

ADMINISTRACIÓN AUTONÓMICA

NÚM. 2748

CONSEJERÍA DE ECONOMÍA, EMPRESAS Y EMPLEO DE CUENCA

ANUNCIO

Convenio o Acuerdo: PLAN DE IGUALDAD DE OPORTUNIDADES ASI COMO PROTOCOLO DE PREVENCION, DETECCION Y ACTUACION DEL ACOSO POR RAZON DE SEXO Y ACOSO SEXUAL DE LIMPIEZAS Y SERVICIOS DEL JUCAR, S.A.

Expediente: 16/11/0031/2019

Fecha: 14/11/2019

Asunto: RESOLUCIÓN DE INSCRIPCIÓN Y PUBLICACIÓN

Destinatario: BEATRIZ MARIA CALONGE PIZARRO

Código 16100012112019.

VISTO el texto del Plan de Igualdad de la empresa "LIMPIEZAS Y SERVICIOS DEL JÚCAR, S.A.", suscrito en fecha 15 de noviembre de 2018, de una parte, por la persona designada por la Dirección de la empresa, en representación de la misma y, de otra, por la representante legal de los trabajadores, en representación del colectivo laboral afectado, y de conformidad con lo dispuesto en el Real Decreto Legislativo 2/2015 de 23 de Octubre por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, el Art. 2º del Real Decreto 713/2010 de 28 de Mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo, el Real Decreto 384/1995 de 10 de Marzo sobre traspaso de funciones y servicios de la Administración del Estado a la Comunidad Autónoma de Castilla-La Mancha en materia de Trabajo, y el Decreto 56/2019, de 07/07/2019, por el que se establece la estructura orgánica y se fijan las competencias de los órganos integrados en la Consejería de Economía, Empresas y Empleo (D.O.C-M. de 08 de julio de 2019), en relación con el Decreto 99/2013 de 28/11/2013, de la Consejería de Empleo y Economía, por el que se atribuyen las competencias en materia de Cooperativas, Sociedades Laborales, Trabajo, Prevención de Riesgos Laborales y Empleo.

Esta Delegación Provincial de la Consejería de Economía, Empresas y Empleo

ACUERDA:

1º. – 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, así como su archivo y depósito en esta Delegación Provincial de la Consejería de Economía, Empresas y Empleo.

2ª- Disponer su publicación en el Boletín Oficial de la Provincia de Cuenca.

DIRECTOR PROVINCIAL,

OSCAR JAVIER MARTINEZ GARCIA

PLAN DE IGUALDAD LIMPIEZAS Y SERVICIOS DEL JÚCAR, S.A.

1. INTRODUCCION
2. PRINCIPIOS RECTORES
3. OBJETIVOS DEL PLAN DE IGUALDAD
4. AREAS DE ACTUACION
 - 4.1 PROCESO DE FORMACIÓN Y CONTRATACIÓN.
 - 4.2 CLASIFICACIÓN PROFESIONAL.
 - 4.3 FORMACIÓN.
 - 4.4 PROMOCIÓN PROFESIONAL.
 - 4.5 CONDICIONES DE TRABAJO INCLUIDA LA AUDITORIA SALARIAL HOMBRES/MUJERES.
 - 4.6 CORRESPONSABILIDAD DE LOS DERECHOS DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR Y LABORAL

- 4.7 INTERREPRESENTACIÓN FEMENINA
- 4.8 RETRIBUCIONES
- 4.9 PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO
- 4.10 COMUNICACIÓN Y CORRESPONSABILIDAD
- 5. SEGUIMIENTO Y EVALUACION
- 6. AMBITO DE APLICACIÓN Y DURACION

1. INTRODUCCION

1.1 CONTEXTO LEGAL

La entrada en vigor de la Ley Orgánica 3/2007 de 22 de mayo para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres, ha supuesto para las empresas de más de 250 trabajadores el deber de negociar un Plan de Igualdad. La Ley pretende así promover la adopción de medidas concretas a favor de la igualdad en las empresas, situando en el marco de la negociación colectiva la adopción de dichas medidas para que sean las partes negociadoras las que libre y responsablemente acuerden su contenido.

En base a lo anteriormente expuesto y más allá del requerimiento legal, no contando LIMPIEZAS Y SERVICIOS DEL JUCAR, S.A. con un número tal de trabajadores que le obligara a disponer de dicho plan, la dirección de la empresa ha determinado la conveniencia elaborar un Plan de Igualdad, que supone un compromiso para aplicar unas políticas de empleo tendentes a eliminar posibles situaciones de discriminación por razón de género, medidas que se contemplan para toda actividad desarrollada por la empresa y que afecta a todos los niveles jerárquicos.

La dirección de la empresa tiene el convencimiento de que la no discriminación, la igualdad y la conciliación del a vida familiar, laboral y personal, permiten valorar y optimizar las potencialidades y posibilidades de todo el capital humano de la empresa, lo cual contribuye aumentar la productividad así como atraer y motivar a los componentes de la plantilla incrementando en consecuencia su satisfacción con la empresa.

Así mismo y desde el punto de vista estrictamente legal, tampoco debemos dejar pasar el principio universalmente reconocido y regulado en el artículo 14 de la Constitución Española, el cual proclama el derecho a la igualdad y a la no discriminación por razón de sexo, así como el artículo 9.2 del mismo texto legal que consagra la obligación de los poderes públicos de promover las condiciones para que la igualdad del individuo y de los grupos en que se integra sea real y efectiva.

En la misma línea, y desde la órbita de la Unión Europea, contamos con el Tratado de Ámsterdam así como el Tratado de Roma, a través de los cuales se promueve la igualdad entre mujeres y hombres y la eliminación de las desigualdades entre unas y otros, convirtiéndose en un objetivo que debe integrarse en todas las políticas y acciones de la Unión y de sus miembros.

Igualmente, determinadas Directivas Comunitarias, entre otras, la 2002/79/CE y la 2004/113/CE, que tratan sobre aplicación del principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres en distintos ámbitos, han sido incorporadas al ordenamiento jurídico español por la Ley Orgánica 3/2007 para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.

La mencionada Ley Orgánica, entró en vigor el 22 de marzo de 2007, teniendo por objeto hace efectivo el derecho de igualdad de trato de oportunidades entre hombres y mujeres, en particular mediante la eliminación de la discriminación de la mujer, sea cual fuere su circunstancia o condición en cualquiera de los ámbitos de su vida y, singularmente, en las esferas políticas, civil, laboral, económica, social y cultural.

Como consecuencia de todo ello LIMPIEZAS Y SERVICIOS DEL JUCAR, S.A., ha procedido a elaborar el presente conjunto de medidas, realizando como paso previo un diagnóstico de la situación de igualdad por cada área de actividad de la empresa y acordando unas medidas de actuación, quedando todo ello incorporado al presente.

1.2 CONTEXTO EMPRESARIAL

En consonancia con la evolución legislativa, LIMPIEZAS Y SERVICIOS DEL JUCAR, S.A., ha mostrado siempre un compromiso con la igualdad de oportunidades y ha desarrollado diversas acciones que han promovido la integración laboral y social de personas discapacitadas.

La igualdad efectiva de oportunidades entre mujeres y hombres es y ha sido para la la Dirección de LIMPIEZAS Y SERVICIOS DEL JUCAR, S.A., una prioridad dentro del marco de su política general, encuadrándose dentro de la Responsabilidad Social Corporativa de la Empresa.

Así lo ha puesto de relieve con la introducción paulatina de medidas en materia de igualdad y conciliación de la vida laboral, personal y familiar, en aspectos tan relevantes como la flexibilidad de jornada, la incorporación de mujeres en puestos de responsabilidad, potenciando las bases imprescindibles para establecer unas relaciones basadas en la equidad, el respeto y la corresponsabilidad.

Así mismo, la empresa manifiesta su más profundo rechazo, así como tolerancia cero ante cualquier comportamiento o acción que constituya alguna de las modalidades de acoso sexual, moral y por razón de sexo, comprometiéndose a colaborar de manera efectiva, eficaz y firme, para prevenir, detectar, corregir y sancionar cualquier tipo de conducta constitutiva de acoso. Por ello, LIMPIEZAS Y SERVICIOS DEL JUCAR, S.A. dispone de un Protocolo de Actuación para la Prevención, Detección y Actuación ante Situaciones de Acoso por Razón de Sexo y Acoso Sexual.

Por lo expuesto, las presentes medidas tienen vocación de ser una herramienta efectiva de trabajo por la igualdad entre mujeres y hombres dentro de LIMPIEZAS Y SERVICIOS DEL JUCAR, S.A. por lo que, con este fin se deben regir los principios de funcionamiento en todos los procesos de la Compañía, velando por la no discriminación por razones de género en la operativa del día a día.

1.3 DIAGNOSTICO DE IGUALDAD

Como se indicó anteriormente, para la elaboración de este conjunto de medidas, se ha realizado un exhaustivo diagnóstico por áreas de actuación, de la situación real de la compañía en esta materia. Del diagnóstico de situación se desprende que las políticas en materia de igualdad que tiene LIMPIEZAS Y SERVICIOS DEL JUCAR, S.A. se caracterizan por su transversalidad y por su flexibilidad, vinculada esta última al hecho de que ha intentado adecuarse, en la medida de lo posible, a las necesidades de los empleados y las empleadas de la compañía.

Se ha analizado expresamente en el acceso a la empresa, en la promoción, la formación, la retribución, la conciliación de la vida laboral, personal y familiar y en la utilización de un lenguaje no sexista, puesto que este Plan de Igualdad tiene como vocación, convertirse en una herramienta efectiva de trabajo para la igualdad entre mujeres y hombres dentro de la empresa por lo que, con este fin continuista, se ha acordado constituir una Comisión de Igualdad, que se reunirá de forma periódica y velará por la realización de lo previsto en el mismo.

Se ha incluido expresamente: en la cultura y política empresarial; en la formación para facilitar el acceso a categorías profesionales superiores especialmente para el sexo infrarrepresentado; en la comunicación, imagen y lenguaje; en los procesos de gestión de recursos humanos; en la política y estructura retributiva; en las condiciones de trabajo; en la conciliación de la vida laboral y familiar; y en la prevención contra el acoso y la discriminación.

El mencionado Diagnostico ha tenido por objeto cumplir lo preceptuado por la LO 3/2007 y en concreto, realizar un análisis, atendiendo a:

- El principio de no discriminación, comprobando que no hay discriminación ni directa ni indirectamente, y que se toman decisiones no discriminatorias respecto al género.
- El principio de igualdad de oportunidades, realizando el análisis de prácticas que fomenten que las personas de uno y otro género tengan una situación equivalente.
- De acuerdo con los resultados de este análisis se han obtenido una serie de conclusiones y recomendaciones sobre la situación real de la empresa, así como la identificación de áreas que requieren de la puesta en marcha de acciones correctoras y/o impulsoras.
- Toda esta información de análisis y las conclusiones alcanzadas será presentada a la representación legal de los trabajadores.

1.4 CONTEXTO JURIDICO

Como consecuencia de todo ello y en cumplimiento de la LO 3/2007 LIMPIEZAS Y SERVICIOS DEL JUCAR, S.A. ha procedido a la elaborar del presente Plan de Igualdad, realizando como paso previo la realización de un diagnóstico de situación de la igualdad:

El diagnostico ha tenido por objeto cumplir lo preceptuado por la LO 3/2007 y en concreto, realizar un análisis atendiendo a:

- El principio de no discriminación, comprobando que no hay discriminación ni directa ni indirectamente, y que se toman decisiones no discriminatorias respecto al género.
- El principio de igualdad de oportunidades, realizando el análisis de prácticas que fomenten que las personas de uno y otro género tengan una situación equivalente.

Así, se ha analizado, tanto desde un punto de vista cuantitativo como cualitativo, la situación en relación con los siguientes ámbitos:

- Formación.
- Retribución.
- Tiempo de Trabajo y Conciliación.
- Comunicación y Corresponsabilidad
- Selección y contratación.
- Promoción.
- Violencia de Género.

2. PRINCIPIOS RECTORES

2.1. PRINCIPIO DE IGUALDAD DE TRATO ENTRE HOMBRES Y MUJERES

La igualdad de trato 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.

2.2. PRINCIPIO DE NO DISCRIMINACION DIRECTA POR RAZON DE SEXO

La discriminación directa por razón de sexo se define como la situación en que se encuentra una persona que sea o haya sido tratada, en atención a su sexo, de manera menos favorable que otra en situación comparable, así como todo trato desfavorable relacionado con el embarazo o maternidad.

2.3. PRINCIPIO DE NO DISCRIMINACION INDIRECTA POR RAZON DE SEXO

La discriminación indirecta por razón de sexo, se define como la situación en que una disposición, criterio o práctica pone a personas de un sexo en desventaja particular con respecto a personas de otro, salvo que dicha disposición, criterio o práctica pueda justificarse objetivamente en atención a una finalidad legítima y que los medios para alcanzar dicha finalidad sean necesarios y adecuados.

2.4. PRINCIPIO DE PROHIBICION DEL ACOSO SEXUAL

Se considera 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.

2.5. PRINCIPIO DE PROHIBICION DEL ACOSO POR RAZON DE SEXO

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

2.6. PRINCIPIO DE INDEMNIDAD FRENTE A REPRESALIAS

Supone la prohibición de cualquier trato adverso o efecto negativo que se produzca para 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 hombres y mujeres.

3. OBJETIVOS DEL PLAN DE IGUALDAD

El objetivo fundamental de este Plan de Igualdad es garantizar la igualdad real y efectiva de oportunidades entre mujeres y hombres dentro de LIMPIEZAS Y SERVICIOS DEL JUCAR, S.A., así como facilitar la conciliación de la vida laboral, personal y familiar.

Para ello, se establecen una serie de acciones, incluidas acciones positivas, encaminadas a conseguir una mayor presencia de las mujeres, en aquellas categorías profesionales en que se hallan infrarepresentadas, de forma que se tienda paulatinamente a la paridad entre hombres y mujeres.

En esta línea, se pretende asegurar la ausencia de procedimientos o políticas discriminatorias por razón de sexo en materia de selección, contratación, promoción y retribución.

Este Conjunto de Medidas persigue facilitar la conciliación de la vida laboral, personal y familiar de las personas que trabajan en LIMPIEZAS Y SERVICIOS DEL JUCAR, S.A. a través de medidas concretas que hagan compatibles y de la mejor manera posible, el ámbito laboral, personal y familiar.

Los objetivos planteados se llevarán a cabo en la medida en que los y las trabajadoras de la empresa se concienten de la necesidad y los beneficios de la diversidad de género en la empresa, lo cual se consigue con una labor continua de formación y sensibilización en materia de igualdad de oportunidades, marcándose dentro de estas medidas como uno de sus objetivos principales, la tarea de sensibilización, concienciación y comunicación a favor de la igualdad.

Partiendo de que se considera inaceptable cualquier tipo de situación de acoso sexual, acoso por razón de sexo o acoso moral, se pondrá en marcha un protocolo para la prevención del acoso en el trabajo y el establecimiento de un procedimiento para los casos que pudieran denunciarse con el que, respetando la privacidad de las partes, se pretende dar resolución a los conflictos con la mayor diligencia posible y que se adjunta a la presente Conjunto de Medidas.

PROPUESTAS DE PRINCIPIOS Y OBJETIVOS CONCRETOS DEL PLAN DE IGUALDAD:

Partiendo de los principios rectores anteriores y teniendo en cuenta los resultados del proceso de diagnóstico previo, los objetivos del presente Plan de Medidas de LIMPIEZAS Y SERVICIOS DEL JUCAR, S.A. son los siguientes:

- Favorecer la incorporación de hombres y mujeres a aquellos departamentos, perfiles o puestos de trabajo en los que estén subrepresentados, de acuerdo con la situación existente en cada caso dentro del mercado laboral.
- Formar y sensibilizar a los empleados de en materia de Igualdad haciendo especial hincapié en el colectivo de directivos y jefes de servicio que ostentan un gran poder de decisión y autonomía en la gestión de las personas a su cargo.
- Impulso claro del concepto de Igualdad de Oportunidades en los procesos de gestión de personas.
- Proyectar un posicionamiento en materia de Igualdad de Oportunidades sensibilizando externamente a las empresas del sector.
- Profundizar, mediante acciones concretas, en las necesidades de conciliación de la vida personal y profesional de la plantilla. Analizar asimismo, las posibilidades de atención de la compañía.
- Promover por la utilización de un lenguaje de unos sistemas de comunicación no sexistas.
- Prevenir y corregir cualquier comportamiento o acción que pudiera entrañar indicios de acoso sexual, acoso por razón de sexo, o discriminación en materia de género.
- Garantizar un seguimiento adecuado de la situación de la Igualdad en LIMPIEZAS Y SERVICIOS DEL JUCAR, S.A. y de la medición de la gestión/efectividad de las medidas adoptadas.
- Garantizar el funcionamiento de la Comisión de Igualdad de manera que los objetivos del Plan de Igualdad tengan el necesario impulso interno en la Organización y un adecuado seguimiento con objeto de asegurar su cumplimiento.

4. AREAS DE ACTUACION DEL PLAN DE IGUALDAD

AREAS DE ACTUACION DEL PLAN DE IGUALDAD:

En base a las conclusiones del Diagnóstico de Situación realizado, se determinan como áreas de actuación del Plan de Igualdad de LIMPIEZAS Y SERVICIOS DEL JUCAR, S.A. las siguientes:

- 4.1 Proceso de selección y contratación.
- 4.2 Clasificación profesional
- 4.3 Formación.
- 4.4 Promoción profesional
- 4.5 Condiciones de trabajo incluida la auditoria salarial entre mujeres y hombres
- 4.6 Corresponsabilidad de los derechos de la vida personal, familiar y laboral.
- 4.7 Interepresentación femenina
- 4.8 Retribuciones
- 4.9 Prevención del acoso sexual por razón de sexo
- 4.10 Comunicación y corresponsabilidad

4.1 SELECCIÓN Y CONTRATACION:

Diagnóstico:

Establecer criterios y mecanismos para facilitar el acceso de hombres y mujeres a los procesos de selección y promoción para los puestos de trabajo, dentro de su ámbito de influencia, donde estén subrepresentados de acuerdo con la situación existente en el mercado laboral.

Indicadores de gestión y seguimiento: seguimiento de un cuadro de indicadores desagregado por sexo que recoja:

411.-Número de candidatos y candidatas por puesto.

412.- Número de entrevistas realizadas para cada puesto de trabajo.

Medidas:

PRIMERA MEDIDA Compromiso de mantener una equidad en la igualdad de oportunidades de sexos en las ofertas de empleo.

Objetivos Eliminar cualquier discriminación en los requisitos de los puestos ofertados a través de cualquier medio evitando lenguaje sexista en la publicación de ofertas.

Descripción de la Medida Con el objetivo de evitar sesgos de género a la hora de la selección de personas en LIMPIEZAS Y SERVICIOS DEL JUCAR, S.A. y por ende en la contratación, se pretende mantener un compromiso de equidad a la hora de seleccionar los candidatos finales en los diferentes procesos de selección que puedan llevarse a cabo y revisar si los requerimientos exigidos para el puesto pudieran estar excluyendo a determinados colectivos por razón de sexo.

Los requisitos solicitados sólo podrán ser los necesarios para desempeñar las tareas a realizar en el puesto de trabajo ofertado.

Se revisará por el departamento de RRHH que las publicaciones de ofertas de empleo se ajusten a criterios de lenguaje no sexista.

Indicadores Número y porcentajes ofertas y/o candidaturas publicadas por LIMPIEZAS Y SERVICIOS DEL JUCAR, S.A., número de hombres y mujeres inscritos en las mismas y persona selecciona/o finalmente según el perfil y conocimientos requeridos para el puesto ofertado.

Colectivo Todos los candidatos que opten a las ofertas

Seguimiento Anualmente

SEGUNDA MEDIDA Compromiso de promover y facilitar la igualdad de oportunidades en la contratación y cobertura de puestos de trabajo, en las fases finales de los procesos de selección.

Objetivos Eliminar cualquier discriminación en los requisitos de selección exigidos en las candidaturas publicadas para cobertura de puesto de trabajo, incurriéndose únicamente en criterios objetivos de conocimientos, perfil, experiencia y cualquier otro que el puesto en cuestión pudiera requerir.

Descripción de la Medida Con el objetivo de evitar sesgos de género a la hora de la selección del personal inscrito en una oferta y/o candidatura, siempre de acuerdo con el perfil requerido y los conocimientos exigidos para el puesto de trabajo en cuestión, se optará preferentemente por la contratación del género menos representado en ese puesto de trabajo concreto.

Indicadores Número y Porcentajes de mujeres y hombres que se han incorporado en el semestre en comparación con las candidaturas presentadas en los diferentes canales de empleo de cada una de las empresas y de distintos puestos de trabajo.

Colectivo Candidatos dentro del proceso de selección

Seguimiento Anualmente

4.2 CLASIFICACIÓN PROFESIONAL:

Diagnóstico:

LIMPIEZAS Y SERVICIOS DEL JUCAR, S.A., cuenta con un sistema de clasificación profesional de manera que todos los trabajadores y trabajadoras se organizan en función de las funciones y de las circunstancias de los servicios, con el fin de evitar cualquier discriminación.

Regular un sistema de clasificación profesional que garantice la no discriminación por género debe cumplirse como una máxima para esta entidad.

Medidas:

MEDIDA Adoptar la medida de que en condiciones equivalentes de idoneidad y competencia para el puesto de trabajo, accedan mujeres a las vacantes de puestos en los que estén subrepresentadas, incluyendo puestos de dirección y mandos responsables.

Objetivos	Equiparación de hombre y mujeres en todos los estamentos de la empresa, especialmente en aquellos de dirección y responsabilidad
Descripción de la Medida	Procesos de selección y clasificación profesional no discriminatorios
Indicadores	Representantes por sexo en los cargos de decisión de la empresa
Colectivo	Mandos intermedios de la plantilla de LIMPIEZAS Y SERVICIOS DEL JUCAR, S.A.
Seguimiento	Anualmente

4.3 FORMACIÓN:**Diagnóstico:**

LIMPIEZAS Y SERVICIOS DEL JUCAR, S.A., cuenta con un posicionamiento claro en materia de Igualdad de Oportunidades, favorecedor de dichas políticas.

No obstante lo anterior, el contenido de este ámbito consiste en dar a conocer y sensibilizar a los empleados en materia de igualdad, especialmente en la atención del colectivo de directivos y mandos intermedios que ostentan un amplio poder de decisión y autonomía en el desarrollo de las personas a su cargo.

Medidas:

PRIMERA MEDIDA Formación en materia de igualdad dirigida a mandos intermedios: formación en la materia en cadena

Objetivos	Formación en materia de igualdad oportunidades y trato, dirigida a los mandos intermedios, consiguiendo así una formación en cadena en la materia.
Descripción de la Medida	Establecer una serie de cursos formativos para una formación específica en la materia, dirigida concretamente a los mandos intermedios.
Indicadores	Número de mandos intermedios formados.
Colectivo	Mandos intermedios de la plantilla de LIMPIEZAS Y SERVICIOS DEL JUCAR, S.A.
Seguimiento	Anualmente

SEGUNDA MEDIDA Compromiso sensibilizar en materia de igualdad en la empresa.

Objetivos	Establecer Tool box meeting semestrales en materia de igualdad.
Descripción de la Medida	Tool Box meeting o "charlas a pie de tajo" es una herramienta para dejar plasmado lo que en numerosas ocasiones ya venimos realizando en los centros de trabajo para mantener la conciencia de las medidas de igualdad buscando que los trabajadores participen para mantener los criterios de igualdad en la organización.
Indicadores	Número de participantes por género. Número de Tool Box Meeting realizados en los centros de trabajo.
Colectivo	Toda la plantilla de LIMPIEZAS Y SERVICIOS DEL JUCAR
Seguimiento	Anualmente

4.4 PROMOCION PROFESIONAL:**Diagnóstico:**

LIMPIEZAS Y SERVICIOS DEL JUCAR, S.A., cuenta con una definición de los distintos puestos de trabajo y sus funciones.

Medidas:

MEDIDA Dar a conocer el sistema de promoción profesional

Objetivos	Posibilitar el acceso a los puestos de trabajos promocionables a todos los miembros de la empresa
-----------	---

Descripción de la Medida Establecer un sistema de comunicación de los puestos en promoción.

Indicadores Comunicaciones realizadas en los distintos procesos de promoción

Colectivo Todos los trabajadores de la plantilla de LIMPIEZAS Y SERVICIOS DEL JUCAR, S.A.

Seguimiento Anualmente

4.5 CONDICIONES DE TRABAJO Y AUDITORIA SALARIAL ENTRE HOMBRES Y MUJERES

Diagnóstico:

LIMPIEZAS Y SERVICIOS DEL JUCAR, S.A. no cuenta con una política de retribución, para el personal con salario pactado, formalizada ni que tenga en cuenta la contribución meritocracia como criterio retributivo.

El 93% de la plantilla se rige por los criterios de convenio, por lo que la compañía no discrimina en este sentido.

El objetivo de este ámbito es garantizar criterios objetivos en materia de retribución que reconozcan la contribución a la compañía y garanticen un alineamiento de mercado.

Medidas:

MEDIDA Diagnóstico de sueldos medios

Objetivos Intentar combatir, en la medida de lo posible y dentro de las posibilidades que desde las políticas salariales de la empresa se nos permiten, la discriminación salarial por razón de sexo.

Descripción de la Medida Información y sensibilización sobre la discriminación salarial, dirigida a todos los trabajadores de LIMPIEZAS Y SERVICIOS DEL JUCAR, S.A.

Potenciación de la vigilancia del cumplimiento de la normativa vigente en materia de igualdad salarial, reforzando la colaboración entre los distintos departamentos competentes.

Asesoramiento especializado a las mujeres víctimas de discriminación retributiva y divulgación de sus derechos.

Indicadores Número de mujeres asesoradas, si se diera el caso. Número de trabajadores informados en la materia.

Colectivo Personal de plantilla de LIMPIEZAS Y SERVICIOS DEL JUCAR, S.A

Seguimiento Anualmente

4.6 CORRESPONSABILIDAD DE LOS DERECHOS DE LA VIDA PERSONAL, LABORAL Y FAMILIAR:

Diagnostico:

LIMPIEZAS Y SERVICIOS DEL JUCAR, S.A. muestra un compromiso con la corresponsabilidad de la vida personal, laboral y familiar.

El objetivo de este ámbito consiste en potenciar, la adopción de medidas en este ámbito y llevando a cabo labores de sensibilización en dicha materia.

Medidas:

MEDIDA Facilitar la conciliación de la vida personal y laboral del personal de LIMPIEZAS Y SERVICIOS DEL JUCAR, S.A

Objetivos Mantener el compromiso que venía teniendo LIMPIEZAS Y SERVICIOS DEL JUCAR, S.A con los trabajadores de estructura a través de un paquete de medidas de conciliación de vida personal y laboral, que englobe además las descritas en la primera medida

Descripción de la Medida Para el personal de la oficina Central y las diferentes Delegaciones y Oficinas, en definitiva personal de estructura, la empresa mantiene un calendario laboral con horario flexible en la entrada y salida a la jornada laboral, que permite la conciliación de la vida laboral y personal.

Indicadores Número de mujeres y número de hombres que se han beneficiado de las medidas de conciliación de la vida personal y laboral.

Colectivo Toda la plantilla de estructura adscrita a oficinas centrales y delegaciones de LIMPIEZAS Y SERVICIOS DEL JUCAR, S.A

Seguimiento Anualmente

4.7 INTERREPRESENTACIÓN FEMENINA:**Diagnostico:**

LIMPIEZAS Y SERVICIOS DEL JUCAR, S.A. muestra un compromiso con la corresponsabilidad e interrepresentación femenina.

El objetivo de este ámbito consiste en mantener y potenciar, la adopción de medidas en este ámbito y llevando a cabo labores de sensibilización en dicha materia.

Medidas:**MEDIDA Compromiso de promover y facilitar la igualdad de oportunidades en los órganos de representación de la empresa**

Objetivos Mantener la hasta ahora presente representación de ambos sexos en los órganos de representación de la empresa

Descripción de la Medida Velar por el especial cumplimiento de la interrepresentación de los distintos sexos en la empresa

Indicadores Número y Porcentajes de mujeres y hombres que se han incorporado a los órganos de representación.

Colectivo Miembros de los órganos de representación.

Seguimiento Anualmente

4.8. RETRIBUCIONES:**Diagnostico:**

LIMPIEZAS Y SERVICIOS DEL JUCAR, S.A. da cumplimiento al principio de igualdad retributiva que lleva implícito que los trabajadores y las trabajadoras a los que se aplica deben encontrarse en una situación idéntica o comparable entendiéndose la necesidad de igualdad de retribución por un trabajo de igual valor.

El objeto de este ámbito es continuar con esta medida ya implantada en la empresa y controlar su cumplimiento.

Medidas:**MEDIDA Evitar cualquier diferencia salarial por razón de sexo**

Objetivos Hacer de la igualdad retributiva una seña de identidad de la empresa

Descripción de la Medida Erradicar cualquier brecha salarial por razón de sexo o género.

Indicadores Llevar a cabo desde el departamento de RRHH un control de la corresponsabilidad salarial entre hombres y mujeres

Colectivo Toda la plantilla de LIMPIEZAS Y SERVICIOS DEL JUCAR, S.A.

Seguimiento Anualmente

4.9. PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DEL SEXO**Diagnostico:**

LIMPIEZAS Y SERVICIOS DEL JUCAR, S.A. muestra un compromiso explícito en prevenir el acoso sexual y por razón de sexo.

El objetivo de este ámbito consiste en concienciar, en el mencionado ámbito todos los aspectos relacionados con la Prevención del acoso sexual y por razón de sexo.

Medidas:**MEDIDA Comunicación en materia de acoso sexual y por razón de sexo**

Objetivos Informar y prevenir a todos los trabajadores de la empresa de cualquier situación con esta causa y su apoyo a las mujeres que sufran estas situaciones

Descripción de la Medida A través de la formación en materia de igualdad, la detección anticipada de mujeres que pudieran estar siendo víctimas de acoso sexual y por razón de sexo

Informar internamente a toda la plantilla de los derechos que asisten a las mujeres víctimas de acoso sexual y por razón de sexo, asesorando de los mismos una vez detectada esta situación.

Facilitar el cambio de centro de trabajo y/o turno de trabajo así como el cambio de provincia a las trabajadoras víctimas de estas situaciones en la medida de lo posible y siempre que la operativa y organización lo permitan.

Acogimiento prioritario de la trabajadora víctimas.

Adelantar el abono de las gratificaciones extraordinarias (pagas extras) a la trabajadora víctima de violencia de género, previo acuerdo escrito entre las partes y regulación.

Indicadores Seguimiento del número de casos habidos en la empresa y concesión por la empresa, por parte del Comité de Seguimiento.

Colectivo Toda la plantilla de LIMPIEZAS Y SERVICIOS DEL JUCAR, S.A.

Seguimiento Anualmente

4.10. COMUNICACION Y CORRESPONSABILIDAD:

Diagnostico:

LIMPIEZAS Y SERVICIOS DEL JUCAR, S.A. no cuenta con un manual con directrices para el uso de un lenguaje no sexista, disponiendo en ocasiones, de textos que presentan cierto sesgo discriminatorio.

El objeto de este ámbito es llevar a cabo una labor de sensibilización y formación de los empleados, especialmente directivos y mandos intermedios, en materia de igualdad, estableciendo pautas en este sentido.

Medidas:

PRIMERA MEDIDA Comunicación del Plan de Igualdad y Protocolo de Acoso

Objetivos Hacer llegar a toda la organización el Plan de Igualdad, Protocolo de Acoso y PAE (Programa de Apoyo al Empleado) así como mantener procesos que apoyen totalmente la igualdad de oportunidades entre los trabajadores.

Descripción de la Medida Reuniones de empresa para la concienciación y dar publicidad del Plan de Igualdad a través de los RLT.

Indicadores Muestra aleatoria de información de la empresa en diferentes canales de flujo de la información y análisis de la misma en materia de igualdad.

Número de publicaciones en los diferentes medios que traten explícitamente de algún aspecto en tema de igualdad con respecto al año anterior.

Colectivo Toda la plantilla de LIMPIEZAS Y SERVICIOS DEL JUCAR, S.A.

Seguimiento Anualmente

SEGUNDA MEDIDA Comunicación, seguimiento y concienciación de las medidas propuestas en el Plan de Igualdad

Objetivos Sensibilizar y concienciar a los empleados de la empresa de las medidas que componen el Plan de Igualdad, así como realizar el seguimiento para el cumplimiento de las mismas.

Descripción de la Medida Designar un comité que realice el seguimiento de las medidas adoptar o ya adoptadas en el Plan de Igualdad.

Transmitir y comunicar a través e los directivos y mandos intermedios para transmitir y comunicar las políticas y medidas de igualdad de la empresa.

Realizar las evaluaciones de las medidas propuestas en el Plan de Igualdad en el periodo de tiempo previsto y convenido.

Indicadores Número evaluaciones llevadas a cabo por el comité en el seguimiento de las medidas propuestas.

Número de acciones formativas o "Tool Box Meeting" que se realizan en materia de comunicación y transmisión de la información relativa a las medidas del Plan de Igualdad.

Colectivo Toda la plantilla de LIMPIEZAS Y SERVICIOS DEL JUCAR, S.A.

Seguimiento Anualmente

5 SEGUIMIENTO Y EVALUACION

El artículo 46 de la LO 3/2007 establece que los Planes de Igualdad fijarán los objetivos concretos de igualdad a alcanzar, las estrategias y practicas a adoptar para su consecución, así como el establecimiento de sistemas eficaces de seguimiento y evaluación de los objetivos fijados.

El objetivo de éste área consiste en establecer sistemas eficaces de seguimiento y evaluación de los objetivos fijados en este plan, así como garantizar el cumplimiento en el tiempo de principios y políticas en materia de igualdad.

Acciones:

Constitución y designación de la Comisión de Seguimiento del Plan de Igualdad constituida por seis miembros, siendo paritaria entre empresa y RLT:

- Ser interlocutores e intermediarios entre Compañía y Trabajadores en temas relacionados con la Igualdad.
- Velar por el cumplimiento de las políticas y medidas establecidas en materia de Igualdad de Oportunidades.
- Participar en el diseño e implantación de medidas de igualdad.
- Participar en la comunicación y formación a los empleados sobre la situación en materia de igualdad en la empresa.
- Canalizar los eventuales casos de acoso y discriminación a la Dirección de RRHH
- Hacer un seguimiento anual de los indicadores de igualdad para garantizar el cumplimiento de ésta en el tiempo.

Para el ejercicio de sus funciones, la Comisión de Igualdad se reunirá anualmente de forma ordinaria, pudiendo celebrarse reuniones extraordinarias a petición razonada de cualquiera de las dos representaciones.

Esta comisión de seguimiento velará por el contenido del Plan de Igualdad y tendrá como cometido principal entre otros el de evaluar periódicamente la evolución de la igualdad de oportunidades en LIMPIEZAS Y SERVICIOS DEL JUCAR, S.A. Para ello:

- Se medirá anualmente el cuadro de indicadores propuesto en el presente documento.
- Se realizará periódicamente un diagnostico del plan de igualdad.
- Esta evaluación tendrá carácter global y es independiente del seguimiento del cumplimiento de los objetivos del presente Plan y de cada una de las medidas en él recogidas.

6 AMBITO DE APLICACIÓN Y DURACION

El presente Plan de Igualdad será de aplicación a todos los empleados de LIMPIEZAS Y SERVICIOS DEL JUCAR, S.A

El presente Plan de Igualdad, entra en vigor con fecha de efectos del 1 de enero de 2019 y su vigencia se extenderá hasta la revisión del mismo en otro documento que actualice su contenido.

<p>Elaborado por:</p>  <p>SERVICIO DE PREVENCIÓN MANCOMUNADO Cuenca, a 21 de diciembre de 2018</p>	<p>Aprobado por:</p>  <p>DIRECCIÓN Cuenca, a 21 de diciembre de 2018</p>
---	--

LIMPIEZAS Y SERVICIOS DEL JUCAR, S.A.

PROTOCOLO DE PREVENCIÓN, DETECCIÓN Y ACTUACIÓN DEL ACOSO POR RAZON DE SEXO Y ACOSO SEXUAL

ÍNDICE

1. Ámbito de aplicación y objeto
2. Objetivo General
3. Objetivos Específicos
4. Marco Legislativo
5. Definición de acoso sexual y acoso por razón de sexo
6. Tipología de acosos sexistas
7. Conductas que no constituyen acoso sexual
8. Consecuencias psicológicas, físicas y laborales
9. Perfil habitual de la víctima
10. Implantación de la cultura preventiva
11. Formación
12. Información y difusión del protocolo
13. Procedimiento de actuación
 - I. COMISION DE INSTRUCCION
 - II. PROCEDIMIENTO DE DENUNCIA
 - III. VIAS DE RESOLUCION DEL CONFLICTO.
 - IV. LEGITIMACIÓN PARA DENUNCIAR
 - V. DERECHOS Y DEBERES DE VICTIMA, ACOSADOR Y OTROS PARTICIPES EL ALGUNA DE LAS FASES DEL PRO-TOCOLO
14. Política de empresa-Declaración de principios
15. Modelos

<p>Elaborado por:</p>  <p>SERVICIO DE PREVENCIÓN MANCOMUNADO Cuenca, a 21 de diciembre de 2018</p>	<p>Aprobado por:</p>  <p>DIRECCIÓN Cuenca, a 21 de diciembre de 2018</p>
---	--

1. AMBITO DE APLICACIÓN Y OBJETO

a) Ámbito de aplicación

El presente protocolo sería aplicable para todos los centros de trabajo de la empresa LIMPIEZAS Y SERVICIOS DEL JUCAR, S.A.

b) Objeto

La Ley 31/95 de Prevención de Riesgos Laborales, exige a todas las organizaciones laborales, incluidas las Administraciones Públicas, el deber de vigilar y mejorar las condiciones de trabajo de sus empleados, haciendo desaparecer los riesgos o minimizando aquellos que no se puedan eliminar. La protección se debe de realizar no solo frente a los riesgos de carácter físico, sino también sobre aquellos riesgos que puedan causar un deterioro psíquico en la salud de los trabajadores.

Dentro de este contexto que nos marca la Ley 31/95, esta Entidad se compromete a poner en marcha procedimientos que nos permitan prevenir, detectar y erradicar los riesgos psicosociales de los trabajadores y en especial el proceso de actuación ante las conductas que supongan un acoso laboral.

La publicación de la Ley Orgánica 3/2007 de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, ha venido a reforzar la voluntad de la dirección de la empresa de orientar su política de recursos humanos hacia una tolerancia cero ante posibles supuestos discriminatorios o de trato lesivo que pueda producirse en su seno.

Consecuentemente el objeto de este procedimiento es incorporar al orden normativo interno los supuestos de discriminación o de trato lesivo que se protegen en la precitada Ley Orgánica 3/2007, así como garantizar una protección eficaz en materia de seguridad y salud de los trabajadores conforme al art. 14 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales. Concretamente se articularán los mecanismos necesarios para recabar, analizar y resolver sobre las denuncias de los trabajadores en supuestos de acoso en el trabajo y mas en concreto situaciones de acoso sexual y acoso por razón de sexo.

Serán objeto de tramitación conforme a este procedimiento los siguientes supuestos discriminatorios o lesivos contra los derechos de los trabajadores:

1. Los supuestos de discriminación por razón de género, raza, religión, opinión o cualquier otra condición o circunstancia personal o social.
2. Los supuestos de acoso sexual y acoso por razón de sexo, en los términos que establece la Ley Orgánica 3/2007.
3. Los supuestos de discriminación por embarazo o maternidad.
4. Los supuestos de tratos adversos o efectos negativos ante denuncias de situaciones discriminatorias o lesivas ante el principio de igualdad entre mujeres y hombres.
5. Los supuestos de falta de respeto o consideración debida y los de trato vejatorio o humillante.
6. Los supuestos de acoso laboral o "mobbing".
7. Cualquier otra situación que pueda producir un deterioro del clima laboral, de la igualdad de derechos y la cordialidad que inspira la política de recursos humanos de LIMPIEZAS Y SERVICIOS DEL JUCAR, S.A.

Para que estas situaciones discriminatorias o lesivas sean objeto de tratamiento conforme a este procedimiento, deberán producirse en el ámbito de las relaciones laborales de la empresa.

Para el desarrollo de todo lo expuesto anteriormente, es necesaria una regulación específica que avale lo expuesto, para lo cual se aprueba el presente protocolo.

2. OBJETIVO GENERAL

Implantar en la Organización las medidas necesarias que prevengan, eviten y erradiquen el acoso laboral; determinando aquellas actuaciones que sean necesarias para la investigación, persecución y sanción de dichas conductas en caso de que se produzcan, facilitando a los trabajadores el procedimiento adecuado para presentar sus quejas, mediante la implantación y divulgación del presente Protocolo.

3. OBJETIVOS ESPECÍFICOS

- a. Realizar una distribución efectiva de normas y valores en todos los niveles de la organización.
- b. Especificar los tipos de acciones que son aceptables y aquellas que no lo son.
- c. Indicar cómo y dónde pueden obtener ayuda las víctimas.
- d. Asegurar las vías para resolver los conflictos de forma objetiva y democrática.

- e. Promover e implantar formación adecuada para la resolución de conflictos y estilos de dirección entre los mandos y responsables de la organización.
- f. Promover e implantar mecanismos ágiles y rápidos para la denuncia e investigación de estas conductas que respeten los derechos de ambas partes y garanticen la confidencialidad de los datos obtenidos en la investigación de tales denuncias.
- g. Dar a conocer el procedimiento para formular quejas.
- h. Garantizar el derecho a quejarse sin represalias.
- i. Mantener la confidencialidad.
- j. No exponer a la víctima a careos innecesarios con el agresor.
- k. Poner ayuda a disposición de acosado y acosador.
- l. Garantizar el conocimiento y respeto de las normas y los valores de la organización por parte de todos los empleados.
- m. Mejorar la responsabilidad y la competencia de la dirección a la hora de abordar los conflictos y la comunicación.
- n. Implicar a toda la organización en la prevención del acoso laboral.
- o. Implantación de la cultura preventiva en todos los estamentos de la organización.

4. MARCO LEGISLATIVO

La Constitución Española reconoce como derechos fundamentales la dignidad de las personas, los derechos inviolables que le son inherentes, el libre desarrollo de la personalidad (artículo 10.1), la igualdad y la no discriminación por razón de sexo en sentido amplio (artículo 14), el derecho a la vida y a la integridad física y moral, así como a no ser sometidos a tratos degradantes (artículo 15), el derecho al honor, a la intimidad personal y familiar y a la propia imagen (artículo 18.1). El artículo 35.1 de la Constitución incorpora a su vez, el derecho a la no discriminación por razón de sexo en el ámbito de las relaciones de trabajo.

Además en su artículo 9.2 dispone que corresponde a los poderes públicos promover las condiciones para que la libertad y la igualdad del individuo y de los grupos en que se integra sean reales y efectivas; remover los obstáculos que impidan o dificulten su plenitud y facilitar la participación de todos los ciudadanos en la vida política, económica, cultural y social. El artículo 10.1 de la Constitución también impone a los poderes públicos el deber de proteger la dignidad de la persona que se ve afectada por tratos discriminatorios.

La Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, da un gran paso prohibiendo expresamente el acoso sexual y el acoso por razón de sexo, así como definiendo estas conductas (artículos 7, 8, 48 y 62).

El artículo 48 de la citada Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, establece que las empresas deberán promover condiciones de trabajo que eviten el acoso sexual y el acoso por razón de sexo y arbitrar procedimientos específicos para su prevención y para dar cauce a las denuncias o reclamaciones que puedan formular quienes hayan sido objeto del mismo, debiendo negociarse con los representantes de los trabajadores las medidas que se implanten.

El acoso sexual y por razón de sexo en el ámbito laboral debe ser entendido como una manifestación más de discriminación, por cuanto que contribuye a un mantenimiento de la desigualdad en el mercado de trabajo.

El acoso sexual supone la vulneración de derechos fundamentales de las personas, como son el derecho a la dignidad, a la intimidad, a la libertad sexual, a la no discriminación por razón de sexo, a la salud y a la seguridad en el trabajo.

A través del desarrollo de un protocolo para la prevención del acoso sexual y el acoso por razón de sexo, las distintas organizaciones en el ámbito laboral dejan expresa constancia de su intención de adoptar, en el marco de sus responsabilidades, cuantas medidas sean necesarias para impulsar un ambiente de trabajo libre de acoso, no permitiendo ni consintiendo conductas de esta naturaleza.

Que en el marco laboral se consiga un clima positivo y saludable es una responsabilidad de todas las personas que forman parte de las empresas, para ello se expresará el compromiso de la Dirección, de las personas que componen la representación legal de la plantilla y del conjunto de la plantilla.

En el artículo 48 de la Ley Orgánica 3/2007, se establece la obligación negociar las medidas que se adopten con la representación legal de la plantilla, tales como la elaboración y difusión de códigos de buenas prácticas, la realización de campañas informativas o acciones de formación. La representación legal de la plantilla contribuirá en la prevención del acoso sexual y el acoso por razón de sexo mediante la sensibilización de las trabajadoras y trabajadores 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.

Solo a través de una implicación conjunta de todas las partes se puede alcanzar un entorno libre de cualquier actuación o comportamiento, que directa o indirectamente suponga una discriminación en el entorno laboral.

5. DEFINICIÓN DE ACOSO SEXUAL Y ACOSO POR RAZON DE SEXO

La Directiva 2006/54/CE y la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, consideran que el acoso sexual y el acoso por razón de sexo son conductas discriminatorias, y definen estas conductas estableciendo medidas para prevenirlas y en su caso, combatirlas. En concreto, la Ley Orgánica citada hace a su vez la distinción de discriminación por embarazo o maternidad en sus artículos 7 y 8. Por su parte el artículo 9 garantiza la indemnidad frente a posibles represalias.

A los efectos de este protocolo, y en todo caso, es plenamente aplicable lo dispuesto en la citada Ley Orgánica.

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.

(Art. 7.4 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la Igualdad efectiva de mujeres y hombres)

Ambas modalidades de acoso se considerarán discriminatorias y pueden producirse entre personas de igual o distinto nivel jerárquico, tengan o no una relación de dependencia dentro de la estructura orgánica de la empresa.

1. ¿Qué es acoso sexual?

El acoso sexual es cualquier comportamiento, verbal o físico, de naturaleza sexual que tenga el propósito o produzca el efecto de atentar contra la dignidad de una persona, en particular cuando se crea un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo.

(Art. 7.1 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la Igualdad efectiva de mujeres y hombres)

2. ¿Qué es acoso por razón de sexo?

Acoso por razón de sexo es 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.

(Art. 7.2 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la Igualdad efectiva de mujeres y hombres)

3. ¿Qué es la discriminación por embarazo o maternidad?

Todo trato desfavorable a las mujeres relacionado con el embarazo o maternidad también constituye discriminación directa por razón de sexo.

(Art. 8 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres)

4. ¿Cómo distinguir una situación de acoso sexual, acoso moral y mobbing?

Para saber si se sufre una situación de acoso sexual se debe atender al criterio establecido por la Organización Internacional del Trabajo (OIT) en su Convenio 111 y la Recomendación de las Comunidades Europeas 92/131, de 27 de noviembre de 1991, que establecen que se tiene que dar tres situaciones:

- Un comportamiento de carácter sexual.
- Es indeseada, irrazonable y ofensiva para la persona objeto de ésta.
- Dicha conducta crea un entorno laboral intimidatorio, hostil y humillante para la persona que es objeto de ella.

“La diferencia que se establece entre acoso sexual y acoso por razón de sexo, es que mientras la primera se circunscribe al ámbito de lo sexual, el acoso por razón de sexo supone un tipo de situaciones laborales discriminatorias mucho más amplias sin tener por que existir intencionalidad por parte de la persona agresora.”

El acoso moral, no debe ser confundido con el acoso sexual y acoso por razón de sexo. Así, se entiende por acoso moral toda conducta, práctica o comportamiento, realizada en el seno de una relación de trabajo, que suponga directa o indirectamente un menoscabo o atentado contra la dignidad de la persona trabajadora, a quién se intenta someter emocional y psicológicamente de forma violenta u hostil, y que persigue anular su capacidad, promoción profesional o su permanencia en el puesto de trabajo, afectando negativamente al entorno laboral

6. TIPOLOGÍA DE ACOSOS SEXISTAS

Es difícil hacer una relación de los diferentes actos y comportamientos que se pueden considerar acoso sexual o acoso por razón de sexo, pero a modo de ejemplo y sin que se pueda considerar una relación excluyente o limitadora podemos enumerar algunos comportamientos que de forma directa o en combinación con otros, pueden evidenciar la existencia de una conducta de acoso sexual y de acoso por razón de sexo.

Tipologías de acoso sexual:

CONDUCTAS VERBALES

- ⇒ Bromas sexuales ofensivas y comentarios sobre la apariencia física o condición sexual de la trabajadora o el trabajador.
- ⇒ Comentarios sexuales obscenos.
- ⇒ Preguntas, descripciones o comentarios sobre fantasías, preferencias y habilidades/capacidades sexuales.
- ⇒ Formas denigrantes u obscenas para dirigirse a las personas.
- ⇒ Difusión de rumores sobre la vida sexual de las personas.
- ⇒ Comunicaciones (llamadas telefónicas, correos electrónicos, etc...) de contenido sexual y carácter ofensivo.
- ⇒ Comportamientos que busquen la vejación o humillación de la persona trabajadora por su condición sexual.
- ⇒ Invitaciones o presiones para concertar citas o encuentros sexuales.
- ⇒ Invitaciones, peticiones o demandas de favores sexuales cuando estén relacionadas, directa o indirectamente, a la carrera profesional, la mejora de las condiciones de trabajo o la conservación del puesto de trabajo.
- ⇒ Invitaciones persistentes para participar en actividades sociales o lúdicas, aunque la persona objeto de las mismas haya dejado claro que resultan no deseadas e inoportunas.

CONDUCTAS NO VERBALES

- ⇒ Uso de imágenes, gráficos, viñetas, fotografías o dibujos de contenido sexualmente explícito o sugestivo.
- ⇒ Gestos obscenos, silbidos, gestos o miradas impúdicas.
- ⇒ Cartas, notas o mensajes de correo electrónico de carácter ofensivo de contenido sexual.
- ⇒ Comportamientos que busquen la vejación o humillación de la persona trabajadora por su condición sexual.

CONDUCTAS DE CARÁCTER FÍSICO

- ⇒ Contacto físico deliberado y no solicitado (pellizcar, tocar, masajes no deseados, etc...) o acercamiento físico excesivo o innecesario.
- ⇒ Arrinconar o buscar deliberadamente quedarse a solas con la persona de forma innecesaria.
- ⇒ Tocar intencionadamente o "accidentalmente" los órganos sexuales.

Tipologías de acoso por razón de sexo:

- ⇒ Uso de conductas discriminatorias por el hecho de ser mujer u hombre.
- ⇒ Bromas y comentarios sobre las personas que asumen tareas que tradicionalmente han sido desarrolladas por personas del otro sexo.
- ⇒ Uso de formas denigrantes u ofensivas para dirigirse a personas de un determinado sexo.
- ⇒ Utilización de humor sexista.
- ⇒ Ridiculizar y despreciar las capacidades, habilidades y potencial intelectual de las mujeres.
- ⇒ Realizar las conductas anteriores con personas lesbianas, gays, transexuales o bisexuales.
- ⇒ Evaluar el trabajo de las personas con menosprecio, de manera injusta o de forma sesgada, en función de su sexo o de su inclinación sexual.
- ⇒ Asignar tareas o trabajos por debajo de la capacidad profesional o competencias de la persona.
- ⇒ Trato desfavorable por razón de embarazo o maternidad.
- ⇒ Conductas explícitas o implícitas dirigidas a tomar decisiones restrictivas o limitativas sobre el acceso de la persona al empleo o a su continuidad en el mismo, a la formación profesional, las retribuciones o cualquier otra materia relacionada con las condiciones de trabajo.

Tipologías de acoso por razón de sexo a causa del embarazo o la maternidad

- ⇒ Asignar un trabajo de responsabilidad inferior a su capacidad o categoría profesional.
- ⇒ Atribuir tareas sin sentido, imposibles de lograr o con plazos irracionales.

⇒ Impedir deliberadamente su acceso a los medios adecuados para realizar su trabajo (información, documentos, equipamiento, etc...).

⇒ Denegarle arbitrariamente permisos o licencias a las que tiene derecho.

A modo de síntesis de este apartado podemos añadir que el acoso sexual se distingue de las aproximaciones libremente expresadas y recíprocas en la medida en que el acoso no es deseado por la persona que es objeto del mismo. Por lo tanto, no será obstáculo para que se dé tal consideración el hecho de que el emisor@ de tales conductas valore sus comportamientos como no ofensivos o molestos, puesto que la principal característica del acoso sexual es que es indeseado por parte de la persona objeto del mismo, y corresponde a cada individu@ determinar el comportamiento que le resulta ofensivo.

7. CONDUCTAS QUE NO CONSTITUYEN ACOSO SEXUAL

- Relaciones sexuales de común acuerdo y sin coacción.
- Pedir a un compañero que salga con uno, a no ser que las peticiones sean reiteradas y rehusadas repetidamente por la víctima y dificulten que ésta pueda cumplir con su trabajo.
- El flirteo o el comportamiento romántico siempre que sea bien acogida por la persona objeto del mismo.
- La atención sexual no considerada desagradable o molesta por la persona objeto de la misma.

8. CONSECUENCIAS PSICOLÓGICAS, FÍSICAS Y LABORALES

Las consecuencias afectan fundamentalmente a la víctima aunque pueden darse consecuencias negativas sobre quienes, en su entorno, conocen el problema o son testigos del acoso. La afectación puede ser psicológica, física y laboral.

- Sentimiento de impotencia y desesperación.
- Sensación de indefensión.
- Estado de nerviosismo.
- Estrés y ansiedad.
- Cólera y Aversión.
- Lento deterioro de la confianza en sí misma y en sus capacidades profesionales por parte de la víctima.
- Baja autoestima.
- Depresión.
- Trastornos del sueño.
- Problemas gastrointestinales.
- Dolores de cabeza.
- Náuseas.
- Hipertensión.
- Insatisfacción laboral.
- Descenso de la motivación.
- Elusión de tareas.
- Incremento del absentismo laboral.
- Incremento de las bajas por enfermedad.
- Descenso de la productividad y el rendimiento laboral.
- Abandono del puesto de trabajo.

9. PERFIL HABITUAL DE LA VÍCTIMA

El problema del acoso está ligado no sólo a las relaciones sexuales sino que tiene que ver, sobre todo, con las relaciones de poder. No puede decirse que exista un tipo de víctima típica, sino que puede hablarse de una asociación entre la probabilidad de ser víctima de acoso sexual y el grado de dependencia económica y la vulnerabilidad general de la persona.

Según la OIT las mujeres con más probabilidad de sufrir acoso son las viudas, las separadas, las divorciadas, las que trabajan en entornos o trabajos predominantemente masculinos, mujeres con contratos de empleo irregular.

La forma más habitual de afrontar la situación que presentan las víctimas es la de evitar la situación con el acosador e intentar reconducir la situación evitando la confrontación directa.

Un buen número de víctimas suele buscar el apoyo social de familiares y amigos. En pocos casos, la víctima se enfrenta directamente al acosador. En muy contadas ocasiones la víctima busca ayuda en la propia organización laboral.

La respuesta cognitiva y emocional de acosado suele ir desde la tolerancia al acoso, el negar que esté ocurriendo o que tenga consecuencias, la reinterpretación de los acontecimientos como benignos, el tratar de olvidarlos hasta, en raras ocasiones, el culparse a sí mismo.

10. IMPLANTACIÓN DE LA CULTURA PREVENTIVA

1.- Con el fin de asegurar que todos los empleados de LIMPIEZAS Y SERVICIOS DEL JUCAR, S.A. disfruten de un entorno de trabajo en el que la dignidad de la persona sea respetada, se rechaza de raíz el acoso laboral, en todas sus modalidades y formas, sin atender a quién sea la víctima o el ofensor ni cuál sea su rango jerárquico.

2.- Los responsables de las distintas unidades y organismos que componen esta institución fomentarán y formularán una declaración en la que se comprometan explícitamente a excluir cualquier tipo de hostigamiento de entre las posibles conductas, tanto de dirigir a los trabajadores como de relación de estos entre sí.

3.- LIMPIEZAS Y SERVICIOS DEL JUCAR, S.A. aplicará de forma activa políticas que fomenten el buen clima laboral, la cultura preventiva y contribuyan a prevenir aquellas situaciones que lo deterioren. Así mismo, se incentivará y potenciará la colaboración, la cooperación y la confianza en las relaciones entre los diversos estamentos y unidades de esta organización y entre los diversos trabajadores de la misma.

4.- LIMPIEZAS Y SERVICIOS DEL JUCAR, S.A. reconoce como una acción de prevención primordial, la implantación en los diversos estamentos y entre los mandos de la organización, de la práctica de conductas éticas que no manipulen a los trabajadores y que sean humanizadoras. Facilitará e impulsará todas las acciones encaminadas a la prevención del acoso laboral, ya que redundarán en una mejora del clima laboral y de la cultura preventiva con el consiguiente incremento del rendimiento de las capacidades de las personas.

11. FORMACIÓN

1.- LIMPIEZAS Y SERVICIOS DEL JUCAR, S.A. incluirá en sus Planes de Formación aquellas acciones necesarias para prevenir este tipo de riesgos laborales-psicosociales, incentivando y facilitando la realización de las mismas a trabajadores, mandos intermedios y directivos. Se impartirá dicha formación en las materias de "Riesgos Psicosociales", "Acoso laboral" "Técnicas de afrontamiento del acoso laboral" etc...

2.- Se establecerán acciones dirigidas específicamente a directivos y mandos intermedios con el objetivo principal de ayudarles a identificar aquellos factores que puedan generar reclamaciones por acoso y a canalizar adecuadamente las posibles quejas en esta materia.

12. INFORMACIÓN Y DIFUSIÓN DEL PROTOCOLO

1.- Con el fin de garantizar una eficaz prevención de aquellos comportamientos causantes de acoso, se procederá a la divulgación del contenido del presente Protocolo en todos los niveles de la organización, facilitando a todos los trabajadores las conclusiones del mismo.

2.- En el proceso de formación e información del personal de nuevo ingreso (temporal o fijo), se les notificará la existencia del presente Protocolo, así como de la información y formación necesaria en prevención de riesgos laborales, facilitándoles copia escrita de la documentación necesaria.

3.- Se informará de manera clara y específica, a todos los trabajadores, de las actividades que deben de desarrollar, de los objetivos que deben de alcanzar y de los medios de que disponen para ello; realizando con dicha finalidad las comprobaciones y los seguimientos que se estimen necesarios desde el Departamento de Personal de la empresa.

4.- La dirección de LIMPIEZAS Y SERVICIOS DEL JUCAR, S.A., a través de sus Departamentos de Personal o RRHH tiene la responsabilidad de velar y garantizar que los trabajadores de la empresa desarrollen su labor en condiciones óptimas. Promoverá la realización de encuestas de evaluación y detección de Riesgos Psicosociales, evaluando los factores de esta índole que se produzcan en el trabajo y que puedan suponer un riesgo en la salud de los trabajadores, en especial de las conductas que supongan acoso laboral. La empresa realizará, periódicamente las evaluaciones e informes psicosociales oportunos como elemento fundamental de la prevención primaria.

Se impulsarán todas aquellas medidas que sean eficaces para la consecución del objetivo principal de este protocolo, haciéndose públicos los resultados de las actuaciones.

5.- Fomentar el desarrollo de la comunicación interna como la herramienta principal para conseguir un aprendizaje, basado en el contacto diario, que facilite la creación y la transferencia del conocimiento, evitando la retención de la información.

6.- Se mantendrá, actualizará y divulgará periódicamente este protocolo.

13. PROCEDIMIENTO DE ACTUACIÓN

I. COMISION INSTRUCTORA

1.- La empresa, de acuerdo con los representantes de los trabajadores, formará una comisión instructora, de carácter permanente e interno. Estará compuesta por 3 personas y entre ellas se nombrará un secretario que será el encargado de recibir las quejas, denuncias, etc. relacionadas con el acoso laboral y sexual.

Dada la cantidad de centros de trabajo de los que la empresa dispone, para la instrucción de cada caso concreto se determinará, una comisión instructora específica formada por un mínimo de 3 personas y un máximo de 4. Su finalidad será la investigación, instrucción y seguimiento de los casos de acoso laboral, tendrán el derecho de acceso a toda la información y documentación necesaria para la resolución de los mismos.

La composición de la comisión instructora para cada caso concreto se decidirá en una reunión previa a la implantación y puesta en marcha del protocolo en cuestión. También se nombrará un secretario dentro de la misma que será el encargado de recibir las quejas, denuncias, etc. relacionadas con el acoso laboral y sexual.

2.- Los miembros de este equipo serán propuestos por el Departamento de Personal y se designarán por la dirección de la empresa.

3.- Este equipo recibirá formación especializada sobre el tratamiento y la intervención organizativa en materia de acoso laboral y riesgos psicosociales.

4.- Los miembros de este Equipo estarán sujetos a la normativa que regula las causas de abstención y recusación.

5.- Cualquier miembro de este Equipo involucrado en un proceso de acoso laboral o afectado por relación de parentesco y/o afectiva, de amistad o enemistad manifiesta, o de superioridad o subordinación jerárquica inmediata respecto de la víctima o la persona denunciada, quedará automáticamente invalidada para formar parte de dicho proceso. Si fuera la persona denunciada, quedará invalidada para cualquier procedimiento hasta la resolución de su caso.

6.- Las Competencias de la comisión instructora son:

- Recibir todas las quejas, reclamaciones o consultas en tema de acoso laboral por parte de los trabajadores o de terceras personas denunciantes.
- Llevar a cabo la investigación de los supuestos de acoso psicológico y sexual que hayan sido denunciados.
- Presentar un informe o dictamen sobre el caso instruido y realizar las recomendaciones pertinentes, elevando sus conclusiones a la dirección de la empresa, en un plazo máximo de 30 días desde el inicio del proceso.
- La dirección de la empresa y los miembros de la comisión instructora se reunirán lo antes posible para tratar estos informes o dictámenes y dar traslado de los mismos a las partes afectadas.

7.- Aprobará su propio reglamento de funcionamiento interno.

II. PROCEDIMIENTO DE DENUNCIA

1.- La denuncia de acoso se deberá de realizar por escrito, vía correo ordinario o electrónico, bien sea por el demandante afectado o por tercera persona que tenga conocimiento de actos de acoso laboral. El escrito irá dirigido al secretario de la comisión instructora, que recibirá el escrito e investigará la queja.

2.- Cuando haya denuncias anónimas de conductas de acoso laboral, la comisión instructora investigará e instruirá el caso objeto de la denuncia.

3.- Los trabajadores con responsabilidad jerárquica (ya bien sean mandos intermedios o directivos) tendrán la obligación de informar de los posibles casos de acoso que puedan acaecer en su Departamento o Unidad o que puedan afectar a sus equipos, considerándose falta grave el no comunicar estos hechos si fueran conocidos por ellos.

Todas las denuncias deberán comunicarse a través del modelo: "Mod. Denuncia Situación Discriminatoria"

III. VIAS DE RESOLUCION DEL CONFLICTO.

El Objeto fundamental de esta fase es la resolución del conflicto mediante la investigación de los hechos y la adopción de las medidas correctoras correspondientes a aplicar en cada situación.

La resolución del conflicto se puede realizar de las siguientes maneras con independencia de las acciones legales que puedan interponerse al respecto ante cualesquiera instancias administrativas o judiciales:

1. Vía de resolución interna e informal a través de un acuerdo entre las partes. Es deseable que cualquier empleado que considere que está siendo objeto de alguna de las situaciones descritas en el presente documento, opte por la solución del conflicto por la vía informal, antes de denunciar los hechos:

1. Identificará al acosador (superior, compañero, subordinado).
2. Comentaré la situación con familiares, amigos y/o compañeros de confianza.
3. Documentará las agresiones, provocaciones, insultos, vejaciones, etc.
4. Intentará mantener la calma ante los ataques de acosador y evitará sentirse culpable.
5. Intentará solucionar el conflicto mediante el diálogo con el trabajador que cree que lo hostiga, exponiendo su malestar, con la ayuda, si es preciso, de un compañero de confianza.
6. Registro de las incidencias en el modelo del INSHT

Para ello en LIMPIEZAS Y SERVICIOS DEL JUCAR, S.A. se designará, a una persona (secretario) que pueda ofrecer consejo y asistencia, participar en la resolución de los problemas, tanto en los procedimientos informales e iniciales, como en los procedimientos formales.

En caso de no solventarse la situación con esta primera intervención, el trabajador que se sienta acosado deberá recurrir a la segunda vía de resolución.

2. Vía de resolución interna a través de un procedimiento formal.

El trabajador que se sienta acosado deberá comenzar con el procedimiento formal y dirigirá denuncia por escrito, vía correo ordinario o electrónico, al secretario de la comisión instructora. En esta denuncia deberán constar, como mínimo, los siguientes datos:

- Datos personales del denunciante y del puesto que desempeña
- Descripción de los hechos objetivos en los que ampara la denuncia.
- Persona/s denunciada/s.
- Manifestación expresa por el trabajador/a de su conformidad o disconformidad que se informe de la denuncia a la representación legal de los trabajadores.

Todas las denuncias deberán comunicarse a través del modelo: "Mod. Denuncia Situación Discriminatoria"

Una vez recibida la denuncia, se convocará una primera reunión donde la Comisión Instructora, analizará el escrito de denuncia presentado y acordará si es necesario o no convocar al denunciante para que comparezca ante la misma personalmente o por escrito al objeto de aclarar o ampliar los hechos detallados en el escrito inicial. En toda comparecencia ante la Comisión, tanto la persona denunciante como la persona denunciada podrán ser acompañadas de un asesor de su confianza, previa solicitud y aceptación de la Comisión.

Tras ello la Comisión dará inicio a la fase de instrucción o de apertura de expediente informativo, encaminada a la averiguación y constatación de los hechos denunciados, dándose audiencia para ello a todos los intervinientes, testigos y cuantas personas, que la Comisión estime necesarias para la averiguación de los hechos denunciados. Igualmente la Comisión practicará todas aquellas diligencias/actuaciones complementarias que estime oportunas para la consecución de dicho objetivo, levantándose acta de cada una de ellas.

(Estudio del Diario de Incidentes del INSHT relleno por el trabajador).

En el plazo máximo de 10 días naturales, como norma general, contados a partir de la presentación de la denuncia (este plazo podría prorrogarse cuando existan circunstancias excepcionales), finalizará el procedimiento iniciado mediante la elaboración por parte de la Comisión de un informe en el que se describirán las conclusiones a las que ha llegado la Comisión tras las actuaciones practicadas. De dicho informe se trasladará una copia en primer lugar a la persona denunciante y otra a la dirección de la empresa.

Durante este proceso guardarán todos los actuantes una absoluta confidencialidad y reserva, por afectar directamente a la intimidad y honorabilidad de las personas.

La Dirección de la empresa u órgano responsable por imposibilidad de ésta junto con el departamento de RRHH, analizará el documento elaborado por la Comisión Instructora de la causa y adoptará, las medidas que estime más convenientes para

reparar el daño producido y asegurar que no vuelva a producirse, llegando a incoar procedimiento sancionador contra el denunciado.

En caso de que del pronunciamiento de la Comisión Instructora se desprenda la inexistencia absoluta de causa para denunciar, la Dirección de la empresa u órgano responsable por imposibilidad de ésta junto con el departamento de RRHH, podrá igualmente, incoar expediente sancionador contra el denunciante, sin perjuicio del derecho que asiste al denunciado para el ejercicio de las acciones judiciales correspondientes.

IV. LEGITIMACIÓN PARA DENUNCIAR

Estarán legitimados para interponer denuncia por acoso laboral:

- El trabajador afectado y si ya no fuera trabajador de la empresa
- Familiares en primer grado de la supuesta víctima.
- Cualquier trabajador que tenga conocimiento de las conductas descritas.
- Si la denuncia la interpone una persona distinta de la supuesta víctima, esta tendrá derecho a ser informada y podrá paralizar la continuación del proceso.

V. DERECHOS Y DEBERES DE VICTIMA, ACOSADOR Y OTROS PARTICIPES EL ALGUNA DE LAS FASES DEL PROTOCOLO

- Todo persona que participe en el proceso se le exigirá deber de sigilo.
- Se garantizará el derecho a la intimidad y el tratamiento de la información conforme a la Ley 15/1999 de protección de datos.
- Denunciante y denunciado tendrán derecho de acceso de acceso al material existente del procedimiento, excluyendo el contenido de la denuncia que será siempre confidencial y no forma parte del procedimiento.
- El acosado tiene derecho a que la empresa adopte las medidas correctoras necesarias para garantizar una protección adecuada de su salud, contando con el apoyo organizativo y psicológico necesario para lograr su restablecimiento y sin sufrir ningún tipo de represalia.
- Se pondrá a disposición de la víctima la realización de un examen de salud, pudiendo el servicio de salud emitir informes que a su juicio resulten altamente recomendables.
- La empresa garantizará que ningún testigo o persona que facilite información pueda ser objeto de represalias.
- La empresa garantizará el desarrollo del procedimiento una vez iniciado el protocolo.

14. POLÍTICA DE LA EMPRESA – DECLARACIÓN DE PRINCIPIOS

POLITICA DE PRVENCIÓN FRENTE AL ACOSO SEXUAL

PARA TODO EL PERSONAL

LIMPIEZAS Y SERVICIOS DEL JUCAR, S.A. hace público su compromiso con el objetivo de fomentar y mantener un entorno de trabajo seguro y respetuoso con la dignidad, la libertad individual y los derechos fundamentales de todas las personas que integran nuestra organización.

De acuerdo con ese compromiso, LIMPIEZAS Y SERVICIOS DEL JUCAR, S.A. declara que las actitudes de acoso sexual y acoso por razón de sexo representan un atentado grave contra la dignidad de las personas y de sus derechos fundamentales.

Por lo tanto, LIMPIEZAS Y SERVICIOS DEL JUCAR, S.A. se compromete a:

- No permitir ni tolerar bajo ningún concepto comportamientos, actitudes o situaciones de acoso sexual y acoso por razón de sexo.
- No ignorar las quejas, reclamaciones y denuncias de los casos de acoso sexual y acoso por razón de sexo que se puedan producir en la organización.
- Recibir y tramitar de forma rigurosa y rápida, así como con las debidas garantías de seguridad jurídica, confidencialidad, imparcialidad y derecho de defensa de las personas implicadas, todas las quejas, reclamaciones y denuncias que pudieran producirse.
- Garantizar que no se producirá ningún tipo de represalia ni contra las personas que formulen quejas, reclamaciones o denuncias, ni contra aquellas que participen en su proceso de resolución.

- Sancionar a las personas que acosen en función de las circunstancias y condicionamientos de su comportamiento o actitud.

Para la consecución efectiva de este compromiso LIMPIEZAS Y SERVICIOS DEL JUCAR, S.A. exige de todas y cada una de las personas que integran su organización, y en especial de aquellas que ocupan puestos directivos y de mandos intermedios, que asuman las siguientes responsabilidades:

- °Tratar a todas las personas con las que se mantengan relaciones por motivos de trabajo (proveedores/as, clientela, personal colaborador externo, etc...) con respeto a su dignidad y a sus derechos fundamentales.

- Evitar comportamientos, actitudes o acciones que son o puedan ser ofensivas, humillantes, degradantes, molestas, intimidatorias u hostiles.

- Actuar adecuadamente frente a esos comportamientos, actitudes o acciones: no ignorándolos, no tolerándolos, manifestando su desacuerdo, impidiendo que se repitan o se agraven, comunicándolos a las personas designadas al efecto, así como prestando apoyo a las personas que los sufren.

Por su parte, LIMPIEZAS Y SERVICIOS DEL JUCAR, S.A. se compromete a establecer las siguientes medidas para la prevención y actuación frente al acoso sexual y/o acoso por razón de sexo:

- Diseño de un protocolo de prevención y actuación frente al acoso sexual y el acoso por razón de sexo.

- Difusión y distribución entre todas las personas trabajadoras del protocolo de prevención y actuación frente al acoso sexual y el acoso por razón de sexo.

- Realización de acciones formativas en materia de prevención del acoso sexual y del acoso por razón de sexo entre el personal directivo, mandos intermedios y personas designadas para la recepción, tramitación y resolución de las quejas, reclamaciones y denuncias.

- Realización de campañas informativas en materia de prevención del acoso sexual y del acoso por razón de sexo a toda la plantilla de la entidad, así como al personal de nuevo ingreso.

- Designación de una persona o equipo de personas para la recepción, tramitación y resolución de las quejas, reclamaciones y denuncias en esta materia.

- Realización de estudios de evaluación de riesgos psicosociales.

En a de de 20....

D. Gerardo Martínez Egido

Gerente

15. MODELOS

1. Modelo para la denuncia previa por los trabajadores, de situaciones lesivas o discriminatorias de sus derechos ("Denuncia Situación Discriminatoria").

2. Modelo para el nombramiento de los miembros de la comisión instructora ("Nombramiento miembro comisión Instructora").

3. Reglamento interno de funcionamiento de la Comisión Instructora de las denuncias por situaciones discriminatorias o lesivas de los derechos de los trabajadores.

4. Composición de la comisión instructora en LIMPIEZAS Y SERVICIOS DEL JUCAR, S.A.



MODELO 1

DATOS IDENTIFICATIVOS DEL TRABAJADOR/A DENUNCIANTE	
CENTRO DE TRABAJO:	SECCIÓN:
NOMBRE Y APELLIDOS:	D.N.I.
PUESTO DE TRABAJO:	FECHA COMUNICACIÓN:
DESCRIPCIÓN DE LOS HECHOS MOTIVO DE DENUNCIA	
Nombre y apellidos de otros empleados/as que puedan corroborar los hechos objeto de denuncia	
En el caso de que las situaciones de discriminación sean causadas directamente por otro empleado de la empresa, deberá indicarse su nombre y apellidos, así como, el puesto de trabajo que desempeña en la misma	
Otros elementos probatorios a destacar	
EI/LA TRABAJADOR/A	RECIBÍ DIRECCIÓN
Fecha y firma	Fecha y firma

MODELO 2

En _____ a _____ de _____ de 20

Por medio de la presente, se comunica el acuerdo que se adjunta a D/Dña _____ (en adelante, el Trabajador/a) con D.N.I. _____, se le nombra miembro de la Comisión Instructora del Expediente Informativo a incoar.

La información de la que el/la Trabajador/a adquiera conocimiento con motivo de su nombramiento como miembro de la Comisión Instructora, y en el seno de la misma, es absolutamente confidencial, debido a que se refiere a datos sensibles, por lo que se le exige absoluto sigilo, quedando completamente prohibida la revelación de su contenido a cualquier persona.

Por ello, el/la Trabajador/a se abstendrá de revelar o suministrar a ninguna persona física o jurídica ajena, ya sea directa o indirectamente, toda aquella información de la Compañía, sus respectivos trabajadores, profesionales y órganos de administración, de sus clientes, proveedores o terceras personas físicas o jurídicas relacionadas con los mismos, de la que pueda tener conocimiento por razón de su nombramiento como miembro de la Comisión Instructora.

El compromiso de mantener en secreto la información referida es geográfica y temporalmente ilimitado, abarcando todo el mundo y no solamente el período en que el/la Trabajador/a permanezca vinculado/a LIMPIEZAS Y SERVICIOS DEL JUCAR, S.A., sino también con posterioridad, una vez que finalice por cualquier motivo la relación laboral.

Enterado/a del contenido de cuanto antecede, ACEPTA el cargo de miembro de la Comisión Instructora y promete desempeñar correctamente las obligaciones del mismo, firmando conmigo en prueba de todo ello, a continuación, en el lugar y fecha indicados.

Firmado

Firmado

Dirección

El/La trabajador/a

MODELO 3

Esta comisión se forma para el conocimiento, estudio, solución y en su caso propuesta de sanción ante cualquier denuncia de actuaciones discriminatorias o lesivas contra los derechos de los trabajadores.

MIEMBROS

Art. 1. La comisión estará formada por 4 personas de la empresa LIMPIEZAS Y SERVICIOS DEL JUCAR, S.A. surgidos de la negociación entre empresa y representante de los trabajadores. Para cada caso concreto se nombrará una Comisión Instructora específica.

Art. 2. En el seno de la comisión se nombrará a un secretario que se encargará de la realización y tramitación de la documentación que se genere en el seno de la misma.

El secretario será el encargado de convocar a los miembros de la comisión.

Art. 3. Todos los miembros de la comisión tienen el deber de absoluta confidencialidad y reserva, por afectar directamente a la intimidad y honorabilidad de las personas.

Art. 4. Cualquier miembro de la comisión podrá solicitar su propia retirada del proceso cuando entienda, que conoce o pueda ser parte interesada o únicamente considere que no va a ser objetivo con la denuncia.

ACTUACIONES

Art. 6. La comisión instructora conocerá de los hechos y fundamentos de la denuncia cuando se dé traslado al seno de la misma (a través del modelo de denuncia habilitado) por parte del secretario de la comisión instructora.

Art. 7. Conocida la denuncia en el seno de la Comisión, se realizará el correspondiente Expediente Informativo. El fundamento del expediente es la averiguación de los hechos e impedir la continuidad de los mismos.

Art. 8. En el trámite del expediente Informativo, la comisión dará audiencia a todos los implicados, levantando un acta por cada interviniente.

Art. 9. El expediente Informativo finalizará con el pronunciamiento de la Comisión mediante la elaboración del correspondiente informe de conclusiones.

Las conclusiones se tomarán por unanimidad, si esto no fuera posible se realizará por votación en el seno de la comisión. El secretario de la comisión, en el caso de que fuera necesario, tendrá un voto de calidad que deshará el empate que pudiera producirse.

Art. 10. Plazos. La comisión tendrá unos plazos para pronunciarse y finalizar el trámite del expediente Informativo.

- Norma general, 10 días hábiles

Art. 11. Conocidas las conclusiones del informe, la Dirección o por imposibilidad de ésta el órgano responsable junto con el departamento de RRHH analizará las conclusiones y, en base a ellas, adoptará las medidas que se estimen oportunas.

VIGENCIA

Art. 12. La comisión tendrá una vigencia anual y será prorrogada por tiempos iguales siempre y cuando no exista denuncia de disolución por alguno de los miembros que la componen o por decisión de la dirección de la empresa que será la que estime el cambio o no de los miembros.

MODIFICACIÓN DEL REGLAMENTO

Art. 13. Las modificaciones, rectificaciones o mejoras que puedan introducirse en el presente reglamento deberán ser debatidas, analizadas y aprobadas previamente en el seno de la Comisión por sus miembros, Para la adopción de las modificaciones será de aplicación lo dispuesto en el art. 9.

Composición de la comisión instructora en LIMPIEZAS Y SERVICIOS DEL JUCAR, S.A.

La comisión instructora en LIMPIEZAS Y SERVICIOS DEL JUCAR, S.A. está formada por:

OFFICE	STAFF NAME	SECRETARIO
CENTRAL	RESPONSABLE DEL SPM	
SPM	TECNICO DEL SPM	SI
EMPRESA	GERARDO MARTINEZ	
DELEGACIÓN	ENCARGADO/A DE CADA DELEGACIÓN	