrá carácter estrictamente confidencial. Dicho trámite de audiencia incluirá, como mínimo, una entrevista privada con la presunta persona acosadora en la que pueda defenderse de las acusaciones que contra la misma se hayan vertido.

8. De todas las sesiones de la Instrucción se levantará acta en el momento de la finalización de la reunión, siendo firmada en el acto por todos los presentes, (miembros de la comisión del Plan de Igualdad, denunciante, denunciados, testigos y/o comparecientes).

9. Finalizada la instrucción, en el plazo de 5 días laborables, la Comisión del Plan de Igualdad de la Martín Casillas, S.L.U. emitirá informe en el cual se dejará constancia de los hechos, realizando una valoración de los mismos y proponiendo, en su caso, medidas correctoras e incluso, sancionadoras.

10. Corresponderá al responsable del Departamento de RRHH de Martín Casillas, S.L.U. la imposición, en su caso, de las medidas disciplinarias resultantes de la instrucción.

11. La resolución adoptada será comunicada a denunciante y denunciado.

12. La comisión de seguimiento del Plan de Igualdad de Martín Casillas, S.L.U. celebrada anualmente, definirá y adoptará los cambios necesarios para adaptar el siguiente protocolo a la experiencia resultante en la gestión de los casos denunciados.

13. Cualquier empleado podrá utilizar los procedimientos de queja descritos con anterioridad de manera confidencial sin temor a represalia alguna. La presente política prohíbe asimismo tomar ningún tipo de represalia frente a cualquiera que de buena fe efectuó una queja en virtud de la presente política o que participe en una investigación. Se requiere la plena colaboración de todo empleado al que se solicite su participación en una investigación efectuada en el marco de la presente política. Las quejas relativas a represalias (reales, de las que existan amenazas o que se teman) deberán dirigirse igualmente al responsable del Departamento RR.HH. de Martín Casillas, S.L.U.

14. Finalmente, todos los empleados tienen derecho a la presunción de inocencia, así como, al honor y a su imagen, por lo que no se tolerarán falsas denuncias destinadas a causar un daño a otro empleado. En caso de que se probara la existencia de una denuncia falsa o testimonio también falso, y sin perjuicio de la actuación que pueda adoptar el afectado frente al faso denunciante, se tomarán igualmente las medidas disciplinarias que correspondan.

ANEXO II

Protocolo para la detección y tratamiento de situaciones de violencia de género producidas dentro y fuera de los Centros de Trabajo

1. *Personas destinatarias*

Este Protocolo, va dirigido a todas las personas que, en cualquier nivel jerárquico y/o posición, prestan sus servicios para Martín Casillas, S.L.U., y que puedan observar por sí o llegar a tener conocimiento directo o indirecto de situaciones de violencia de género que pudieran estar sufriendo otras empleadas/os en su ámbito personal o familiar, tanto dentro como fuera de los lugares de trabajo.

En consecuencia, son destinatarios específicos del mismo:

- a. La Propiedad.
- b. La Alta Dirección de la Empresa.
- c. Todo el personal de la plantilla, con independencia de su nivel y/o posición jerárquica en Martín Casillas, S.L.U.

2. *Introducción*

En virtud del compromiso adquirido en el Plan de Igualdad, la Dirección de Martín Casillas, S.L.U., como responsable de proteger los derechos fundamentales de las personas en los Centros de Trabajo de su responsabilidad, especialmente el derecho al debido respeto a su dignidad personal, se compromete a prevenir la violencia de género en el seno de la empresa y en su entorno social, prestando información y apoyo a las trabajadoras/es víctimas de violencia de género, conforme a los principios establecidos en Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género.

La Dirección se compromete a hacer frente a esta grave violación de los derechos humanos, estableciendo en toda la organización el principio de tolerancia cero con respecto a la violencia contra las mujeres, bajo el marco del Convenio del Consejo de Europa sobre prevención y lucha contra la violencia contra la mujer y la violencia doméstica (Convenio de Estambul), y el art. 73 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.

Esta declaración de principios se establece con la voluntad de despertar y cambiar conciencias y liderar un cambio cultural y de comportamiento, a día de hoy todavía amparado en arcaicos estereotipos de género que tienen a la mujer en su punto de mira.

Desde toda la Organización, las personas firmantes de este Protocolo asumimos la responsabilidad individual y colectiva como ciudadanos y ciudadanas y nos comprometemos a difundir entre todos los grupos de interés de la Empresa estos principios, integrándolos en todas sus áreas de actividad y entre todos los trabajadores y trabajadoras, con el objetivo de erradicar esa forma de vulneración de los derechos humanos y sancionar los comportamientos violentos, tanto en el seno de la Empresa, como fuera de ella, no tolerando ningún comportamiento de violencia contra los trabajadores y trabajadoras.

Para ello, la Dirección de Martín Casillas, S.L.U., suscribe, y hace suyo el presente Protocolo para la Prevención de la Violencia de Género como compromiso de respeto a la integridad y dignidad humana; sensibilización; información y prevención, con total garantía

de confidencialidad y con el fin de garantizar los derechos dentro del ámbito laboral para que las trabajadoras/es que sufran violencia de género puedan conciliar los requerimientos de la relación laboral con sus circunstancias personales y/o familiares.

La implantación y difusión del Protocolo para la Prevención de la Violencia de Género en Martín Casillas, S.L.U. tiene, entre sus objetivos principales promover una cultura de rechazo y sensibilización que propicie una mejora del clima y salud laboral de las trabajadoras y trabajadores.

La aplicación del presente Protocolo no excluye ni sustituye la tutela legal de las víctimas y otras medidas de protección al amparo de la Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de Medidas de protección integral contra la Violencia de Género, y el Código Penal.

Destacar, por último, que la violencia de género a que se refiere este Protocolo comprende todo acto de violencia, tanto física como psicológica.

3. *Objetivos*

a. Tolerancia cero con la violencia contra las mujeres: Promover y proteger el derecho de todos los trabajadores y trabajadoras, en particular de las mujeres, a vivir a salvo de la violencia, tanto en el ámbito laboral como en el privado.

b. Sensibilizar a los trabajadores y trabajadoras de la empresa para que adopten una actitud proactiva y rompan con la cultura tradicional de tolerancia y negación que perpetúa la desigualdad de género y la violencia que la causa.

c. Informar y formar a los trabajadores y trabajadoras de los derechos laborales que amparan a las trabajadoras que sufran violencia de género para que puedan conciliar la relación laboral con sus circunstancias personales y/o familiares, al amparo de la Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de Medidas de protección integral contra la Violencia de Género.

d. Prevenir la violencia, proteger a las víctimas e informar de las acciones judiciales que se pueden entablar contra los agresores.

e. Desarrollar los términos de la aplicación de los derechos laborales de las trabajadoras/es víctimas de violencia de género.

f. Garantizar la protección de la dignidad de la mujer y el hombre en el trabajo y fuera de él.

g. Garantizar el principio de transversalidad de las medidas, de manera que en su aplicación se tengan en cuenta las necesidades y demandas específicas de todas las mujeres víctimas de violencia de género.

4. *Principios*

a. Las trabajadoras y trabajadores tienen derecho a tener un entorno laboral libre de conductas y comportamientos hostiles, vejatorios o intimidatorios hacia su persona.

b. La Empresa tiene el deber y la obligación de garantizar la dignidad de los trabajadores y trabajadoras, así como su integridad física y moral.

c. Promover una cultura en el lugar de trabajo y de valores basados en el respeto de los derechos y libertades fundamentales y de plena igualdad entre hombres y mujeres.

d. Apoyar la gestión de cambios en las actitudes individuales y colectivas que rompan con una cultura que perpetúa la desigualdad de género y la violencia.

e. La violencia contra la mujer, constituye uno de los problemas más graves de la sociedad actual, y es una clara manifestación de discriminación y desigualdad, estando todos los ciudadanos y ciudadanas obligados a respetar los principios de igualdad y no discriminación por razón de género.

f. Las partes firmantes del presente Protocolo se comprometen, con el fin de proteger la dignidad de las personas y en aras a mantener y crear un ambiente laboral respetuoso, a la aplicación de este Protocolo como una de las vías de erradicación de la violencia en el ámbito laboral y fuera de él.

5. *Ámbito de actuación*

El ámbito de actuación, son todos los Centros de Trabajo de Martín Casillas, S.L.U.

La empresa ampliará la aplicación del protocolo cuando tenga conocimiento de violación de derechos de la víctima con ocasión del acceso y/o abandono del centro de trabajo; y comunicará tal extremo a las Fuerzas y Cuerpos de Seguridad y autoridades competentes.

6. *Definiciones*

a. *Violencia contra la mujer*: Se deberá entender una violación de los derechos humanos y una forma de discriminación contra las mujeres, y, por tanto, se reputarán como tales, todos los actos de violencia basados en el género que impliquen o pueden implicar para las mujeres, daños o sufrimientos de naturaleza física, sexual, psicológica o económica, incluidas las amenazas de realizar dichos actos, la coacción o la privación arbitraria de libertad, en la vida pública o privada (art. 3) Convenio de Estambul.

b. *Violencia de género*: Según la Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género se entiende como tal «todo acto de violencia física y psicológica, incluidas las agresiones a la libertad sexual, las amenazas, las coacciones o la privación arbitraria de libertad, ejercida por su cónyuge, ex cónyuge o persona que esté o haya estado ligado a la víctima por una relación similar de afectividad, aunque no hubiera convivido».

c. *Género*: Se entenderán como los papeles, comportamientos, actividades y atribuciones socialmente construidos que una sociedad concreta considera propios de mujeres o de hombres (art. 3) Convenio de Estambul.

d. *Violencia contra la mujer por razones de género*: Se entenderá toda violencia contra una mujer por el mero hecho de ser mujer o que afecte a las mujeres de manera desproporcionada (art. 3) Convenio de Estambul.

7. *Garantías*

a. *Garantías de información*: La Empresa y todo su personal y demás destinatarios, se responsabilizarán de preservar un entorno laboral libre de cualquier tipo de violencia y, en concreto, el personal con responsabilidad jerárquica, tendrá la obligación de garantizar, con los medios a su alcance, que no se produzca una situación de desinformación y/o desamparo de cualquier persona trabajadora que pudiera ser víctima de violencia de género en las unidades organizativas que estén bajo su responsabilidad.

b. *Principio de confidencialidad*: La persona responsable del Departamento de Recursos Humanos de Martín Casillas, S.L.U., bajo el principio de confidencialidad, deberá informar a la víctima del contenido de este Protocolo y ofrecerle de forma inmediata las medidas en él establecidas.

8. *Procedimiento*

Todas las personas destinatarias de este Protocolo tienen la responsabilidad de garantizar un entorno laboral en el que se respete la dignidad de las personas y la igualdad entre mujeres y hombres.

Quien tenga conocimiento de que alguna compañera de trabajo pueda estar padeciendo una situación de violencia física y/o psicológica en su entorno, debe informar a la persona responsable del Departamento de Recursos Humanos de Martín Casillas, S.L.U. para la aplicación del presente Protocolo, sin perjuicio ni menoscabo de las acciones penales, civiles o laborales a las que pudiera tener derecho y ejercer libremente la presunta víctima.

A los efectos de designar la persona encargada del conocimiento de los asuntos relativos a este Protocolo la empresa aplicará un criterio de idoneidad, teniendo

especialmente en cuenta, su experiencia y sus características, relaciones, condiciones, cualidades y habilidades.

1. El Procedimiento requerirá informar por escrito a la persona responsable de Departamento de Recursos Humanos de Martín Casillas, S.L.U. sobre la existencia de una situación de violencia de género que se sospeche pudiera estar sufriendo una compañera de trabajo.

2. Se identificarán debida y suficientemente al informante y a la persona afectada.

3. Durante la aplicación de este Protocolo, se tendrá especial cuidado y diligencia de no lesionar los derechos fundamentales de la víctima y del presunto agresor, en concreto:

a. El derecho a la intimidad (art. 18.1 CE).

b. El derecho a la integridad física y moral (art. 15 CE) respecto al art. 40.2 CE.

c. El derecho a la igualdad (art. 14 CE).

4. La persona responsable del Departamento de Recursos Humanos de Martín Casillas, S.L.U., con carácter inmediato y en el plazo máximo de cinco días hábiles, informará a la víctima de los derechos laborales que le asisten y facilitará la información necesaria para que pueda disponer de apoyo legal y/o psicológico.

5. La persona responsable del Departamento de Recursos Humanos de Martín Casillas, S.L.U., hará entrega de una Guía informativa que contendrá los recursos legales y administrativos de los que podrá hacer uso como medida de protección.

6. Si la situación de violencia se diese en el lugar de trabajo por tratarse de trabajadores/as de la misma Empresa, se mantendrán los principios de presunción de inocencia y respeto integral de la víctima y de sus familiares.

7. La persona responsable del Departamento de Recursos Humanos de Martín Casillas, S.L.U., con carácter inmediato a la reunión mantenida con la víctima, o en el plazo máximo de 48 horas desde que hubiera tenido conocimiento de los hechos, en atención a la gravedad de los mismos, podrá establecer las medidas cautelares que considere necesarias en el ámbito laboral, siempre previo consentimiento de la víctima.

8. El procedimiento establecido, no impedirá que, en todo momento, se puedan promover y tramitar cualesquiera otras acciones ante instancias externas a la Empresa, ya sean administrativas y/o judiciales, para exigir las responsabilidades administrativas, sociales, civiles o penales que, en su caso, correspondan.

9. El principio de confidencialidad inspira todo el procedimiento por lo que, a tal efecto, se habilitará un archivo en el que se guardará toda la documentación de cada expediente, numerado y custodiado con las debidas garantías de privacidad por el Departamento de RR.HH. de Martín Casillas, S.L.U.

El incumplimiento de este principio de confidencialidad dará lugar a la aplicación al incumplidor del régimen disciplinario que corresponda en virtud de la normativa legal y convenio colectivo aplicable.

10. Si las agresiones proceden de un compañero de trabajo, se procederá a ejercer el poder disciplinario que tiene Martín Casillas, S.L.U., despidiendo al autor de la conducta (art. 54 c. del Estatuto de los Trabajadores). Si el agresor o maltratador es el propio empresario, la trabajadora puede solicitar la extinción de su contrato por la vía del art. 50 del Estatuto de los Trabajadores. En ambos supuestos, la mujer podría solicitar el cese de la conducta hostigadora, interponiendo una demanda de tutela por el cauce procesal correspondiente.

9. Medidas de protección de las víctimas

a. Adoptar las medidas necesarias en el ámbito de la Empresa para salvaguardar sus derechos e intereses, incluyendo medidas cautelares.

b. Informar de los derechos y servicios existentes y a su disposición, así como a sus familiares, siempre y cuando así lo autorice la víctima.

c. Proporcionar medidas de protección, apoyo y asistencia legal y/o psicológica adecuada para que sus derechos e intereses sean debidamente considerados.

10. *Sensibilización*

La Dirección se compromete a difundir y promover una cultura de igualdad y no discriminación en Martín Casillas, S.L.U., que elimine los estereotipos sobre los modos de comportamiento socioculturales de las mujeres y los hombres con vistas a erradicar los prejuicios, costumbres, tradiciones y cualquier otra práctica basada en la idea de la inferioridad de la mujer o en un papel estereotipado de las mujeres y de los hombres.

11. *Difusión*

El contenido del presente Protocolo se dará a conocer a todos los trabajadores y trabajadoras de la plantilla, entregando una copia del mismo junto con el recibo de abono de salarios correspondiente al mes siguiente a su aprobación, así como mediante su publicación en la intranet de la empresa.

12. *Evaluación y seguimiento*

Se realizará una evaluación y seguimiento con carácter anual del objetivo e impacto de este Protocolo.

A estos efectos la Comisión de Igualdad de Martín Casillas, S.L.U., será la encargada de elaborar un informe anual que será objeto de archivo y custodia manteniendo los mismos principios de confidencialidad y sigilo que se prevén en la aplicación del protocolo.

Es contenido obligatorio del informe anual la referencia expresa a la detección o no de situaciones no previstas en el protocolo, y en consecuencia la necesidad de actualización del mismo. El informe también deberá contener expresamente referencia a la procedencia o no, de modificar o añadir medidas de protección de la víctima que resulten, en todo caso, más favorables que las reguladas en el presente.

13. *Normativa básica de referencia*

1. Ley del Estatuto de los Trabajadores, texto refundido aprobado por el Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre.
2. Ley General de la Seguridad Social, texto refundido aprobado por Real Decreto Legislativo 8/2015, de 30 de octubre, BOE del 31.
3. Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.
4. Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género.
5. Ley Orgánica 10/1995, de 23 de noviembre, del Código Penal.
6. Ley Orgánica 6/1985, de 1 de julio del Poder Judicial.
7. Ley 1/2000, de 7 de enero, de Enjuiciamiento Civil.
8. Ley de Enjuiciamiento Criminal.
9. Convenio del Consejo de Europa sobre prevención y lucha contra la violencia contra la mujer y la violencia doméstica (Convenio de Estambul).

ANEXO II

a. Derechos laborales: propuestas de medidas de discriminación positiva y mejora

1. Acreditación de las situaciones de violencia de género ejercida sobre las trabajadoras.

«Las situaciones de violencia que dan lugar al reconocimiento de los derechos regulados en este capítulo se acreditarán con la orden de protección a favor de la víctima. Excepcionalmente, será título de acreditación de esta situación, el informe del Ministerio Fiscal que indique la existencia de indicios de que la demandante es víctima de violencia de género hasta tanto se dicte la orden de protección» (Art 23 Ley Orgánica 1/2004), pudiéndose acreditarse la situación de víctima por alguno de los siguientes medios:

1. Con el certificado de la orden de protección o de la medida cautelar o testimonio o copia autenticada por la secretaria o el secretario judicial de la propia orden o medida cautelar.
2. Con la sentencia de cualquier orden jurisdiccional que declara que la mujer sufrió violencia.
3. Certificación y/o informe de los servicios sociales y/u sanitarios de la administración pública (autonómica o local).
4. Certificación de los servicios de acogida.
5. Informe del Ministerio fiscal que indique la existencia de indicios de violencia.
6. Informe de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social.
7. Cualquier otra que se establezca reglamentariamente.

Propuesta 1.1.

El contenido de este Protocolo será de aplicación una vez la víctima haya prestado su conformidad y aceptación a las acciones preventivas establecidas en Martín Casillas, S.L.U. con arreglo a la información recibida por la Dirección y/o la persona que se designe.

2. Reordenación del tiempo de trabajo.

«La trabajadora víctima de violencia de género tendrá derecho, en los términos previstos en el Estatuto de los Trabajadores, a la reducción o a la reordenación de su tiempo de trabajo, a la movilidad geográfica, al cambio de centro de trabajo, a la suspensión de la relación laboral con reserva de puesto de trabajo y a la extinción del contrato de trabajo» (Art. 21.1 Ley Orgánica 1/2004).

Propuesta 2.1.

A solicitud de la víctima, la reducción de jornada, la concreción horaria, el cambio de centro de trabajo, la movilidad geográfica y la suspensión de la relación laboral, no precisarán de preaviso si acredita su situación con un mínimo de diez días hábiles.

Propuesta 2.2.

La trabajadora víctima de violencia de género tendrá derecho a una prórroga de seis meses adicionales sobre lo establecido en el art. 40.4 del ET, a partir de la fecha de efectos del traslado o el cambio de puesto de trabajo, durante la que mantendrá el derecho de reserva de puesto de trabajo.

Propuesta 2.3.

La trabajadora víctima de violencia de género, gozará del derecho a la movilidad geográfica (art. 40.4 ET), de modo que le permita ocupar cualquier vacante existente en otro centro de trabajo en la empresa, aun dentro de la misma localidad, dentro del mismo grupo y categoría profesional, o inferior garantizando entonces la retribución mientras no exista vacante en su grupo y categoría profesional.

En tales supuestos la empresa adoptará las medidas necesarias para garantizar el sigilo sobre el nuevo destino de la víctima.

Propuesta 2.4.

Cuando por decisión de la trabajadora se vea obligada a abandonar su puesto de trabajo como consecuencia de ser víctima de violencia de género y solicite la suspensión del contrato de trabajo (art. 45.1. ET) y (48.10 ET), la empresa le garantizará una retribución consistente en el importe de su salario mensual durante el primer mes.

Propuesta 2.5.

El tiempo de suspensión de contrato de trabajo de la víctima será computable a efectos de antigüedad. Durante este periodo tendrá derecho a asistir voluntariamente a cursos de formación profesional, a cuya participación deberá ser convocada por la empresa.

3. Faltas de asistencia al trabajo.

«Las ausencias o faltas de puntualidad al trabajo motivadas por la situación física o psicológica derivada de la violencia de género se considerarán justificadas, cuando así lo determinen los servicios sociales de atención o servicios de salud, según proceda, sin perjuicio de que dichas ausencias sean comunicadas por la trabajadora a la empresa a la mayor brevedad» (art. 21.4 Ley Orgánica 1/2004).

Propuesta 3.1.

Las faltas de asistencia al trabajo serán consideradas justificadas, y no podrán ser tenidas en cuenta a los efectos de cómputo de absentismo, de reducción de conceptos retributivos, ni de aplicación del régimen disciplinario. No será necesaria la justificación previa de inasistencia por ir a consulta médica y/o psicológica o a comparecencias judiciales o administrativas por el tiempo necesario si acredita previamente su situación con tiempo suficiente.

Propuesta 3.2.

Las faltas de puntualidad serán consideradas justificadas, y no podrán ser tenidas en cuenta a los efectos de cómputo de absentismo, de reducción de conceptos retributivos, ni de aplicación del régimen disciplinario si acredita previamente su situación con tiempo suficiente.

4. Vacaciones.

«El período o períodos de su disfrute se fijará de común acuerdo entre el empresario y el trabajador, de conformidad con lo establecido en su caso en los convenios colectivos sobre planificación anual de las vacaciones» (Art 38.2 ET).

«El calendario de vacaciones se fijará en cada empresa. El trabajador conocerá las fechas que le correspondan dos meses antes, al menos, del comienzo del disfrute» (Art 38.3 ET).

Propuesta 4.1.

La trabajadora víctima de violencia de género podrá modificar los periodos de disfrute previamente establecidos en el calendario de vacaciones, sin mediar el preaviso, si acredita su situación con una antelación de 30 días naturales.

Propuesta 4.2.

Cuando el período de vacaciones fijado en el calendario de la empresa coincida en el tiempo con una incapacidad temporal derivada de una enfermedad que tenga origen en una situación de violencia de género, se tendrá derecho a disfrutarlas en fecha distinta al finalizar el período de suspensión, aunque se haya superado el período máximo de disfrute legal o convencionalmente establecido.

Propuesta 4.3.

Se reconoce derecho preferente a la víctima de violencia de género para la elección de fecha de disfrute de vacaciones.

5. Otras propuestas.

Propuesta 5.1.

Reconocer el derecho de la víctima a la recuperación de su vida personal y profesional, garantizándole asistencia y asesoramiento por parte del Departamento de Recursos Humanos de Martín Casillas, S.L.U.

Propuesta 5.2.

En el caso de que víctima y agresor presten servicios en Martín Casillas, S.L.U., la empresa adoptará las medidas necesarias para evitar la prestación de servicios simultánea.

Las medidas podrán consistir, entre otras, en la reducción de tiempo de trabajo, reordenación del mismo, movilidad del trabajador, modificación de funciones, suspensión o extinción del contrato de trabajo.

Las medidas se adoptarán favoreciendo los intereses y expectativas personales y profesionales de la víctima. A estos efectos la víctima será consultada, siendo preciso su consentimiento expreso cuando la adopción de la medida menoscabe sus derechos o intereses.

Propuesta 5.3.

A efectos de cumplir los objetivos del Protocolo, se planificarán acciones formativas o informativas a toda la plantilla de Martín Casillas, S.L.U.

Propuesta 5.4.

Para las personas con responsabilidad y aquellas que tienen trabajadores a su cargo, se planificarán acciones formativas dirigidas, especialmente, a detectar tales situaciones y promover su sensibilidad ante las mismas.

6. Protección extrajudicial.

Martín Casillas, S.L.U., se compromete a aceptar la mediación de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social en las discrepancias derivadas de la aplicación del presente Protocolo, sin perjuicio de las acciones judiciales que correspondan a las partes empresarial y social y, por supuesto, a la propia víctima de violencia de género.

A tal efecto se informará a la trabajadora víctima de violencia de género que podrá en cualquier momento recabar la asistencia (art. 12.2 de la Ley 23/2015) de la inspección de trabajo sobre el alcance, contenido, límites y forma de hacer efectivo sus derechos.