

III. OTRAS DISPOSICIONES

MINISTERIO DE EMPLEO Y SEGURIDAD SOCIAL

7011 *Resolución de 7 de junio de 2017, de la Dirección General de Empleo, por la que se registra y publica el Plan de igualdad de la Compañía de Vigilancia Aragonesa, S.L.*

Visto el texto del Plan de Igualdad de la empresa Compañía de Vigilancia Aragonesa, S.L. (Código de acuerdo 90100882112017), que fue suscrito con fecha 9 de marzo de 2017, de una parte por los designados por la Dirección de la empresa en representación de la misma, y de otra por el Comité de empresa en representación de los trabajadores, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartados 2 y 3, de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, Texto Refundido aprobado por Real Decreto Legislativo 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 Empleo 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, 7 de junio de 2017.–El Director General de Empleo, Xavier Jean Braulio Thibault Aranda.

PLAN DE IGUALDAD DE OPORTUNIDADES (2017-2021) COVIAR, S.L.

Zaragoza a 9 de marzo de 2017.

ÍNDICE

Compromiso de la empresa.

I. Introducción.

1. Situación actual y marco actual de negociación.
2. Definiciones.
3. Concepto y contenido de los planes de igualdad en las empresas.
4. Ámbito de aplicación.
5. Vigencia del plan.

II. Diagnóstico.

III. Objetivos del Plan.

IV. Programación.

V. Seguimiento.

Objetivos.

Comité de Igualdad: Comisión de seguimiento y evaluación:

A. Constitución.

B. Composición.

- C. Funciones y atribuciones.
- D. Funcionamiento.
- E. Medios.

Anexos:

Anexo I (documento aparte no incorporado a este plan).

Anexo II (protocolo de actuación en caso de acoso moral, sexual o por razón de sexo (documento dentro del plan al final del mismo)).

Compromiso de la Organización

Coviar, S.L. declara su compromiso claro e inequívoco en el establecimiento y desarrollo de políticas que integren la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres, sin discriminar directa o indirectamente por razón de sexo, así como en el impulso, fomento y aplicación de medidas para conseguir la igualdad real en el seno de la Organización, estableciendo la Igualdad de Oportunidades entre hombres y mujeres como Principio básico y fundamental del Código Ético y de conducta y de la Política de Cumplimiento Legal de Coviar, S.L., de acuerdo con la definición de dicho Principio que establece la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la Igualdad Efectiva entre mujeres y hombres. Dicho compromiso se pone de mediante la elaboración, difusión y aplicación del presente Plan de Igualdad.

Coviar fomentará la formación del capital humano, particularmente mediante la creación de oportunidades de empleo y el ofrecimiento de formación a los empleados y empleadas, evitando cualquier tipo de discriminación entendida como cualquier distinción, exclusión o preferencia que produzca el rechazo o la desigualdad en las oportunidades. Este principio supone la ausencia de toda discriminación, directa o indirecta, por razón de sexo, orientación sexual y las derivadas de la maternidad, la asunción de obligaciones familiares y el estado civil. Asimismo, la entrada en vigor de la Ley Orgánica 3/2007 de 22 de marzo, para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres, en España, pretende promover la adopción de medidas concretas a favor de la igualdad en las empresas. Por otro lado, entre los beneficios más destacados que la implantación de un Plan de Igualdad aporta a la empresa, se encuentran:

1. Mejora del ambiente de trabajo y de las relaciones laborales.
2. Mejora de la calidad y de las habilidades del personal (plantilla).
3. Mejora de la satisfacción personal.
4. Mejora de la calidad de vida de los/as trabajadores/as.
5. Mejora de la salud laboral de la plantilla.
6. Mejora de los ratios de la plantilla: disminuye los niveles de absentismo, la rotación de personal, etc.
7. Mejora de la gestión empresarial debido a la complementariedad con el estilo de liderazgo femenino.
8. Cumplimiento de la legislación vigente.
9. Mejora de la imagen, reputación y prestigio de la empresa.
10. Enriquecimiento de la organización en términos económicos, a través de indicadores como la productividad, la calidad de servicio, la satisfacción y fidelización de los clientes, etc.; Cada vez se tiene más en cuenta que la calidad de los/las trabajadores/as se establece como un elemento diferenciador con respecto a la competencia.

Esta Política de Igualdad, se llevará a la práctica a través del fomento de medidas de Igualdad y de la implantación de un Plan de Igualdad, que consigan una mejora continua en las condiciones de Igualdad de oportunidades en la totalidad de la plantilla, activando a la vez los órganos de control, seguimiento y –en su caso– arbitraje para la resolución de conflictos, para garantizar el objetivo principal de lograr los parámetros de Igualdad entre hombres y mujeres acordes a la situación actual de nuestra sociedad y de nuestro país.

I. Introducción

1. Situación actual y marco actual de negociación.

Con el inicio de revisión del Plan de Igualdad de la empresa Coviar, julio 2015, se pone en marcha la negociación del segundo Plan en el mes de junio con la participación del Comité de empresa. Previamente existía un plan de igualdad de marzo 2013, pero dicho plan había quedado obsoleto y era necesario un esfuerzo negociador para la implantación de un plan más ambicioso en cuanto a objetivos y duración temporal.

La negociación se inicia con la aportación por parte de la empresa de datos de carácter cuantitativo y cualitativo sobre diferentes parámetros (composición de la plantilla por sexos, grupo profesional y jornada, incorporación a la compañía, tipos de contrato, etc.).

Con esta información cuantitativa y cualitativa, se procede a la elaboración del Informe/ Diagnóstico Previo (ver Anexo I).

2. Definiciones.

El presente Plan de Igualdad, tiene como objetivo principal garantizar la igualdad real y efectiva de oportunidades entre mujeres y hombres en el seno de la empresa y evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre mujeres y hombres. Así, se ha incidido expresamente en la cultura y Política de Igualdad de Oportunidades, el impacto en la sociedad y la Responsabilidad Social Corporativa, la comunicación, el lenguaje y la imagen, la representatividad de género, los procesos de gestión de RR.HH., la Política y estructura retributiva, las condiciones de trabajo, la conciliación de la vida familiar y laboral y la prevención del acoso laboral, sexual y por razón de sexo, principalmente.

En orden a asegurar la aplicación efectiva del principio de igualdad y la ausencia de discriminación entre mujeres y hombres, la Comisión Negociadora del Plan (constituida con fecha 13 de junio de 2014) asume como propias las definiciones recogidas en la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo y otras de carácter normativo:

– Principio de igualdad de trato entre mujeres y hombres: Supone la ausencia de toda discriminación, directa o indirecta, por razón de sexo, y, especialmente, las derivadas de la maternidad, la asunción de obligaciones familiares y el estado civil.

Igualdad de trato y de oportunidades en el acceso al empleo, en la formación y en la promoción profesional y, en las condiciones de trabajo.

El principio de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres, aplicable en el ámbito del empleo privado y en el del empleo público, se garantizará, en los términos previstos en la normativa aplicable, en el acceso al empleo, incluso al trabajo por cuenta propia, en la formación profesional, en la promoción profesional, en las condiciones de trabajo, incluidas las retributivas y las de despido, y en la afiliación y participación en las organizaciones sindicales y empresariales, o en cualquier organización cuyos miembros ejerzan una profesión concreta, incluidas las prestaciones concedidas por las mismas.

– Promoción de la igualdad en la negociación colectiva: De acuerdo con lo establecido legalmente, mediante la negociación colectiva se podrán establecer medidas de acción positiva para favorecer el acceso de las mujeres al empleo y la aplicación efectiva del principio de igualdad de trato y no discriminación en las condiciones de trabajo entre mujeres y hombres.

– Discriminación directa e indirecta: Se considerará discriminación directa por razón de sexo, la situación en que se encuentra una persona que sea, haya sido o pudiera ser tratada, en atención a su sexo, de manera menos favorable que otra en situación comparable.

Se considerará discriminación indirecta por razón de sexo, la situación en que una disposición, criterio o práctica aparentemente neutros pone a personas de un sexo en desventaja particular con respecto a personas del otro, con las salvedades previstas en la ley.

En cualquier caso, se considera discriminatoria toda orden de discriminar, directa o indirectamente, por razón de sexo.

– Acoso sexual y acoso por razón de sexo: Constituye acoso sexual cualquier comportamiento, verbal o físico, de naturaleza sexual que tenga el propósito o produzca el efecto de atentar contra la dignidad de una persona, en particular cuando se crea un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo.

Constituye acoso por razón de sexo cualquier comportamiento realizado en función del sexo de una persona, con el propósito o el efecto de atentar contra su dignidad y de crear un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo.

Se considerarán en todo caso discriminatorio el acoso sexual y el acoso por razón de sexo.

El condicionamiento de un derecho o de una expectativa de derecho a la aceptación de una situación constitutiva de acoso sexual o de acoso por razón de sexo se considerará también acto de discriminación por razón de sexo.

– Discriminación por embarazo o maternidad: Constituye discriminación directa por razón de sexo todo trato desfavorable a las mujeres relacionadas con el embarazo o maternidad.

– Indemnidad frente a represalias: También se considerará discriminación por razón de sexo cualquier trato adverso o efecto negativo que se produzca en una persona como consecuencia de la presentación por su parte de queja, reclamación, denuncia, demanda o recurso, de cualquier tipo, destinados a impedir su discriminación y a exigir el cumplimiento efectivo del principio de igualdad de trato entre mujeres y hombres.

– Consecuencias jurídicas de las conductas discriminatorias: Los actos y las cláusulas de los negocios jurídicos que constituyan o causen discriminación por razón de sexo se considerarán nulos y sin efecto, y darán lugar a responsabilidad a través de un sistema de reparaciones o indemnizaciones que sean reales, efectivas y proporcionales al perjuicio sufrido, así como, en su caso, a través de un sistema eficaz y disuasorio de sanciones que prevenga la realización de conductas discriminatorias.

– Acciones positivas: Con el fin de hacer efectivo el derecho constitucional de la igualdad, las personas físicas y jurídicas privadas podrán adoptar medidas específicas a favor de las mujeres para corregir situaciones patentes de desigualdad de hecho respecto de los hombres. Tales medidas, que serán aplicables en tanto subsistan dichas situaciones, habrán de ser razonable y proporcionadas en relación con el objetivo perseguido en cada caso.

– Tutela judicial efectiva: Cualquier persona podrá recabar de los tribunales la tutela del derecho a la igualdad entre mujeres y hombres, de acuerdo con lo establecido en el artículo 53.2 de la Constitución, incluso tras la terminación de la relación en la que supuestamente se ha producido la discriminación.

– Derechos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral: Los derechos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral se reconocerán a los trabajadores y las trabajadoras en forma que fomenten la asunción equilibrada de las responsabilidades familiares, evitando toda discriminación basada en su ejercicio.

3. Concepto y contenido de los Planes de Igualdad en las Empresas.

Tal y como establece la Ley Orgánica 3/2007 el presente Plan de Igualdad es un conjunto ordenado de medidas, tendentes a alcanzar en la empresa la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres y a eliminar las posibles discriminaciones existentes por razón de sexo. Artículo 45, 46 y 47 «Los planes de igualdad de las empresas y otras medidas de promoción de la igualdad:...»

Artículo 45. *Elaboración y aplicación de los planes de igualdad.*

1. Las empresas están obligadas a respetar la igualdad de trato y de oportunidades en el ámbito laboral y, con esta finalidad, deberán adoptar medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre mujeres y hombres, medidas que deberán negociar, y en su caso acordar, con los representantes legales de los/las trabajadores/as en la forma que se determine en la legislación laboral.

2. En el caso de las empresas de más de doscientos cincuenta trabajadores, las medidas de igualdad a que se refiere el apartado anterior deberán dirigirse a la elaboración y aplicación de un plan de igualdad, con el alcance y contenido establecidos en este capítulo, que deberá ser asimismo objeto de negociación en la forma que se determine en la legislación laboral.

3. Sin perjuicio de lo dispuesto en el apartado anterior, las empresas deberán elaborar y aplicar un plan de igualdad cuando así se establezca en el convenio colectivo que sea aplicable, en los términos previstos en el mismo.

4. Las empresas también elaborarán y aplicarán un plan de igualdad, previa negociación o consulta, en su caso, con la representación legal de los trabajadores y trabajadoras, cuando la autoridad laboral hubiera acordado en un procedimiento sancionador la sustitución de las sanciones accesorias por la elaboración y aplicación de dicho plan, en los términos que se fijen en el indicado acuerdo.

5. La elaboración e implantación de planes de igualdad será voluntaria para las demás empresas, previa consulta a la representación legal de los trabajadores y trabajadoras.

Artículo 46. *Concepto y contenido de los planes de igualdad de las empresas.*

1. Los planes de igualdad de las empresas son un conjunto ordenado de medidas, adoptadas después de realizar un diagnóstico de situación, tendentes a alcanzar en la empresa la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres y a eliminar la discriminación por razón de sexo.

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

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

3. Los planes de igualdad incluirán la totalidad de una empresa, sin perjuicio del establecimiento de acciones especiales adecuadas respecto a determinados centros de trabajo.

Artículo 47. *Transparencia en la implantación del plan de igualdad.*

Se garantiza el acceso de la representación legal de los trabajadores y trabajadoras o, en su defecto, de los propios trabajadores y trabajadoras, a la información sobre el contenido de los Planes de igualdad y la consecución de sus objetivos.

Lo previsto en el párrafo anterior se entenderá sin perjuicio del seguimiento de la evolución de los acuerdos sobre planes de igualdad por parte de las comisiones paritarias de los convenios colectivos a las que éstos atribuyan estas competencias.

Mediante el análisis de la situación actual de la empresa y de los trabajadores que forman la plantilla de la misma se elaborará un diagnóstico para conocer en qué situación se hallan las mujeres y los hombres de la entidad, identificando los aspectos en los que se pudieran estar dando desigualdades y las causas que están detrás de las mismas. Estos resultados darán lugar a diferentes ejes de intervención en que se desarrolla el presente Plan de Igualdad. Es importante recalcar que el análisis de la situación en la empresa deber realizarse en el contexto de los últimos y profundos cambios en la situación económica actual, así como la realidad específica del sector productivo de servicios: vigilancia y seguridad, y de la propia de la empresa Coviar.

El Plan de Igualdad tratará de solucionar posibles desigualdades en relación con la igualdad de oportunidades, a saber: las materias de acceso al empleo, clasificación profesional, promoción y formación, retribuciones, ordenación del tiempo de trabajo para favorecer, en términos de igualdad entre mujeres y hombres, la conciliación laboral, personal

y familiar, y prevención del acoso sexual y del acoso por razón de sexo. Esta lista de materias podrá ser incrementada por aquellas que se estime necesaria su inclusión en dicho plan.

El plan de igualdad de la empresa Coviar consta por tanto de las siguientes fases de desarrollo:

1. FASE de Compromiso de la dirección.
2. FASE de diagnóstico: Análisis de la situación actual.
3. FASE Plan de Igualdad : Elaboración e implantación: difusión del plan de igualdad
4. FASE Evaluación y seguimiento: Evaluación del proyecto y consecución de objetivos. Seguimiento del mismo.

Para ello, es necesaria contemplar la implantación de medidas y Acciones Positivas entendidas como, los instrumentos necesarios para alcanzar la igualdad real y Efectiva entre hombres y mujeres con el fin de superar situaciones de constatable desigualdad fáctica, que no han podido ser corregibles por la sola formulación del principio de igualdad jurídica o formal.

Los Planes de Igualdad fijarán los concretos objetivos de igualdad a alcanzar, las estrategias y prácticas a adoptar para su consecución, así como el establecimiento de sistemas eficaces de seguimiento y evaluación de los objetivos fijados. Se dotará de los recursos necesarios para la consecución de dichos objetivos.

4. Ámbito de aplicación.

El Plan de Igualdad es de aplicación en todo el territorio español, y en toda la red de centros, delegaciones y servicios de la empresa Coviar, S.L.

5. Vigencia.

El presente Plan, como conjunto de medidas ordenadas y orientadas a alcanzar los objetivos que se concretan en el mismo, entendiéndose que, unos objetivos podrán ser alcanzados antes que otros, que la entrada en vigor de las medidas concretas, sin alterar en menos los plazos expresamente marcados, puede ser distinta y progresiva y, que el carácter especial de las acciones positivas hace que las mismas sólo sean de aplicación mientras subsistan cada uno de los supuestos que se pretendan corregir, carecería inicialmente de plazo determinado de vigencia ya que esta está ligada a la consecución de los objetivos, si bien las partes entienden que su contenido deberá ser renovado transcurridos cuatro años desde su firma.

El Plan de Igualdad de Coviar, S.L. se firmará en fecha 09/03/2017, teniendo vigencia dicho Plan durante los cuatros años siguientes desde la fecha de entrada en vigor.

Hasta tanto no se acuerde un nuevo Plan, se mantendrá el contenido del Plan en vigor. El siguiente Plan se empezará a negociar necesariamente dentro de los tres meses siguientes a la finalización de la vigencia del presente.

II. *Diagnóstico*

La negociación del presente Plan de Igualdad, ha ido precedida por el compromiso de negociar un Plan de Igualdad por parte de la dirección de la empresa y la representación legal de los trabajadores y las materias sobre las que versaría y la creación de una Comisión que acometería cada una de las fases de desarrollo del plan y que durante algunos meses ha trabajado en recabar los datos necesarios para la elaboración del Diagnóstico de Situación y, la información y debate en torno al funcionamiento de los sistemas aplicados en la empresa en relación a las materias que había que abordar. Esta información está disponible en informe aparte Anexo I.

En concreto, además de la información de carácter cualitativo, han sido objeto de análisis los siguientes puntos:

1. Distribución de la plantilla por sexo.
3. Distribución de la plantilla por tramos de edades y sexos.

4. Distribución de la plantilla por antigüedad en la empresa y sexos.
5. Distribución de la plantilla por tipo de contrato y sexos.
6. Distribución de la plantilla por tipo de jornada y sexos.
7. Distribución de la plantilla por grupo profesional y sexos.
8. Distribución de la plantilla por tipo de contrato, grupo profesional y sexos.
9. Distribución de la plantilla por grupo profesional, tipo de jornada y sexos.

Las áreas de actuación propuestas son las siguientes:

- Revisar los documentos utilizados en los procesos de selección.
- Fomentar una política de selección que potencie una mayor diversificación profesional.
- Disponer de información estadística desagregada por sexo.
- Diseñar programas específicos para, la promoción de mujeres.
- Utilizar una mayor variedad de canales de comunicación para hacer llegar la oferta de cursos de formación y las vacantes en los mismos.
- Formar y sensibilizar en igualdad de oportunidades.
- Sensibilizar a un mayor número de trabajadores para compartir con las trabajadoras las responsabilidades domésticas y familiares.
- Mejorar las medidas de conciliación de la vida personal, familiar y laboral.
- Analizar la política retributiva en función de las categorías de trabajo y los distintos departamentos.

En el proceso de negociación del Plan se han aportado y asumido otras áreas de actuación y la ampliación del contenido de alguna de las relacionadas con anterioridad.

Por la parte empresarial se propone una revisión del ya existente Protocolo de Prevención y Actuación frente al Acoso Moral, Sexual o por razón de Sexo, (ver Anexo II), de conformidad a lo establecido en la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.

Se anexa por tanto en el presente Plan de Igualdad un Protocolo o Procedimiento de actuación, desarrollado bajo los principios de rapidez, confidencialidad, transparencia, objetividad, imparcialidad y respeto a la intimidad y dignidad de las personas.

III. *Objetivos*

Los objetivos de este Plan de Igualdad entre mujeres y hombres y eliminará toda forma de discriminación directa o indirecta por razón de sexo en Coviar, en base a los objetivos rectores que se exponen s a continuación:

Objetivo General:

Fortalecer el compromiso de Coviar con la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, afianzando en el funcionamiento interno los principios y valores de igualdad que aplica en su actividad diaria.

Objetivos Específicos:

1. Reforzar en la cultura de la organización el valor de la igualdad entre mujeres y hombres como central y estratégico.
2. Favorecer la presencia de mujeres en los niveles y puestos en los que actualmente están menos representadas.
3. Eliminar las barreras que puedan generar desigualdades en el acceso o las condiciones de trabajo de trabajadoras y trabajadores.
4. Facilitar el ajuste entre el desarrollo profesional y personal de la plantilla.
5. Asegurar la aplicación del principio de igualdad de retribución por trabajos de igual valor.
6. Integrar el enfoque de género en la política de salud laboral
7. Prevenir y sancionar las situaciones de acoso sexual o por razón de sexo.

Este plan presenta propuesta de medidas, alineadas en unos Ejes de Actuación que sectorizan los entornos de estudio y análisis y sus correspondientes medidas y planificación.

Ejes de actuación:

1. Comunicación y sensibilización.
2. Selección y contratación.
3. Promoción y formación.
4. Retribución.
5. Conciliación vida profesional y personal.
6. Prevención de acoso sexual y violencia de género.
7. Seguridad y salud laboral

IV. Programación

1. Comunicación y sensibilización.

Objetivos generales:

Comisión de Igualdad y su actividad.

Objetivo específico	Indicadores/medidas	Plazo de ejecución	Responsable
Crear la comisión de seguimiento del plan Igualdad.	Creación de la Comisión de Igualdad.	A la firma del Plan.	Dirección RRHH y Representación legal de los trabajadores designada.
Revisar anualmente el cumplimiento de los objetivos en el Plan de Igualdad e informar a Dirección.	Reunión semestral de la comisión, e incorporar en la convocatoria un espacio de seguimiento de los indicadores.	Desde la firma seis meses.	Comisión de Seguimiento.
La primera reunión se realizará a los seis meses para poder implantar algunas de las medidas propuestas.			

Refuerzo del compromiso de la dirección en el ámbito de conciliación e igualdad.

Objetivo específico	Indicadores/medidas	Plazo de ejecución	Responsable
Realizar una comunicación interna específica para la difusión a todos los empleados/as del Plan de Igualdad (por ej. Web, manual de acogida...), así como de cada una de las medidas y acciones que se realicen al respecto.	Realización de la comunicación específica a todos los empleados/as.	Desde la firma del Plan.	Dirección RRHH y responsable de Informática.
Difundir externamente el compromiso que tiene actualmente Coviar con la igualdad de oportunidades y la no discriminación.	Realización de la comunicación externa específica sobre el compromiso de Coviar con la igualdad de oportunidades y no discriminación. Difusión del plan - del código ético,	Desde la firma del Plan.	Dirección Empresa.

Involucrar a los profesionales de Coviar en Igualdad de oportunidades.

Objetivo específico	Indicadores/medidas	Plazo de ejecución	Responsable
Programar acciones informativas sobre diversidad, igualdad de oportunidades y su impacto en los procesos de gestión (selección, formación, promoción...) Se podrán integrar en las acciones formativas dirigidas a mandos y/o directivos/as o impartirse de forma específica para determinadas funciones. Módulo transversal en acciones informativas y formativas.	Calendario de acciones informativas o espacios de información dentro de acciones de formación; cumplir con el calendario de acciones formación e información.	Desde la realización y aprobación del Plan formativo 2017,	Dirección RRHH y departamento de formación.

Seguimiento de la percepción de los empleados de Igualdad y diversidad.

Objetivo específico	Indicadores/medidas	Plazo de ejecución	Responsable
Potenciar el buzón de RRHH (email, futuro portal del empleado, para que las personas puedan realizar aportaciones en diversidad, igualdad y conciliación susceptibles de incorporarse como acciones futuras. Realizar una encuesta de clima laboral con preguntas sobre esta materia.	Comunicar específicamente sobre el buzón de RRHH y la implantación de un portal del empleado, en la comunicación del Plan de Igualdad a toda la plantilla e incorporar las sugerencias o iniciativas recogidas en la convocatoria y desarrollo de la Comisión de Igualdad. Resultados de Encuesta de clima laboral.	Desde la firma del Plan.	Dirección RRHH y Responsable de Informática.

Potenciar la cultura de empresa y los valores de conciliación e igualdad.

Objetivo específico	Indicadores/medidas	Plazo de ejecución	Responsable
Realizar una comunicación interna específica para la difusión a todos los empleados/as del Plan de Igualdad (por ej. Web, portal del empleado, manual de acogida...), así como de cada una de las medidas y acciones que se realicen al respecto.	Realización de la comunicación específica a todos los empleados/as.	Desde la firma del Plan.	Dirección RRHH y Departamentos de Operaciones.
Difundir externamente el compromiso que tiene actualmente Coviar con la igualdad de oportunidades y la no discriminación.	Realización de la comunicación externa específica sobre el compromiso de Coviar con la igualdad de oportunidades y no discriminación.	Desde la firma del Plan.	Dirección Empresa.

2. Selección y contratación.

Objetivo general:

Fortalecer la igualdad en la selección.

Objetivo específico	Indicadores/medidas	Plazo de ejecución	Responsable
Revisar los criterios de publicación de los anuncios/descripción de puestos para que mencione a ambos géneros y se utilice un lenguaje inclusivo por ambos géneros.	Revisar en las publicaciones y soportes de selección el uso de un lenguaje no sexista.	Desde la firma del Plan.	Dirección RRHH.
Asegurar que condiciones contractuales de los hombres y mujeres son idénticas, sin connotaciones directas o indirectas que sitúen a las mujeres en una posición desfavorable.	Realizar una guía y validarla en la comisión de igualdad, así como distribuir el guion entre las personas involucradas en el proceso de selección en la fase de la entrevista.	Primer semestre 2017.	Dirección RRHH, departamento de operaciones y Comisión.
Establecer medidas en la contratación del personal, primando la contratación del sexo menos representado en el puesto o categoría profesional ofertado en igualdad de condiciones.	Realizar una guía y validarla en la comisión de igualdad, así como distribuir el guion entre las personas involucradas en el proceso de selección en la fase de la entrevista.	Primer semestre 2017.	Dirección RRHH, departamento de operaciones y Comisión.

3. Promoción y formación.

Objetivo general:

Potenciar la igualdad s en los procesos de promoción y formación:

Objetivo específico	Indicadores/medidas	Plazo de ejecución	Responsable
Potenciar la Igualdad de oportunidades en los procesos de Promoción, desarrollo y Formación.	Validación del procedimiento en la comisión de igualdad y difusión del procedimiento a toda la plantilla.	Cuando se produzcan vacantes.	Dirección RRHH.
Diseñar y difundir un procedimiento de promoción.	El Procedimiento deberá considerar: <ul style="list-style-type: none"> - Publicación de vacantes internas a la plantilla. - Criterios para la movilidad interna entre puestos. - Compromiso con la igualdad de oportunidades entre hombre y mujeres. 	Primer semestre 2017. O en su caso cuatro meses desde la firma.	Dirección RRHH y Comisión
Incorporar en el plan de formación 2017 acciones o intervenciones de formación y sensibilización en materia de igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres y conciliación de la vida personal y profesional.	Calendario de acciones informativas o espacios de información dentro de acciones de formación; cumplir con el calendario de acciones formación e información.	Desde la realización y aprobación del Plan formativo 2017.	Dirección RRHH y departamento de formación.

4. Retribución.

Objetivo general:

Igualdad de oportunidades en retribución.

Objetivo específico	Indicadores/medidas	Plazo de ejecución	Responsable
Realizar muestreos salariales anuales por género, nivel y concepto, para conocer, evitar y en la medida de lo posible, minimizar las diferencias salariales, si las hubiere.	Realizar muestreos salariales segregados.	Al año de vigencia del Plan.	Dirección de la empresa.

5. Conciliación vida profesional y personal.

Objetivo general:

Corresponsabilidad entre hombres y mujeres.

Objetivo específico	Indicadores/medidas	Plazo de ejecución	Responsable
Difundir, mediante un folleto o documento informativo, web y/ o portal del empleado o a través de los canales de comunicación internos los derechos y medidas de conciliación de la Ley 3/2007 y comunicar los disponibles en Coviar.	Difusión de las medidas de conciliación a toda la plantilla.	Desde enero 2017. Durante todo el ejercicio.	Dirección RRHH y departamentos de operaciones - Formación e Informática
En relación con las reducciones por cuidado de familiares a su cargo, el trabajador o trabajadora escogerá el horario de la reducción dentro del horario donde preste servicio; procurando no afectar a la plantilla de dicho servicio. Como opción se podrá acumular en jornadas completas, con días enteros de reducción, pudiendo así consensuar el interés del trabajador o trabajadora con el de la Empresa.	Difusión de las medidas de conciliación a toda la plantilla.	Desde la firma del plan.	Departamento de RRHH y departamento de operaciones.
Se permite la acumulación del periodo de lactancia a petición del trabajador o trabajadora. El personal que solicite la acumulación de la lactancia tendrá derecho a acumular este permiso en jornadas completas de quince días, en función de la jornada de trabajador.	Difusión de las medidas de conciliación a toda la plantilla.	Desde la firma del plan.	Departamento de RRHH y departamento de operaciones.
Promover el uso de ticket de guardería (niños de cero a tres años) entre la plantilla debido a las mejoras fiscales y laborales que aporta	Difusión de las medidas de conciliación a toda la plantilla.	Desde la firma del plan.	Departamento de RRHH y departamento de operaciones.
Las y los trabajadores/as que, teniendo hijas/os menores y que, por convenio regulador o sentencia judicial de separación o divorcio se dispusiera que solo pueden coincidir con sus hijas/os en calendario escolar, tendrán derecho a que la mitad del disfrute de sus vacaciones coincida con dicho calendario. En los casos de viudedad o familias monoparentales se acogerán al mismo derecho. Se deberá acreditar dichas situaciones con la correspondiente documentación y dichas medidas no podrán afectar a la buena marcha de su servicio.	Difusión de las medidas de conciliación a toda la plantilla.	Desde la firma del Plan.	Departamento de RRHH y Departamento de Operaciones.

Objetivo específico	Indicadores/Medidas	Plazo de ejecución	Responsable
Garantizar los derechos de conciliación para las parejas de hecho, incluyendo los días de permiso remunerado, siempre que se acredite documentalmente su correcta inscripción (certificación comunidad autónoma u organismos competentes).	Difusión de las medidas de conciliación a toda la plantilla.	Desde la firma del Plan.	Departamento de RRHH y Departamento de Operaciones.
El permiso retribuido por accidente o enfermedad grave u hospitalización (hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad) podrá ser solicitado de forma fraccionada dentro de los diez días posteriores al hecho causantes (este permiso deberá ser debidamente justificado).	Difusión de las medidas de conciliación a toda la plantilla.	Desde la firma del Plan.	Departamento de RRHH y Departamento de Operaciones.
Facilitar la adaptación de la jornada sin reducción para los/las trabajadores o trabajadoras que tengan menores o personas dependientes a su cargo, en su centro de trabajo u otro lo más cercano posible a su domicilio, siempre que sea posible y lo permitan las necesidades operativas del servicio.	Difusión de las medidas de conciliación a toda la plantilla.	Desde la firma del Plan.	Departamento de RRHH y Departamento de Operaciones.

6. Prevención de acoso sexual y violencia de género.

Objetivos generales:

Actuación en casos de acoso sexual y/o por razón de sexo.

Objetivo específico	Indicadores/medidas	Plazo de ejecución	Responsable
Revisar el protocolo de actuación para la Prevención del Acoso Sexual y/o por razón de Sexo y difundirlo al total de la plantilla.	Protocolo de actuación de acoso sexual. Se incorpora como anexo II a este plan.	Desde la firma del Plan.	Departamento de RRHH y sindicatos.
Formar e informar a los empleados/as sobre la necesidad de prevenir situaciones de Acoso Sexual y por razón de Sexo en el trabajo mediante sesiones formativas dirigidas a diferentes áreas.	Calendario de acciones informativas o espacios dentro de acciones de formación.	Desde la realización y aprobación del Plan formativo 2017.	Dirección RRHH y departamento de formación.
Creación de comisión de seguimiento.	En el propio protocolo.	Desde la firma del Plan.	Dirección de RRHH y comisión

Mejorar los derechos víctimas de la violencia de género.

Objetivo específico	Indicadores/medidas	Plazo de ejecución	Responsable
Informar a la plantilla de los derechos reconocidos legalmente a las mujeres víctimas de violencia de género y de las mejoras incluidas en el Plan de Igualdad.	Calendario de acciones informativas dentro de acciones de formación o reuniones.	Desde la realización y aprobación del Plan formativo 2017.	Dirección de RRHH; departamento de formación y sindicatos.
Facilitar la adaptación de la jornada, el cambio de turno o flexibilidad horaria a las mujeres víctimas de violencia de género para hacer efectiva su protección.	Incorporar en las políticas internas de PRL.	Desde la firma del plan y a petición de la trabajadora cuando se produzca.	Dirección de RRHH, Delegado de Prevención.
Otorgar a las mujeres, víctimas de violencia de género, preferencia para ocupar vacante fuera del lugar de residencia habitual sin necesidad de seguir el procedimiento de cobertura previsto.	Seguimiento de casos de forma anónima por la comisión de igualdad.	Desde la firma del plan y a petición de la trabajadora cuando se produzca.	Comisión de Igualdad y Dirección de RRHH.

7. Seguridad y salud laboral

Objetivos generales:

Comité de seguridad laboral seguimiento evaluaciones embarazo o lactancia:

Objetivo específico	Indicadores/medidas	Plazo de ejecución	Responsable
Los comités de Seguridad y salud, dentro de sus competencias, realizarán el seguimiento de las evaluaciones periódicas de riesgos laborales para que se valoren los factores que en la actualidad puedan condicionar el acceso de las mujeres en situación de embarazo o lactancia a determinados puestos de trabajo.	Evaluaciones de riesgos. Sistema Integrado de gestión. Procedimiento específico.	Desde la firma del Plan.	Comités de seguridad y salud. Departamento de Prevención.

V. Seguimiento

El seguimiento es un instrumento esencial para registrar el desarrollo del Plan de Igualdad. Permite conocer el grado de funcionamiento del Plan, y flexibilizar sus contenidos para adaptarlo a las necesidades que puedan surgir durante su realización.

A su vez, la evaluación permite conocer el nivel de realización alcanzado por el Plan, el impacto que ha tenido sobre el funcionamiento de la empresa, la plantilla e incluso la comunidad, para así valorar la necesidad de continuar impulsando este tipo de medidas.

Objetivos:

- Efectuar el debido control de las acciones contempladas en el Plan con el fin de que se ajusten al tiempo y forma previstos.
- Conocer las dificultades que se presenten durante su desarrollo para solucionarlas y contribuir al mejor funcionamiento del Plan.
- Evaluar el cumplimiento de objetivos y analizar la continuidad del Plan.
- Valoración del Plan de Igualdad y de la igualdad de oportunidades en la organización.

Concretamente, la fase de seguimiento y la evaluación contemplada en el Plan de Igualdad de la empresa Coviar.S.L. permitirá conocer el desarrollo del Plan y los resultados obtenidos en las diferentes áreas de actuación durante y después de su desarrollo e implementación. La evaluación será efectuada por la Comisión de Igualdad y se apoyará en los informes, actas de reuniones y otro tipo de documentación elaborada durante el seguimiento del Plan. La fase de seguimiento se realizará de manera programada regularmente y facilitará información sobre posibles necesidades y/o dificultades surgidas en la ejecución. Este conocimiento proporcionará al Plan la flexibilidad necesaria para su éxito.

Comité de Igualdad: Comisión de Seguimiento y Evaluación.

El seguimiento y evaluación del Plan lo realizará una Comisión de Seguimiento y Evaluación que se creará para interpretar el contenido del Plan y evaluar al grado de cumplimiento del mismo, de los objetivos marcados y de las acciones programadas. La constitución de un comité de Igualdad, paritario con representación de miembros elegidos por la empresa y del comité designado por la mayoría de los representantes de los trabajadores. Dicha comité se reunirá semestralmente para analizar y realizar seguimiento de la aplicación de Plan y para realizar las propuestas oportunas:

A. Constitución: Las partes firmantes del presente Plan de Igualdad, acuerdan la creación de este Comité para interpretar el contenido del Plan y evaluar el grado de cumplimiento del mismo, de los objetivos marcados y de las acciones programadas.

B. Composición: La Comisión de Seguimiento del Plan de Igualdad de Coviar, S.L. estará compuesta con carácter paritario por representantes de la Empresa y representantes de los trabajadores, tres miembros por cada parte.

C. Funciones y Atribuciones:

- Promover el principio de igualdad y no discriminación.
- Seguimiento del cumplimiento de las medidas previstas en el Plan de Igualdad.
- Evaluación de las diferentes medidas realizadas.
- Seguimiento a los indicadores del presente Plan de Igualdad.
- Participación y asesoramiento en forma de adopción de las medidas con facultades deliberativas.
 - Proposición de medidas correctoras para el mejor cumplimiento de los objetivos a la vista de la efectividad de las medidas concretas adoptadas, que en su caso serán objeto de tratamiento en el órgano competente.
 - Seguir la aplicación de las medidas legales para fomentar la igualdad y el cumplimiento y desarrollo del Plan de Igualdad.
 - Proposición de medidas correctoras para el mejor cumplimiento de los objetivos a la vista de la efectividad de las medidas concretas adoptadas, que en su caso serán objeto de tratamiento en el órgano competente.
 - La Comisión también realizará funciones asesoras en materia de igualdad en aquellas cuestiones que sean competencia decisoria de los órganos de representación de los trabajadores.
 - Colaborar con la dirección en la puesta en marcha de medidas de conciliación.
 - Conocer las denuncias y promover medidas que eviten el acoso sexual y el acoso por razón de sexo, como la elaboración y difusión de códigos de buenas prácticas, la realización de campañas informativas y acciones formativas.
 - Elaboración de un informe anual, donde se reflejará el avance respecto a los objetivos de igualdad dentro de la Empresa, con el fin de comprobar la efectividad de las medidas puestas en marcha para alcanzar el fin perseguido.

Atribuciones generales de la Comisión:

- Interpretación del presente Plan de Igualdad.
- Seguimiento de la aplicación.
- Conocimiento y resolución de los conflictos derivados de la aplicación e interpretación del presente Plan de Igualdad. En estos casos será preceptiva la intervención de la Comisión, con carácter previo a acudir a la jurisdicción competente.
 - Desarrollo de aquellos preceptos que los negociadores de este Plan hayan atribuido a la Comisión, llevando a cabo las definiciones o adaptaciones que resulten necesarias.
 - Conocimiento anual –en función de lo pactado–, de los compromisos acordados y del grado de implantación de los mismos.

Atribuciones específicas de la Comisión:

- Reflejar el grado de consecución de los objetivos propuestos en el Plan y de los resultados obtenidos mediante el desarrollo de las acciones.
- Analizar la adecuación de los recursos, metodologías y procedimientos puestos en marcha en el desarrollo del Plan.
- Posibilitar una buena transmisión de información entre las áreas y las personas involucradas, de manera que el Plan se pueda ajustar a sus objetivos.
- Facilitar el conocimiento de los efectos que el Plan ha tenido en el entorno de la empresa, de la pertinencia de las actuaciones del Plan a las necesidades de la plantilla, y, por último, de la eficiencia del Plan.

Concretamente, en la fase de Seguimiento se deberá recoger información sobre:

- Los resultados obtenidos con la ejecución del Plan.

- El grado de ejecución de las acciones.
- Las conclusiones y reflexiones obtenidas tras el análisis de los datos de seguimiento.
- La identificación de posibles acciones futuras.

Teniendo en cuenta la vigencia inicial del Plan se realizará una evaluación parcial anual, hasta que transcurran los tres años desde su firma y por tanto, el período de vigencia de este Primer Plan de Igualdad de Coviar, S.L.

En la evaluación parcial y anual se integrarán los resultados del seguimiento junto a la evaluación de resultados e impacto del Plan de Igualdad.

En las evaluaciones anuales del Plan de Igualdad se deberán tener en cuenta:

- El grado de cumplimiento de los objetivos del Plan.
- Nivel de corrección de las desigualdades detectadas en los diagnósticos.
- Grado de consecución de los resultados esperados.
- Nivel de desarrollo de las acciones emprendidas.
- Grado de dificultad encontrado percibido en el desarrollo de las acciones.
- Tipo de dificultades y soluciones emprendidas.
- Cambios producidos en las acciones y desarrollo del Plan atendiendo a su flexibilidad.
- Reducción de desequilibrios en la presencia y participación de mujeres y hombres.

Para el cumplimiento de las funciones encomendadas a la Comisión de Seguimiento y Evaluación será necesaria la disposición, por parte de la empresa, de la información estadística, desagregada por sexos, establecida en los criterios de seguimiento acordados para cada una de las acciones con la periodicidad correspondiente.

En base a la evaluación realizada, la Comisión de Seguimiento y Evaluación formulará propuestas de mejora y los cambios que pudieran incorporarse.

D. Funcionamiento: La Comisión se reunirá cada seis meses, dos veces al año, con carácter ordinario, así como, podrán celebrarse reuniones extraordinarias por iniciativa de una de las partes, previa comunicación escrita al efecto indicando los puntos a tratar en el orden del día y la naturaleza extraordinaria de la misma, preavisando mínimo con una semana de tiempo.

E. Medios: Para el cumplimiento de las funciones encomendadas a la Comisión de Seguimiento y Evaluación la empresa se compromete a facilitar los medios precisos, en especial:

- Lugar adecuado para realizar las reuniones (Centro de Formación).
- Material preciso para ellas.
- Aportación de la información estadística, desagregada por sexos y centro de trabajo, establecida en los criterios de seguimiento acordados para cada una de las acciones con la periodicidad correspondiente.

Las horas de reunión de la Comisión y las de preparación de las mismas, serán como mínimo iguales a las de la reunión, serán remuneradas y se contabilizarán dentro del crédito horario de la representación de trabajadores y trabajadoras.

- El responsable-coordinador designado será quien facilite los medios adecuados, con el fin de posibilitar un trabajo eficaz de la Comisión.

ANEXOS

ANEXO I (DOCUMENTO APARTE ENTREGADO A COMITÉ NEGOCIADOR)

ANEXO II

Protocolo de Actuación en caso de Acoso Moral, Sexual o por razón de Sexo*Procedimiento de Prevención y Tratamiento de situaciones de Acoso sexual y/o Acoso por razón de sexo en el trabajo en la empresa Coviari, S.L.*

La dirección de la empresa Coviari, S.L. y los representantes de los/las trabajadores/as con representación en la Comisión de Igualdad o de Seguimiento, reconociéndose recíprocamente con legitimidad y capacidad suficiente para ello:

ACUERDAN

Establecer el presente Procedimiento de Prevención y Tratamiento de situaciones de Acoso sexual y Acoso por razón de sexo en el trabajo para todos los centros de la empresa conforme a las siguientes disposiciones.

INTRODUCCIÓN

Este protocolo desarrolla el Artículo 48. de la Ley Orgánica para la Igualdad Efectiva de mujeres y hombres (L.O. 3/2007):

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

1. Las empresas deberán promover condiciones de trabajo que eviten el acoso sexual y el acoso por razón de sexo y arbitrar procedimientos específicos para su prevención y para dar cauce a las denuncias o reclamaciones que puedan formular quienes hayan sido objeto del mismo. Con esta finalidad se podrán establecer medidas que deberán negociarse con los representantes de los trabajadores, tales como la elaboración y difusión de códigos de buenas prácticas, la realización de campañas informativas o acciones de formación.

2. La representación legal de los trabajadores (en adelante RLT) deberá contribuir a prevenir el acoso sexual y el acoso por razón de sexo en el trabajo mediante la sensibilización de los trabajadores y trabajadoras frente al mismo y la información a la dirección de la empresa de las conductas o comportamientos de que tuvieran conocimiento y que pudieran propiciarlos.

Declaración de Principios.

Todos los trabajadores y trabajadoras tienen derecho a un entorno laboral libre de conductas y comportamientos hostiles o intimidatorios hacia su persona que puedan considerarse discriminatorios, ofensivos, humillantes o violentos, tanto en el lenguaje sexista como en la actitud. Tienen derecho a un entorno laboral que tiene que garantizar su dignidad así como su integridad física y moral.

- Toda persona tiene derecho a un trato cortés, respetuoso y digno.
- Toda persona que considere que ha sido objeto de acoso tiene derecho a solicitar la aplicación del presente protocolo.
- Todas las personas de la empresa tienen derecho a ser asistidos/as por su RLT en la tramitación del presente procedimiento.
- La representación de la Dirección de la empresa y la RLT promoverán la concienciación, la información y la prevención del acoso sexual y por razón de sexo en el

lugar de trabajo o en relación con el trabajo y la adopción de medidas apropiadas para proteger a las trabajadoras y trabajadores de tal conducta.

Las partes firmantes del presente acuerdo 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 del mismo como vía de prevención y solución para los casos de acoso sexual y por razón de sexo.

Definiciones.

Definición de acoso laboral moral o «mobbing»:—Cuando se utiliza la expresión acoso laboral, se suele hacer referencia a lo que en términos algo más concretos se conoce como «acoso moral o psicológico en el trabajo» —en su terminología inglesa, «mobbing»—. Es a este tipo de acoso, al que se referirá exclusivamente este protocolo, sin olvidar, no obstante, que este fenómeno puede ser enmarcado, a su vez, en un marco conceptual más amplio como es el de la «violencia psicológica en el trabajo», en el que podemos incluir también toda una serie de conductas, indeseables e inaceptables en el ámbito laboral. A los efectos de este protocolo se considera como «acoso psicológico o moral «la exposición a conductas de Violencia Psicológica intensa, dirigidas de forma reiterada y prolongada en el tiempo hacia una o más personas, por parte de otra/s que actúan frente a aquélla/s desde una posición de poder —no necesariamente jerárquica sino en términos psicológicos—, con el propósito o el efecto de crear un entorno hostil o humillante que perturbe la vida laboral de la víctima. Dicha violencia se da en el marco de una relación de trabajo, pero no responde a las necesidades de organización del mismo; suponiendo tanto un atentado a la dignidad de la persona, como un riesgo para su salud».

En este contexto, para que una conducta pueda ser calificada de acoso psicológico o moral (mobbing), se requerirá que se cumplan todas las condiciones que se han subrayado en la definición.

No tendrán, por tanto, la consideración de acoso psicológico/mobbing:

Aquellas conductas que se producen desde una relación simétrica y definen un conflicto entre las partes en el ámbito del trabajo, bien sea de carácter puntual, en un momento concreto, o más permanente. Evidentemente, todo conflicto afecta al ámbito laboral, se da en su entorno e influye en la organización y en la relación laboral; pero no puede considerarse «mobbing» si no reúne las condiciones de la definición.

Las acciones de violencia en el trabajo, realizadas desde una posición prevalente de poder respecto a la víctima, pero que no sean realizadas de forma reiterada y prolongada en el tiempo.

Puede tratarse de auténticas situaciones de «maltrato psicológico en el trabajo», similares a las incluidas en el «mobbing», pero sin el componente de repetición y duración que se requiere en aquél, ya sea porque son realmente esporádicas o porque sean denunciadas en una fase precoz. Como tales conductas violentas deben ser igualmente prevenidas y/o abortadas cuanto antes y, en su caso, sancionadas de acuerdo a la normativa propia de cada organización; pero no como «mobbing», por no reunir las características esenciales de éste. Hay que tener en cuenta que si estas situaciones no se resuelven con prontitud, posibilitará que se cronifiquen, pudiendo evolucionar a una situación de acoso propiamente dicho.

Asimismo, no se considerarán conductas de acoso aquellas que, aun pudiendo incluirse aparentemente en la definición, se concluya que por sus características no constituyen comportamientos violentos (por ejemplo, las amonestaciones «fundadas» por no realizar bien el trabajo, cuando no contengan descalificaciones improcedentes) o bien, cuando las pruebas presentadas no sean consistentes, sin ser falsas.

A) Conductas consideradas como acoso laboral.*

– Dejar al trabajador de forma continuada sin ocupación efectiva, o incomunicado, sin causa alguna que lo justifique.

- Dictar órdenes de imposible cumplimiento con los medios que al trabajador se le asignan.
- Ocupación en tareas inútiles o que no tienen valor productivo.
- Acciones de represalia frente a trabajadores/as que han planteado quejas, denuncias o demandas frente a la organización, o frente a los que han colaborado con los reclamantes.
- Insultar o menospreciar repetidamente a un trabajador.
- Reprenderlo reiteradamente delante de otras personas.
- Difundir rumores falsos sobre su trabajo o vida privada.

B) Conductas que no son acoso laboral (sin perjuicio de que puedan ser constitutivas de otras infracciones). *

- Modificaciones sustanciales de condiciones de trabajo sin causa y sin seguir el procedimiento legalmente establecido.
- Presiones para aumentar la jornada o realizar determinados trabajos.
- Conductas despóticas dirigidas indiscriminadamente a varios trabajadores/as.
- Conflictos durante las huelgas, protestas, etc.
- Ofensas puntuales y sucesivas dirigidas por varios sujetos sin coordinación entre ellos.
- Amonestaciones sin descalificar por no realizar bien el trabajo.
- Conflictos personales y sindicales.

El acoso moral puede ser descendente (cargo superior hacia inferior), horizontal (mismo nivel) y ascendente (cargo inferior hacia superior). Constituye un factor de agravación el hecho que la situación de acoso se produzca por un superior.

Definición de Acoso sexual y acoso por razón de sexo:

Constituye acoso sexual cualquier comportamiento, verbal o físico, de naturaleza sexual que ya sea indeseado por parte de la persona objeto de dicho comportamiento y respecto de los que el sujeto activo sepa o esté en condiciones de saber que resultan indeseadas y ofensivas para la persona objeto del comportamiento, que tenga lugar en el ámbito de la empresa o derivados de la relación laboral y tenga el propósito o produzca el efecto de atentar contra la dignidad de una persona, en particular cuando se crea un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo, mediante comportamientos, actitudes o comentarios inapropiados. Otra definición puede ser: todo comportamiento sexual considerado ofensivo y no deseado por la persona acosada, producido en el ámbito laboral o similar, utilizando una situación de superioridad o compañerismo y que repercuta a nivel laboral o docente generando un entorno intimidatorio o humillante.

El Acoso sexual puede clasificarse de distintas formas.

– Chantaje sexual / de intercambio o Acoso quid pro quo: Se trata propiamente de un chantaje sexual, es decir, «esto a cambio de favores sexuales». Se obliga al trabajador a someterse a determinados requerimientos sexuales y en caso de negarse, ser perjudicado laboralmente. Se utiliza explícita o implícitamente para tomar una decisión que afectará al futuro profesional del trabajador. Son sujetos activos de este tipo de actos quienes tienen poder para decidir sobre la relación laboral de la «víctima».

– Acoso ambiental: Todas aquellas conductas que crean un ambiente de trabajo hostil, humillante o amenazador para el acosado. Pueden ser sujetos activos tanto superiores como compañeros de trabajo. Otros autores, para realizar su clasificación, se basan en la presencia o ausencia de acciones ejecutivas; se hace una discriminación entre aquellas manifestaciones que se desarrollan a «nivel de palabras», es decir en el plano puramente comunicativo y aquellas que implican acciones ejecutivas, en cuyo caso se las considera modalidades más graves.

Debe quedar claro que, sea cual sea la modalidad padecida, cualquiera de ellas (leve, moderada, grave) es lo suficientemente importante para utilizar todas las herramientas que estén en nuestras manos para prevenirla.

Constituye acoso por razón de sexo, todo comportamiento realizado en función del sexo de una persona, con el propósito o el efecto de atentar contra su dignidad y crear un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo, así como cualquier trato adverso o efecto negativo que se produzca en una persona como consecuencia de la presentación por parte de una queja, reclamación, denuncia, demanda o recurso, destinados a impedir su discriminación y a exigir el cumplimiento efectivo del principio de igualdad entre hombres y mujeres.

Procedimiento de Actuación:

El Procedimiento fijado en el presente protocolo de actuación se desarrollará bajo los principios de rapidez y confidencialidad, garantizando y protegiendo la intimidad y la dignidad de las personas objeto de acoso.

Asimismo, se garantizarán y respetarán los derechos de las personas implicadas en el Procedimiento.

1. Comisión Instructora de Situaciones de Acoso.

Se crea la Comisión Instructora de Situaciones de Acoso, como órgano encargado de tramitar el procedimiento. Se constituirá reconociéndose idéntica representatividad a la representación de la dirección de la empresa y a la de los trabajadores y trabajadoras. Cada una de las partes podrá nombrar a un máximo de un representante en la comisión (ambas partes dispondrán del mismo número de votos al margen del número de asistentes). Cara a mantener una misma unidad de criterio, ambas partes se comprometen, una vez constituida la comisión, a garantizar en la medida de lo posible que sus representantes tengan carácter estable.

La persona denunciante de una situación de acoso podrá cambiar a cualquier miembro de la Comisión por una persona de su confianza que cumpla los requisitos que se marcan en la composición de la misma.

La Comisión contará con las siguientes figuras entre sus componentes.

– Mediador Instructor/a: Persona técnica encargada de dirigir todas las actuaciones para resolver el Expediente (citaciones, levantamiento de acta, custodia de documentación, etc.) y encargada de redactar el Informe de Conclusiones. Será elegida por la empresa. Persona con formación en igualdad.

– Asesor/a: Persona técnica encargada del asesoramiento de la Comisión. Será necesario tener formación en igualdad o experiencia similar en temas de género. Será elegida por la parte sindical.

Los gastos ocasionados por la Comisión Instructora serán por cuenta de la empresa.

2. Actuación: El procedimiento se inicia a partir de la presentación de un escrito –que en este protocolo denominaremos «denuncia»– aportado por la persona presuntamente acosada. Adicionalmente, podrá presentar denuncia la representación legal de los trabajadores y cualquiera que tenga conocimiento de la existencia de situaciones de esta naturaleza, en los mismos términos que se establecen abajo.

El escrito o comunicación de denuncia debe dirigirse al Departamento de RR.HH, bien por correo o por correo electrónico a la dirección exclusiva para estos asuntos: buzón@coviar.com. La denuncia debe formularse siempre por escrito. No se tramitarán a través del procedimiento contenido en el presente protocolo:

- Las denuncias anónimas.
- Las que se refieran a materias correspondientes a otro tipo de reclamaciones.

El escrito de denuncia deberá contener, al menos, la siguiente información:

- Identificación y firma del trabajador que formula la denuncia.
- Descripción de los hechos y naturaleza del acoso.
- Persona o personas que, presuntamente, están cometiendo el acoso.
- Cualquier información que facilite la investigación de los hechos.

3. Comisión Instructora: Recibida la comunicación señalada en el párrafo anterior, se constituirá la Comisión Instructora. Una vez conformada y designadas la persona instructora y la asesora se abrirá el correspondiente «Expediente de Investigación por presunto acoso».

El «Expediente de Investigación» por presunto acoso estará formado por el conjunto de documentos que acreditan las actuaciones practicadas por la Comisión Instructora, tales como pruebas, declaraciones testificales, relación cronológica de hechos, y cuantas se consideren oportunas para la aclaración de los mismos. Todo ello se documentará por escrito levantándose las correspondientes actas.

4. Apertura: Una vez constituida, la Comisión Instructora iniciará la apertura de expediente informativo encaminado a averiguar y constatar los hechos denunciados, dándose audiencia a todas las personas intervinientes, testigos y aquellas que considere la Comisión deban personarse, incluida la Representación legal de los trabajadores del centro, practicando cuantas diligencias sean necesarias para el esclarecimiento y verificación de los hechos denunciados.

En cualquier caso, los/las trabajadores/as podrán ser asistidos en sus intervenciones ante la Comisión Instructora, por una persona de la representación de su elección, pertenecientes a su mismo centro de trabajo.

Iniciado el procedimiento o durante la tramitación del mismo, la Comisión Instructora, a propia iniciativa o a solicitud de parte propondrá a la Dirección de RRHH el cambio de puesto o la adopción de otras medidas que considere pertinentes para garantizar los derechos, tanto de la persona solicitante como de la denunciada, así como para garantizar la confidencialidad de la investigación y de cuanta información se contenga en el Expediente.

5. Este proceso finalizará con la elaboración, por parte de la Comisión Instructora, de un informe de conclusiones, que incluirá alegaciones particulares si no ha podido llegarse a decisión unánime. Al finalizar esta indagación, el Mediador/Investigador emitirá un informe de valoración e instrucción con las conclusiones y propuestas que se deriven de la misma, que elevará a la Dirección de RR.HH, acompañando las actuaciones practicadas.

Este informe deberá ser emitido en un plazo máximo de 30 días naturales desde que se presentó la denuncia, siendo muy claro en sus conclusiones. La resolución de la Comisión deberá ser motivada, y en ella informará de los hechos como «constitutivos de acoso» o «no constitutivos de acosos», y, en consecuencia, expresamente declarará a la persona denunciada «autor de conducta constitutiva de acoso», o «no autor de conducta constitutiva de acoso».

4.º Resultado de la Instrucción y acciones.

A la vista del informe de valoración, el Director de RR.HH, deberá optar por alguna de las siguientes alternativas:

A) Archivo de la denuncia, motivado por alguno de los siguientes supuestos:

- Desistimiento del denunciante
- Falta de objeto o insuficiencia de indicios.
- Que por actuaciones previas se pueda dar por resuelto el contenido de la denuncia.

B) Si del análisis del caso se dedujera la comisión de alguna otra falta, distinta a acoso moral o I «mobbing», acoso sexual y acoso por razón de sexo y tipificada en la normativa existente, se propondrá la incoación del expediente disciplinario que corresponda.

C) Si del referido informe se dedujese que se trata de un conflicto laboral de carácter interpersonal u otras situaciones de riesgo psicosocial, –por ejemplo, de «maltrato psicológico», pero no «mobbing»–, se aplicará, si procede, alguna de las siguientes medidas:

c.1 Si se trata de una situación de conflicto: Activar los mecanismos de resolución de conflictos interpersonales, si existen, o proponer la actuación de un «mediador», admitido por las partes.

c.2 Si se trata de «otros supuestos» incluidos en el ámbito de los riesgos psicosociales: Aplicar las medidas correctoras que aconseje el informe de valoración e instrucción si procede.

D) Indicios claros de acoso laboral: Cuando del referido informe se deduzca con claridad la existencia de acoso laboral, el Director de RR.HH podrá ordenar la incoación de un expediente disciplinario por la Comisión de una falta muy grave de acoso, y aplicará si procede, medidas correctoras y preventivas de la situación. En caso de resolución del expediente con sanción que no conlleve el traslado forzoso o despido, la empresa tomará las medidas oportunas, para que acosador y víctima no convivan en el mismo departamento o ambiente laboral, teniendo la víctima la opción de prioridad para quedarse en el puesto de trabajo que viene ocupando.

E) Presunción/Indicios de posible acoso laboral, en base al informe inicial emitido: Si del informe de valoración inicial, que habrá considerado la naturaleza de la denuncia e incluirá las entrevistas realizadas y la información recopilada, se presumiera razonablemente que existen indicios de acoso laboral, contra el trabajador/a pero no se está aún en condiciones de emitir una valoración precisa, la Dirección de RR.HH., trasladará dicho informe inicial y toda la información disponible a un «Comité Asesor para situaciones de acoso»; formado por Mediadores / Investigadores, expertos y asesores externos, constituido al efecto y que comenzarán con el proceso hasta alcanzar una valoración definitiva de la situación de presunto acoso.

Se garantizará que en el ámbito de la empresa, no se produzcan represalias, contra las personas que denuncien, atestigüen o participen en una investigación de acoso. Si se hubieran producido represalias o existido algún perjuicio para estas personas, tendrán derecho a ser restituidos en las condiciones en que se encontraban. No obstante lo anterior, las denuncias, alegaciones o declaraciones que incurran en falsedad serán igualmente constitutivos de infracción y les será aplicable el régimen sancionador correspondiente.

La decisión final se pondrá en conocimiento de la persona solicitante, de la denunciada y de la Comisión Instructora en el plazo de 24 horas. Se informará a su vez del resultado de la investigación, así como de la decisión final, a la RLT del centro de trabajo de las personas afectadas y a la Comisión de Igualdad o Seguimiento del Plan de Igualdad.

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

5.º Seguimiento.

El seguimiento de la denuncias se realizará por parte de la Comisión de investigación y de la Dirección de RR.HH. y se comunicará a la comisión de Igualdad, en sus reuniones semestrales tal como se indica en el Plan de Igualdad. Todos los trabajadores/as arriba indicados deberán velar por la plena garantía de confidencialidad, sensibilidad y respeto a los derechos de las personas afectadas por este protocolo, y con cumplimiento de la normativa relativa a la protección de datos de carácter personal.

6.º Acciones Preventivas.

- Información y sensibilización.

Se promoverá la difusión pública de este protocolo entre los/las trabajadores/as. De esta forma se facilita que los/las trabajadores/as puedan advertir una situación de acoso, así como conocer los derechos y los recursos con los que se cuentan, y la existencia de este protocolo. La empresa difundirá la existencia del presente protocolo y su contenido por todos los medios a su alcance.

- Formación.

Dentro de las acciones formativas previstas en el Plan de Formación del año y de las posteriores revisiones del mismo, se contemplan acciones formativas en materia de igualdad y lucha contra el acoso laboral, que afectan a todos los trabajadores y trabajadoras en distintos niveles. Con esta formación se pretende mejorar el nivel de escucha de la empresa, dar instrumentos para gestionar las situaciones de acoso y, en definitiva, poder reaccionar con conocimiento de causa, antes estas situaciones.

7.º Protección de las víctimas.

En el caso de que se determine la existencia de acoso y la sanción impuesta no determine el despido de la persona acosadora, la Dirección de Personal valorará adoptar medidas para que no conviva con la víctima del acoso en el mismo entorno laboral, medidas sobre las que tendrá preferencia la persona que ha sido agredida, y que nunca podrá suponer una mejora de las condiciones laborales de la persona agresora.

8.º Ámbito de aplicación.

El procedimiento fijado en el presente protocolo de actuación, será de aplicación para la prevención y tratamiento de situaciones de acoso sexual y por razón de sexo en el trabajo que pudiera existir en cualquiera de los centros de Coviar.

Observaciones:

Este protocolo pasará a formar parte del Plan de Igualdad cuando éste sea negociado, elaborado y firmado.

Al menos una vez al año, la Comisión de Igualdad o de Seguimiento evaluará la aplicación del presente procedimiento, pudiendo las partes hacer las propuestas de modificación y adaptación que consideren oportunas para mejorar la consecución de los objetivos del mismo.

Este Protocolo es un instrumento interno para resolver aquellas situaciones que pudieran producirse en el seno de la Empresa, dentro de un marco de confidencialidad y respeto a la dignidad de las Personas, pero no es limitativo de la libertad de ejercicio del derecho de acceso a cualquier procedimiento legalmente establecido u organismo competente.

Criterios a los que debe ajustarse la actuación y garantías del procedimiento:

Respecto a las garantías que debe cumplir el procedimiento deben señalarse las siguientes:

1. Respeto y protección a las personas: es necesario proceder con la discreción necesaria para proteger la intimidad y la dignidad de las personas afectadas. Las actuaciones o diligencias deben realizarse con la mayor prudencia y con el debido respeto a todas las personas implicadas, que en ningún caso podrán recibir un trato desfavorable por este motivo.

2. Confidencialidad: Las personas que intervengan en el procedimiento tienen obligación de guardar una estricta confidencialidad y reserva y no deben transmitir ni

divulgar información sobre el contenido de las denuncias presentadas o en proceso de investigación.

3. Diligencia: La investigación y la resolución sobre la conducta denunciada deben ser realizadas sin demoras indebidas y en los plazos establecidos, de forma que el procedimiento pueda ser completado en el menor tiempo posible respetando las garantías debidas.

4. Contradicción: El procedimiento debe garantizar una audiencia imparcial y un tratamiento justo para todas las personas afectadas. Todos los intervinientes han de buscar de buena fe la verdad y el esclarecimiento de los hechos denunciados.

5. Restitución de las víctimas: Si el acoso realizado se hubiera concretado en un menoscabo de las condiciones laborales de la víctima, la empresa deberá restituirla en las condiciones más próximas posibles a su situación laboral de origen, con acuerdo de la víctima y dentro de las posibilidades organizativas.

6. Protección de la salud de las víctimas: la organización deberá adoptar las medidas que estime pertinentes para garantizar el derecho a la protección de la salud de los trabajadores/as afectados.

7. Prohibición de represalias: Deben prohibirse expresamente las represalias contra las personas que efectúen una denuncia, comparezcan como testigos o participen en una investigación sobre acoso, siempre que se haya actuado de buena fe.

En el contexto de este protocolo deben tenerse en cuenta los siguientes criterios:

Cualquier empleado tiene la obligación de poner en conocimiento de sus superiores jerárquicos los casos de posible acoso laboral que conozca. La persona afectada por un hecho de acoso laboral podrá denunciarlo ante la organización y tendrá derecho a obtener respuesta siempre que exista constancia de su denuncia.

Todo responsable está obligado a prestar atención y a tramitar, en su caso, las quejas que reciba sobre supuestos de acoso laboral en el ámbito de su competencia. La aplicación de este protocolo no deberá impedir en ningún caso la utilización, paralela o posterior, por parte de las personas implicadas, de las acciones administrativas o judiciales previstas en la Ley.

En aplicación de las obligaciones establecidas para la coordinación de actividades empresariales a que obliga la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de prevención de riesgos laborales, se tendrán en cuenta los siguientes aspectos: Las empresas externas contratadas serán informadas de la existencia de un protocolo de actuación frente al acoso laboral, cuando este exista. Cuando se produzca un caso de acoso entre empleados/as de Coviar y personal de una empresa externa contratada, se aplicaran los mecanismos de coordinación empresarial. Por tanto, habrá comunicación recíproca del caso, con la finalidad de llegar a un acuerdo sobre la forma de abordarlo.