

**MÁSTER EN RELACIONES DE GÉNERO**

**TRABAJO FIN DE MASTER  
BORRADOR PLAN IGUALDAD PARA  
MB ARAGON, SA**

**ISABEL ESCOTA GASCON**

## ÍNDICE

1. PLANTEAMIENTO .....	Pág. 2
2. INTRODUCCIÓN.....	Pág. 4 - 23
a. Concepto y contenido de los planes de igualdad en las empresas .....	Pág. 4
b. Agentes implicados .....	Pág. 5
c. Comunicación .....	Pág. 6
d. Fases.....	Pág. 6 - 23
i. Fase 1.Compromiso Organización.....	Pág. 6 -7
ii. Fase 2. Comité o Comisión Permanente.....	Pág. 8
iii. Fase 3. Diagnostico cualitativo y cuantitativo .....	Pág. 8 - 19
iv. Fase 4. Resultados del Diagnóstico .....	Pág. 20 - 22
v. Fase 5. Objetivos del Plan .....	Pág. 23
3. ACCIONES A LLEVAR A CABO EN EL PLAN DE IGUALDAD.....	Pág. 24- 31
a. SELECCIÓN .....	Pág. 24
b. CONCILIACION DE LA VIDA FAMILIAR Y PROFESIONAL ...	Pág. 25 - 26
c. PROMOCIONES .....	Pág. 27
d. COMUNICACIÓN E IMPLANTACION DE VALORES DE IGUALDAD .....	Pág. 28 – 29
e. FORMACION .....	Pág. 30
f. OTRAS AREAS .....	Pág. 31
4. SEGUIMIENTO DEL PLAN DE IGUALDAD .....	Pág. 32
5. PROTOCOLO DE ACTUACION ANTE SITUACIONES DE ACOSO SEXUAL Y ACOSO POR RAZON DE SEXO .....	Pág. 33 - 40
6. CONCLUSIONES.....	Pág. 41

## 1. PLANTEAMIENTO

El siguiente Trabajo de Fin de Máster es el resultado de varios meses de observación, prácticas y toma de datos realizados en la empresa MB Aragón, SA. Se trata de una empresa del sector del metal, concretamente automoción, con una plantilla aproximada de 150 personas.

Las tareas que se desarrollan en la empresa están segregadas, básicamente, en dos: Soldadura y Montaje, repartido en torno a un 75-25% respectivamente.

Como viene siendo habitual en el sector, las tareas de soldadura son realizadas fundamentalmente por varones y las tareas de montaje por mujeres, de modo que la plantilla no tiene un reparto equitativo en términos de género; más aún en esta planta, donde la representación femenina es menos que baja (en torno al 12%)

Es por este motivo que, viendo que la empresa está muy masculinizada, me planteé la posibilidad de realizar un plan de igualdad que asegurase unos mínimos de igualdad en la planta, en todos los sentidos y un procedimiento de acoso sexual, para evitar situaciones que no garantizaran la dignidad de las personas.

Como este planteamiento suponía algo verdaderamente nuevo para mí, decidí consultar con varias fuentes para realizarlo. He consultado varios planes de igualdad, tales como el primero del Banco Santander, el de CEMEX, el de Johnson Controls, entre otros que fueron facilitados por Ana Gracia, ponente en el Modulo de Genero y Trabajo.

Otras de las cuestiones que han facilitado la realización de este trabajo han sido el seguir las directrices de Carmen Rodrigo (ponente del máster en el Modulo de Genero y Trabajo) la cual nos expuso el significado y contenido de los planes de igualdad, entregándonos un guión el cual poder seguir para realizar un plan de igualdad correcto, como mínimo.

En cuanto al procedimiento de acoso sexual o por razón de sexo, fue Ruth Vallejo, la persona que me alentó a realizarlo, por varias cuestiones, por un lado por la necesidad de reglamentar el procedimiento para una mayor protección de los trabajadores, y por otro por la cobertura legal que otorga el tener realizado el procedimiento de acoso en caso de denuncias entre particulares donde la empresa podría resultar responsable subsidiario.

Ruth Vallejo nos entregó el procedimiento de Acoso de la Universidad de Zaragoza, y tomando éste como referencia, he realizado uno ajustado a las necesidades de la empresa MB Aragón, SA.

Lo que se verá de aquí en adelante, es pues, el resultado de varios meses de trabajo, como digo, donde se tomaron los datos necesarios para realizar el diagnóstico de la situación, y donde se ha observado “in situ” la situación real de la empresa. A partir de esto, se ha realizado el borrador del Plan de Igualdad y el Procedimiento de acoso sexual o por razón de sexo.

## **2. INTRODUCCIÓN**

En el artículo 45 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la Igualdad efectiva entre mujeres y hombres, se establece que 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 trabajadores en la forma que se determine en la legislación laboral.

En esta empresa no se está obligado a la realización de un plan de Igualdad dado que no se establece por convenio ni es una empresa de más de doscientos cincuenta trabajadores, pero tras la observación de la empresa, está claro que es necesaria una intervención para mejorar las condiciones de igualdad entre hombres y mujeres.

### **A.- Concepto y contenido de los planes de igualdad de las empresas:**

Art. 46 Ley de Igualdad

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.

## **B.- Agentes Implicados**

### *Dirección:*

Se posee la voluntad de la Dirección y ésta es importante, dado que sin ella no se puede desarrollar el Plan de Igualdad, ni implementarlo...

### *RRHH:*

Integrarán el programa del plan de igualdad y las acciones que se establezcan para la igualdad efectiva entre hombres y mujeres en la política de la empresa para que sean actuaciones efectivas, favorecerán la viabilidad de estas y evaluarán sus resultados.

### *Representación legal de trabajadores y trabajadoras:*

Formarán parte del proceso, así como de la Comisión de Igualdad creada en la propia empresa que inicia y ejecuta un Plan de Igualdad.

### *Comité permanente de igualdad*

Será un órgano paritario, formados por representantes de la empresa y representantes de los trabajadores y trabajadoras.

Estará integrado por parte de la empresa por personas en puestos de determinada responsabilidad, y no sólo en RRHH.

El número de miembros será 4 o 5 personas designadas por la empresa entre diferentes departamentos y el mismo número de personas designadas por el comité de empresa.

El objetivo es crear un espacio de diálogo y comunicación fluida, de modo que los acuerdos y medidas que se adopten a lo largo del programa se lleven a cabo con el consenso de ambas partes.

### *Plantilla:*

Son los principales implicados, es el colectivo hacia donde está destinado el Plan de Igualdad.

Para asegurar la participación de todo el personal en las diferentes fases será importante que toda la plantilla forme parte de algún modo de cada una de las fases.

### *Personas expertas – personal interno//consultoras:*

Papel formador, asesor y de apoyo.

### **C.- Comunicación**

La comunicación se realizará antes de la puesta en marcha, durante la ejecución y después de la implementación del Plan. Hay que asegurar que la información llega a toda la plantilla.

Es muy importante informar de la creación del Comité Permanente de Igualdad, quiénes lo forman y las actividades a desempeñar.

El modo de informar será utilizando los canales habituales de comunicación de la empresa, tales como tableros de anuncios, trípticos con la nomina, comunicados internos...

Es muy importante que la información sea en ambos sentidos, es decir, que fluya tanto de arriba hacia abajo como a la inversa, para ello es importante habilitar medios para que la plantilla pueda participar y dar su opinión: a través de los representantes, buzón de sugerencias, etc.

### **D.- Fases**

#### *Fase 1. Compromiso de la organización*

Es necesario que la Dirección al máximo nivel adopte el compromiso, por escrito:

Además, debe comunicarse a toda la plantilla.

## MODELO DE COMPROMISO DE LA DIRECCION

MB Aragón, SA. declara su compromiso en el establecimiento y desarrollo de políticas que integren la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres, sin discriminar directa o indirectamente por razón de sexo, así como en el impulso y fomento de medidas para conseguir la igualdad real en el seno de nuestra organización, estableciendo la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres como un principio estratégico de nuestra Política Corporativa y de Recursos Humanos, de acuerdo con la definición de dicho principio que establece la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva entre mujeres y hombres.

En todos y cada uno de los ámbitos en que se desarrolla la actividad de esta empresa, desde la selección a la promoción, pasando por la política salarial, la formación, las condiciones de trabajo y empleo, la salud laboral, la ordenación del tiempo de trabajo y la conciliación, asumimos el principio de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, atendiendo de forma especial a la discriminación indirecta, entendiendo por ésta “La situación en que una disposición, criterio o práctica aparentemente neutros, pone a una persona de un sexo en desventaja particular respecto de personas del otro sexo”.

Respecto a la comunicación, tanto interna como externa, se informará de todas las decisiones que se adopten a este respecto y se proyectará una imagen de la empresa acorde con este principio de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.

Los principios enunciados se llevarán a la práctica a través del fomento de medidas de igualdad o a través de la implantación de un Plan de igualdad que supongan mejoras respecto a la situación presente, arbitrándose los correspondientes sistemas de seguimiento, con la finalidad de avanzar en la consecución de la igualdad real entre mujeres y hombres en la empresa y por extensión, en el conjunto de la sociedad.

Para llevar a cabo este propósito se contará con la representación legal de trabajadores y trabajadoras, no sólo en el proceso de negociación colectiva, tal y como establece la Ley Orgánica 3/2007 para la igualdad efectiva entre mujeres y hombres, sino en todo el proceso de desarrollo y evaluación de las mencionadas medidas de igualdad o Plan de igualdad.

Firmado por J. S. M.

En Pedrola, a 28 de febrero de 2012



### *Fase 2. Comité o Comisión Permanente de Igualdad*

Hay que constituir el equipo de trabajo, que impulsará acciones de información y sensibilización de la plantilla; apoyo y realización del diagnóstico y Plan de Igualdad así como la realización de su seguimiento y evaluación.

### *Fase 3. Diagnóstico*

El diagnóstico consiste en un análisis detallado de la situación sobre la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en la empresa. No es un fin en sí mismo.

Tras el análisis cuantitativo y cualitativo de los datos obtenidos estableceremos unas conclusiones generales y las posibles áreas de mejora en las que se pueda implantar la igualdad de oportunidades en la empresa.

## DIAGNOSTICO CUALITATIVO

### SELECCIÓN

- ¿Qué factores determinan que la empresa inicie un proceso de selección?

La aparición de una vacante, el despido de un trabajador o algo similar. Lo decide dirección.

- ¿Qué sistemas de reclutamiento tienen?

A través de ETT o de páginas de reclutamiento de selección web.

- ¿Quién y cómo solicita la incorporación del nuevo personal?

La solicitud se hace desde el responsable de cada departamento, a RRHH mediante un correo electrónico, no hay una vía oficializada. RRHH lo comenta con gerencia y se toma una decisión acerca de si es necesaria realmente esta incorporación o no.

- ¿Quién define los perfiles para cada puesto?

RRHH junto con los responsables de cada departamento.

- ¿Se publican las vacantes internas disponibles?

No.

- ¿Qué métodos de selección se utilizan?

La ETT fundamentalmente, otras vías son las páginas Web de selección de personal.

- ¿Quién interviene en el proceso?

El personal de la ETT en su caso. Posteriormente RRHH.

En el caso de las WEB RRHH y una vez realizada la criba curricular inicial y la fase de entrevista, cuando apenas quedan dos o tres candidatos se pasa una pequeña entrevista con el responsable del departamento.

- ¿Quién tiene la última palabra?

RRHH conjuntamente con el responsable del departamento.

- ¿Qué se busca?

Que encaje con el perfil definido y con la política de la empresa.

- ¿Existen barreras internas, externas o sectoriales para la incorporación de mujeres?

Si, existen internas, dado que se prefiere la contratación de hombres por el tipo de trabajo a desempeñar, que es de uso de fuerza. Existen externas, dado que aun hoy hay pocas mujeres que se interesen por este tipo de trabajos, y por ultimo sectoriales, dado que es un sector masculinizado, cuando se trata de buscar trabajadores con experiencia en el sector es complicado encontrar mujeres con experiencia en el metal. Cada día hay alguna más, pero con la crisis se han visto bastante eclipsadas.

- ¿Existen puestos masculinizados?

Si, en la sección de soldadura solo hay una mujer, es la sección en la que se maneja más peso y el trabajo de soldadura es más “habitual” que lo realicen los hombres. Por otro lado la sección de montaje tiene al resto de mujeres de plantilla, dado que son trabajos manuales que precisan de destrezas más “menudas”.

## **FORMACION**

- ¿Existe plan de formación?

Si

- ¿Cómo se detectan las necesidades formativas?

Se pasa un formulario a cada responsable de departamento donde éste establece las necesidades formativas y las califica de NECESARIAS o RECOMENDABLES, este formulario se devuelve a RRHH quien junto con gerencia determina qué formaciones pasan al plan y que formaciones se descartan.

- ¿Cómo suelen ser los cursos?

Suelen ser cursos fuera del horario de trabajo y de carácter técnico habitualmente.

- ¿Asisten menos mujeres u hombres?

Por igual, suelen ser formaciones de carácter obligatorio, por lo que asiste quien es convocado.

- ¿Cómo se difunden las ofertas formativas?

A parte del plan de formación se informa a la plantilla de los cursos de la FEMZ y de los sindicatos que son informados a la empresa. La vía de comunicación a la plantilla es mediante el tablón de anuncios.

- ¿Cómo se decide quien asiste a las formaciones?

La decisión normalmente la toma el responsable directo de las personas, encargado de turno o similar.

- ¿Puede solicitar cualquier persona formaciones?

Si, se realiza la solicitud al responsable directo o a RRHH, se evalúa si es aconsejable o no gestionar esa formación y se informa a la persona de la aceptación o negación de la financiación y gestión de la formación solicitada.

- ¿Se compensan las formaciones realizadas fuera de la jornada de algún modo?

Si, se paga cada hora realizada a precio de hora formativa (6€) además de pagar el transporte hasta el lugar donde se realiza la formación.

- ¿Existen ayudas a Máster o postgrados...?

Si, se pagan una media de dos máster o postgrados a personal Indirecto de la plantilla, se realiza la financiación, y si el alumno no aprueba se le descuenta de la nomina hasta que supera el curso que se le reintegra el importe descontado.

- ¿Existe algún curso sobre igualdad de oportunidades?

No

- ¿Se ha realizado algún curso exclusivo para mujeres?

No

## **PROMOCION**

- Metodología y criterios para la promoción:

Se realizan las promociones de una forma rudimentaria, se consulta a los jefes directos de la sección donde hay una vacante para promocionar, y se elijen dos o tres nombres de las personas que pasaran a formación para optar al puesto a promocionar. Durante un tiempo (habitualmente 6 meses) estas personas realizan el trabajo del puesto a promocionar obteniendo una pequeña recompensa salarial. Al finalizar este periodo, los responsables directos junto con los responsables del departamento y RRHH determinan quien ha de ser la persona a promocionar, lo comunican, esta persona promociona y el resto vuelven a su situación anterior con su salario anterior.

- ¿Se ven dificultades para la promoción femenina?

Si, por un lado porque hay pocas mujeres, por otro porque las que hay tienen cargas familiares y suelen ser poco proclives a aceptar puestos de responsabilidad, o bien no se les ofrecen por miedo a una respuesta insuficiente en el rendimiento.

- ¿Hay algún incentivo para la promoción de mujeres?

No

- ¿Cree que las responsabilidades familiares influyen?

Sí, mucho.

### **POLITICA SALARIAL**

- Criterios para aumentos salariales:

Los aumentos salariales se realizan a final de año con aplicación en enero, son completamente arbitrarios y los decide gerencia, al igual que los incentivos y los beneficios.

### **ORDENACION DEL TIEMPO DE TRABAJO Y CONCILIACION LABORAL Y FAMILIAR**

Lo único que hay son reducciones de jornada, las legalmente establecidas y flexibilización de jornadas pero no están reguladas por procedimiento alguno, son discrecionales.

### **COMUNICACIÓN**

Los medios de comunicación habituales son:

Reuniones con los mandos intermedios, presentaciones a plantilla completa por turnos, listas de distribución de correos electrónicos, tablón de anuncios, entrega de trípticos con la nomina mensual, entrega de manuales, charlas informativas...

- ¿Se realiza alguna campaña de sensibilización?

Si, sobre todo sobre el área medioambiental y de seguridad en el trabajo.

- ¿Se transmiten valores de igualdad?

No

- ¿Existe algún canal de comunicación de la plantilla con la empresa?

No existe ningún canal oficial, pero suele haber una comunicación abierta con RRHH y con los responsables directos.

- ¿Se conocen los incentivos para la contratación de mujeres?

No

- ¿Dónde tienen las mujeres más presencia? ¿Y menos? ¿Por qué?

La mayor presencia de las mujeres está en la sección de Montaje, por la realización de trabajos de alta destreza manual.

La menos presencia en soldadura, por el manejo de piezas con peso elevado.

## **DIAGNOSTICO CUANTITATIVO**

### **REPRESENTACION LEGAL DE LOS TRABAJADORES**

	GENERO	SINDICATO	% REPRES.
REPRES. 1	HOMBRE	UGT	60%
REPRES. 2	HOMBRE	UGT	
REPRES. 3	HOMBRE	UGT	
REPRES. 4	HOMBRE	CCOO	40%
REPRES. 5	HOMBRE	CCOO	

### **POR CATEGORIA PROFESIONAL**

	MUJERES	%	HOMBRES	%	TOTAL
P. ESP.	0	0%	4	80%	5
OF. 3ª	0	0%	1	20%	5

### **POR EDAD**

	MUJERES	%	HOMBRES	%	TOTAL
>20 AÑOS	0	0%	0	0%	5
21-25 AÑOS	0	0%	0	0%	5
26-35 AÑOS	0	0%	2	40%	5
< 35 AÑOS	0	0%	3	60%	5

## **PLANTILLA**

### DESAGREGADA POR SEXO

SEXO	MUJERES	%	HOMBRES	%	TOTAL
	12	12%	88	88%	100

### POR TIPO DE CONTRATO

	MUJERES	%	HOMBRES	%	TOTAL
INDEF. T/C	12	15%	67	86%	78
INDEF. T/P	1	100%	0	0%	1
TEMPORAL	0	0%	21	100%	21

### POR EDAD

	MUJERES	%	HOMBRES	%	TOTAL
>20 AÑOS	0	0%	0	0%	0
21-29 AÑOS	0	0%	21	100%	21
30-45 AÑOS	11	17%	55	83%	66
< 45 AÑOS	1	8%	12	92%	13

### POR ANTIGÜEDAD

	MUJERES	%	HOMBRES	%	TOTAL
>6 MESES	0	0%	0	0%	0
6 MESES-1 AÑO	1	6%	15	94%	16
1-3 AÑOS	0	0%	10	100%	10
3-5 AÑOS	1	3%	28	97%	29
6-10 AÑOS	10	26%	29	74%	39
< 10 AÑOS	0	0%	6	100%	6



## POR DEPARTAMENTO Y NIVEL JERARQUICO

	DIRECTOR		INTERMEDIO		NO CUALIFICADO		HOMBRE	MUJER	% HOMBRE	% MUJER
	HOMBRE	MUJER	HOMBRE	MUJER	HOMBRE	MUJER				
LOGISTICA	1	0	3	0	7	2	11	2	85%	15%
CALIDAD	0	0	1	1	2	1	3	2	60%	40%
PRODUCCION	1	0	12	2	49	3	62	5	93%	7%
INGENIERIA	0	0	1	1	0	0	1	1	50%	50%
MANTENIMIENTO	0	0	1	0	8	0	9	0	100%	0%
RRHH + ADMON	0	1	1	1	0	0	1	2	33%	67%
GERENCIA	1	0	0	0	0	0	1	0	100%	0%

## POR CATEGORIA PROFESIONAL

	MUJERES	%	HOMBRES	%	TOTAL
P. ESPECIALISTA	5	8%	56	92%	61
OF. 1ª	0	0%	20	100%	20
ANALISTA	2	50%	2	50%	4
ING. TEC. DIPLOMA	2	29%	5	71%	7
OF. 3ª	2	33%	4	67%	6
ING. SUPERIOR	1	50%	1	50%	2

## POR BANDA SALARIAL

	MUJERES	%	HOMBRES	%	TOTAL
> 15.000 €	1	100%	0	0%	1
15.000 - 18.000 €	4	7%	55	93%	59
18.001 - 24.000 €	4	22%	14	78%	18
24.001 - 30.000 €	2	13%	13	87%	15
30.001 - 36.000 €	1	33%	2	67%	3
< 36.000 €	0	0%	4	100%	4

## POR REALIZACION DE HORAS SEMANALES

	MUJERES	%	HOMBRES	%	TOTAL
>HORAS	1	100%	0	0%	1
< 40 HORAS	11	11%	88	89%	99

## POR TURNOS

	MUJERES	%	HOMBRES	%	TOTAL
TRABAJO A TURNOS	8	9%	80	91%	88
TURNOS CENTRAL	4	33%	8	67%	12

## **MOVIMIENTO DE PERSONAL**

AÑO	ALTAS					BAJAS				
	MUJERES	%	HOMBRES	%	TOTAL	MUJERES	%	HOMBRES	%	TOTAL
2010	0	0%	22	100%	22	1	13%	7	88%	8
2011	1	6%	17	94%	18	0	0%	9	100%	9
2012	0	0%	0	0%	0	1	50%	1	50%	2

### **MOTIVOS BAJA**

AÑO	BAJAS					
	DESPIDO	%	FIN CONTRATO	%	BAJA VOL	%
2010	5	63%	1	13%	2	25%
2011	3	33%	1	11%	5	56%
2012	0	0%	0	0%	2	100%

### **TODAS LAS ALTAS EN CATEGORIA DE PEON ESPECIALISTA**

## **PROMOCION DE PERSONAL**

	MUJERES	%	HOMBRES	%	TOTAL
2010 - 2011	2	33%	4	67%	6
PROMOCION SALARIAL	1	25%	3	75%	4
PROMOCION SALARIAL Y CAMBIO DE CATEGORIA	1	50%	1	50%	2

TODOS ELLOS PROMOCIONADOS TRAS UN PERIODO DE PRUEBA DE 6 MESES  
PROMOCIONADOS A DECISION DE LA EMPRESA, SIN PRUEBA OBJETIVA

## **BAJAS PERSONAL (DIAS)**

	MUJERES	%	HOMBRES	%	TOTAL
AT	6	5%	108	95%	114
IT	134	24%	419	76%	553
MATERNIDAD / PARTERNIDAD	0	0%	26	100%	26

## **CONVENIO COLECTIVO**

### *Convenio Colectivo Provincial para la Industria Metalúrgica de Zaragoza*

Contempla una Comisión de Igualdad de oportunidades y no discriminación.

Art. 29.

“Los firmantes del presente convenio entienden que las acciones emprendidas con respecto a la igualdad de oportunidades en el trabajo no darán origen por sí solas a una igualdad de oportunidades en la sociedad, pero contribuirán muy positivamente a conseguir cambios en este sentido. En consecuencia, es importante que se tomen las medidas oportunas para promover la igualdad de oportunidades.

Objetivos de la igualdad de oportunidades en el trabajo:

Las organizaciones firmantes coinciden que son objetivos importantes para el logro de una igualdad de oportunidades sistemática y planificada los siguientes:

- Que tanto las mujeres como los hombres gocen de igualdad de oportunidades en cuanto al empleo, la formación, la promoción y el desarrollo en su trabajo.
- Que mujeres y hombres reciban igual retribución por trabajos de igual valor, así como que hay igualdad en cuanto a sus condiciones de empleo en cualesquiera otros sentidos del mismo.
- Que los puestos de trabajo, las prácticas laborales, la organización del trabajo y las condiciones laborales se orienten de tal manera que sean adecuadas tanto para las mujeres como para los hombres.
- La general utilización de lenguaje no sexista en toda comunicación o información.

Para el logro de estos objetivos se tendrán especialmente en cuenta todas las medidas, subvenciones y desgravaciones que ofrecen las distintas administraciones, así como los fondos nacionales e internacionales.

Para asegurar la aplicación de las medidas de igualdad de oportunidades en el trabajo se constituirá una Comisión al efecto en el ámbito provincial de este Convenio. La composición de esta comisión será paritaria y estará compuesta por las partes firmantes del mismo. En esta comisión podrá participar en calidad de asesor, personal especializado en implementar políticas de igualdad.

Asimismo, las partes firmantes se comprometen a adoptar cuantas medidas sean necesarias, dando oportuno traslado a sus respectivas representaciones, para salvaguardar el derecho de todas las personas trabajadoras al respecto de su intimidad y a la consideración debida de su dignidad, comprendida la protección frente a ofensas verbales y físicas de naturaleza sexual y frente al acoso por razón de origine racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual, en cumplimiento de lo establecido en el art. 4.2.e) del ET”

Asimismo también se recoge en los Derechos y Deberes del Comité de Empresa: “...el Comité velará porque en los procesos de selección de personal se cumpla la normativa

vigente o paccionada, además de los principios de no discriminación, igualdad de sexo...”

### **POLITICA DE EMPRESA Y RESPONSABILIDAD SOCIAL CORPORATIVA**

La corporación a la que pertenece la empresa ha firmado El Pacto Mundial, que es una iniciativa propuesta por naciones unidas, cuyo objetivo es conseguir un compromiso voluntario de las entidades respecto a Responsabilidad Corporativa, por medio de la implantación de diez principios basados en derechos humanos, laborales, medioambientales y de lucha contra la corrupción.

De los diez principios, el sexto de ellos habla de la Abolición de la discriminación del empleo, donde se establecen una serie de medidas para evitar esta discriminación, tales como:

- El establecimiento de políticas y procedimientos en las empresas cuya base para la contratación, asignación de puestos, formación y promoción del personal de todos los niveles sean las cualificaciones, las aptitudes y la experiencia.
- Asignar, a alto nivel directivo, las responsabilidades para la aplicación de las medidas destinadas a conseguir la igualdad en el empleo, crear **una política transparente** aplicable a toda la actividad de la compañía y procedimientos para orientar en las prácticas de contratación para conseguir la igualdad de oportunidades, así como vincular el progreso con el comportamiento deseado en este área.
- Establecer programas para promover el acceso a la formación, al desarrollo de aptitudes y a las ocupaciones particulares.
- Estudiar caso por caso con el fin de valorar si una distinción es un requisito inherente a un puesto de trabajo y evitar que los requisitos exigidos para determinados puestos presenten sistemáticas desventajas para determinados grupos.
- Mantener actualizados los archivos sobre contratación, formación y promoción que faciliten la transparencia en la igualdad de oportunidades para el empleo y la trayectoria seguida por la organización a este respecto.
- Cuando se detecten casos de discriminación, desarrollar procedimientos de queja para abordar denuncias, gestionar demandas y facilitar recursos a los empleados.
- Dar a conocer las estructuras formales y las cuestiones culturales informales que puedan oponer dificultades para que los empleados presenten quejas.

Pese a haber firmado este pacto, está firmado por la corporación de empresas, lo cual resulta difícilmente extrapolable a todas y cada una de las plantas, por sus diferencias considerables de tamaño y problemática, queda pues, con poca aplicación real en las plantas que pertenecen a esta corporación. Esta es una de las razones para desarrollar un Plan de Igualdad que englobe estos compromisos, que no están siendo aplicados.

#### *Fase 4. Resultados del diagnostico.*

### CUALITATIVAMENTE

#### Selección

La definición de los puestos por parte de RRHH tiene un tinte machista, se debe feminizar las definiciones de los puestos para que no queden excluidas ya en la etapa inicial.

No se publican las ofertas a nivel interno antes de sacar las ofertas al mercado externo.

No se da participación a la representación a la hora de tomar decisiones acerca de cubrir las vacantes surgidas en la empresa.

Existen demasiadas barreras internas a la hora de la decisión de contratación de mujeres, así como existen demasiados puestos masculinizados, además de no conocer correctamente las ayudas que hay a la hora de contratar mujeres.

#### Formación

Es necesaria una mayor prioridad de la formación de las mujeres, así como incrementar la obligatoriedad de la formación de las mujeres para de ese modo eliminar la existencia de puestos masculinizados.

#### Promoción Interna

Se deben forzar las promociones femeninas, así como tomar las decisiones con pruebas objetivas donde la diferencia de género no sea tangible.

Dado que parece que las cargas familiares son tenidas en cuenta, hay que realizar alguna acción donde queden disipados los problemas con personas con cargas familiares, donde no sean tenidas en cuenta para las promociones.

#### Ordenación del tiempo de trabajo

Se debe ayudar a las reducciones de jornada y a la flexibilidad de los horarios de trabajo para colaborar con la inserción de las mujeres con cargas familiares a diferentes puestos de trabajo, con responsabilidad o no.

#### Comunicación

Se debe de comunicar los valores en cuanto a igualdad por parte de la empresa; ahora mismo no hay nada para promocionar estos valores.

Se tienen que crear canales de información bidireccionales, así como formar a RRHH para la contratación de mujeres y los beneficios que esto conlleva.

## CUANTITATIVAMENTE

No existe representación femenina en el Comité de empresa.

Hay muy pocas mujeres, el 12%, por lo que ello nos lleva a pensar en acciones de mejora de acceso al empleo.

Sin embargo la mayoría de las mujeres (todas salvo una) tienen un contrato indefinido, lo cual tampoco es un logro demasiado grande dado que son muy pocas.

La plantilla femenina tiene una edad elevada con respecto al resto de la plantilla, por ello habría que definir alguna acción para rejuvenecer la plantilla femenina.

El índice de permanencia en la empresa de las mujeres es elevado, por lo que no habría que hacer nada al respecto, no obstante, si se deciden acciones de acceso al empleo femenino habría que pensar en establecer alguna acción de fidelización de los trabajadores en la empresa.

La representatividad femenina es poca salvo en RRHH y administración, hay, por ello, que fomentar la presencia de las mujeres en los otros departamentos donde no la hay, tales como producción y mantenimiento, donde la presencia es escasa o nula.

En otro orden, las mujeres no tienen mucha presencia en puestos de toma de decisiones, si hay casi un 50% de mujeres en puestos de mandos intermedios, pero no en toma de decisiones.

En cuanto a la franja salarial, no existe diferencia por mismo puesto de trabajo, pero como no se tiene presencia femenina en puestos elevados, en términos generales las mujeres cobran menos que los hombres porque no tienen acceso, o no fácil al menos, a puestos donde los salarios son más elevados.

En cuanto a las reducciones de jornada la única que existe es una mujer, así se ve la dificultad de conciliación de la vida familiar con la laboral que existe en esta empresa.

En cuanto a la estabilidad en el empleo, la tasa es más favorable para las mujeres dado que el porcentaje de bajas masculinas es mayor en los últimos años.

Se puede observar que el porcentaje de bajas es mucho mayor en el personal masculino, lo cual hace ver que el hecho de que las mujeres tengan más cargas familiares no aumenta el ausentismo en la empresa; además casualmente los únicos permisos relacionados con la familia disfrutados en el último año han sido disfrutados por hombres.

En cuanto al convenio colectivo, se recogen una serie de intenciones para conseguir la igualdad, pero lamentablemente se quedan en intenciones y no en acciones o de hechos concretos, se recoge la creación de un comité de igualdad en el ámbito

negociador del convenio, pero no marca en exceso las acciones que han de realizar en cada una de las empresas reguladas de este convenio.

En la política corporativa, así como en la Responsabilidad Social Corporativa si se recogen varias acciones a llevar a cabo en el ámbito corporativo, como se ha comentado anteriormente son intenciones, que no son llevadas a cabo en las diferentes plantas.

### *Fase 5. Objetivos del Plan*

Este plan de Igualdad de Oportunidades tiene como objetivo principal la obtención de una plantilla donde no exista diferenciación por razón de sexo, una participación equilibrada en las áreas de representación así como en las áreas de decisión, promover medidas que favorezcan la incorporación, la permanencia y el desarrollo de la carrera profesional de las personas, haciendo hincapié en el desarrollo de las mujeres, progresivamente para conseguir un equilibrio en un futuro no demasiado lejano.

Toda la plantilla está incluida en el plan de igualdad, teniendo todos que colaborar y formar parte de la creación de una empresa mucho más Igual.

#### ❖ Objetivos a largo plazo:

- Conseguir una plantilla equitativa en cuanto al número de mujeres con respecto a hombres.
- Incrementar la representatividad femenina:
  - En comité de Empresa.
  - En puestos de decisión.

#### ❖ Objetivos a corto plazo:

- Mejorar la selección para que sea más eficaz sin sesgo por razón de sexo.
- Mejorar la flexibilidad de horarios para una mejor conciliación de la vida familiar con la laboral.
- Incrementar la formación femenina para incrementar la presencia femenina en puestos de mayor responsabilidad.
- Crear una imagen real corporativa de Igualdad y transmitir los valores de igualdad a toda la plantilla.
- Mejorar el acceso y permanencia al empleo femenino.



### 3. ACCIONES A LLEVAR A CABO EN EL PLAN DE IGUALDAD

#### A) SELECCIÓN

Cuyo objetivo es la realización de procesos justos, objetivos y no discriminatorios, incrementar la presencia femenina, fundamentalmente en aquellos puestos o departamentos donde esta subrepresentada.

ACCION	A.1
DENOMINACION	CV "ciegos".
FECHA INICIO	Publicación del plan de igualdad.
FECHA FIN	Indefinidamente.
OBJETIVOS	Contribuir a que el sexo no interceda en la decisión de qué persona se incorpora en la empresa. Incrementar la presencia femenina.
DESCRIPCION	En todos los CV que se entreguen para un proceso de selección determinado no se incluirá el nombre, y por asimilación el sexo o cargas familiares. De este modo se tomará la decisión de incorporar a la persona que más se ajusta al perfil, independientemente del sexo del candidato.
MECANISMO DE SEGUIMIENTO	Indicador anual donde el 100% de los CV entregados sean "ciegos".
RESPONSABLE	RRHH
MEDIOS DE COMUNIACION - DIFUSION	Buscadores de empleo (web, periódicos...) ETT, comité de empresa, tablón de anuncios.

ACCION	A.2
DENOMINACION	Fuentes de reclutamiento femenino.
FECHA INICIO	Publicación del plan de igualdad.
FECHA FIN	Indefinidamente.
OBJETIVOS	Incrementar presencia femenina.
DESCRIPCION	Iniciar la búsqueda de las candidaturas en centros de empleo y formación femeninos, casas de la Mujer, asociaciones femeninas... Allí donde se impartan cursos relacionados con el trabajo de la empresa (soldadura...) para de ese modo incrementar la presencia de mujeres en planta.
MECANISMO DE SEGUIMIENTO	25% de incorporaciones deben de provenir de estas fuentes. Anual.
RESPONSABLE	RRHH
MEDIOS DE COMUNIACION - DIFUSION	ETT, comité de empresa, tablón de anuncios.

## B) CONCILIACION DE LA VIDA FAMILIAR CON LA PROFESIONAL

El objetivo de estas acciones es el de facilitar la conciliación mediante una ordenación más flexible del tiempo de trabajo.

ACCION	B.1
DENOMINACION	Flexibilidad horario oficinas.
FECHA INICIO	Publicación del plan de igualdad.
FECHA FIN	Indefinidamente.
OBJETIVOS	Mejorar la conciliación de la vida familiar con la profesional.
DESCRIPCION	Las personas que trabajan en oficinas, dispondrán de una hora de flexibilidad a la entrada y otra a la salida del trabajo, de modo que pueden adaptar su trabajo a sus necesidades personales. La hora flexible de entrada será de 08:00 a 09:00 y la de salida a partir de las 17:00; teniendo, además, las tardes de los viernes libres. La condición es distribuir la jornada de trabajo de modo que a la semana se realicen las 40 horas semanales.
MECANISMO DE SEGUIMIENTO	Concesión automática, 100% solicitudes. Anual.
RESPONSABLE	RRHH
MEDIOS DE COMUNIACION - DIFUSION	Tablón de anuncios, comité de empresa, acta pública.

ACCION	B.2
DENOMINACION	Facilitar reducción de jornada.
FECHA INICIO	Publicación del plan de igualdad.
FECHA FIN	Indefinidamente.
OBJETIVOS	Mejorar la conciliación de la vida familiar con la profesional.
DESCRIPCION	Facilitar las reducciones de jornada de modo que el trabajador elijan las horas y días para disfrutar la reducción, no teniendo que ser diaria necesariamente, pudiendo acumular horas en un periodo determinado, con tal de trabajar las horas mensuales acordadas.
MECANISMO DE SEGUIMIENTO	30% de solicitudes aprobadas para hacerlo. Anual.
RESPONSABLE	RRHH
MEDIOS DE COMUNIACION - DIFUSION	Tablón de anuncios, comité de empresa, acta pública.

ACCION	B.3
DENOMINACION	Bolsa de horas.
FECHA INICIO	Publicación del plan de igualdad.
FECHA FIN	Indefinidamente.
OBJETIVOS	Mejorar la conciliación de la vida familiar con la profesional.
DESCRIPCION	Posibilidad de realizar horas extraordinarias a cambio de poder disfrutar este tiempo como tiempo de descanso para incrementar permisos retribuidos o asistencias a médicos, permisos que no supongan un derecho legal, etc. El cambio se realizara a razón de una hora extra -- una hora de descanso.
MECANISMO DE SEGUIMIENTO	Número total de horas realizadas para este fin. Anual.
RESPONSABLE	RRHH
MEDIOS DE COMUNIACION - DIFUSION	Tablón de anuncios, comité de empresa, acta pública.

### C) PROMOCIONES

El objetivo es conseguir una mayor presencia en puestos de responsabilidad, asegurando no obstante la calidad de los candidatos y la adaptación al puesto para el que optan.

ACCION	C.1
DENOMINACION	Cuota de mujeres en puestos intermedios.
FECHA INICIO	Publicación del plan de igualdad.
FECHA FIN	Indefinidamente.
OBJETIVOS	Incrementar la presencia femenina en determinados puestos de responsabilidad.
DESCRIPCION	Establecer una cuota del 40% de presencia femenina en puestos de responsabilidad intermedia. Realizando en un primer momento la comunicación de las vacantes a nivel interno, y aquellos puestos que no sean cubiertos internamente, buscar fuera preferentemente mujeres para cumplir la cuota.
MECANISMO DE SEGUIMIENTO	Número total de puestos cubiertos / cumplimiento de la cuota. Anual.
RESPONSABLE	RRHH
MEDIOS DE COMUNIACION - DIFUSION	Comité de empresa, fuentes de reclutamiento, tablón de anuncios.

ACCION	C.2
DENOMINACION	Pruebas Objetivas para decisión de promociones.
FECHA INICIO	Publicación del plan de igualdad.
FECHA FIN	Indefinidamente.
OBJETIVOS	Eliminar la posible discriminación por razón de sexo.
DESCRIPCION	Realización de pruebas objetivas y por escrito para tomar determinadas decisiones de promoción de personal; de todas las pruebas que se realicen para la promoción de una persona, el 50% de ellas deben ser objetivas y por escrito.
MECANISMO DE SEGUIMIENTO	100% de promociones realizadas bajo este criterio. Anual.
RESPONSABLE	RRHH
MEDIOS DE COMUNIACION - DIFUSION	Comité de empresa, fuentes de reclutamiento, tablón de anuncios.

#### D) COMUNICACIÓN E IMPLANTACION DE VALORES DE IGUALDAD

Garantizar la correcta comunicación del plan de igualdad y la concienciación de todo el personal para garantizar la correcta implantación y el entendimiento pleno de los valores de igualdad.

ACCION	D.1
DENOMINACION	Establecimiento de canales bidireccionales de información.
FECHA INICIO	Publicación del plan de igualdad.
FECHA FIN	Indefinidamente.
OBJETIVOS	Alimentar la comunicación fluida entre los diferentes departamentos y estatus de la planta consiguiendo mayor eficacia de actuación del Plan de Igualdad.
DESCRIPCION	Establecer canales bidireccionales. En sentido descendente, reuniones periódicas de los responsables con sus trabajadores, explicando la situación del plan y comunicando los avances del mismo; fomentando los valores de igualdad. En sentido ascendente, se pondrá un buzón de sugerencias para que las personas opinen y propongan acerca de las acciones que pueden realizarse para mejorar la situación de igualdad en la empresa, fomentar la colaboración entre diferentes estamentos y colaborar con la implantación del plan y su correcto funcionamiento.
MECANISMO DE SEGUIMIENTO	Numero de sugerencias recibidas del buzón // Numero de reuniones entre responsables y trabajadores.
RESPONSABLE	RRHH
MEDIOS DE COMUNIACION - DIFUSION	Comité de empresa, acta pública, tablón de anuncios.

ACCION	D.2
DENOMINACION	Formaciones periódicas en valores de igualdad.
FECHA INICIO	Publicación del plan de igualdad.
FECHA FIN	Indefinidamente.
OBJETIVOS	Formar en valores de igualdad a toda la plantilla para la correcta implantación del plan y su seguimiento. Formación en: igualdad, en desarrollo de carrera de mujeres, formar al comité en relaciones laborales y género, igualdad en comunicaciones, uso de lenguaje no sexista.
DESCRIPCION	Realización de actos, actividades, charlas, formaciones, etc. con la temática de la Igualdad entre sexos para fomentar la participación y concienciación en el tema.
MECANISMO DE SEGUIMIENTO	Realizar una planificación de las actividades del año, % de cumplimiento de las mismas.
RESPONSABLE	RRHH
MEDIOS DE COMUNIACION - DIFUSION	Comité de empresa, tablón de anuncios.

ACCION	D.3
DENOMINACION	Formación en materia de contratación femenina y ventajas de la misma al departamento de RRHH
FECHA INICIO	Publicación del plan de igualdad.
FECHA FIN	Indefinidamente.
OBJETIVOS	Formar al departamento que es responsable de la contratación de los posibles beneficios de la contratación femenina para incrementarla.
DESCRIPCION	Realización de cursos periódicamente acerca de la contratación femenina y sus ventajas, con actualizaciones cuando estas ventajas sean modificadas o cambie la ley.
MECANISMO DE SEGUIMIENTO	% de contratación femenina en relación a la contratación total de la planta. Anual.
RESPONSABLE	RRHH
MEDIOS DE COMUNIACION - DIFUSION	Comité de empresa, tablón de anuncios, acta pública.

### E) FORMACION

La intención es fomentar la formación para la incorporación de la mujer en puestos en los que apenas tiene representación.

ACCION	E.1
DENOMINACION	Facilitar la formación a aquellas personas que disfruten de una reducción de jornada.
FECHA INICIO	Publicación del plan de igualdad.
FECHA FIN	Indefinidamente.
OBJETIVOS	Igualdad para toda la plantilla con independencia de su jornada de trabajo o su situación personal.
DESCRIPCION	Adaptación de la formación a los horarios de las personas con jornada reducida o implantación de formación on-line para este colectivo.
MECANISMO DE SEGUIMIENTO	Al menos 75% de formaciones han de ser adaptadas a las personas con reducción de jornada.
RESPONSABLE	RRHH
MEDIOS DE COMUNIACION - DIFUSION	Comité de empresa, tablón de anuncios, acta pública.

ACCION	E.2
DENOMINACION	Ayudas para estudios a mujeres
FECHA INICIO	Publicación del plan de igualdad.
FECHA FIN	Indefinidamente.
OBJETIVOS	Fomentar la formación de las mujeres, para que puedan optar a puestos donde tienen una baja representación y a aquellos puestos masculinizados.
DESCRIPCION	v
MECANISMO DE SEGUIMIENTO	100% de las mujeres que lo soliciten. Anual.
RESPONSABLE	RRHH
MEDIOS DE COMUNIACION - DIFUSION	Comité de empresa, tablón de anuncios, acta pública.

F) OTRAS AREAS

Se ha podido observar en el diagnostico la nula representación femenina en el comité de empresa, es por ello que se plantea esta acción:

ACCION	F.1
DENOMINACION	Establecimiento de cuota femenina en el comité de empresa.
FECHA INICIO	Publicación del plan de igualdad.
FECHA FIN	Indefinidamente.
OBJETIVOS	Incluir a las mujeres en la representación legal de los trabajadores, por el momento de modo obligatorio para luego poco a poco que se integren sin que sea obligatorio.
DESCRIPCION	Se establecerá una cuota del 25% para los primeros cuatro años (legislatura de comité) y en la siguiente el 40%.
MECANISMO DE SEGUIMIENTO	Cumplimiento obligatorio.
RESPONSABLE	RRHH
MEDIOS DE COMUNIACION - DIFUSION	Comité de empresa, tablón de anuncios, acta pública.



#### **4. SEGUIMIENTO DEL PLAN DE IGUALDAD**

Se establece una vigencia de cuatro años para este plan de igualdad.

Se acordará realizar reuniones periódicas, preferiblemente semestrales, para la revisión y control de la implantación del plan.

Los principales temas a tratar en estas reuniones, donde acudirán todas las partes negociadoras (Comité de empresa y dirección empresa) son:

- Realizar un análisis exhaustivo del desarrollo del plan así como su impacto en la planta.
- Conocer el grado de cumplimiento de los Objetivos del plan.
- Valorar la posibilidad de continuidad de las acciones y las posibilidades de modificación de aquellas que no se consideren oportunas o aplicables.
- Realizar propuestas de nuevas acciones que se consideren oportunas.

Se realizará acta pública en cada una de las reuniones y se entregará una copia al Comité de empresa y se colocará otra copia en el tablón de anuncios para su correcta difusión.

## **5. PROTOCOLO DE ACTUACION ANTE SITUACIONES DE ACOSO SEXUAL Y ACOSO POR RAZON DE SEXO**

### **1. INTRODUCCION Y OBJETIVOS**

La empresa quiere conseguir un ambiente de trabajo productivo, seguro y respetuoso para todas las personas.

El respeto a la dignidad, así como la lucha contra toda forma de discriminación, es fundamental para la empresa.

El acoso puede ocasionar daños en la salud moral y física de la persona acosada, por ello la empresa declara que el acoso sexual y/o el acoso por razón de sexo no serán permitidos ni tolerados bajo ningún concepto. No deberán ser ignorados. Y serán sancionados, tomando las medidas oportunas para evitarlo y erradicarlo, para prevenir así la salud de los trabajadores, así como su seguridad.

Este protocolo tiene como finalidad establecer una forma de actuar en posibles situaciones de acoso, en todas sus modalidades.

Para conseguir esto la empresa precisa de todas las personas de la planta, sobre todo de aquellas personas que ostentan algún cargo con determinada responsabilidad, debiendo evitar que se realicen acciones, comportamientos o actitudes de naturaleza sexual, con connotaciones sexuales, o motivadas por razón del sexo de una persona, que son o puedan resultar ofensivas, humillantes, degradantes o intimidatorias para alguien.

Actuando de forma adecuada ante estos comportamientos, de modo que su actuación este de acuerdo con las orientaciones que nos marca este protocolo: no ignorándolos, no tolerándolos, no dejando que se repitan, poniéndolos en conocimiento y pidiendo apoyo.

Un aspecto fundamental del problema del acoso es una actuación temprana, tanto que debe tomarse medidas antes de que se produzca.

Es por ello que el protocolo contempla varios objetivos.

- Prevención: informar acerca de que es el acoso sexual y que el acoso por razón de sexo, medidas para prevenirlo.
- Actuación: que hacer en cada momento y dejar claras las vías de actuación para poder denunciar cuando se produzca el acoso.

Todos los miembros de la empresa deben comprometerse a difundir el protocolo y facilitar la formación e información a todos los miembros de la plantilla, prestando su apoyo además el equipo directivo.

Deben también prestar el apoyo necesario para que aquellas personas que puedan estar sufriendo esta situación sepan cómo actuar, estableciendo las vías necesarias para denunciar e informar las situaciones de acoso.

Se debe garantizar que todas las denuncias son llevadas a trámite y que ninguna cae en saco roto, así como la garantía de confidencialidad de las personas acosadas y que no se toma ninguna represalia contra ella por este respecto.

## **2. DEFINICIONES**

A) ACOSO SEXUAL: es aquella situación que se produce como consecuencia de un comportamiento no deseado, verbal o físico o no verbal de naturaleza sexual que tenga el propósito de atentar contra la dignidad de la persona, más aun cuando se crea un entorno intimidatorio u ofensivo.

El acoso sexual tiene dos modalidades:

1. Chantaje sexual o acoso de intercambio, donde el sexo es solicitado para evitar represalias o para conseguir beneficios
2. Acoso sexual ambiental: es aquel que genera un entorno intimidatorio o humillante, con bromas de carácter sexual...

B) ACOSO POR RAZON DE SEXO: cualquier comportamiento realizado con el propósito de atentar contra la dignidad de la persona, creando un entorno intimidatorio u ofensivo. Recoge la violación de los artículos 14 y 15 de la Constitución Española.

## **3. OBLIGACIONES**

A) DE LA DIRECCION

Tiene la obligación de garantizar que todas las personas de la planta trabajan en un entorno libre de hostilidades y / o acosos. Tratando a todas las personas por igual, con respeto y sin ser ofensivos, si ven algún indicio de acoso sexual denunciarlo, establecer las orientaciones necesarias para seguir el protocolo, fomentar la participación y denuncia de las personas de la plantilla para que los casos de acoso salgan a la luz, y tras esto realizar un seguimiento para comprobar que no cae en saco roto.

B) DE LA REPRESENTACION DE LOS TRABAJADORES/AS

Deben contribuir a prevenir el acoso, del tipo que sea, colaborando en la sensibilización y mediante el ejemplo propio de los representantes. Sin obviar aquellas tareas que se les encomienda desde la Ley de Prevención de Riesgos Laborales.

## **4. DERECHOS**

LOS TRABAJADORES DE PLANTILLA:

- Tienen derecho a: A trabajar en un entorno libre de hostilidades, en un entorno saludable
- Tienen la obligación de:
  - Tratar con respeto a los compañer@s ,mandos, subordinad@s.... Tienen que mostrar respeto para todas las personas y evitar todas aquellas acciones que puedan resultar ofensivas, discriminatorias o abusivas.

- No ignorar situaciones de acoso, e informar de aquellas que tengan constancia. Cooperando en el proceso de denuncia y ayudando a documentar este proceso.

## **5. INFORMACION Y FORMACION**

La empresa ha de comprometerse a difundir el protocolo y dar formación e información a la totalidad de la plantilla, para de este modo crear conciencia del tema y facilitar los conocimientos acerca del mismo.

De modo que se ha de distribuir el protocolo a todo el personal, durante la duración del mismo (4 años, igual que el plan de igualdad)

En nuevas incorporaciones el personal habrá de recibir copia del protocolo para su conocimiento y para saber cuáles son sus derechos.

Se realizarán acciones específicas de formación e información donde se explique que es el acoso sexual y el acoso por razón de sexo, donde quede clara cuál es la vía de la denuncia.

## **6. MEDIDAS PREVENTIVAS ,VIAS DE RESOLUCION Y DE DENUNCIA**

### • MEDIDAS PREVENTIVAS

Con el fin de prevenir comportamientos que supongan un riesgo de acoso, se deben poner en marcha una serie de medidas tales como:

- Comunicación y divulgación de la problemática del acoso
- Hacer hincapié en la responsabilidad colectiva de este problema y garantizar así el respeto a la dignidad de las personas
- Iniciar programas de formación, mencionados anteriormente
- Realizar un seguimiento de todas las medidas puestas en marcha a este fin.

### • VIAS DE RESOLUCION Y DE DENUNCIA

Antes de llevar a trámite una denuncia, tenemos que:

- Evaluar si realmente es acoso o no
- Avisar al servicio de prevención así como a RRHH
- Guardar todas las pruebas documentales aportadas
- Contemplar la posibilidad de que la persona acosada pueda retirar la denuncia

### -PRESENTAR UNA QUEJA

Esta circunstancia es un mecanismo interno, donde se solicita ayuda a la empresa o persona de referencia y se inicia un proceso de investigación para comprobar que la denuncia es real. En este caso la persona oportuna tratará de resolver la cuestión del modo más adecuado, valorando la gravedad de las acciones y si éstas son susceptibles de arrastrar algún tipo de sanción.

### -DENUNCIA INTERNA

Este sería el paso más allá de la queja, cuando el problema no se soluciona con la queja.

Se realiza una Denuncia y se solicita una investigación a la Comisión específica que se creará para esta denuncia de modo exclusivo.

Es necesario que la denuncia se realice por escrito y que contenga los datos necesarios para tramitarla:

- ✓ Nombre y apellidos del denunciante
- ✓ Nombre y apellidos del acosador
- ✓ Descripción detallada de los hechos
- ✓ Testigos

La comisión designada para este asunto deberá:

- ✓ Informar a la persona denunciante de cómo va el proceso.
- ✓ Quien realizará la instrucción.
- ✓ Que la representación legal tendrá conocimiento del informe, así como al Servicio de Prevención.

Durante el tiempo que dure la investigación o instrucción se tomarán una serie de medidas provisionales para evitar que la situación se repita, tales como el cambio de turno, modificación horarios, suspensión de empleo y sueldo temporal...

### Investigación del procedimiento o Instrucción

Se entrevistará a la persona denunciante, que podrá estar acompañada por la representación legal o quien ella decida.

Se entrevistará también a los posibles testigos.

Las entrevistas quedaran por escrito y firmadas por todos los presentes en el momento de la entrevista.

Se recopilará toda la documentación posible al respecto.

Se citará a la persona denunciada y se le informará de la denuncia presentada hacia su persona con total confidencialidad del demandante. Se le informará del proceso y de sus posibles consecuencias. Todo ello quedará por escrito y firmado por todas las partes presentes.

La comisión o persona responsable de la instrucción elaborará un informe habiendo analizado todas las pruebas aportadas y las entrevistas realizadas, por escrito, donde se calificará la gravedad de la falta así como las sanciones a interponer en el caso que fuera necesario.

De este informe se dará cuenta al Comité y a las personas afectadas en el proceso. Una vez realizado todo esto se pasará al cierre de la instrucción y a su archivo.

#### -GARANTIAS DEL PROCESO

Todas y cada una de las denuncias serán tramitadas con la mayor rapidez posible, con rigor y con imparcialidad, se comunicara el estado del procedimiento con agilidad y se guardará la confidencialidad absoluta.

La estimación de resolución del proceso no debería ser superior a 15 días laborables.

### **7. SANCIONES**

Se tratarán como sanciones disciplinarias y como establezca la ley.

Así pues el acoso sexual y el acoso ambiental serán consideradas faltas muy grave, teniendo que evaluar las circunstancias concretas de cada caso.

Las sanciones que establece la ley son:

- Artículo 54 ET, despido disciplinario: *“el contrato de trabajo podrá extinguirse por decisión del empresario, mediante despido basado en un incumplimiento grave y culpable del trabajador. Se considerarán incumplimientos contractuales: g) El acoso por razón de origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual y el acoso sexual y acoso por razón de sexo al empresario o a las personas que trabajen en la empresa”.*
- Artículo 95 apartado b) de la Ley 7/2007, EBEP, considera falta muy grave: *“Toda actuación que suponga discriminación por razón de origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual, lengua, opinión, lugar de nacimiento o vecindad, sexo o cualquier otra condición o circunstancia personal o social, así como el acoso por razón de origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual, y el acoso moral, sexual y por razón de sexo”.*
- Artículo 98 de la Ley 7/2007 EBEP: abre la posibilidad a que en los supuestos de especial gravedad pueda el Rector/a acordar la suspensión provisional del servicio por un periodo máximo de 6 meses, hasta tanto se resuelva administrativamente la o las circunstancias causantes del acoso. Así mismo, de conformidad con lo establecido en el apartado 3 del artículo 98 de la Ley 7/2007 EBEP, la suspensión provisional *“también podrá acordarse durante la tramitación de un procedimiento judicial, y se mantendrán por el tiempo a que se extienda la prisión provisional u otras medidas decretadas por el juez que determinen la imposibilidad de desempeñar el puesto de trabajo”.*

Posible responsabilidad penal por acoso:

- Artículo 184 del Código Penal. Delito de acoso sexual.

1. *El que solicitare favores de naturaleza sexual, para sí o para un tercero, en el ámbito de una relación laboral, docente o de prestación de servicios, continuada o habitual, y con tal comportamiento provocare a la víctima una situación objetiva y gravemente intimidatoria, hostil o humillante, será castigado, como autor de acoso sexual, con la pena de prisión de tres a cinco meses o multa de seis a 10 meses.*
  2. *Si el culpable de acoso sexual hubiera cometido el hecho prevaliéndose de una situación de superioridad laboral, docente o jerárquica, o con el anuncio expreso o tácito de causar a la víctima un mal relacionado con las legítimas expectativas que aquélla pueda tener en el ámbito de la indicada relación, la pena será de prisión de cinco a siete meses o multa de 10 a 14 meses.*
  3. *Cuando la víctima sea especialmente vulnerable, por razón de su edad, enfermedad o situación, la pena será de prisión de cinco a siete meses o multa de 10 a 14 meses en los supuestos previstos en el apartado 1, y de prisión de seis meses a un año en los supuestos previstos en el apartado 2 de este artículo.*
- Artículo 173.1 del Código Penal. Delito contra la Integridad Moral: *“El que infligiera a otra persona un trato degradante, menoscabando gravemente su integridad moral, será castigado con la pena de prisión de seis meses a dos años.*  
*Con la misma pena serán castigados los que, en el ámbito de cualquier relación laboral o funcionarial y prevaliéndose de su relación de superioridad, realicen contra otro de forma reiterada actos hostiles o humillantes que, sin llegar a constituir trato degradante, supongan grave acoso contra la víctima”*
  - Artículo 177.1 del Código Penal. Concurso ideal de delitos contra la integridad moral y delito de lesiones. *Si en los delitos descritos en los artículos precedentes, además del atentado a la integridad moral, se produjere lesión o daño a la vida, integridad física, salud, libertad sexual o bienes de la víctima o de un tercero, se castigarán los hechos separadamente con la pena que les corresponda por los delitos o faltas cometidos, excepto cuando aquél ya se halle especialmente castigado por la Ley.*
  - Artículo 147.1 Del Código Penal. Delito de lesiones psíquicas o físicas. *El que, por cualquier medio o procedimiento, causare a otro una lesión que menoscabe su integridad corporal o su salud física o mental, será castigado como reo del delito de lesiones con la pena de prisión de seis meses a tres años, siempre que la lesión requiera objetivamente para su sanidad, además de una primera asistencia facultativa, tratamiento médico o quirúrgico. La simple vigilancia o seguimiento facultativo del curso de la lesión no se considerará tratamiento médico.*

## **8. SEGUIMIENTO DEL PROTOCOLO**

El seguimiento del protocolo se hará por parte de la comisión de igualdad, anualmente; y se revisará su contenido cada denuncia de un nuevo plan de igualdad, es decir, cada cuatro años.

Será revisable antes de esta fecha a instancia de alguna de las partes, bien la empresa o el Comité o por parte de los Servicios de prevención.

## **9. MARCO LEGAL**

Las normas de aplicación en materia de acoso sexual y de acoso por razón de sexo son las siguientes:

- Ámbito comunitario:

Directiva 2006/54/CE del Parlamento Europeo y del Consejo, de 5 de julio de 2006, relativa a la aplicación del principio de igualdad de oportunidades y de igualdad de trato entre mujeres y hombres en materia de empleo y trabajo.

Código de conducta sobre las medidas para combatir el acoso sexual, incluido en la Recomendación 92/131/CE de la Comisión, de 27 de noviembre 1991, relativo a la protección de la dignidad de la mujer y del hombre en el trabajo.

- Ámbito estatal:

### **Constitución Española:**

- Art. 14: principio de igualdad.
- Art. 15: derecho a la vida y a la integridad física y moral.
- Art. 18: derecho al honor, a la intimidad personal y familiar y a la propia imagen.
- Art. 35: derecho al trabajo, sin que en ningún caso se pueda discriminar por razón de sexo.

### **Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres:**

- Art. 7: definición de acoso sexual y acoso por razón de sexo. A continuación, en el apartado 3, se establece que se considerarán discriminatorios en todo caso.
- Art. 8: determina que cualquier trato desfavorable hacia las mujeres, relacionado con el embarazo o la maternidad constituye discriminación directa por razón de sexo.
- Art. 45.1: obligación de las empresas de adoptar medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre mujeres y hombres. Medidas que se deberán negociar y, en su caso, acordar con la representación legal de las personas trabajadoras en la forma que se determine en la legislación laboral.
- Art. 48: medidas específicas para prevenir el acoso sexual y el acoso por razón de sexo en el trabajo.



### **Estatuto de los Trabajadores:**

- Art. 4.2 e): en la relación de trabajo, los trabajadores y trabajadoras tienen derecho al respeto a su intimidad y la consideración debida a su dignidad incluida la protección (...) frente al acoso sexual y al acoso por razón de sexo.

Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales:

- Art. 2: establece que el objetivo de la ley es promover la seguridad y la salud de las personas trabajadoras mediante la aplicación de medidas y el desarrollo de las actividades necesarias para la prevención de riesgos derivados del trabajo.

- Art. 4.2: define el riesgo laboral como la posibilidad de que una persona trabajadora padezca un determinado daño derivado del trabajo.

- Art. 14 y ss: derecho de las personas trabajadoras a una protección eficaz en materia de seguridad y salud en el trabajo y deber del empresariado de proteger a las personas trabajadoras frente a los riesgos laborales.

Art. 33 y ss: se refiere a la participación de las personas trabajadoras en la toma de decisiones en relación a la previsión de riesgos laborales.

Real Decreto Legislativo 5/2000, de 4 de agosto, por el cual se aprueba el Texto Refundido de la Ley sobre Infracciones y Sanciones del Orden Social.

- Art. 8.13: tipifica como infracción muy grave el acoso sexual.

- Art. 8.13. bis: tipifica como infracción muy grave el acoso por razón de sexo.

### **Código Penal**

- Art. 184: tipifica el acoso sexual como delito.

## 1. CONCLUSIONES

Tras la realización del Plan de Igualdad y el procedimiento de acoso para esta empresa, he podido observar lo poco que se había hecho para andar el camino de la igualdad.

Aclarar que dado que se trata de un borrador del plan de igualdad, que obviamente no está consensuado con la empresa, tampoco lo está con la representación de los trabajadores, es por ello que se han evitado varias de las cuestiones relativas a este aspecto, así como las cuestiones relativas a test que se pasarían a la plantilla acerca de cómo se ve la situación de igualdad en la planta.

Se trata del resultado de la observación del tiempo de prácticas.

Personalmente, creo que todas las opciones planteadas en este plan son viables y realizables sin demasiado presupuesto económico, y llevarían a la empresa a una situación más adecuada con respecto a la igualdad.

Si bien es cierto que la situación de esta empresa no es un hecho aislado en el sector en el que pertenece, es una más, con una situación similar. En el convenio que regula este sector no se indica apenas nada acerca de la Igualdad, y pasa de soslayo el tema del acoso, que no está regulado por ninguno de los artículos del convenio.

En cuanto a la cultura empresarial de esta empresa, sí se carga de buenas intenciones, pero creo que se trata de un simple “cumplimiento” de protocolo, no teniendo ningún tipo de repercusión real en las diferentes plantas.

La empresa no supera los 250 trabajadores, por ello no tiene obligación de realizar un plan de igualdad, no obstante sería oportuno realizarlo, en el plazo de un año, para mejorar la cuestión de igualdad.

Respecto al acoso, nunca se ha tenido constancia en la empresa de situaciones relativas al mismo, pero es adecuado tener este procedimiento, por mejorar el ambiente de la empresa y por depurar cargas legales en el caso de que se plantease alguna denuncia por acoso.

En resumen, bajo mi punto de vista, la aplicación de este borrador del plan de igualdad mejoraría notablemente la situación de la empresa, así como el ambiente de trabajo y, tal vez, la productividad que tanto preocupa ahora a todo este sector.