



Sección
Sindical



PLAN DE IGUALDAD 2020-2023

AVANZA ZARAGOZA



SECCIÓN SINDICAL CSIF - AVANZA ZARAGOZA

PLAN DE IGUALDAD

AVANZA ZARAGOZA

De acuerdo con lo establecido en la LO 3/2007 de 22 de marzo para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, el presente Plan de Igualdad se define como 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.

Para ello, de acuerdo con la representación legal de los trabajadores/trabajadoras, se fijan 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.

ÁMBITO DE APLICACIÓN

Las disposiciones se aplican a las personas que trabajen en AVANZA ZGZ, independientemente del nivel jerárquico y vínculo jurídico que les una a la empresa y, por tanto, será de aplicación no sólo a la plantilla sino también al personal en formación contratado, etcétera, siempre que desarrollen su actividad dentro del ámbito organizativo de la empresa.

También será de aplicación a los trabajadores y las trabajadoras de las empresas subcontratadas por AVANZA ZGZ, dentro del marco legal vigente, siempre y cuando, en el marco de la cooperación entre empresas derivada del artículo 24 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, presten sus servicios en la misma y resulte implicado personal de nuestra empresa.

En caso de que resulte implicado personal ajeno a la empresa, se dará conocimiento del suceso a sus respectivas empresas, para que sean éstas las que tomen las medidas que estimen oportunas, sin perjuicio de tomar las medidas legales oportunas si se considera conveniente.

VIGENCIA

El presente Plan de Igualdad, tendrá una vigencia y/o prórroga en los mismos términos que la del Convenio Colectivo, siendo revisado y actualizado. Durante la vigencia, si así lo estimarán de mutuo acuerdo las partes negociadoras o si sucediera alguno de los casos tasados para ello según lo dispuesto en el Artículo 9 del Real Decreto 901/2020 de 13 de Octubre, por el que se regula los Planes de Igualdad y su registro y se modifica el Real Decreto 713/2010, de 28 de Mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo.

I.- Objetivos.-

Promover la defensa y aplicación efectiva del principio de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres, garantizando en el ámbito laboral las mismas oportunidades de ingreso y desarrollo profesional a todos los niveles en los términos previstos legalmente.

Extender la cultura de igualdad de oportunidades y evitar estereotipos que condicionen el desarrollo profesional de la mujer.

Establecer medidas que favorezcan la conciliación de la vida laboral con la vida familiar y personal de las trabajadoras y trabajadores, en forma que fomenten la asunción equilibrada de las responsabilidades familiares, evitando toda discriminación basada en su ejercicio.

Promover y mejorar las posibilidades de acceso de la mujer a puestos de responsabilidad, contribuyendo a reducir desigualdades y desequilibrios que, aun siendo de origen cultural, social o familiar, pudieran darse en el seno de la empresa.

Promover la aplicación del principio de presencia o composición equilibrada de mujeres y hombres, en los términos previstos en la normativa legal aplicable.

Asegurar que la gestión de recursos humanos es conforme a los requisitos legales aplicables en materia de igualdad de oportunidades.

Prevenir la discriminación laboral por razón de sexo, especialmente la derivada de la maternidad y paternidad, la asunción de obligaciones familiares y el estado civil.

Promover condiciones de trabajo que eviten el acoso sexual y el acoso por razón de sexo, el acoso laboral y el abuso de autoridad o de poder en el trabajo, estableciendo un protocolo específico de actuación para el supuesto de que se produzcan este tipo de situaciones.

Inclusión de módulos de igualdad de oportunidades en el catálogo de acciones formativas, como clara apuesta por la extensión de los cambios de mentalidades necesarias de cara al futuro.

Mayor protección en caso de despido por embarazo o parto. El cese en periodo de prueba será despido nulo en caso de afectar a mujeres embarazadas.

II.- Áreas de actuación.

1. Selección, promoción y desarrollo profesional.

El principio de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres se garantizará en todo momento en el acceso al empleo y en la promoción profesional.

Para el adecuado cumplimiento de estos principios la Dirección de la Empresa se compromete a mantener en todo momento en los procesos de selección, contratación, promoción y desarrollo profesional, procedimientos y políticas de carácter objetivo basadas en principios de mérito y capacidad y de adecuación persona-puesto, valorando las candidaturas en base a la idoneidad, asegurando en todo momento que los puestos de trabajo en los diferentes ámbitos de responsabilidad son ocupados por las personas más adecuadas en un marco de igualdad de trato con ausencia de toda discriminación basada en el sexo.

En orden a asegurar la ausencia de discriminación por razón de sexo, se tendrán en cuenta los siguientes factores:

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

Se considera discriminación indirecta por razón de sexo, la situación en que una disposición, criterio o práctica aparentemente neutros pone a personas de un sexo en desventaja particular con respecto a personas del otro, salvo que dicha disposición, criterio o práctica puedan justificarse objetivamente en atención a una finalidad legítima y que los medios para alcanzar dicha finalidad sean necesarios y adecuados.

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

En las ofertas y entrevistas se atenderá únicamente a la cualificación requerida para el puesto en cuestión, sin considerar aspectos de contenido sexista.

Para reforzar estos compromisos, las ofertas de empleo se basarán en información ajustada a las características objetivas del puesto y exigencias y condiciones del mismo, se utilizarán canales que posibiliten que la información llegue por igual a mujeres y hombres, y no se utilizará lenguaje sexista. En este sentido y siempre que se cumplan los requisitos establecidos, en los procesos de selección existirá una paridad en el proceso tanto de mujeres como de hombres.

Se estudiará el diseño de políticas que ayuden y apoyen el acceso y promoción de mujeres en aquellas áreas, niveles o funciones en que estén menos representadas.

2. Formación.

Se formará y sensibilizará a los responsables de la selección de personal en técnicas de entrevista desde una perspectiva de igualdad de oportunidades.

Se promoverá, la realización de acciones formativas que faciliten por igual el desarrollo de habilidades y competencias, sin distinción de género. A partir de la firma del plan de Igualdad, todas las personas que accedan a trabajar a la empresa y dentro de su Plan de Formación inicial recibirán este módulo de formación. Progresivamente igualdad la empresa realizará cursos tendentes a que toda la plantilla reciba formación en igualdad. La empresa añadirá el módulo formativo de al curso del CAP anual.

Se hará especial hincapié desde este ámbito en la información sobre los principios de no discriminación y de igualdad de oportunidades, incluyendo módulos específicos sobre los mismos y en especial para quienes tuvieran responsabilidades en la dirección y gestión de equipos.

Se establecerán todas aquellas prácticas necesarias tendentes a mejorar la transparencia y la objetividad en la promoción siendo la ausencia de cualquier sesgo por razones de sexo el principio inexcusable que ha de guiar cualquier promoción.

Los responsables de selección y contratación pondrán a disposición del comité de empresa a través de la comisión de igualdad la información sobre los procesos de contratación realizados.

Se facilitará la participación de las personas con contrato de trabajo suspendido por excedencia basada en motivos familiares, en cursos de formación adecuados para su reciclaje profesional.

Las personas que por razones familiares se sitúan en periodo de suspensión contractual (excedencias), tendrán derecho a solicitar a la empresa, a asistir a todos los cursos de formación referidos anteriormente, no impidiendo la suspensión de su contrato de trabajo, el poder realizarlos. Todo de ello de manera voluntaria y a iniciativa de la persona excedente.

Las personas excedentes por estos motivos serán las primeras llamadas a formarse en las convocatorias siguientes a su reingreso a la empresa.

Finalizada la vigencia del convenio colectivo la comisión negociadora del siguiente convenio revisara los contenidos del plan de igualdad, tras un nuevo diagnóstico de la situación, a fin de concretar en el siguiente convenio que

medidas, objetivos o áreas deberán ser objeto de actuación. En caso de producirse cambios en el plan de igualdad, la empresa presentara el visado actualizado del plan. La empresa sufragara los gastos que pueda generar el trabajo de la Comisión de Igualdad. (Formación, información, divulgación, etc.).

3. Medidas de conciliación.

Con el fin de promover mejores condiciones para conseguir un adecuado equilibrio y mejor compatibilidad entre las responsabilidades laborales y la vida personal y familiar se establecen las siguientes medidas:

3.1.- Lactancia.

Los trabajadores y trabajadoras, para la lactancia de un hijo menor de nueve meses, tendrán derecho a una hora/diarias de ausencia del trabajo, que podrán dividir en dos fracciones. La duración del permiso se incrementará proporcionalmente en los casos de parto múltiple.

Quien ejerza este derecho, por su voluntad, podrá sustituirlo por una reducción de su jornada en media hora con la misma finalidad o acumularlo en jornadas completas en los términos previstos en la negociación colectiva o en el acuerdo a que llegue con la empresa respetando, en su caso, lo establecido en aquélla.

La concreción horaria y la determinación del periodo de disfrute del permiso de lactancia corresponderán al trabajador/trabajadora, dentro de su jornada ordinaria. El trabajador/trabajadora, salvo fuerza mayor, deberá preavisar a la empresa con una antelación mínima de quince días, precisando la fecha en que iniciará y finalizará el permiso de lactancia.

El trabajador o trabajadora voluntariamente podrá acumular el permiso de lactancia en jornadas completas. Dicho permiso se podrá unir o no a su permiso de maternidad o paternidad, siempre que su hijo sea menor de doce meses. Se reconoce una duración del permiso de lactancia de 15 días laborales en caso de acumulación.

La Empresa acondicionará los centros de trabajo para que estos dispongan de zonas en condiciones higiénicas y óptimas para la lactancia natural o la extracción de la leche materna en caso de solicitud.

3.2.- Reducción de jornada.

Quien por razones de guarda legal tenga a su cuidado directo algún menor de doce años o una persona con Discapacidad física, psíquica o sensorial, que no desempeñe una actividad retribuida, tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo, con la disminución proporcional del salario entre, al menos, un octavo y un máximo de la mitad de la duración de aquella.

Tendrá el mismo derecho quien precise encargarse del cuidado directo de un familiar, hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente o enfermedad no pueda valerse por sí mismo y no desempeñe actividad retribuida.

El progenitor/progenitora tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo, con la disminución proporcional del salario de, al menos, la mitad de la duración de aquélla, para el cuidado, durante la hospitalización y tratamiento continuado, del menor a su cargo afectado por cáncer (tumores malignos, melanomas y carcinomas), o por cualquier otra enfermedad grave, que implique un ingreso hospitalario de larga duración y requiera la necesidad de cuidado directo, continuo y permanente, acreditado por el informe del Servicio Público de Salud u órgano administrativo sanitario de la Comunidad Autónoma y, como máximo, hasta que el menor cumpla los 18 años. Por convenio colectivo, se establecerán las condiciones y supuestos en los que esta reducción de jornada se podrá acumular en jornadas completas.

Si llegada la mayoría de edad del menor, este continuara precisando de cuidado directo, continuo y permanente, el trabajador o trabajadora tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo, con la disminución proporcional del salario de, al menos, un cuarto de la duración de aquélla. En último recurso, el trabajador o trabajadora tendrá derecho a situarse en situación de excedencia por el tiempo que precise, viéndose la Empresa obligada a su reincorporación inmediata tras dejar de precisar de dicha excedencia.

Ampliación de reducción de jornada: Se podrá ampliar la reducción de jornada por parte de una trabajadora o trabajador que la tuviera, si, una vez hubiera llegado al límite máximo legal establecido y, si el fin de la reducción se produjese después del último año legal establecido, se podría prorrogar por el tiempo faltante para la terminación de ese año del curso escolar.

Las reducciones de jornada contempladas en el presente apartado constituyen un derecho individual de los trabajadores, hombres o mujeres.

El trabajador/trabajadora, salvo fuerza mayor, deberá preavisar a la empresa con una antelación mínima de quince días, precisando la fecha en que iniciará y finalizará la reducción de jornada.

3.3.- Suspensión del contrato de trabajo por paternidad/maternidad.

En los supuestos de nacimiento de hijo, adopción o acogimiento de acuerdo con el art. 45.1.d) de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, el trabajador/trabajadora tendrá derecho a la suspensión del contrato durante según legislación vigente (actualmente 16 semanas) ininterrumpidos, ampliables en el supuesto de parto, adopción o acogimiento múltiples en dos semanas más por cada hijo a partir del segundo. Esta suspensión es independiente del disfrute compartido de los periodos de descanso por maternidad regulados en el art. 48.4 de la Ley citada.

En los supuestos tanto de adopción, como de acogimiento legal, tanto preadoptivo, permanente o simple, siempre que el acogimiento simple sea de duración no inferior a un año, y con independencia de la edad que tenga el menor, la licencia tendrá una duración que se equipara a la de maternidad, ampliables en el supuesto de adopción o acogimiento múltiple en dos semanas más por cada hijo a partir del segundo, contadas a la elección del trabajador o trabajadora, bien a partir de la decisión administrativa o judicial de acogimiento, bien a partir de la resolución judicial por la que se constituya la resolución. Cuando el acogimiento, conlleve un desplazamiento internacional, sea de duración no inferior a un año, podrá iniciarse hasta cuatro semanas antes de la resolución por las que se constituye la adopción. En el supuesto de discapacidad del hijo o del menor adoptado o acogido, el permiso al que se refiere este apartado tendrá una duración adicional de dos semanas más.

En los casos de parto prematuro y en aquellos que por cualquier causa, el neonato deba permanecer hospitalizado a continuación del parto, el periodo de suspensión se ampliará según la legislación vigente.

El otro progenitor/a podrá seguir disfrutando del permiso de maternidad inicialmente cedido, aunque en el momento de la reincorporación de la gestante al trabajo ésta se encuentre en situación de incapacidad temporal. En los casos previstos en este apartado el tiempo transcurrido entre la situación de permiso por parto o maternidad se computará a todos los efectos, como de servicio efectivo garantizándose la plenitud de derechos económicos de la trabajadora y, en su caso, del otro progenitor/a durante todo el periodo de duración del permiso, y en su caso durante los periodos posteriores al disfrute de este.

El personal que ejerza este derecho podrá hacerlo durante el periodo comprendido desde la finalización del permiso por nacimiento de hijo, previsto legal o convencionalmente, o desde la resolución judicial por la que se constituye la adopción o a partir de la decisión administrativa o judicial de acogimiento, hasta que finalice la suspensión del contrato regulada en el citado art. 48.4 o inmediatamente después de la finalización de dicha suspensión.

El permiso por paternidad o maternidad podrá disfrutarse en régimen de jornada completa o en régimen de jornada parcial de un mínimo del 50 por 100, previo acuerdo entre la empresa y el trabajador/trabajadora, y conforme se determine reglamentariamente, conforme a la categoría condición de cada trabajador/trabajadora solicitante.

El trabajador/trabajadora deberá comunicar a la empresa, con la debida antelación, el ejercicio de este derecho con una antelación mínima de 7 días naturales.

La suspensión del contrato de cada uno de los progenitores por el cuidado del menor, una vez transcurridas las primeras seis semanas inmediatamente posteriores al parto, podrá distribuirse a voluntad de aquellos, en periodos de siete días a disfrutar de forma acumulada o ininterrumpida y ejercitarse desde la finalización de la suspensión obligatoria posterior al parto hasta que el hijo o la hija cumpla doce meses. (...). El disfrute de cada periodo de siete días o, en su caso, de la acumulación de dichos periodos, debería comunicarse a la empresa con una antelación mínima de 7 días naturales.

Permiso retribuido por parto prematuro o fallecimiento de la madre en el parto.

En el supuesto de parto y en caso de fallecimiento de la madre, el otro progenitor o progenitora podrá hacer uso de la totalidad o, en su caso, de la parte que reste de la licencia.

3.4 Familias Monoparentales.

Se aplicarán los derechos incluidos en la legislación vigente aplicable.

3.5.- Excedencias.

Los trabajadores/trabajadoras tendrán derecho a un período de excedencia de duración no superior a cinco años para atender al cuidado de cada hijo, tanto cuando lo sea por naturaleza, como por adopción, o en los supuestos de acogimiento, tanto permanente como preadoptivo aunque estos sean provisionales, a contar desde la fecha de nacimiento o en su caso, de la resolución judicial o administrativa.

El derecho recogido en el párrafo anterior se podrá volver a ejercitar, cuando un sujeto causante diera derecho a un nuevo período de excedencia, el inicio de la misma dará fin al que, en su caso, vinera disfrutando.

El trabajador/trabajadora tendrá derecho a la reserva de su puesto de trabajo exclusivamente los primeros 12 meses de la primera excedencia. A partir de ese plazo se regirá por la normativa general de las excedencias prevista en el Estatuto de los Trabajadores, obteniendo una preferencia de reingreso cuando se produzcan vacantes en su categoría. El orden de entrada será el estricto conforme a las fechas de solicitud de reincorporación de las personas que estuvieren en esta situación. Se avisará con un mes de antelación a la empresa la intención de reincorporación, a los efectos de una correcta tramitación y previsión por parte de la empresa.

También tendrán derecho un periodo de excedencia, de duración no superior a dos años, los trabajadores/trabajadoras para atender al cuidado de un familiar, hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente, enfermedad o discapacidad no pueda valerse por sí mismo, y no desempeñe actividad retribuida.

La excedencia contemplada exclusivamente en el párrafo anterior, cuyo periodo de duración podrá disfrutarse de forma fraccionada, constituye un derecho individual de los trabajadores, hombres o mujeres.

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

El periodo en que el trabajador/trabajadora permanezca en situación de excedencia conforme a lo establecido en este artículo será computable a efectos de antigüedad y el trabajador/trabajadora tendrá derecho a la asistencia voluntaria a cursos de formación profesional, a cuya participación deberá ser convocado por el empresario, especialmente con ocasión de su reincorporación.

Durante 18 meses el trabajador/trabajadora tendrá derecho a la reserva de su puesto de trabajo. Transcurrido dicho plazo, la reserva quedará referida a un puesto de trabajo del mismo grupo profesional o categoría equivalente, por riguroso orden de petición de reincorporación con el resto de compañeros excedentes.

No obstante, cuando el trabajador/trabajadora forme parte de una familia que tenga reconocida oficialmente la condición de familia numerosa, la reserva de su puesto de trabajo se extenderá hasta un máximo de 24 meses si se trata de familia de categoría especial.

En los supuestos de adopción internacional cuando sea necesario el desplazamiento previo de los progenitores al país del hijo adoptado el trabajador/trabajadora tendrá derecho a disfrutar de un permiso no retribuido de hasta dos meses de duración.

En el caso de condena por sentencia firme por imprudencia simple, con o sin infracción de reglamento, cometida en el desempeño del servicio, la duración de la excedencia abarcará todo el tiempo que dure la privación de libertad. Siempre que el afectado no fuere reincidente.

El personal de excedencia que solicite su reincorporación con anticipación al vencimiento de la misma, y siempre y cuando haya consumido ya dos tercios de la duración de su excedencia, tendrá derecho preferente sobre el personal de nueva contratación.

4. Violencia de género.

La violencia de género se manifiesta como el símbolo más brutal de la desigualdad existente en nuestra sociedad. Se trata de una violencia que se dirige sobre las mujeres por el hecho mismo de serlo, por ser consideradas, por sus agresores, carentes de los derechos mínimos de libertad, respeto y capacidad de decisión.

Las víctimas de violencia de género tendrán los siguientes derechos:

Acogerse la reducción de la jornada de trabajo con disminución proporcional del salario o la adaptación del horario según los turnos que existan en la Empresa.

Disfrutar de los permisos necesarios no retribuidos de acompañamiento a hijos o hijas menores si estos precisan asistencia psicológica.

Situarse en excedencia por 12 meses, ampliables hasta 36 meses, con reserva de puesto de trabajo.

Las faltas de asistencia al trabajo motivadas por la situación física o psicológica derivada de la violencia de género se considerarán justificadas, cuando así lo determinen los servicios sociales de atención o servicios de salud, a dichas faltas, no le será aplicable el art. 52 b) del Estatuto de los Trabajadores, previa justificación en el departamento de RRHH de lo anteriormente referido.

La Empresa estudiará el derecho a la reordenación del tiempo de trabajo de la trabajadora víctima de violencia de género en función del horario que dicha trabajadora proponga.

La Empresa considerará como permiso no retribuido las ausencias o faltas de puntualidad de la trabajadora víctimas de violencia de género, durante al menos un año, desde que se acredite su situación como tal.

La Empresa concederá un permiso no retribuido de 2 meses a la trabajadora víctima de violencia de género que lo solicite.

La trabajadora víctima de violencia de género tendrá prioridad en la concesión de anticipos personales, para atención a casos de especial necesidad, de las ayudas económicas o de otra índole que puedan mitigar la situación compleja que pueda atravesar como consecuencia de la violencia ejercida sobre ella.

Las salidas durante la jornada de trabajo a juzgados y comisarías con justificación, serán consideradas como permisos retribuidos.

La trabajadora víctima de violencia de género, en situación de separación matrimonial que solicite ausentarse del puesto de trabajo, como consecuencia de las exigencias o urgencias motivadas para la resolución de la misma, se le concederá el permiso retribuido de las salidas necesarias con la máxima flexibilidad por parte de la Empresa, para los requerimientos judiciales que se imponen en este tipo de situaciones, debiendo ser, justificadas y acreditarse su salida o permiso por estos motivos.

5. Ordenación del tiempo de trabajo.

5.1.- Adaptación de la duración y distribución de la jornada de trabajo.

El trabajador/trabajadora tendrá derecho a adaptar la duración y distribución de la jornada de trabajo para hacer efectivo su derecho a la conciliación de la vida personal, familiar y laboral, en los términos que se establecerán en la negociación colectiva. Que se acomodaran a criterios o sistemas que garanticen la ausencia de discriminación tanto directa como indirecta entre personas trabajadoras de uno u otro sexo.

5.2.- Flexibilidad horaria.

Los directores/directorías de departamentos y responsables de las diferentes áreas y secciones de la Empresa, colaborarán en la adopción de medidas tendentes a conseguir un equilibrio adecuado entre la vida laboral y la vida personal y familiar de sus equipos.

A tal fin, se promoverá la utilización de la jornada continuada, el horario flexible u otros modos de organización del tiempo de trabajo y de los descansos que permitan la mayor compatibilidad entre el derecho a la conciliación de la vida personal, familiar y laboral de los trabajadores/trabajadoras y la mejora de la productividad en la empresa.

Para contribuir a la prestación normal del servicio y armonizar los intereses legítimos de terceros compañeros/compañeras de trabajo, los términos para la aplicación de estas medidas se establecerán en la negociación colectiva entre la empresa y los/las representantes de los trabajadores/trabajadoras.

5.3.- Conversión del contrato.

Con objeto de favorecer la armonización de la prestación del trabajo con las necesidades personales o familiares de los trabajadores/trabajadoras, mediante una adecuación de la jornada de trabajo a nivel individual, la empresa ofertará a los trabajadores/trabajadoras la conversión de sus contratos a tiempo completo en contratos a tiempo parcial. La conversión del contrato será ofrecida libremente por la empresa y tendrá carácter voluntario para el trabajador/trabajadora en los términos establecidos en el convenio colectivo.

5.4.- Vacaciones.

En los casos de nacimiento de hijo, el trabajador/trabajadora podrá acumular a la finalización del período de descanso por maternidad y/o permiso por paternidad, y en su caso si hubiera acumulado también el periodo de lactancia, el período de vacaciones anuales que tenga devengado.

Para todo el personal de la empresa con la quincena de vacaciones en el turno de verano que tengan hijos entre 3 y 12 años, con el objetivo de hacer posible el disfrute de dichas vacaciones coincidiendo con las vacaciones escolares de los hijos, previa solicitud de aquéllos, la empresa se compromete a asignarles el disfrute de las citadas vacaciones entre la segunda quincena de junio y la primera quincena de septiembre. En el caso de los trabajadores/trabajadoras, este supuesto será cuando el mes natural, no le corresponda en ninguno de los meses mencionados. Solo se aceptarán las solicitudes hasta el 12 de octubre de cada año, para poder planificar correctamente las vacaciones del resto de la plantilla, además se estará a lo regulado en el convenio colectivo artículo 60 Normas Particulares II e)

5.5.- Licencias no retribuidas.

Se autorizarán licencias no retribuidas en los casos debidamente justificados por necesidades familiares. El tiempo de la licencia será consensuado con el trabajador/trabajadora en función de sus necesidades, las circunstancias concretas de cada caso y las necesidades del servicio, y lo legalmente permitido en cada momento.

El acceso a permisos contemplados en este plan requerirá que el trabajador /trabajadora lo comunique previamente a la empresa al menos con 7 días de antelación para poder planificar correctamente el servicio. En caso de no concesión se justificará por escrito al solicitante.

En caso de intervención quirúrgica o enfermedad grave del menor si este continuara precisando de cuidado directo continuo y permanente, se concederán tantos permisos no retribuidos como sean necesarios, estos permisos serán disfrutados en jornadas enteras.

6. Principio de transparencia retributiva.

Según real decreto 902/2020 de 13 de octubre, de conformidad con lo establecido en el artículo 28.2 del Estatuto de los Trabajadores, todas las empresas deben tener un registro retributivo de toda su plantilla, incluido el personal directivo y los altos cargos.

A fin de garantizar la aplicación efectiva del principio de igualdad de trato y no discriminación en materia retributiva entre mujeres y hombres, se realizará un registro retributivo anualmente, que incluirá los valores medios equiparados de los salarios, los complementos salariales y las percepciones extrasalariales de la plantilla, desagregados por sexo.

Con objeto de aplicar el principio de transparencia retributiva, Avanza Zaragoza realizará un diagnóstico inicial que permita emprender acciones de mejora en materia de Igualdad.

Anualmente, se entregará un cuadro que incluirá conceptos retributivos y los siguientes datos desagregados por sexo:

- Salario total anual y brecha de género de este concepto.
- Salario base anual y brecha de género de este concepto.
- Complementos salariales anuales y brecha de género de este concepto.
- Percepciones extrasalariales y brecha de género de este concepto.
- Percepciones anuales por horas extraordinarias y por horas complementarias y brecha de género de este concepto.

Cada uno de ellos se desglosará por categoría profesional y sexo, incluyendo, además, la media aritmética y la mediana, equiparadas.

El registro deberá incluir una justificación cuando la media aritmética en un grupo profesional de un sexo sea superior a la del otro en un 25%.

Se deberá consultar al representante legal de los trabajadores 10 días antes de elaborar el registro y antes de modificarlo.

7. Medidas específicas para prevenir el acoso sexual y el acoso por razón de sexo.

La empresa y la representación legal de los trabajadores/trabajadoras manifiestan su rotundo rechazo ante cualquier comportamiento indeseado de carácter o connotación sexual, comprometiéndose a colaborar eficazmente y de buena fe para prevenir, detectar, corregir y sancionar este tipo de conductas.

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

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

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

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

En caso de producirse alguna situación de esta naturaleza, con independencia de las acciones legales que puedan interponerse al respecto ante cualesquiera instancias administrativas o judiciales, se establece un protocolo de actuación, como procedimiento interno, el cual se iniciará con la denuncia de acoso sexual ante el departamento de recursos humanos de la empresa.

La denuncia podrá ser presentada directamente por la persona afectada o a través de su representación sindical, y dará lugar a la inmediata apertura de expediente informativo por parte de la empresa, especialmente encaminado a averiguar los hechos e impedir la continuidad del acoso denunciado, y en su caso se adaptarán las medidas preventivas cautelares que se consideren oportunas al efecto, entre las que cabe destacar la separación de las personas denunciante y denunciada, sin que esta medida pueda suponer, en ningún caso, perjuicio en las condiciones de trabajo de la persona denunciante.

Se pondrá en conocimiento inmediato de la representación de los trabajadores/trabajadoras la situación planteada, salvo que la persona afectada indique lo contrario.

En las averiguaciones a efectuar se procederá a dar audiencia a todas las personas implicadas, practicándose cuantas diligencias puedan considerarse conducentes al esclarecimiento de los hechos acaecidos. Durante este proceso, que deberá estar sustanciado en un plazo máximo de diez días, guardarán todos los actuantes una absoluta confidencialidad y reserva, por afectar directamente a la intimidad y honorabilidad de las personas.

El procedimiento protegerá la intimidad, confidencialidad y dignidad de las personas afectadas.

La constatación de la existencia de acoso sexual en el caso denunciado dará lugar, entre otras medidas y siempre que el sujeto activo se halle dentro del ámbito de dirección y organización de la empresa, a la imposición de una sanción por falta grave o muy grave, según lo dispuesto en la Legislación vigente.

Se crea al efecto una Comisión de Igualdad que velará por el correcto cumplimiento e interpretación de este Plan de Igualdad.

En el seno de la Comisión de igualdad ordinaria, se efectuará si se ha producido algún caso, el seguimiento sobre los casos de acoso sexual y laboral que se hubieran producido, pudiendo intervenir la misma, si así lo considerase la persona afectada.

Debido al carácter extraordinario y al objeto de preservar la intimidad de las personas, sólo se permitirá estar presente al sindicato del trabajador/trabajadora afectado/afectada, a un representante del comité de empresa y a un representante de la empresa. Si el trabajador/trabajadora manifiesta que no tienen inconveniente, podrá estar presente toda la comisión de igualdad.

Si existiese queja o denuncia de un presunto acoso en alguna de sus modalidades, independientemente de la decisión de la presunta víctima de acoso de acudir a los tribunales ordinarios por la formulación de una demanda civil o una querrela criminal, se continuará internamente con el Procedimiento de actuación, hasta la determinación de una propuesta de solución por parte de la Comisión de Igualdad.

La comisión de Igualdad estará formada por un miembro de cada sindicato con representación dentro del comité de empresa. El comité de empresa aprobará tales nombramientos. Por parte de la empresa se designarán igual número de miembros que los designados por la parte social.

La comisión de igualdad se reunirá con carácter ordinario de manera cuatrimestral. Las partes se convocarán con una antelación mínima de 5 días naturales. La convocatoria podrá realizarse por cualquier medio, preferiblemente de forma telemática.

Con carácter extraordinario, siempre que una de las partes ponga en conocimiento de la otra, algún incidente o denuncia sobre las materias incluidas y que son objeto de este plan de igualdad. En ella se consignará el hecho concreto o copia de la denuncia practicada, las personas implicadas en el suceso y las posibles medidas o soluciones que se proponen, al objeto de poder tomar las decisiones adecuadas de la manera más rápida posible. En casos extremadamente graves podrán las partes convenir plazos u acciones de carácter ejecutivo, para evitar posibles repeticiones del hecho denunciado.

El tiempo de liberación para asistir a las reuniones de la comisión de igualdad por parte de los miembros designados por el comité, será por cuenta de la empresa.

Se sugiere que al menos uno de los miembros designados sea mujer.

III.- Información y difusión de medidas.

En orden a reflejar su compromiso con la igualdad de oportunidades, y a fin de potenciar una línea de sensibilización e información, la dirección de la empresa facilitará la difusión interna y conocimiento por parte del personal sobre los contenidos de este Plan de Igualdad, así como del marco normativo vigente en materia de igualdad y conciliación. La empresa realizará la difusión del plan de igualdad a través de los soportes habituales, realizando un tríptico resumen, que se entregará junto con la nómina el mes siguiente a la firma del Plan de Igualdad.

IV.- Evaluación y seguimiento.-

Con el fin de asegurar la ausencia de discriminación y garantizar la aplicación efectiva del principio de igualdad entre mujeres y hombres, las partes firmantes del presente Convenio aceptan que dentro de la comisión de Igualdad, se traten y evalúen los asuntos que pudieran derivarse de la aplicación del plan de igualdad.

La empresa asegurará que la gestión de Recursos Humanos es conforme a los requisitos legales aplicables en materia de igualdad de oportunidades, y converge con los cambios sociales adaptándose con decisión y proactividad.

La Comisión de Igualdad tendrá entre sus cometidos el análisis y evaluación del cumplimiento, implantación y desarrollo de este Plan de Igualdad.

V.- Planificación de las acciones aprobadas.-

1. Selección, Promoción y desarrollo profesional.

Revisar los criterios y los procesos de selección, promoción y desarrollo profesional en la empresa desde una perspectiva de género, para garantizar el principio de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres.

Revisar la solicitud de empleo de AVANZA ZGZ para utilizar un lenguaje que asegure que no existen elementos discriminatorios por razón de sexo.

Aprobar las directrices necesarias para que en las ofertas y entrevistas se atienda únicamente a los requerimientos del puesto de trabajo, sin considerar aspectos de contenido sexista.

Incorporar criterios de acción positiva para que a igualdad de méritos y capacidad en un proceso de selección y/o promoción profesional, con representatividad en uno de los sexos por debajo del 40%, el desempate lo decida la pertenencia al sexo menos representado.

Posibilidad de participar en procesos de promoción de las personas en situación de maternidad y excedencia por motivos familiares.

2. Formación.

Módulo de formación obligatoria de 10 horas, en materia de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres para el personal responsable de selección, promoción y desarrollo profesional en la empresa. Tales cursos se llevarán a cabo dentro de la jornada laboral.

Sensibilización a las personas con responsabilidades en la dirección y gestión de equipos en materia de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres.

Posibilidad de participación de las personas con contrato suspendido por excedencia basada en motivos familiares, en los cursos de formación que se programen en la empresa y resulten adecuados para su reciclaje profesional. Salvo voluntad expresa en contra de participar por parte del interesado o interesada.

Incorporación de un módulo de formación en materia de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el plan de acogida y en el plan de formación de la empresa.

3. Medidas de conciliación.

Se realizarán campañas informativas y de sensibilización dirigidas a toda la plantilla sobre la importancia de la corresponsabilidad y la igualdad de obligaciones en el reparto de tareas y en el cuidado de las personas dependientes y sobre las diferentes medidas de conciliación que pueden ser disfrutadas por personas de ambos sexos.

En la sección de conductores/conductoras, a las parejas casadas y/o de hecho o acrediten convivencia, si tienen las mismas condiciones, (hijos/fijas de línea, o fiesteros/fiesteras, si así lo solicitan se les pondrá juntos en el mismo cuadro quincenal y vacacional) así mismo en caso de tener condición de ambulantes se le asignaran los mismos periodos de vacaciones. Los cambios se realizarán siguiendo los procedimientos y plazos establecidos en el convenio colectivo de la empresa, de forma que no perjudique a terceras personas

4. Violencia de género.

Se realizarán campañas informativas y de difusión de los derechos laborales de las mujeres víctimas de violencia de género.

DERECHOS LABORALES DEL PERSONAL VÍCTIMA DE VIOLENCIA DE GÉNERO

La persona trabajadora víctima de violencia de género tendrá derecho, previa justificación judicial y voluntariamente, a ser trasladada dentro de las empresas del grupo a distinto centro de trabajo y ciudad. Pudiendo regresar a su anterior situación y puesto de trabajo en el momento que lo desee.

La persona trabajadora víctima de violencia de género tendrá derecho, para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral, a la reducción a la jornada de trabajo con disminución proporcional del salario, o bien a la reordenación del tiempo de trabajo a través de la adaptación del horario, de la aplicación del horario flexible o de otras formas de ordenación del tiempo de trabajo que se utilicen en la empresa.

La concreción de estos derechos corresponderá a la persona trabajadora, dentro de las posibilidades reales que tenga la empresa en ese momento.

El contrato de trabajo podrá suspenderse por decisión de la persona afectada que se vea obligada a abandonar su puesto de trabajo como consecuencia de ser víctima de violencia de género. En este supuesto, el período de suspensión tendrá una duración inicial que no podrá exceder de seis meses, salvo que de las actuaciones de tutela judicial resultase que la efectividad del derecho de protección de la víctima requiriese la continuidad de la suspensión. En este caso, por decisión judicial, se podrá prorrogar la suspensión por período de tres meses, con un máximo de dieciocho meses.

5. Ordenación del tiempo de trabajo.

Se establecerán medidas concretas en la negociación colectiva, todas ellas asociadas a la categoría /condición del trabajador/trabajadora, por ser estas materias propias de la organización de la producción.

6. Medidas específicas para prevenir el chantaje, el acoso sexual, el acoso por razón de sexo, el acoso laboral y el abuso de autoridad o de poder en el trabajo.

PRINCIPIOS RECTORES EN MATERIA DE ACOSO SEXUAL Y ACOSO POR RAZÓN DE SEXO

Consecuentes con el objeto de garantizar los derechos fundamentales, el presente Plan se basa en los siguientes principios irrenunciables:

-Toda persona tiene derecho a recibir un trato correcto, respetuoso y digno.

-Toda persona tiene derecho a que se respete su intimidad, integridad y dignidad, prestando especial cuidado por parte de las personas intervinientes a la confidencialidad y reserva y a no transmitir ni divulgar información sobre el contenido del procedimiento abierto si lo hubiere.

-Toda persona tiene derecho a la igualdad y a la no discriminación por razón de sexo, por nacimiento, raza, religión, opinión o cualquier otra condición o circunstancia personal o social, incluida su condición laboral, así como a no ser sometida a tratos degradantes, humillantes u ofensivos.

-Toda persona tiene derecho a un entorno laboral exento de riesgos; para ello se adoptarán las medidas necesarias, tanto organizativas como de formación e información, para prevenir la aparición de conductas de acoso sexual y por razón de sexo en el ámbito laboral.

-Toda persona tiene derecho a una audiencia imparcial y a un tratamiento justo.

-Se prohíben expresamente las represalias contra toda persona que efectúe una queja y/o denuncia, acuda como testigo o ayude o participe en la investigación, siempre que se haya actuado de buena fe.

Se entiende por acoso sexual, acoso por razón de sexo, por acoso laboral y por abuso de autoridad o de poder en el trabajo:

Tipos de acoso sexual:

Se distinguen, dentro del plano teórico, varios tipos de acoso sexual en el ámbito laboral.

6.1 Acoso sexual: Es la intimidación o acoso de naturaleza sexual o violación, promesas no deseadas o inapropiadas a cambio de favores sexuales.

6.2 Acoso de intercambio o chantaje sexual: Cuestiones comunes a ambos tipos de acoso.

En función de las personas que lo ejerzan, el acoso sexual y el acoso por razón de sexo pueden ser:

a) Acoso descendente: es el acoso realizado por la propia persona empleadora o su representación, alguien que ostente poder sobre la víctima, normalmente por una relación de carácter jerárquico.

b) Acoso horizontal: es el acoso realizado por compañeros y/o compañeras de trabajo, sin ascendencia jurídica sobre la víctima.

c) Acoso ascendente: es el acoso realizado por una persona que está jerárquicamente subordinada a la víctima.

d) Acoso ejercido por una persona vinculada a la empresa de alguna forma: clientela, estudiantes en prácticas, personas becadas, proveedores/as, candidatos/as, otras.

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

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

Además, se prestará especial atención a los casos que puedan surgir en la empresa y que puedan ser susceptibles de ser multidiscriminatorios.

Quien ejerce el acoso sexual condicionando el acceso al empleo, una condición laboral o el cese del trabajador o de la trabajadora, a la realización de un acto de contenido sexual. Por tanto, el chantaje sexual se da siempre en sentido vertical, es decir, que entre quien ejerce el acoso y la víctima existe una relación de jerarquía.

A su vez el chantaje sexual puede presentar diversas modalidades:

1- Atendiendo a la forma, se distingue entre chantaje explícito o implícito:

a) Chantaje explícito: proposición directa y expresa de solicitud sexual cuando no se prescinde de la voluntad del trabajador o de la trabajadora agredida, o bien requerimiento sexual también expreso, acompañado de compulsión física cuando se prescinde de la voluntad del trabajador o de la trabajadora agredida/o.

b) Chantaje implícito, indirecto o tácito: se produce cuando el trabajador o la trabajadora nunca ha sido solicitada/o o requerida/o sexualmente, pero otros trabajadores o trabajadoras de su mismo sexo, en idénticas o similares circunstancias profesionales, ascienden de categoría, mejoran sus salarios o reciben beneficios o mejoras laborales por aceptar condiciones de un chantaje sexual, lo que incita implícitamente a su aceptación.

2- Atendiendo a sus efectos, se distingue entre:

a) Chantaje sexual que implica pérdida de derechos laborales: las o los superiores/as cumplen su amenaza si el trabajador o la trabajadora no se somete a la condición sexual (no contrata, despide, no concederá peticiones, asignaciones de turnos en peores condiciones laborales ejerciendo una discriminación, etc.)

b) Chantaje sexual sin pérdida de derechos laborales: se da cuando, a pesar de la negativa del trabajador o de la trabajadora a someterse a la condición sexual, los/as superiores no cumplen su amenaza.

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

A título de ejemplo, pudiéndose presentar otras no incluidas en esta lista, pueden ser constitutivas de acoso sexual y acoso por razón de sexo las siguientes conductas:

- Comentarios obscenos sobre habilidades sexuales.
- Difundir rumores de carácter sexual de alguna persona.
- Presionar para que alguien participe en actividades lúdicas, pese a que la persona ha dicho que no.
- Imágenes sexuales en Internet.
- Fotografías sexuales.
- Tocamientos.
- Arrinconar.

-Todo tipo de contacto físico no solicitado.

-Otras.

6.4 Acoso laboral: Es el trato hostil o vejatorio al que es sometida una persona de forma sistemática en el ámbito laboral que le provoca problemas psicológicos y profesionales.

6.5 Acoso Moral o Mobbing: Se establece como cualquier comportamiento tendente al menosprecio de los trabajadores y las trabajadoras por su condición personal ya tenga carácter ascendente, descendente o colateral.

6.6 Acoso ambiental o ambiente hostil: Se produce cuando quien acosa sexualmente crea un entorno laboral intimidatorio, hostil o humillante para el trabajador o la trabajadora.

Siendo requerimientos sexuales no condicionados (ofensas verbales, bromas persistentes y graves de carácter sexual, uso de pornografía en lugares de trabajo, comentarios de tipo sexual sobre la persona o vida íntima del trabajador o de la trabajadora, requerimientos a las personas trabajadoras para que lleven una ropa sexualmente insinuante...).

6.7 Acoso en el ámbito psicológico y/o ideológico: Son las acciones destinadas a discriminar, aislar o desacreditar a una persona por razón de su adscripción ideológica, política o sindical, manipulando su reputación u obstaculizando su función laboral en la Empresa.

6.8 Acoso o abuso de autoridad o de poder: Es aquella conducta del empresario/a o superior/a jerárquico, desarrollada dentro del ámbito laboral, que, sobrepasando los límites de su poder de dirección, propone al trabajador o trabajadora desarrollar hechos o conductas no deseadas, en hacer uso de un recurso o tratar a una persona de manera impropia, incorrecta, improcedente, ilícita o ilegal prevaleciendo de su situación dentro de la relación laboral.

La Dirección de AVANZA ZGZ considera, que actitudes de acoso en cualquiera de sus modalidades, o abuso de autoridad o de poder o que supongan chantaje, en el ambiente de trabajo suponen un atentado a la dignidad de los trabajadores/as y un perjuicio para su seguridad y salud laboral, y por ello manifiesta que no serán consentidas pudiendo ser consideradas falta muy grave y actuando en consecuencia con lo preceptuado en el presente Convenio y su procedimiento sancionador.

Con este fin, el departamento de RRHH y RRLD estará a disposición para atender las consultas o quejas que los propios trabajadores/as o sus representantes sindicales quisieran denunciar, así como para facilitarles toda la información que pudiera necesitar para esclarecer los hechos.

Asimismo, la empresa se compromete a garantizar la más absoluta discreción en todo el procedimiento, así como a la no adopción de represalias contra los denunciados, representantes y testigos.

PROTOCOLO DE ACTUACION

En el momento que AVANZA ZGZ recibe por escrito una denuncia por chantaje, acoso en cualquiera de sus modalidades o por abuso de autoridad o de poder, por parte de un trabajador o de sus representantes sindicales, en la que deberá constar:

a) Nombre del trabajador o trabajadora afectada, condición laboral y tipo de chantaje, acoso, o abuso de autoridad, o de poder.

b) Las conductas, proposiciones, actitudes o requerimientos en que se concretan los hechos concurrentes. Asimismo, se indicará en caso de haberse practicado la amenaza o el chantaje, aunque este no se haya consumado.

c) Las consecuencias negativas que se han derivado o que podrían derivarse de la situación de acoso o abuso de autoridad, o de poder.

Todos estos datos podrán ser rellenados en el MODELO DE SOLICITUD DE INICIO DEL PROTOCOLO DE ACTUACION DE LA COMISION DE IGUALDAD

La secuencia de actuaciones a seguir será la siguiente:

1. Se convoca por cualquiera de las partes la Comisión de Igualdad en un plazo de tres días hábiles desde el día de haber recibido el escrito/denuncia. Se consensuará la creación de un comité instructor compuesto por seis personas tres de la parte social (uno perteneciente a la sección sindical del denunciante si estuviera afiliado/a y los otros dos por orden de representatividad en el comité de empresa, en caso de no estar afiliado/a el denunciante podrá elegir el vocal de la parte social, y otras tres de la parte empresarial, todos/as ellos/as pertenecientes a la Comisión de Igualdad.

Se procede a abrir un periodo de investigación, iniciando inmediatamente la apertura de diligencias informativas previas, encaminadas a esclarecer los hechos. Para ello se entrevistará a los afectados tanto al denunciante, como al denunciado o denunciada, que podrán estar acompañados, si así lo solicitan expresamente por representantes sindicales.

En la propia Comisión de Igualdad, se adoptarán las medidas oportunas para impedir la continuidad del chantaje, comportamiento de acoso, o abuso de autoridad o de poder. Si así se cree necesario se requerirá informe a los Servicios de Prevención propios y CSS en base al resultado del estudio de Riesgos psicosociales.

2. Durante la investigación de los hechos, todos los/as actuantes deberán guardar absoluta confidencialidad y reserva, preservando el derecho a la intimidad y la honorabilidad de las personas, como la presunción de inocencia del investigado.

Las y los testigos implicados en los hechos que se estén investigando gozarán de garantía de indemnidad absoluta ante cualquier decisión de la empresa, salvo que se demuestre que han obrado de mala fe con falso testimonio.

Las partes convienen que este periodo de investigación dure como máximo 10 días naturales desde que se recibió la denuncia.

3. En el caso de que la denuncia haya sido presentada directamente por la víctima y no por los/as representantes sindicales, será informado de la apertura del expediente el sindicato que al que conste como afiliada la persona denunciante.

4. Una vez finalizado el periodo de investigación se reunirá la Comisión de Igualdad para recibir el informe de los instructores, que en cinco días como máximo esta Comisión elevará sus resoluciones a definitivas y en el caso de que se deduzca la existencia de una situación de chantaje, acoso o abuso de autoridad o de poder, AVANZA ZGZ adoptará una serie de medidas, entre otras:

- Llamada de atención al chantajista/acosador/a para que cese de inmediato su conducta, de manera escrita.
- Resolver disciplinariamente el expediente aperturado imponiendo si procede, la sanción disciplinaria correspondiente.
- Si el chantajista/acosador/a no cesara en su conducta, se procederá al despido procedente por indisciplina o desobediencia en el trabajo, y o chantaje, o acoso, o abuso de autoridad o de poder.

- Tomar las medidas de prevención en base a los artículos 14 y 15 de la LPRL para evitar que hechos similares puedan volver a producirse.

Si del resultado de las averiguaciones, hechos, testigos, documentos u otros se constatará que la denuncia que se presentó es falsa o los hechos no han sido acreditados fehacientemente o de un mínimo de rigor y sustento, la empresa podrá aplicar sanción disciplinaria al o la denunciante y restablecer el honor y la dignidad del acusado/a injustamente.

La resolución y determinación que se tome en la Comisión de Igualdad por parte de la empresa, en caso de no estar de acuerdo se podrá recurrir ante los organismos judiciales competentes.

6. Información y difusión de las medidas.

La Empresa difundirá por los medios habituales (comunicación interna, intranet...) el Plan de Igualdad.

7. Evaluación y seguimiento.

Se elaborarán registros desagregados por sexo sobre la aplicación del Plan de Igualdad, utilización de las medidas de conciliación vigentes y demás información que permita analizar los avances en materia de igualdad de trato y de oportunidades de mujeres y hombres.

DISPOSICIÓN ADICIONAL PRIMERA

Cualquier modificación legal o convencional que mejore alguna de las medidas previstas en el presente Plan quedará incorporada automáticamente, sin necesidad de pacto expreso entre las partes, sustituyendo a lo aquí previsto. Todo ello sin perjuicio de que, a petición de una de las partes y una vez consensuado entre ambas, se puedan redactar los acuerdos necesarios para la expresa sustitución de una de las medidas originales de este plan de igualdad por otra/s futura/s incorporada/s por necesidades derivadas de la legislación, como resultado de la negociación colectiva o por situaciones extraordinarias que pudieran surgir una vez aprobado el presente Plan de Igualdad.

ANEXO I:

MODELO DE SOLICITUD DE INICIO DEL PROTOCOLO DE ACTUACION DE LA COMISION DE IGUALDAD

A SR. GERENTE DE RRHH y COMISION DE IGUALDAD

SOLICITANTE:

Persona afectada Sección

DATOS PERSONALES DE LA PERSONA AFECTADA

Nombre y apellidos.

DATOS PROFESIONALES

Sección, Categoría, Nº Nomina.

DESCRIPCIÓN DE LOS HECHOS:

CONSECUENCIAS:

DOCUMENTACIÓN ANEXA:

Sí. (Especificar) No

SOLICITUD:

Solicito el inicio de Protocolo de actuación de la Comisión de Igualdad.

FECHA y FIRMA DE LA PERSONA INTERESADA

La información de este documento será accesible únicamente al personal autorizado debiéndose guardar la máxima confidencialidad. El documento será entregado en RRHH.