

III. OTRAS DISPOSICIONES

MINISTERIO DE TRABAJO E INMIGRACIÓN

8270 *Resolución de 26 de abril de 2011, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el Plan de Igualdad de Utisa Tableros del Mediterraneo, SLU.*

Visto el texto del Plan de Igualdad de la empresa Utisa Tableros del Mediterraneo, SLU (código de Convenio número 90100072112011,) que viene a dar cumplimiento a lo establecido en los convenios colectivos que le son de aplicación, plan de igualdad que fue suscrito, con fecha 11 de enero de 2011, de una parte, por los designados por la Dirección de la empresa en representación de la misma, y, de otra, por los Comités de Empresa y Delegado de Personal representación de los trabajadores, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartados 2 y 3, del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores 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, 26 de abril de 2011.—El Director General de Trabajo, Raúl Riesco Roche.

PLAN DE IGUALDAD DE OPORTUNIDADES DE LA EMPRESA UTISA, TABLEROS DEL MEDITERRÁNEO, S.L.U.

INTRODUCCIÓN

La Dirección de UTISA, Tableros del Mediterráneo, S.L.U., es consciente de que la igualdad de oportunidades y la no discriminación constituyen los principios básicos a la hora de promover el desarrollo profesional y personal de todos los empleados y empleadas y a tal fin declara su compromiso con el desarrollo de medidas que fomenten la igualdad de trato y oportunidades entre hombres y mujeres.

El objetivo a conseguir será la implantación efectiva de las políticas de igualdad en el seno de la empresa constituyendo la igualdad de trato y de oportunidades entre hombres y mujeres un principio básico que debe regir las relaciones laborales en la empresa. Dentro de este esfuerzo ya se ha iniciado una campaña de difusión de la filosofía propia de la empresa entre los miembros de la plantilla, filosofía que se sustenta en dos principios fundamentales: el respeto mutuo y el esfuerzo eficaz.

La empresa y la representación legal de los y las trabajadores/as mantienen el criterio de avanzar hacia la realización profesional y personal de las personas que conforman la plantilla de los distintos centros de trabajo, criterio que hay que enlazar con la modificación producida en el rol tradicional de la mujer, lo que supone un cambio social de gran magnitud que afecta a todos los aspectos socioeconómicos y culturales. Los nuevos modelos de estructura familiar, el incremento del nivel cultural de la población y la mayor facilidad de acceso a estudios superiores, han definido una situación social diferente de la mujer, incorporada en mayor medida al mundo laboral, pero generalmente aún en una situación de desventaja en lo que se refiere a oportunidades, remuneración y carga de trabajo, debiendo asumir gran parte de las tareas relativas al ámbito familiar. Este nuevo papel de la mujer en nuestra sociedad, al igual que cualquier otro cambio cultural o social de esta magnitud, implica un cambio de mentalidad del hombre para evitar sentimientos

contradictorios y perjuicios que comprometan la igualdad de condiciones en el ámbito personal, familiar y laboral.

Este Plan de Igualdad nace con el objetivo de garantizar la igualdad real y efectiva de oportunidades entre hombres y mujeres en los centros de trabajo de la empresa UTISA, Tableros del Mediterráneo, S.L.U., desarrollando acciones dentro de este Plan de Igualdad en áreas tan importantes como la formación, prevención del acoso, conciliación de la vida laboral y familiar, contratación, promoción interna...

Para la elaboración de este Plan de Igualdad se ha constituido en el seno de la empresa la Comisión de Igualdad de Oportunidades integrada por miembros de los Comités de empresa de los diferentes centros de trabajo de UTISA y por una representación de la Empresa. El presente texto es fruto del diálogo, la negociación y consenso alcanzado en esta Comisión de Igualdad, en cuyo marco se ha realizado el análisis de la situación real de UTISA, estudiando diversas variables e indicadores que muestran la distribución de la plantilla, llegándose a un Informe Diagnóstico, para el cual se ha tomado en consideración la opinión de la plantilla de los diversos centros de trabajo de la Empresa a través de la entrega de un formulario cuyo contenido fue consensuado en el seno de la Comisión de igualdad.

Este diagnóstico ha permitido conocer la realidad de la plantilla, detectar las necesidades y definir los objetivos de mejora, estrategias y propuestas que se integran en el presente Plan de igualdad.

Forma parte del presente Plan de Igualdad, el protocolo de acoso laboral para la prevención de situaciones de acoso laboral y sexual dentro de la empresa, que se configura como Guía de Actuación ante situaciones de este tipo y que incluye el procedimiento de prevención, intervención y medidas sancionadoras.

Concepto de plan de igualdad

Toda vez que tal y como define la propia Ley de Igualdad (Ley Orgánica 3/2007 de 22 de marzo), los Planes de igualdad de las empresas son un conjunto ordenado de medidas adoptadas después de realizar un diagnóstico de situación, tendentes a alcanzar en la empresa la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres y eliminar la discriminación por razón de sexo, dentro de la Comisión se han planteado unos objetivos de mejora incidiendo de forma expresa en aquellos campos en los que el diagnóstico de situación ha arrojado peores resultados.

Para la consecución de estos objetivos se han establecido una serie de acciones encaminadas a paliar las deficiencias detectadas y conseguir una efectiva igualdad de oportunidades entre las mujeres y los hombres de UTISA.

Este Plan pretende ser una herramienta efectiva de trabajo por la igualdad entre mujeres y hombres, por lo que la Comisión de Igualdad participará de forma activa, velando por la no discriminación por razones de género, realizando un seguimiento del Plan. Para ello se reunirá de forma periódica y velará por la realización de lo contemplado en el mismo.

En definitiva, con este acuerdo contamos con una herramienta de trabajo consensuada por todos los partícipes sociales de la empresa y con vocación de continuidad que velará por la igualdad entre mujeres y hombres.

Resumen diagnóstico plan de igualdad

En el Informe de Diagnóstico (que se incorpora completo como anexo a este texto de Plan de Igualdad) se ha tratado de plasmar la situación actual de la empresa. Sobre este estado inicial, hemos trabajado en medidas y acciones para fomentar la igualdad de oportunidades de hombres y mujeres en la empresa.

En el Informe hemos recogido las características generales de la empresa y hemos realizado un análisis de datos cuantitativos y cualitativos de distintas áreas de estudio. Todos los datos mostrados se han desagregado por sexo. Se han analizado también la proporción de mujeres y hombres sobre el total de mujeres y hombres en cada una de las distribuciones realizadas:

1. Distribución de la plantilla por sexo.—Con los datos de plantilla a 15 de julio de 2009 un 8,69% de la plantilla son mujeres y un 91,31% de hombres.
2. Distribución de la plantilla por tipo de contrato.—El porcentaje de hombres y mujeres con contrato indefinido sigue la misma proporción que el número de mujeres y hombres del total de la plantilla. Un 9,05% de mujeres tienen contrato indefinido y un 90,95% de hombres. Concluimos así, que no existen diferencias en la contratación de uno y otro sexo.
3. Distribución de la representación legal de los trabajadores/as.—La representación legal de los trabajadores está compuesta mayoritariamente por hombres acorde con la distribución de la plantilla.
4. Distribución de la plantilla por edades.—La proporción mayoritaria de hombres se encuentran en un edad entre 36 y más años, mientras que el de mujeres está entre 26 y 45 años.
5. Distribución de la plantilla por antigüedad.—La proporción mayoritaria de mujeres tiene una antigüedad en la empresa de 6 a 10 años mientras que la mayoría de los hombres tiene una antigüedad de más de 10 años. En los últimos años, sobre todo desde el año 2001, aumentó la incorporación de trabajadoras a la empresa, coincidiendo con el período de expansión de la misma.
6. Distribución de la plantilla por departamento y nivel jerárquico.—Realizada de forma gráfica la distribución de la plantilla por departamento y nivel jerárquico, se observa que hay Secciones como Producción y Mantenimiento mayormente masculinizados y otros como Administración y Recursos Humanos con mayor proporción de mujeres que de hombres. En cuanto al nivel jerárquico, los puestos de Dirección y Jefaturas intermedias están ocupados mayoritariamente por hombres, consecuencia de la incorporación tardía de las mujeres a la empresa.
7. Distribución de la plantilla por categorías profesionales: Gráficamente observamos que las categorías en las que encontramos mayor número de mujeres son categorías administrativas y técnicas, con escaso número de ellas en categorías de Producción y Mantenimiento.
8. Distribución de la plantilla por nivel de estudios.—Analizado gráficamente, el nivel de estudios de mujeres es mayor que el de hombres, y ello porque el nivel de estudios mayoritario entre la población femenina son los estudios secundarios, seguido de los universitarios, mientras que el de los hombres es el de estudios secundarios, seguido del nivel de estudios primarios.
9. Distribución de la plantilla por bandas salariales.—No se observan diferencias salariales significativas entre hombres y mujeres. Las diferencias observadas responden a condiciones particulares que tienen su justificación en situaciones derivadas de convenios anteriores, de situaciones individuales consolidadas o de la propia trayectoria en la empresa.
10. Distribución de la plantilla por horas de trabajo.—El porcentaje mayor de la plantilla trabaja 1.752 horas anuales (jornada anual de trabajo efectivo a tiempo completo establecida en los Convenios de los centros de trabajo).
11. Distribución de la plantilla por tipo de jornada.—La mayoría de la plantilla trabaja en la modalidad de jornada partida, seguida esta por volumen de trabajadores/trabajadoras de las modalidades de trabajo a turnos de cuatro turnos y de dos turnos.
12. Altas y bajas de plantilla desde el año 2006 al 2009 y motivo de las bajas.—El motivo de las bajas mayoritariamente tanto en hombres como en mujeres, ha sido la finalización de contrato temporal, en la línea con las necesidades de reorganización productiva y organizativa surgidas debido a la crisis económica iniciada en 2008.
13. Responsabilidades familiares y edades de los hijos/hijas.—La mayoría de las mujeres de UTISA no tiene descendientes (4,90%) y la mayoría de los hombres de la plantilla si tiene responsabilidades 48,99% (uno o más descendientes).
14. Promociones realizadas en el año 2009.—Las promociones profesionales se realizan atendiendo a las facultades organizativas de la Empresa, acomodándose en todo caso, los criterios de ascenso a reglas comunes para los trabajadores de uno y otro sexo.

15. Acciones formativas realizadas durante 2008 y 2009.—No se observa discriminación a la hora de participar hombres y mujeres en la formación organizada por la empresa ya que el sexo no es determinante para la participación. La formación se hace atendiendo a las necesidades formativas en los puestos o secciones de las fábricas.

16. Proceso de selección.—Se ha incluido en el Informe el procedimiento existente de selección de personal, en el cual no se observa discriminación hacia ningún sexo a la hora de seleccionar el candidato/candidata más idóneo/a.

17. Permisos concedidos en 2009.—Recogemos los permisos por: maternidad, paternidad, cesiones de maternidad al padre, bajas por riesgo durante el embarazo, riesgo durante la lactancia, permisos para el cuidado de personas dependientes, permisos individuales para la formación, reducciones de jornada por cuidado de hijos y familiares, excedencias por cuidado de hijos/hijas y familiares. De todos ellos, solo se recogen concesiones de permisos en los casos de maternidad, paternidad, bajas por riesgo durante el embarazo, y reducciones de jornada por cuidado de hijos/hijas menores. En el caso de las reducciones de jornada han sido solicitadas en todos los casos por trabajadoras.

Como parte del diagnóstico se ha analizado los resultados de un cuestionario de opinión sobre igualdad de oportunidades realizado por la mayoría de la plantilla de los cinco centros de trabajo. En él se preguntaba sobre: acceso al empleo, conciliación, clasificación profesional, promoción, formación, acoso sexual y salud laboral y comunicación. No hay diferencias significativas en cuanto a la opinión de hombres y mujeres en estas materias.

Objetivos del plan de igualdad de UTISA:

Promover el principio de igualdad efectiva entre mujeres y hombres garantizando las mismas oportunidades de acceso al empleo y desarrollo profesional en todos los ámbitos.

Impulsar la conciliación de la vida familiar, personal y laboral de las personas que trabajamos en UTISA a través de medidas concretas que posibiliten una compatibilización.

Promover la formación a cargo de la Empresa para mujeres y hombres, como garantía efectiva para el desarrollo profesional en todos los niveles.

Prevenir la discriminación por razón de sexo y acoso sexual en el trabajo mediante la efectiva aplicación de los protocolos.

Reforzar la responsabilidad social de la Empresa, con el objetivo de mejorar la calidad de vida de sus trabajadoras y trabajadores.

Revisar los textos vigentes para su adecuación a un lenguaje no sexista.

Asegurar la ausencia de procedimientos o políticas discriminatorias por razón de sexo en materia de selección, promoción y formación.

Para la consecución de estos objetivos se establecen una serie de acciones a alcanzar en cada una de las materias o áreas de actuación que han servido de indicadores para la elaboración del Diagnóstico:

Selección y contratación.

Promoción profesional.

Formación.

Retribución.

Prevención de riesgos laborales.

Protección a víctimas de violencia de género.

Conciliación.

Comunicación.

Los objetivos planteados se llevarán a cabo en la medida en que los y las trabajadoras se conciencien de la necesidad de romper con viejos paradigmas sexistas, lo cual se consigue con una labor continua de formación y sensibilización en materia de Igualdad, marcando este Plan como uno de sus objetivos principales, la tarea de sensibilización y concienciación en pro de la Igualdad.

Acciones:

1. Selección y contratación:

Objetivo:

Garantizar procesos de selección transparentes y objetivos que permitan valorar la candidatura en base a la idoneidad profesional del candidato o candidata, evitando cualquier tipo de discriminación por razón de sexo».

Fomentar, en caso de igualdad de méritos y capacidades, la preferencia para la contratación de la persona del sexo menos representado en el grupo profesional de que se trate.

Se entenderá como representación equilibrada aquella que se produce cuando no hay más del 60% ni menos del 40% de uno y otro sexo.

Acciones:

Regulación de sistemas de selección y acceso que garanticen la eliminación de la discriminación mediante la selección de los trabajadores y las trabajadoras por medio de pruebas objetivas.

Se garantizará que las personas responsables de los procesos de selección conozcan y lleven a la práctica estos criterios objetivos, a tal efecto se llevarán a cabo acciones de formación y sensibilización en materia de igualdad a aquellas personas con competencias en la selección de personal, con el fin de conseguir la objetividad del proceso y evitar actitudes discriminatorias.

En las ofertas y entrevistas se atenderá únicamente a la cualificación y perfil de competencias requeridos para el puesto en cuestión, sin considerar aspectos de contenido sexista. En los formularios de las solicitudes de empleo, así como en las entrevistas, se eliminarán las preguntas que tengan que ver con la situación personal, el estado civil y cualquier información que pueda resultar discriminatoria.

Para reforzar estos compromisos, las ofertas de empleo se basarán en información ajustada a las características objetivas del puesto y exigencias y condiciones del mismo, se utilizarán canales que posibiliten que la información llegue por igual a hombres y mujeres, se emplearán imágenes no estereotipadas y no se utilizará lenguaje sexista. Con carácter semestral se realizará un muestreo representativo del que se dará traslado a la Comisión de Igualdad para comprobar el lenguaje y contenido de las ofertas de empleo.

Procurar un equilibrio numérico entre las personas seleccionadas de uno y otro sexo que se adecuen a los perfiles y exigencias requeridos por los puestos a cubrir.

Búsqueda de fuentes de reclutamiento (Servicios de Empleo, centros de formación profesional, redes sociales de empleo,...) que permitan fomentar el acceso de candidaturas de género infra representado.

Contratación, en igualdad de méritos y condiciones, de la persona cuyo sexo esté subrepresentado en el puesto de trabajo ofertado.

Seguimiento del número de solicitudes recibidas y contrataciones realizadas por sexo, analizando la idoneidad de los currícula, tanto seleccionados como rechazados.

Se dará publicidad a las vacantes internas a través de los tabloneros de anuncios de los centros.

Semestralmente se trasladará a la Comisión de Igualdad información relativa a los perfiles de los puestos a cubrir, número de participantes en los procesos de selección abiertos, así como el número de personas seleccionadas.

En las reuniones de la Comisión de Igualdad estará presente siempre un/a representante del Departamento de Recursos Humanos, que tendrá voz pero no voto, salvo que represente a la parte empresarial.

2. Clasificación profesional:

Objetivo: Garantizar que la clasificación profesional esté efectuada de acuerdo con el principio de igualdad entre mujeres y hombres, eliminando cualquier discriminación, incluida la segregación horizontal y vertical.

Acciones:

Revisar el texto del convenio colectivo para eliminar el lenguaje sexista en la clasificación profesional.

Realizar una base de datos actualizada sobre el nivel de estudios y los cursos de formación complementaria de la plantilla y tener en cuenta estos datos, junto al resto de factores determinantes, para la clasificación profesional y la promoción.

Revisar anualmente la composición de todas las categorías profesionales, desagregadas por sexos.

Potenciar la presencia equilibrada de ambos sexos en todas las categorías profesionales

3. Promoción profesional:

Objetivo: Garantizar que trabajadores y trabajadoras puedan promocionar en la Empresa en igualdad de condiciones, eliminando obstáculos que pudieran dificultar la promoción profesional de la mujer en la empresa.

Acciones: Establecer un sistema de carácter objetivo a la hora de promocionar tomando como referencia las siguientes circunstancias a valorar del candidato/candidata a promocionar:

Titulación adecuada.

Estar en posesión de las competencias (conocimientos y habilidades) adecuadas para el desempeño del puesto a cubrir.

En igualdad de condiciones de idoneidad tendrán preferencia las personas pertenecientes al género menos representado en el grupo profesional de que se trate. A estos efectos, se entiende por representación equilibrada, la presencia de no más del 60% ni menos del 40% de cada uno de los sexos.

Se promoverá la formación y sensibilización en materia de igualdad entre las personas que intervienen en los procesos de promoción profesional

Se informará a la Comisión de Igualdad anualmente de las promociones realizadas y las razones por las que se ha promocionado, para su análisis desde una perspectiva de género.

4. Formación:

Objetivo: Garantizar una política formativa basada en la igualdad de oportunidades y que asegure el desarrollo profesional dentro de la organización.

Acciones:

Facilitar el acceso a la formación de aquellos trabajadores y trabajadoras en situación de jornada reducida por cuidado de hijos/as o familiares o en situación de excedencia por cuidado de hijos e hijas o familiares, de forma que esta formación sea adecuada al desempeño de su trabajo tras su reincorporación y también para su promoción profesional. Accederán a la formación en igualdad de oportunidades y con la misma información que el resto de plantilla.

Mantener el puesto o función desempeñados como el criterio más relevante a la hora de decidir las personas que accederán a los cursos de formación.

Incentivar que en los planes de formación se realicen acciones formativas dirigidas a aquel sexo que esté subrepresentado en alguna categoría profesional.

Preferencia por la impartición de las acciones formativas en cualquier modalidad(en la medida de lo posible atendiendo a la organización del trabajo en turnos) dentro del horario laboral, de modo que sean compatibles con las responsabilidades familiares. En caso de que organizativamente no fuera posible, las horas empleadas serán con cargo a tiempo de trabajo.

Se incluirá como objetivo del Plan de Formación la impartición a toda la plantilla de un módulo de formación en igualdad con el fin de sensibilizar a todos los trabajadores y

trabajadoras (con especial incidencia en el cuadro de mandos, miembros de la Comisión de Igualdad y de la Comisión Negociadora del Convenio Colectivo) en la igualdad de oportunidades. Se hará un balance anual del alcance de esta formación hasta que se verifique que se ha impartido a la totalidad de la plantilla.

Máxima difusión (clara y accesible) de la oferta formativa de la empresa al conjunto de la plantilla.

5. Retribución:

Objetivo: Garantizar la aplicación efectiva del principio de igual remuneración y no discriminación salarial por cuestión de sexo.

Acciones:

Dado que la retribución correspondiente a cada categoría profesional está estipulada en los distintos Convenios colectivos aplicables a los distintos centros de trabajo de UTISA, se garantizará que de existir diferencias en la misma categoría, estas obedezcan a razones objetivas y no por razón de sexo.

Se realizará un estudio, por grupos profesionales, sexo y antigüedad, una vez definidos en el seno de la Comisión de Igualdad los indicadores de seguimiento, con el objetivo de analizar los motivos de las diferencias retributivas y superar aquellas que se deban a motivos de discriminación por cuestión de sexo. Se respetarán y no se tomarán en consideración como indicadores de discriminación, aquellas diferencias que traigan causa en complementos «Ad personam», que tengan su justificación en situaciones derivadas de convenios anteriores, de situaciones individuales consolidadas o de la trayectoria en la Empresa.

Se dará conocimiento a la Comisión de Igualdad de aquellas reclamaciones por diferencias salariales por razón de sexo, en caso de que se produzcan.

6. Salud laboral:

Objetivo: Garantizar el desempeño del trabajo en condiciones de seguridad para todos los trabajadores y trabajadoras de la empresa.

Acciones: Trabajo y gestación/lactancia.

Publicitar entre la plantilla el procedimiento establecido en la empresa para el supuesto de que una trabajadora esté embarazada o en situación de lactancia:

El principio general será la búsqueda de un puesto de trabajo compatible con la situación de la trabajadora, creando las condiciones para que no haya riesgos para la madre o el feto. Por ello, en cuanto se tenga conocimiento de la situación de embarazo o lactancia, se analizarán las tareas que realiza en su puesto y se volverán a evaluar los riesgos.

Si de la evaluación de riesgos resulta que su puesto es compatible, permanecerá en el mismo, en tanto en cuanto no varíen las circunstancias.

Si su puesto resultara incompatible con la situación de embarazo, se intentará reubicar a la trabajadora en un puesto compatible. Este cambio de puesto no supondrá modificación en su categoría profesional ni merma en sus derechos económicos. Una vez finalizada la causa que motivó el cambio de puesto se procederá a su reincorporación a su puesto original.

En caso de inexistencia de puesto compatible, se optará por la suspensión del contrato de trabajo, pasando la trabajadora a la situación de riesgo por embarazo, en la que percibirá la prestación a cargo de la Mutua que legalmente se establezca.

Prevención del acoso laboral: Elaboración y difusión entre la plantilla de la declaración de principios en esta materia con el objetivo de mostrar el compromiso, conjuntamente asumido por la dirección y la RLT, para la prevención y eliminación del acoso sexual, acoso por razón de sexo y acoso moral en el ámbito de la empresa.

Difusión del Protocolo de actuación para la prevención y actuación ante situaciones de acoso sexual, moral y por razón de sexo, incluido como anexo del presente texto de Plan de Igualdad.

Inclusión dentro de la formación en materia de igualdad de oportunidades, de un apartado específico dedicado a la formación en materia de acoso sexual, acoso por razón de sexo y acoso moral.

7. Protección víctimas de violencia de género:

Objetivo: Garantizar una protección adecuada y suficiente para la salud y seguridad de las trabajadoras víctimas de la violencia de género

Acciones:

Posibilidad de suspender el contrato de trabajo por seis meses, período este que será computable a efectos de antigüedad y con reserva de puesto, este período se podrá prorrogar por trimestres hasta alcanzar 18 meses, siempre que la autoridad judicial estime la necesidad de mantener la suspensión para garantizar su protección y seguridad como víctima de violencia de género.

Posibilidad de solicitar la reducción de jornada, con disminución proporcional del salario, o la reordenación del tiempo de trabajo, facilitando la Empresa el acceso al turno u horario que mejor se adapte a las necesidades de protección y organización personal y familiar, durante el tiempo necesario para normalizar la situación.

Derecho preferente a ocupar otro puesto de trabajo de igual o similar categoría que la Empresa tenga vacante en cualquiera de sus otros centros de trabajo, cuando se vea en la necesidad de cambiar de puesto de trabajo en la localidad donde venía prestando servicios para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia integral.

Este cambio de centro de trabajo tendrá una duración inicial de seis meses, durante los cuales la Empresa tendrá la obligación de reservar el puesto de trabajo que anteriormente ocupaba la trabajadora.

Para la acreditación de la condición de víctima de violencia de género, se deberá aportar al Dpto de RRHH del centro de trabajo uno de los siguientes documentos:

- a) Orden de protección.
- b) Orden de alejamiento.
- c) Informe del Ministerio Fiscal.
- d) Informe acreditativo de los Servicios Sociales.
- e) Sentencia condenatoria del agresor.
- f) Cualquier otro documento legal que pudiera tener valor probatorio en el futuro.

8. Conciliación:

Objetivo:

Favorecer la conciliación de la vida profesional, personal y familiar de la plantilla de los centros de trabajo de UTISA, compatible con las necesidades organizativas y de producción de la empresa.

Garantizar que el ejercicio de los derechos relacionados con la conciliación no supongan menoscabo en las relaciones laborales de los trabajadores y trabajadoras.

Acciones:

Permisos retribuidos:

Incluir los siguientes permisos retribuidos dentro de los textos convencionales de cada uno de los centros de trabajo:

Permiso remunerado de dos días, en caso de intervención quirúrgica sin hospitalización, de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, siempre que necesite reposo domiciliario. Cuando sea necesario un desplazamiento, el permiso será de cuatro días.

Excedencia por cuidado de familiares e hijos e hijas: Incluir dentro de la redacción del derecho a esta excedencia por cuidado de hijos e hijas de los distintos textos convencionales:

Excedencia por cuidado de familiares: Derecho a un período de excedencia, de duración no superior a dos años, para atender al cuidado de un familiar hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente, enfermedad o discapacidad no pueda valerse por sí mismo, y no desempeñe actividad retribuida.

La excedencia contemplada en el presente artículo, cuyo período de duración podrá disfrutarse de forma fraccionada, constituye un derecho individual de la plantilla, hombres o mujeres.

No obstante, si dos o más trabajadores/trabajadoras de la misma empresa generasen este derecho por el mismo sujeto causante, el empresario podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la empresa.

Cuando un nuevo sujeto causante diera derecho a un nuevo período de excedencia, el inicio de la misma dará fin al que, en su caso, se viniera disfrutando.

El período en el que el trabajador/trabajadora permanezca en situación de excedencia (por cuidado de hijos/hijas o familiares) será computable a los efectos de antigüedad.

Durante el primer año tendrá derecho a la reserva de su puesto de trabajo. Transcurrido dicho plazo, la reserva quedará referida a un puesto de trabajo del mismo grupo profesional o categoría equivalente.

Jornada: Estudio, elaboración y publicidad de medidas de flexibilización de la jornada y la presencia en el puesto de trabajo atendiendo a las necesidades personales del trabajador /trabajadora y las necesidades organizativas de la empresa.

Mantener informada a la plantilla de las novedades legislativas en materia de medidas de conciliación –permisos, reducciones de jornada y excedencias por cuidado de menores y familiares dependientes–, fomentando la corresponsabilidad en la asunción de las tareas del hogar y de cuidado, es decir, para que los hombres también hagan uso de esas medidas.

Análisis y propuestas de mejora de los sistemas de trabajo a turnos en fábricas: adaptación horaria, listado de puestos, reducción de jornada,... Se realizará un estudio anual de las necesidades de conciliación de la plantilla con el ánimo de intentar adaptar las necesidades productivas y organizativas de la empresa a las mismas.

Política de reuniones:

Planificación de las reuniones en horario laboral, intentando que no se prolonguen más allá del horario de la jornada laboral. Se impulsará la gestión eficaz de las reuniones, planificándose con la suficiente antelación, que permitan la organización personal y familiar de las personas asistentes.

Favorecer en la medida de lo posible la utilización de audio o video conferencia, evitando desplazamientos con pernocta para la asistencia a reuniones.

Maternidad/paternidad:

Maternidad: La trabajadora embarazada tendrá derecho a permisos retribuidos para preparación al parto, coincidentes con su jornada laboral, e igualmente tendrá derecho a elegir la fecha de sus vacaciones reglamentarias. Cuando el período de vacaciones fijado coincida en el tiempo con la suspensión del contrato por maternidad, se tendrá derecho a disfrutar de las mismas en el año siguiente al de su devengo, si no ha sido posible disfrutarlas en ese año.

Los períodos de descanso por maternidad, adopción o acogimiento, preadoptivo o permanente, a que se refiere el artículo 48.4 del Estatuto de los Trabajadores y de conformidad con lo dispuesto en cada uno de los Convenios de aplicación a los centros de trabajo de UTISA, podrán disfrutarse en régimen de jornada completa o, si hubiera acuerdo con la empresa, a tiempo parcial, en los términos establecidos en el Real Decreto 295/2009, de 6 de marzo.

Paternidad: En los supuestos de nacimiento de hijo/hija, adopción o acogimiento de acuerdo con el artículo 45.1.d) del Estatuto de los Trabajadores, el trabajador/a 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.

Este período podrá disfrutarse en régimen de jornada completa o, si hubiera acuerdo con la empresa, a tiempo parcial.

Permiso de lactancia: Lactancia de hijo/hija menor de nueve meses: desde la reincorporación del permiso de maternidad hasta el momento en que el hijo/hija cumpla los nueve meses, con tres opciones:

a) Una hora de ausencia al trabajo por día laborable, que podrán dividir en dos fracciones.

b) Reducción de jornada en media hora por día laborable, al comienzo o al final de la misma.

c) Acumulación del permiso en jornadas completas, a razón de una hora por día de trabajo efectivo computado hasta los 9 meses del menor, y disfrute a la finalización de la suspensión por maternidad. La opción de la acumulación deberá solicitarse al menos con 15 días de antelación a la conclusión del período de descanso por maternidad.

Este permiso podrá ser disfrutado indistintamente por uno de los progenitores, siempre que ambos realicen un trabajo por cuenta ajena.

En caso de parto múltiple, se incrementará proporcionalmente el derecho a una hora de ausencia del trabajo por lactancia de un hijo o hija menor de 9 meses, igualmente se incrementará proporcionalmente el derecho a la hora de ausencia del trabajo en caso de acumulación del permiso.

9. Comunicación:

Objetivo: Promover el uso no sexista del lenguaje en las comunicaciones e imagen de la Empresa.

Acciones:

Publicitar el texto del Compromiso de la empresa UTISA, Tableros del Mediterráneo, S.L.U. de incorporar el principio de igualdad de trato y de oportunidades en la dinámica del trabajo, asumiendo la obligación de respetarlo, promoverlo y propiciar su aplicación efectiva en las relaciones laborales que se desarrollan en la empresa. Este compromiso está incorporado como anexo al presente texto de Plan de Igualdad.

Revisión y corrección del lenguaje y las imágenes utilizadas en las comunicaciones y publicaciones realizadas por UTISA, tanto de uso interno como externo, a fin de eliminar el uso de terminología discriminatoria o sexista.

Definir y difundir entre todo el personal de la Empresa unas normas claras, precisas y comprensibles sobre comunicación no sexista.

Edición y difusión del Plan de Igualdad entre toda la plantilla, informando periódicamente sobre su desarrollo y seguimiento.

Revisión de los diferentes textos convencionales existentes en la empresa eliminando todos aquellos conceptos que introduzcan un lenguaje discriminatorio.

Revisar el conjunto del texto del convenio colectivo desde una perspectiva de género y elaborar una redacción alternativa.

Evaluación y seguimiento del plan de igualdad.—De conformidad con el Acta firmada el 15 de julio de 2009, el órgano encargado del seguimiento y evaluación de los compromisos adquiridos en el presente Plan de igualdad será la Comisión de Igualdad, con la periodicidad en las reuniones establecidas en la citada Acta.

Vigencia.—El presente Plan de Igualdad entrará en vigor en la fecha de su firma por la Comisión de Igualdad y mantendrá su vigencia hasta el día 31 de diciembre de 2014. Al finalizar su período de vigencia se realizará un nuevo informe diagnóstico, que servirá de base para la negociación de un nuevo Plan de Igualdad.

Ámbito personal.—El ámbito personal del presente Plan de Igualdad se refiere a los trabajadores y trabajadoras de todos los centros de trabajo que la empresa Utisa, Tableros del Mediterráneo, SLU tiene en España.

Información y difusión del plan de igualdad.—En orden a reflejar su compromiso con la igualdad de oportunidades, y a fin de potenciar una línea de sensibilización e información, las partes firmantes se comprometen a realizar las acciones oportunas para dar la mayor difusión al presente Plan de Igualdad, por los canales más eficaces para que sea conocido y aplicado en todos los centros de trabajo

Protocolo para la prevención y actuación de las situaciones de acoso sexual, moral y por razón de sexo

1. Declaración de principios.—La Constitución española establece como derechos fundamentales de la persona, la dignidad, los derechos inviolables que le son inherentes, el libre desarrollo de la personalidad y la integridad física y moral; asimismo el Estatuto de los Trabajadores recoge como derechos de los trabajadores/as el respeto a la intimidad y a la consideración debida a su dignidad, comprendida la protección frente a ofensas verbales o físicas de naturaleza sexual.

Estas disposiciones no hacen sino recoger el hecho de que todas las personas tienen derecho a la igualdad, al respeto de su intimidad, a la debida consideración de su dignidad y a su integridad física, psíquica y moral. Se entenderá por violencia de género en el trabajo toda conducta abusiva, ejercida en el lugar de trabajo tanto por superiores jerárquicos como por iguales, sin el consentimiento de la persona que la sufre, de forma que crea un ambiente laboral intimidatorio, hostil, humillante para la víctima y pone en peligro su puesto de trabajo o condiciona su carrera profesional.

UTISA, Tableros del Mediterráneo, S.L.U. como Entidad empleadora y en su empeño de salvaguardar la dignidad de todos sus trabajadores/as, se compromete a crear y/o mantener un entorno laboral respetuoso con la dignidad y con la libertad personal. Así, uno de los principios sobre los que se sustenta la política de Empresa en materia de valores es el respeto mutuo, como forma de estimular en los compañeros/as la mejor respuesta posible. La Empresa promueve relaciones profesionales entre personas presididas por la sencillez, honestidad y generosidad.

En este sentido quedan expresamente prohibidas todas aquellas conductas, desarrolladas en el ámbito de organización o dirección de la empresa o en relación, o como consecuencia de una relación de trabajo, realizada por un sujeto que sabe que es ofensiva y no deseada por la víctima, determinando una situación que afecta al empleo y a las condiciones de trabajo y/o creando un entorno laboral ofensivo, hostil, intimidatorio y humillante.

La Dirección de la empresa y la representación de los trabajadores y las trabajadoras se comprometen a velar por la prevención de todo tipo de acoso o intimidación, ya sea laboral, personal o sexual en el seno de la Empresa. Así mismo, acuerdan resolver los casos de este tipo que se puedan presentar bajo los principios de confidencialidad, eficacia y justicia.

2. Definiciones.—El objetivo de este Protocolo es exponer las pautas que nos permitan poder identificar una situación de acoso tanto moral como sexista, con el fin de solucionar una situación discriminatoria y minimizar sus consecuencias, garantizando los derechos de las personas.

A efectos de poder identificar estos comportamientos, previamente conviene exponer de manera muy breve qué se entiende por acoso moral y acoso sexual y acoso por razón de sexo.

Acoso moral o mobbing.—Práctica ejercida en las relaciones personales, especialmente en el ámbito laboral, consistente en un trato vejatorio y descalificador hacia una persona, con el fin de desestabilizarla psíquicamente (definición según RAE).

Sería toda práctica o comportamiento realizado en el de forma sistemática o recurrente en el seno de una relación de trabajo, que suponga directa o indirectamente un menoscabo o atentado contra la dignidad del trabajador/a, al cual se intenta someter emocional o

psicológicamente de forma violenta u hostil, y que persigue anular su capacidad, promoción profesional o su permanencia en el puesto de trabajo, afectando negativamente al entorno laboral.

Entre las conductas de persecución psicológica o acoso moral se encuentran a título de ejemplo las que pretenden atentar contra la reputación de la víctima (ridiculizándola públicamente por múltiples causas), contra el ejercicio de su trabajo (encomendándole tareas de excesiva dificultad, o trabajo en exceso o recriminándole por unos supuestos malos resultados de su tarea) o manipulando su comunicación e información con los demás compañeros/compañeras o sus superiores.

El acoso puede obedecer a motivos laborales o extralaborales, pero debe producirse en el lugar de trabajo.

Quedarán excluidos del concepto de acoso moral en el trabajo aquellos conflictos pasajeros y localizados en un momento concreto, aunque afecten a la organización del trabajo y a su desarrollo. En estos casos se dictarán medidas organizativas para eliminación de los conflictos.

Acoso sexual.—La situación en la cual se produce cualquier comportamiento verbal, no verbal o físico no deseado, de índole sexual, con el propósito o el efecto de atentar contra la dignidad de una persona, especialmente, cuando se crea un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante u ofensivo.

Aunque no hay un catálogo cerrado de conductas, a título de ejemplo podríamos señalar las siguientes:

El contacto físico deliberado y no solicitado, o un acercamiento físico excesivo o innecesario.

Comentarios o gestos repetidos de carácter sexual acerca del cuerpo, la apariencia o el estilo de vida de la víctima.

Llamadas telefónicas, cartas o mensajes de correo electrónico de carácter ofensivo.

La exposición o exhibición de gráficos, viñetas, dibujos, fotografías o imágenes de internet de contenido sexualmente explícito.

Preguntas o insinuaciones acerca de la vida privada de una persona.

Invitaciones persistentes para participar en actividades sociales pese a que la víctima haya dejado claro que resultan inoportunas.

Las bromas o proposiciones sexualmente explícitas.

El llamado «chantaje sexual», esto es, la petición de favores sexuales, cuando las mismas se asocian, por medio de actitudes o insinuaciones, a una mejora de las condiciones de trabajo, la estabilidad en el empleo o afecten a la carrera profesional y/o existan amenazas en caso de no acceder la víctima.

Acoso por razón de sexo.—Definido en la Ley Orgánica para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres (Ley Orgánica 3/2007, artículo 7) como cualquier comportamiento realizado en función del sexo de una persona, con el propósito o el efecto de atentar contra su dignidad y de crear un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo.

3. Procedimiento de actuación.—Si un trabajador/a considera que ha sido sometido a un comportamiento inadecuado, deberá ponerlo en conocimiento del Personal Técnico de RRHH del Centro de Trabajo. Del mismo modo, si tiene razones para creer que otro empleado/empleada ha sido sometido/a 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 Dpto. de RRHH.

Las quejas y denuncias sobre este tipo de comportamientos podrán comunicarse a voluntad de la presunta víctima al integrante de la Comisión de Igualdad por la parte social, del centro de trabajo donde se produzcan los hechos, que estarán sometidos a los deberes de confidencialidad y sigilo fundamentales en esta materia.

La denuncia podrá hacerse de forma verbal o por escrito, no obstante de hacerse de forma verbal deberá ratificarse por escrito, debiendo constar la identidad del presunto/a

agresor/agresora, del presunto/a acosado/acosada y una somera descripción de los hechos que ocasionan la denuncia, así como posibles testigos.

Igualmente los superiores jerárquicos deberán poner en conocimiento de la empresa cualquier situación de acoso respecto a su personal subordinado, informando sobre cualquier conducta reprobable a la Dirección de su centro de trabajo.

En atención a la gravedad de las conductas denunciadas se establecen dos procedimientos de solución de los conflictos planteados:

Procedimiento informal.—El objetivo del presente Protocolo es resolver un problema concreto, por lo que cuando sea posible se intentará la solución de las cuestiones en materia de acoso a través del diálogo y de dar una solución informal a los conflictos.

En consecuencia, se alienta a las personas que aprecien comportamientos inadecuados o se sientan víctima de ellos, a notificar al presunto/a acosador/acosadora que su comportamiento no es bien recibido y resulta inaceptable. La conducta ofensiva debería cesar inmediatamente.

En caso de que la autoridad o la situación de las personas implicadas o cualesquiera otras consideraciones dificulten una discusión directa, se buscará la mediación del personal técnico de RRHH del centro de trabajo, que se reunirá con el presunto/a agresor/agresora para exponerle las consecuencias ofensivas e intimidatorias que produce su comportamiento. La función del Dpto de RRHH como conciliador consistirá en propiciar el diálogo entre las partes en conflicto por un problema en el lugar de trabajo de manera que éstas puedan explorar las diferentes opciones posibles para su solución.

Procedimiento formal.—Se acudirá a este procedimiento cuando el procedimiento informal no dé resultado o resulte inadecuado para resolver el problema por la gravedad de las conductas denunciadas.

Recibida la denuncia por el personal de RRHH, éste lo pondrá en conocimiento del Director/a del centro de trabajo, quien atendiendo a la gravedad de los hechos:

Podrá decidir la adopción de medidas cautelares (separación física de denunciante y denunciado/a en caso de que desarrollen su labor en puesto de trabajo próximos, cambio de turno, de sección,...) y

Procederá a la apertura de diligencias de investigación para esclarecer los hechos denunciados, nombrando a tal efecto un/a Instructor/a, quien deberá contar con formación en materia de acoso laboral y una reconocida trayectoria en la empresa.

A solicitud de la presunta víctima se dará conocimiento al representante de la parte social integrante de la Comisión de Igualdad de la situación denunciada, nombrándose en estos casos una Comisión Instructora que estará integrada por tres personas pertenecientes a la Comisión de Igualdad (dos por parte de la Empresa y una por parte de la representación de los trabajadores y trabajadoras del centro donde se produzcan los hechos). En este caso, todas las referencias al Instructor/a del presente texto se entenderán hechas a la Comisión de Instrucción.

La investigación se regirá por los principios de presunción de inocencia y confidencialidad, tal y como exige la materia sobre la que versa, y estará encaminado a comprobar la veracidad de los hechos denunciados, no pudiendo durar más de 15 días desde la fecha de la denuncia, salvo que la gravedad de los hechos obligue a alargar esta duración, por un plazo no superior a 30 días.

Durante la tramitación del expediente el Instructor/a mantendrá entrevistas tanto con el trabajador/a presuntamente acosado/a, como con aquellos compañeros/as que pudieran haber sido testigos de la presunta situación de acoso, a efectos de conocer la exactitud y veracidad de las conductas denunciadas.

Una vez analizado el caso y las pruebas que se presenten, el Instructor/a citará al presunto/a acosador/a para conocer su versión de los hechos y que manifieste lo que a su derecho convenga.

El instructor/a concluirá la fase de investigación con la elaboración de un Informe en el que se recojan todas las actuaciones practicadas, en este Informe el Instructor/a expondrá

los hechos denunciados, realizando una valoración de los mismos, y proponiendo, cuando proceda, medidas correctoras, e incluso sancionadoras.

Corresponderá al Director/a del centro (o a la Dirección de RRHH) la imposición, en su caso, de las medidas disciplinarias que se estimen. Se informará a la representación social del centro en el que se produzca la denuncia de los casos de acoso que se produzcan y que finalicen con la imposición de alguna sanción disciplinaria grave o muy grave.

Todas las personas 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 daño a otro empleado/a. 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/a frente al falso denunciante, se tomarán igualmente las medidas disciplinarias que correspondan.

La empresa asegurará que los/las trabajadores/as que hayan denunciado una situación de acoso, o que hayan intervenido en la tramitación del expediente de investigación, no serán objeto de intimidación, persecución o represalias. Cualquier acción en este sentido, se considerará como un asunto susceptible de sanción disciplinaria. Para la implantación y funcionamiento de los procedimientos incluidos en el presente Protocolo se requiere la plena colaboración de todo empleado/a al que se solicite participación en una investigación efectuada en el marco del presente Protocolo. Las quejas relativas a represalias deberán dirigirse al personal técnico de RRHH de cada centro de trabajo.

El contenido del presente Protocolo es de obligado cumplimiento entrando en vigor a partir de su comunicación a la plantilla a través de los medios de información existentes en la Empresa, manifestándose vigente en tanto que la normativa legal o convencional no obligue a su adecuación o que la experiencia indique su necesario ajuste.

Este procedimiento funcionará con independencia de las acciones legales que puedan interponerse al efecto ante las instancias judiciales.

La Comisión de Igualdad, evaluará el funcionamiento del presente procedimiento a los 12 meses de su puesta en marcha, con el fin de sugerir cualquier modificación que permita mejorar la consecución de sus objetivos.

Protocolo de prevención de las situaciones de acoso sexual, moral y por razón de sexo

Con el objetivo de contribuir a la prevención de este tipo de conductas, se incluyen en el presente Protocolo las siguientes medidas:

Se divulgará el texto del Protocolo en los distintos medios de difusión existentes en la Empresa, para conocimiento de toda la plantilla.

Se incluirá dentro de la formación en materia de igualdad de oportunidades, un apartado específico dedicado a la formación en materia de acoso sexual, acoso por razón de sexo y acoso moral.

La representación de los trabajadores y trabajadoras participará, apoyará y potenciará las acciones de sensibilización para la prevención del acoso sexual, moral y por razón de sexo.

ANEXO

Solicitud de intervención por acoso moral, sexual o por razón de sexo

A/att departamento de RRHH DE..... (centro de trabajo de UTISA, Tableros de Mediterráneo, S.L.U).

En a de de 201..

Don/doña..... con documento nacional de identidad número.....

Al amparo de lo dispuesto en los artículos 4.2 del Estatuto de los Trabajadores, 7 y 48 de la L.O. 3/2007 para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, comparezco y digo:

Que por medio del presente escrito, formulo denuncia de los siguientes hechos (detallar los hechos)

.....
.....
.....
.....

A juicio del/ la denunciante, tales hechos revisten indiciariamente los caracteres de acoso moral, sexual, o por razón de sexo en el puesto de trabajo.

Datos del/la denunciado/a:

Centro de trabajo al que pertenece.....

Puesto de trabajo.....

Solicito que se proceda a la tramitación de la presente denuncia conforme al Protocolo vigente en la Empresa.

Firma del/la denunciante