SAMINSA, SANEAMIENTO Y MANTENIMIENTO INTEGRAL, S.A.

PLAN DE IGUALDAD

16 de diciembre de 2014

SAMINSA

GRUPOSAGITAL

COMPROMISO DE APLICACIÓN DE POLÍTICAS DE IGUALDAD

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

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

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

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

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

Madrid, 16 de diciembre de 2014

Víctor Iglesias González
DIR. GRAL. CORPORATIVO

SAMINSA

GRUPOSAGITAL

INDICE

1. INTRODUCCIÓN
2. ESTRUCTURA
3. DEFINICIONES
4. AMBITO DE APLICACIÓN
5. VIGENCIA
6. OBJETIVOS GENERALES
7. OBJETIVOS ESPECIFICOS Y MEDIDAS
8. SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN
9. COMISION DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN

1. INTRODUCCIÓN

La igualdad entre los géneros es un principio jurídico universal reconocido en diversos textos internacionales, europeos y estatales.

La Unión Europea lo recoge como principio fundamental a partir del Tratado de Ámsterdam del 1 de mayo de 1997, considerando que la igualdad entre mujeres y hombres y la eliminación de las desigualdades entre ambos es un objetivo **transversal** que debe integrarse en todas sus políticas y acciones y en las de sus Estados miembros.

La Constitución española de 1978 establece en su artículo 14 el derecho a la igualdad y la no discriminación por razón de sexo; y por su parte, el artículo 9.2 consagra la obligación de los poderes públicos de promover las condiciones para que la igualdad del individuo y de los grupos en los que se integra sea real y efectiva.

El pleno reconocimiento de la igualdad formal ante la ley se completó con la aprobación de la Ley Orgánica 3/2007 de 22 de marzo de igualdad efectiva entre mujeres y hombres (LOIEMH), dirigida a hacer efectiva la igualdad real entre mujeres y hombres removiendo los obstáculos que impiden conseguirla.

El Plan de Igualdad entre mujeres y hombres de **SAMINSA** tiene como fin dar cumplimiento a dicha Ley.

El artículo 45.1 de la **LOIEMH** obliga a las empresas a respetar la igualdad de trato y oportunidades en el ámbito laboral y para ello deberán adoptar medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre mujeres y hombres, medidas que deberán negociar y -en su caso- acordar con la representación legal de los trabajadores y trabajadoras (RLT).

El punto 2 del mismo artículo 45 establece que en el caso de las empresas de más de 250 personas de plantilla, las medidas de igualdad deberán dirigirse a la elaboración de un plan de igualdad que deberá ser objeto de negociación en la forma en que se determine en la legislación laboral.

La igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres debe ser, por tanto, una prioridad en el Plan Estratégico de la empresa, considerándose como un principio fundamental de las relaciones laborales y de la gestión de los recursos humanos de la Empresa. EL objetivo del mismo es no solo la consecución de los objetivos establecidos, sino implicar a toda la plantilla para alcanzarlos, creando un clima de mejora laboral, de optimización de los recursos humanos de la Empresa y de la potencialidad de los mismos, con la finalidad de convertirse en un instrumento de convivencia, productividad y mejora de la calidad de vida.

Para elaborar este Plan, se ha realizado un análisis de la situación actual de la situación de la plantilla para establecer si se dan casos de desigualdades que requieran de una actuación con la finalidad de corregirlas. Eso incluye no solo conseguir la igualdad de trato sin discriminación por sexo, sino también la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en todos los ámbitos: acceso a la empresa, contratación y condiciones laborales, promoción, formación, retribución, conciliación de la vida familiar y personal con la vida laboral, la salud laboral, y todos aquellos campos que entran en el ámbito de las relaciones laborales.

Las características que rigen este Plan son:

- Está diseñado para el conjunto de la plantilla.
- Adoptar la transversalidad de género como uno de sus principios rectores incorporando la perspectiva de género en la gestión de la Empresa como estrategia para hacer efectiva la igualdad entre mujeres y hombres.
- Participación a través del diálogo y cooperación de todas las partes implicadas (dirección de la empresa, RLT y conjunto de la plantilla)

- Prevenir mediante los mecanismos establecidos cualquier posibilidad de discriminación por razón de sexo futuras.
- Ser dinámico y modificable en función de las necesidades que vayan surgiendo a partir de su seguimiento y evaluación.
- Implantación en la cultura de gestión de la Empresa garantizando los medios y medidas necesarios para su implantación, seguimiento y evaluación.

Hoy en día, es necesaria una política que aleje y erradique el fantasma de la desigualdad por razón de género, siendo este Plan de Igualdad el mecanismo necesario para ello. **SAMINSA**, desde sus orígenes en el año 1988, ha apostado por incorporar a mujeres en igualdad de condiciones respecto a los hombres, tanto salarial como en lo que a derechos se refiere.

2. ESTRUCTURA

El Plan de Igualdad de **SAMINSA** se estructura en lo siguientes apartados:

I. Diagnóstico de la situación de partida de mujeres y hombres de la empresa: Dicho diagnóstico se realiza a partir de los datos cualitativos y cuantitativos aportados por la Empresa respecto a: **plantilla; acceso; incorporación** y **condiciones de trabajo; promoción; retribuciones; conciliación de la vida personal, familiar** y **laboral; salud laboral; política de comunicación** y **sensibilización de igualdad.**

II. Programa de actuación elaborado a partir las conclusiones del diagnóstico y de las carencias detectadas en materia de igualdad entre los géneros. En él se establecen los objetivos a alcanzar para hacer efectiva la igualdad; las medidas y acciones positivas necesarias para conseguir los objetivos señalados; un calendario de implantación; y las personas o grupos responsables de su realización.

SAMINSA

GRUPOSAGITAL

III. Seguimiento y evaluación del cumplimiento del Plan a través de las personas designadas por cada parte que recojan información sobre su grado de realización, sus resultados y su impacto en la Empresa.

DIAGNÓSTICO DE LOS DATOS DE PLANTILLA

Plantilla por provincias					
Provincia	Plantilla total	Mujeres		Hombres	
		Núm.	%	Núm.	%
A Coruña	7	5	71,4%	2	28,6%
Alava	2	2	100,0%	0	0,0%
Albacete	1	1	100,0%	0	0,0%
Alicante	29	16	55,2%	13	44,8%
Asturias	2	2	100,0%	0	0,0%
Badajoz	4	2	50,0%	2	50,0%
Barcelona	67	46	68,7%	21	31,3%
Burgos	3	3	100,0%	0	0,0%
Cádiz	7	4	57,1%	3	42,9%
Cantabria	13	12	92,3%	1	7,7%
Castellón	16	14	87,5%	2	12,5%
Córdoba	1	1	100,0%	0	0,0%
Gerona	1	1	100,0%	0	0,0%
Granada	22	15	68,2%	7	31,8%
Guadalajara	12	5	41,7%	7	58,3%
La Rioja	1	1	100,0%	0	0,0%
León	3	2	66,7%	1	33,3%
Madrid	258	204	79,1%	54	20,9%
Málaga	7	5	71,4%	2	28,6%
Murcia	3	3	100,0%	0	0,0%
Navarra	2	1	50,0%	1	50,0%
Palencia	1	0	0,0%	1	100,0%
Pontevedra	5	5	100,0%	0	0,0%
Sevilla	50	37	74,0%	13	26,0%
Valencia	96	44	45,8%	52	54,2%
Valladolid	14	13	92,9%	1	7,1%
Vizcaya	7	4	57,1%	3	42,9%
Zamora	3	3	100,0%	0	0,0%
Zaragoza	2	2	100,0%	0	0,0%
Totales	**639**	**453**	**70,9%**	**186**	**29,1%**

Según los últimos datos de Aspel sobre el sector de la Limpieza (correspondientes al año 2011) el **colectivo de mujeres** en las empresas del sector de la Limpieza es de un **76%**. En SAMINSA es de un 70,9%, al tratarse de un sector en el que tradicionalmente la mayor parte de la plantilla está compuesta por mujeres, especialmente en los puestos operativos (categorías de Limpiador/a y Operario/a).

Distribución por edad					
Tramos de edad	Total	Mujeres		Hombres	
		Núm.	%	Núm.	%
Menos de 25 años	**10**	2	*20,0%*	8	*80,0%*
Entre 25 y 34 años	**55**	33	*60,0%*	22	*40,0%*
Entre 35 y 49 años	**312**	226	*72,4%*	86	*27,6%*
Más de 49 años	**262**	192	*73,3%*	70	*26,7%*
Totales	**639**	**453**	***70,9%***	**186**	***29,1%***

A excepción del tramo de menos de 25 años, en el que el 80% de la plantilla está formada por hombres, en todas las otras franjas de edad las mujeres son mayoría, especialmente en los tramos de entre 35 y 49 años y de mas de 49 años, donde representan un 65,42% del total (el porcentaje aumenta al 92,28% del total de mujeres de la plantilla). En esta franja de edad, las responsabilidades familiares normalmente se han reducido (cuidado de hijos). Por otra parte, la situación económica y laboral también se refleja en este sector, habiendo aumentado en los últimos años la entrada de hombres (mayoría en el tramo de menos de 25 años).

Composición de la plantilla según su antigüedad					
Antigüedad	Total	Mujeres		Hombres	
		Núm.	%	Núm.	%
Menos de un año	**26**	25	*96,2%*	1	*3,8%*
De 1 a 5 años	**120**	64	*53,3%*	56	*46,7%*
De 5 a 10 años	**216**	164	*75,9%*	52	*24,1%*
De 10 a 15 años	**152**	122	*80,3%*	30	*19,7%*
Más de 15 años	**125**	78	*62,4%*	47	*37,6%*
Totales	**639**	**453**	***70,9%***	**186**	***29,1%***

Las mujeres son mayoría en todos los tramos de antigüedad, siendo el más igualitario el tramo comprendido entre 1 y 5 años (53,3% mujeres y 46,7% hombres) y el de mayor diferencia el de menos de un año, en el que las mujeres representan el 96,2% del total de ese tramo.

Composición de la plantilla según tipo contrato					
Tipo de contrato	Total	Mujeres		Hombres	
		Núm.	%	Núm.	%
Indefinido TC	**252**	140	*55,6%*	112	*44,4%*
Indefinido TP	**225**	198	*88,0%*	27	*12,0%*
Eventual TC	**3**	2	*66,7%*	1	*33,3%*
Eventual TP	**12**	8	*66,7%*	4	*33,3%*
Interinidad TC	**20**	10	*50,0%*	10	*50,0%*
Interinidad TP	**14**	10	*71,4%*	4	*28,6%*
Obra y Servicio TC	**36**	21	*58,3%*	15	*41,7%*
Obra y Servicio TP	**76**	63	*82,9%*	13	*17,1%*
Jubilación Parcial TP	**1**	1	*100,0%*	0	*0,0%*
Totales	**639**	**453**	***70,9%***	**186**	***29,1%***

Cabe reseñar que el **74,62%** de las mujeres de SAMINSA tiene **contrato indefinido**, prácticamente el mismo porcentaje de contratos indefinidos en hombres (74,74%).

Jornada según sexo					
Jornada	Total	Mujeres		Hombres	
		Núm.	%	Núm.	%
Jornada completa	**311**	171	*55,0%*	140	*45,0%*
Jornada parcial (hasta 50%)	**103**	86	*83,5%*	17	*16,5%*
Jornada parcial (+ 50%)	**225**	196	*87,1%*	29	*12,9%*
Totales	**639**	**453**	***70,9%***	**186**	***29,1%***

Aunque mayoritariamente las mujeres de SAMINSA tienen contrato de jornada parcial (un total del 62,3%), habitual en el sector de limpieza, los hombres tienen un mayor porcentaje de contratos a jornada completa (75,3%). Esta diferencia no tiene nada que ver con ninguna desigualdad por razón de género. En el caso concreto de Saminsa se debe a que, además de

las actividades de limpieza propiamente dichas, se incluye en el total de la plantilla el personal de maniobras ferroviarias y manipulación de contenedores en centros logísticos ferroviarios, actividades desarrolladas tradicionalmente por hombres y que se desarrollan, a diferencia de las de limpieza, a jornada completa.

Composición de la plantilla por grupos profesionales según Convenio					
Grupos profesionales	Total	Mujeres		Hombres	
		Núm.	%	Núm.	%
Personal Directivo, Titulado y Técnico	3	1	33,3%	2	66,7%
Personal Administrativo	10	7	70,0%	3	30,0%
Mandos Intermedios	47	30	63,8%	17	36,2%
Limpiadores/as	513	404	78,8%	109	21,2%
Peón Especialista	12	2	16,7%	10	83,3%
Especialista	42	7	16,7%	35	83,3%
Cristalero	9	2	22,2%	7	77,8%
Conductor	3	0	0,0%	3	100,0%
Totales	**639**	**453**	**70,9%**	**186**	**29,1%**

Si bien en el total de la plantilla, como ya se ha visto, el porcentaje de mujeres es muy superior al de hombres (70,9% frente al 29,1%), ese porcentaje es del 61,54% de mujeres en personal administrativo y del 38,46% en personal titulado y técnico. Las diferencias, en estos casos, se deben a que la empresa comparte administración y gestión comercial con la matriz de su grupo de empresas, estando en el conjunto más equiparado el porcentaje de ambos géneros a nivel de personal de estructura.

Jornada según sexo					
Jornada	Total	Mujeres		Hombres	
		Núm.	%	Núm.	%
Lactancia	4	4	100,0%	0	0,0%
Reducción jornada cuidado familiar	-	-		-	
Excedencias por cuidado familiar	2	2	100,0%	0	0,0%
Totales	**6**	**6**	**100,0%**	**0**	**0,0%**

Los únicos datos reseñables serían los referentes a las excedencias por cuidado familiar. Las propias de la condición femenina respecto a la maternidad solo significan un 1,99% respecto a la plantilla de mujeres de la Empresa.

Respecto a las retribuciones no existe ninguna distinción respecto a género posible, ya que la Empresa Saminsa está adscrita a los convenios propios de cada provincia, comunidad o actividad que realiza (p. Ej. Limpiezas Ferroviarias) y donde la retribución va en función de la categoría laboral

Una vez realizado el diagnóstico de la situación de igualdad entre mujeres y hombres en la Empresa y extraídas las conclusiones, procede definir los objetivos a alcanzar, las estrategias a utilizar y las actuaciones a realizar para la consecución de los objetivos señalados.

El programa de actuaciones tiene una doble finalidad: por un lado definir las medidas correctoras de las desigualdades existentes, y por otro especificar medidas que garanticen que todos los procesos que se realizan en la empresa tienen integrado el principio de igualdad entre los géneros.

A fin de conseguir esa efectividad, se utilizará la doble estrategia señalada en la Ley Orgánica 3/2007 de igualdad efectiva entre mujeres y hombres (LOIEMH):

- La adopción de medidas de acción positiva que corrijan los desequilibrios existentes
- La adopción de medidas de igualdad que de forma transversal garanticen la integración del principio de igualdad en todas las políticas de la Empresa, en todos los procesos y en todos los niveles.

Metodológicamente, la estructura del plan de igualdad tiene coherencia interna, esto es, se trata de un conjunto ordenado de medidas tendentes a alcanzar en la empresa la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres y a eliminar la discriminación por razón de sexo.

El programa de actuación se estructura en:

- **OBJETIVOS GENERALES**
- **OBJETIVOS ESPECIFICOS**
- **MEDIDAS**
- **PERSONAS RESPONSABLES**
- **PLAZOS DE EJECUCIÓN**

Los objetivos generales se refieren al conjunto del Plan, y a partir de ellos se desarrollan unos objetivos específicos, actuaciones, personas responsables, indicadores y/o criterios de seguimiento y calendario para cada una de las áreas que, en base al diagnóstico realizado, se han establecido como necesarias de intervención, y que son las siguientes:

1. **ACCESO A LA EMPRESA**
2. **CONTRATACIÓN**
3. **PROMOCION**
4. **FORMACIÓN**
5. **RETRIBUCIÓN**
6. **CONCILIACIÓN DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR Y LABORAL**
7. **SALUD LABORAL**
8. **COMUNICACIÓN Y SENSIBILIZACION**
9. **PARTICIPACIÓN**

3. DEFINICIONES

Principio de igualdad de trato entre mujeres y hombres.

Supone la ausencia de toda discriminación, directa o indirecta, por razón de sexo; y especialmente la derivada de la maternidad, la asunción de obligaciones familiares y el estado civil (Art. 3 Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo de igualdad efectiva entre mujeres y hombres).

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

El principio de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres, aplicable en el ámbito del empleo privado y en el empleo público, se garantizará, en los términos previstos en la normativa aplicable, en el acceso al empleo, incluso al trabajo por cuenta propia, en la formación profesional, en las condiciones de trabajo, incluidas las retributivas y las de despido, y en la afiliación y participación en las organizaciones sindicales y empresariales, o en cualquier organización cuyos miembros ejerzan una profesión concreta, incluidas las prestaciones concebidas por las mismas. (Art. 5 Ley 3/2007).

Promoción de la igualdad en la negociación colectiva.

De acuerdo con lo establecido legalmente, mediante la negociación colectiva se podrán establecer medidas de acción positiva para favorecer el acceso de las mujeres al empleo y la aplicación efectiva del principio de igualdad de trato y no discriminación en las condiciones de trabajo entre mujeres y hombres. (Art. 43 Ley 3/2007).

Discriminación directa e indirecta.

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. (Art. 6.1. Ley 3/2007).

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, con las salvedades previstas en la Ley. (Art. 6.2. Ley 3/2007).

En cualquier caso, se considera discriminatoria toda orden de discriminar, directa o indirectamente, por razón de sexo. (Art. 6.3. Ley 3/2007).

Acoso Sexual y acoso por razones de sexo.

Constituye acoso sexual cualquier comportamiento, verbal o físico, de naturaleza sexual que tenga el propósito o produzca el efecto de atentar contra la dignidad de una persona, en

particular cuando se crea un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo. (Art. 7.1. Ley 3/2007).

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. (Art. 7.2. Ley 3/2007).

Se considerarán, en todo caso, discriminatorios el acoso sexual y el acoso por razón de sexo. (Art. 7.3. Ley 3/2007).

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. Ley 3/2007).

Igualdad de remuneración por trabajos de igual valor.

Se entiende por igualdad de remuneración por razón de sexo la obligación del empresario a pagar por la prestación de un trabajo de igual valor la misma retribución, satisfecha directa o indirectamente, y cualquiera que sea la naturaleza de la misma, salarial, o extrasalarial, sin que pueda producirse discriminación alguna por razón de sexo en ninguno de los elementos o condiciones de aquella. (Art.28 Estatuto Trabajadores).

Discriminación por embarazo o maternidad.

Constituye discriminación directa por razón de sexo todo trato desfavorable hacia las mujeres relacionado con el embarazo.

Indemnización frente a represalias.

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

Consecuencias jurídicas de las conductas discriminatorias.

Los actos y las cláusulas de los negocios jurídicos que constituyan o causen discriminación por razón de sexo se considerarán nulos y sin efecto, y darán lugar a responsabilidad a través de un sistema de reparaciones o indemnizaciones que sean reales, efectivas y proporcionadas al perjuicio sufrido, así como, en su caso, a través de un sistema eficaz y disuasorio de sanciones que prevenga la realización de conductas discriminatorias. (Art. 10 Ley 3/2007).

Acciones positivas.

Con el fin de hacer efectivo el derecho constitucional de la igualdad, los Poderes Públicos adoptarán medidas específicas en favor de las mujeres para corregir situaciones patentes de desigualdad de hecho respecto de los hombres. Tales medidas, que serán aplicables en tanto subsistan dichas situaciones, habrán de ser razonables y proporcionadas en relación con el objetivo perseguido en cada caso. (Art. 11 Ley 3/2007).

Tutela jurídica efectiva

Cualquier persona podrá recabar de los tribunales la tutela del derecho a la igualdad entre mujeres y hombres, de acuerdo con lo establecido en el artículo 53.2 de la Constitución, incluso tras la terminación de la relación en la que supuestamente se ha producido la discriminación. (Art. 12.1 Ley 3/2007).

Derechos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral.

Los derechos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral se reconocerán a los trabajadores y las trabajadoras en forma que fomenten la asunción equilibrada de las responsabilidades familiares, evitando toda discriminación basada en su ejercicio. (Art. 44.1 Ley 3/2007).

4. AMBITO DE APLICACION

Este Plan de Igualdad es de aplicación en SAMINSA a nivel nacional; por lo tanto engloba y afecta a la totalidad de la plantilla.

Igualmente será de aplicación a todos aquellos centros de trabajo que la Empresa pueda abrir y/o gestionar durante la vigencia del presente Plan.

5. VIGENCIA

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

Hasta tanto no se acuerde un nuevo Plan, se mantendrá el contenido de éste.

6. OBJETIVOS GENERALES

1. Integrar la igualdad de trato entre hombres y mujeres

2. Integrar la perspectiva de género en la gestión de la Empresa. Creación de la figura de Agente de Igualdad como garante de dicha integración.

3. Facilitar la conciliación de la vida personal, familiar y laboral de las personas que conforman la plantilla de la Empresa.

7. OBJETIVOS ESPECIFICOS Y MEDIDAS

A) OBJETIVOS ESPECÍFICOS

7.1. Acceso a la Empresa

7.1.1 Garantizar la igualdad de trato y oportunidades en la selección de personal para acceder a la Empresa, eliminando los posibles casos de segregación horizontal y vertical.

7.1.2 Utilizar -en los modelos de solicitud de empleo y en las ofertas a través de otros medios- un lenguaje e imágenes no sexistas para que no se dirijan exclusivamente a un género determinado

7.1.3 Análisis y si procede, revisión de los criterios empleados en los procesos selectivos

7.1.4 Conseguir una representación lo más equilibrada posible entre hombres y mujeres en la estructura directiva y de mandos intermedios de la Empresa.

7.1.5 Establecer medidas de fomento del acceso a puestos donde la mujer esté subrepresentada.

7.2. Contratación

7.2.1 Crear la figura del Agente de Igualdad.

7.3. Promoción

7.3.1 Promover y mejorar las posibilidades de acceso de las mujeres a puestos de responsabilidad, contribuyendo a reducir desigualdades y desequilibrios que, con independencia de su origen, pudieran darse en la Empresa.

7.3.2 Seguimiento y en su caso revisión de los criterios establecidos para la promoción interna de toda la plantilla, informando de los resultados obtenidos a la Comisión de Seguimiento.

7.3.3 Informar, formar y motivar a las mujeres para que participen en procesos de promoción profesional.

7.4. Formación

7.4.1 Formar en igualdad de oportunidades a toda la plantilla, en especial al personal relacionados con la organización de la Empresa, Recursos Humanos, Mandos Intermedios y Personal Directivo para garantizar la objetividad y no discriminación en todos los procesos efectuados en la Empresa.

7.5. Retribución

7.5.1 Realizar un seguimiento de la igualdad retributiva

7.6. Conciliación de la vida personal, familiar y laboral

7.6.1 Garantizar el ejercicio de los derechos de conciliación, informando de ellos y haciéndolos accesibles a toda la plantilla.

7.6.2 Mejorar las medidas legales para facilitar la conciliación de la vida personal, familiar y laboral de la plantilla.

7.6.3 Fomentar el uso de medidas de corresponsabilidad entre los hombres de la plantilla.

7.7. Salud Laboral

7.7.1 Introducir la perspectiva de género en la evaluación de riesgos laborales.

7.7.2 Promover condiciones de trabajo que eviten el acoso sexual o por razón de sexo.

7.7.3 Mejorar los derechos legalmente establecidos para las mujeres víctimas de la violencia de género, contribuyendo así a dar mayor protección.

7.8. Comunicación y sensibilización

7.8.1 Revisar, corregir y vigilar el lenguaje y las imágenes utilizadas en las comunicaciones tanto de uso externo como interno.

7.8.2 Establecer canales de información permanentes sobre la integración de la igualdad de oportunidades en la Empresa.

7.9. Participación

7.9.1 Promover la participación de la mujer en todas las acciones de la Empresa.

SAMINSA

GRUPOSAGITAL

B) MEDIDAS

1.- ACCESO A LA EMPRESA			
Objetivo específico	**Medidas**	**Plazo de ejecución**	**Responsable**
Garantizar igualdad de trato y oportunidades en la selección para el acceso a la empresa, eliminando posibles casos de segregación horizontal y vertical	Revisar el formato de la solicitud de empleo para eliminar cuestiones no relacionadas con el currículo y/o el ejercicio del puesto de trabajo: estado civil, nº de hijos/as	6 meses	Departamento de Selección de Personal
	Informar a la Comisión de Seguimiento del Plan de Igualdad de los diferentes procesos de selección realizados, con los datos desagregados por sexo, reseñando los posibles impedimentos constatados en la búsqueda o incorporación de personas de determinado sexo para puestos en los que están menos representados	Anual	Departamento de Selección de Personal
Utilizar en las ofertas y modelos de solicitudes de empleo un lenguaje e imágenes no sexistas para que no se dirijan exclusivamente a un género	Revisar en lenguaje utilizado en las ofertas de empleo por internet y otros medios que se puedan usar para la selección: a) Modificando el lenguaje en la denominación de los puestos a cubrir usando términos no sexistas. b) Utilizando un lenguaje no sexista en la difusión de las ofertas, tanto a nivel externo como interno	Desde la firma del Plan	Departamento de Selección de Personal
Revisar los criterios empleados en la entrevista de selección	Revisar la presentación de los puestos a cubrir para evitar transmitir mensajes estereotipados por razón de sexo	Desde la firma del Plan	Departamento de Selección de Personal
Conseguir una representación lo más equilibrada posible entre hombres y mujeres en el ámbito de la estructura directiva y de mandos intermedios	Informar a toda la plantilla de las posibilidades de promoción interna a puestos de mando intermedio (Encargado/a, Supervisor/a, Coordinador/a, Jefe/a de Servicios), evitando orientar en razón de sexo la consecución del puesto a cubrir	Desde la firma del Plan	Jefe de Servicios Operativos
	Disponer de una herramienta informática que permita conocer la presencia de mujeres y hombres en los distintos puestos de trabajo, departamentos, etc.	6 meses	Dirección de RR.HH.
Establecer medidas de fomento del acceso a los puestos donde la mujer esté subrepresentada	En aquellos puestos donde la mujer esté subrepresentada, se fomentará la medida positiva de incorporar mujeres en caso de igualdad de competencia y condiciones	Desde la firma del Plan	Dirección de RR.HH.

2. CONTRATACIÓN			
Objetivo específico	Medidas	Plazo de ejecución	Responsable
Posibilidad de acceder desde un contrato a tiempo parcial a uno a tiempo completo	Mediante solicitud del trabajador y siempre que haya vacantes o puesto de nueva creación.	Anual	Departamento de Operaciones y de RR.HH.
Crear la figura del Agente de Igualdad en la Empresa.	Creación y nombramiento del Agente de Igualdad dentro de la plantilla de la Empresa Saminsa cuya función será canalizar, asesorar y señalar para su corrección las deficiencias observadas en la aplicación del Plan de Igualdad. Recibirá formación específica en materia de género	Desde la firma del Plan	Dirección de RR.HH.

3. PROMOCIÓN			
Objetivo específico	Medidas	Plazo de ejecución	Responsable
Promover y mejorar las posibilidades de acceso de las mujeres a puestos de responsabilidad donde esté subrepresentada, contribuyendo a recudir las desigualdades y desequilibrios que con independencia de su origen puedan darse en la Empresa.	Formar e informar específicamente en género e igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres a las personas responsables de proponer candidaturas y evaluarlas con el fin de garantizar que se realiza de una manera objetiva, sin estereotipo de género	Desde la firma del Plan	Departamento de Formación
Informar, formar y motivar a las mujeres para que participen en procesos de promoción profesional.	Revisar y asegurar los canales de comunicación a fin de que la información sobre cursos de formación y puestos vacantes a cubrir llegue a todos los centros de la Empresa	Cuando se produzcan vacantes o convocatorias a cursos.	Departamento de Formación, de Operaciones y de RR.HH.

4. FORMACIÓN			
Objetivo específico	**Medidas**	**Plazo de ejecución**	**Responsable**
Formar en igualdad de oportunidades a toda la plantilla, en especial al personal relacionado con la organización de la Empresa, RR.HH., Mandos Intermedios y Personal Directivo para garantizar la objetividad y no discriminación en todos los procesos efectuados por la Empresa.	Hacer el seguimiento del Plan de Formación desde la perspectiva de género para evitar discriminaciones por razón de sexo. Elaborar un Manual de Formación específico en Igualdad de Género.	Anual	Comisión de Igualdad
	Incluir en la información de incorporación la existencia de un Plan de Igualdad así como de la política de igualdad y no discriminación fomentada desde la Empresa	Desde la firma del Plan	Departamento de Operaciones y Dirección de RR.HH.
	Formar en materia de género e igualdad a las personas responsables de formación, selección y contratación de la Empresa. Incluir cursos de formación específica en materia de Igualdad a los mandos intermedios	Anual	Departamento de Formación
	Disponer de datos estadísticos desagregados por sexo sobre la formación recibida por la plantilla incluyendo si es en jornada laboral	A la finalización del Plan de Formación	Departamento de Formación

5. RETRIBUCIÓN			
Objetivo específico	**Medidas**	**Plazo de ejecución**	**Responsable**
Mantener la igualdad retributiva.	Revisar cualquier desequilibrio retributivo que pudiera darse a fin de determinar la posibilidad de que pueda producirse por razones de género o discriminación por sexo.	Trimestral	Departamento de RR.HH.

6. CONCILIACIÓN DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR Y LABORAL			
Objetivo específico	Medidas	Plazo de ejecución	Responsable
Garantizar el ejercicio de los derechos de conciliación, informando de ellos y haciéndolos accesibles a toda la plantilla.	Confeccionar un documento informativo sobre los derechos y medidas de conciliación de la vida personal, familiar y laboral de la Ley 3/2007 y sobre las existentes en la Empresa que mejoren la legalidad. Distribuir dicho documento en todos los centros de trabajo	6 meses	Departamento de RR.HH. y Sindicatos
	Confeccionar una herramienta informática que ofrezca datos e información sobre los diferentes permisos, suspensiones de contrato y excedencias concedidas por motivos familiares.	6 meses	Departamento de RR.HH.

7. SALUD LABORAL			
Objetivo específico	Medidas	Plazo de ejecución	Responsable
Introducir la perspectiva de género en la evaluación de riesgos laborales.	El Departamento de Prevención dará información a los Comités de Seguridad y Salud Laboral que haya en las distintas delegaciones de las evaluaciones periódicas de riesgos laborales que en la actualidad puedan condicionar el acceso de las mujeres a determinados puestos de trabajo, en especial de aquellas en situación de embarazo o lactancia	Desde la firma del Plan	Departamento de Prevención
Aplicar lo establecido en el art. 21 de la Ley Integral contra la Violencia de Género	1. Informar sobre el Protocolo de Acoso existente en la Empresa a toda la plantilla. Difundirlo por los canales habituales de la Empresa.	Desde la firma del Plan	Dirección de RR.HH.

8. COMUNICACIÓN Y SENSIBILIZACIÓN			
Objetivo específico	**Medidas**	**Plazo de ejecución**	**Responsable**
Revisar, corregir y vigilar el lenguaje y las imágenes utilizadas en las comunicaciones de uso interno y externo.	1. Eliminar cualquier contenido de lenguaje sexista de las comunicaciones, documentos y formatos emitidos por la Empresa. Revisar dichos formatos para adecuarlos a lo establecido en el Plan de Igualdad 2. Revisar la página web de la Empresa a fin de adecuarla a lo establecido en el Plan de Igualdad respecto a las comunicaciones de la Empresa	A partir de la firma del Plan	Todos los departamentos y Responsable de Informática
Establecer canales de información permanente sobre la integración de la igualdad de oportunidades en la Empresa.	Introducir en la página web información sobre la política de igualdad de la Empresa.	Semestral	Responsable de Informática
	Dedicar un capítulo en la Memoria Anual a la igualdad, informando del Plan, de su estado y de sus resultados	Cuando se elabore la Memoria	Dirección de Empresa

9. PARTICIPACIÓN			
Objetivo específico	**Medidas**	**Plazo de ejecución**	**Responsable**
Promover la participación de la mujer en todas las acciones de la Empresa	Todas las que favorezcan la igualdad y participación de la mujer	A partir de la firma del Plan	Dirección y todos los Departamentos de la Empresa

8. SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN

El artículo 46 de la LOIEMH establece que los Planes de Igualdad fijarán los objetivos concretos de igualdad, las estrategias y las prácticas a adoptar para su consecución; así como el establecimiento de sistemas eficaces de seguimiento y evaluación de los objetivos fijados.

La necesidad de que los Planes de Igualdad contemplen unos sistemas eficaces de seguimiento y evaluación es independiente a la obligación prevista para la Empresa en el artículo 47 de la mencionada ley y en el artículo 64 del Estatuto de los Trabajadores en el sentido de informar a la RLT del Plan de Igualdad y la consecución de los objetivos; de la vigilancia del respeto y aplicación del principio de igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres, así como de la aplicación en la Empresa del derecho a la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres; entre la que se incluirán datos sobre la proporción de mujeres y hombres en los diferentes niveles profesionales y en su caso sobre medidas que se hubieran adoptado para fomentar la igualdad entre mujeres y hombres en la Empresa y sobre la aplicación del Plan de Igualdad.

La fase de seguimiento y evaluación que se contempla en el Plan de Igualdad de SAMINSA permitirá conocer el desarrollo del Plan y los resultados obtenidos en las diferentes áreas de actuación durante y después de su implementación.

El seguimiento se realizará de forma programada regularmente y facilitará información sobre posibles necesidades y/o dificultades surgidas en la ejecución de las medidas contempladas, lo que posibilitará su cobertura y corrección, proporcionando al Plan la flexibilidad necesaria para su éxito.

Los resultados del seguimiento del desarrollo del Plan formarán parte integral de la evaluación.

9. COMISION DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN

El seguimiento y evaluación del Plan lo realizará una Comisión de Seguimiento y Evaluación que se creará para interpretar el contenido del Plan y evaluar al grado de cumplimiento del mismo, de los objetivos marcados y de las acciones programadas.

La designación de las personas anteriormente mencionadas se realizará dentro de los quince días naturales siguientes a la firma del Plan. Una de las personas designadas por la Empresa actuará como responsable-coordinador/a ante las partes, facilitando una dirección de correo electrónico a la que puedan dirigirse las comunicaciones.

Funciones

La Comisión tendrá las siguientes funciones:

- ✓ Seguimiento del cumplimiento de las medidas establecidas en el Plan.
- ✓ Participación y asesoramiento en la forma de adopción de las medidas con facultades deliberativas.
- ✓ Evaluación de las diferentes medidas realizadas
- ✓ Elaboración de un informe anual que reflejará el avance respecto a los objetivos de igualdad dentro de la Empresa, con el fin de comprobar la eficiencia de las medidas puestas en marcha para alcanzar el fin perseguido, proponiendo si fuera le caso medidas correctoras.
- ✓ Realizará también funciones asesoras en materia de igualdad en aquellas cuestiones que sean competencia de ésta.

Atribuciones generales de la Comisión

- ✓ Interpretación del Plan de Igualdad.
- ✓ Seguimiento de su ejecución.
- ✓ Conocimiento y resolución de los conflictos derivados de la aplicación e interpretación del presente Plan. En estos casos será preceptiva la

intervención de la Comisión, con carácter previo antes de acudir a la jurisdicción competente.

- ✓ Desarrollo de aquellos preceptos que las personas negociadoras de este Plan hayan atribuido a la Comisión, llevando a cabo las definiciones o adaptaciones que resulten necesarias.
- ✓ Conocimiento anual de los compromisos acordados y del grado de implementación de los mismos.
- ✓ La Comisión se dotará de su propio Reglamento de Funcionamiento interno que deberá ser aprobado en el primer trimestre después de la firma del Plan.

<u>Atribuciones específicas de la Comisión</u>

- ✓ Reflejar el grado de consecución de los objetivos propuestos en el Plan y de los resultados obtenidos mediante le desarrollo de las medidas.
- ✓ Analizar la adecuación de los recursos, metodologías y procedimientos puestos en marcha con el Plan.
- ✓ Posibilitar una buena transmisión de información entre las áreas y las personas involucradas, de manera que el Plan pueda ajustarse a sus objetivos.
- ✓ Facilitar el conocimiento de los efectos que el Plan ha tenido en el entorno de la Empresa, de la pertinencia de las medidas del Plan a las necesidades de la plantilla y por último, de la eficiencia del mismo.
- ✓ Concretamente, en la fase de seguimiento se deberá recoger información sobre:
    - Los resultados obtenidos con la ejecución del Plan
    - El grado de ejecución de las medidas.
    - Las conclusiones y reflexiones obtenidas tras el análisis de los datos de seguimiento.
    - La identificación de las posibles acciones futuras.

- ✓ Teniendo en cuenta la vigencia inicial del Plan se realizará una evaluación parcial a los dos años de la entrada en vigor del mismo, y otra evaluación final dos meses antes de que transcurran los cuatro años desde su firma. En la evaluación parcial y final se integrarán los resultados del seguimiento junto a la evaluación de resultados e impacto del Plan.
- ✓ En la evaluación final se debe tener en cuenta:
  - El grado de cumplimiento de los objetivos del Plan.
  - El nivel de corrección de las desigualdades detectadas en los diagnósticos.
  - El grado de consecución de los resultados esperados.
  - El nivel de desarrollo de las medidas emprendidas
  - El grado de dificultad encontrado o percibido en el desarrollo de las medidas.
  - El tipo de dificultades y soluciones acometidas.
  - Los cambios producidos en las medidas y desarrollo del Plan atendiendo a su flexibilidad.
  - La reducción de los desequilibrios en la presencia y participación de mujeres y hombres.

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

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

Funcionamiento

La Comisión se reunirá anualmente con carácter ordinario a contar desde la firma del Plan; pudiéndose reunir con carácter extraordinario por iniciativa de una de las

partes previa comunicación con una antelación de 20 días naturales por escrito, indicando los puntos a tratar en esa reunión.

Dichas reuniones de carácter extraordinario se celebrará dentro de un plazo máximo de 20 días naturales a contar desde la fecha de la recepción de la comunicación.

Medios

Para el cumplimiento de las funciones encomendadas a la Comisión de Seguimiento y Evaluación, la empresa se compromete a facilitar los medios necesarios, en particular:

- Lugar adecuado para celebrar las reuniones
- Material preciso para ello.
- Aportar la información estadística solicitada, en los parámetros establecidos en los criterios de seguimiento para cada una de las medidas.

Serán por cuenta de la Empresa los gastos de desplazamiento, manutención y alojamiento de las personas miembros de la Comisión, caso de ser necesarios.

Las horas de reunión serán remuneradas y no computables dentro del crédito horario de la representación de los trabajadores y trabajadoras.

La persona responsable-coordinadora designada será la que facilite los medios adecuados, con el fin de posibilitar un trabajo eficiente de la Comisión.

Solución extrajudicial de conflictos

Las partes acuerdan su adhesión total a los órganos de mediación, y en su caso arbitraje, establecidos por el Servicio Interconfederal de Mediación y Arbitraje

En Madrid, a 16 de diciembre de 2014, firman el presente Plan de Igualdad de SAMINSA, SANEAMIENTO Y MANTENIMIENTO INTEGRAL , S.A.:

POR LA EMPRESA

Mª del Prado Fernández Peire
(Jefa de Personal)

Alberto Alcañiz Herrero
(Gerente Nacional de Saminsa)

POR LA RLT

Rosa Sampedro Rodríguez (Fes-UGT)
(Secretaria Sectorial de Limpieza y Servicios a la Sociedad)

Marta Figueroa Fuentes (Fes-UGT)
(Secretaria federal de Igualdad y Mujer)

Palmira Maya Domingo
(CC.OO. Construcciones y Servicios)
(Secretaría de Igualdad e Inmigración)

SAMINSA

GRUPOSAGITAL

PROTOCOLO DE PROCEDIMIENTOS DE PREVENCION, TRATAMIENTO Y ACTUACION DE SITUACIONES DE ACOSO EN EL TRABAJO DE LA EMPRESA SAMINSA

Es el objetivo del presente acuerdo es contar en nuestra Empresa con un entorno laboral libre de cualquier comportamiento discriminatorio y/o abusivo con respecto al principio de igualdad de trato en el trabajo a todos los efectos, de acuerdo con los principios contenidos en la DECLARACIÓN DE MATERIA DE ACOSO aprobada con fecha de 25 de mayo de 2006.

Este Protocolo da cumplimiento al Artículo 48 de la Ley Orgánica para la Igualdad Efectiva de mujeres y hombres (L.O. 3/2007):

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

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

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

Por tanto, la Dirección de SAMINSA y la Representación Legal de los Trabajadores acuerdan implantar en la empresa el presente Protocolo con la finalidad de identificar, solventar y erradicar cualquier situación de acoso laboral, sexual y de acoso por razón de sexo, estableciendo los procedimientos de actuación necesarios. Dichos procedimientos deben desarrollarse bajo los principios de confidencialidad, rapidez y credibilidad, y deben garantizar y proteger la identidad e intimidad de las personas objeto de acoso

I. PRINCIPIOS GENERALES

I1. Toda persona tiene derecho a recibir un trato cortés, respetuoso y digno en el ámbito laboral, con el fin de crear un entorno laboral exento de todo tipo de acoso.

I2. Los comportamientos que puedan entrañar acoso son perjudiciales no solamente para las personas directamente afectadas, sino también para el conjunto de la institución; por lo que son conscientes de que la persona que se considere afectada tiene derecho (sin perjuicio de las acciones administrativas y judiciales que le correspondan) a solicitar una actuación mediadora que sea dilucidada de forma sumaria según los cauces previstos en este Protocolo.

I3. Se garantizará el derecho a la intimidad y confidencialidad ante la presentación de toda queja en materia de acoso, así como en los procedimientos que se inicien al efecto.

I4. Deben consolidarse las políticas de igualdad y no discriminación entre la plantilla, al tiempo que se propicia la concienciación colectiva con este problema.

II. DEFINICIONES

II1. Se considera acoso moral o mobbing aquélla situación en la que se ejerce violencia psicológica de forma sistemática durante un tiempo prolongado sobre una persona en el lugar de trabajo o en referencia a éste. Dentro de este ámbito se incluyen:

- Ataques a la víctima con medidas organizacionales (tales como obligar a una persona a realizar trabajos inferiores a su capacidad o categoría laboral; asignarle tareas sin sentido, degradantes o contra su conciencia; juzgar su desempeño de manera ofensiva, o cuestionar constantemente sus decisiones, etc.

- Ataques a la víctima respecto a sus relaciones sociales (restringir a los compañeros el trato con esa persona; no comunicarse con ella directamente o a través de miradas o gestos; hacerle el vacío; hacer comentarios despectivos a sus espaldas; etc.

- Ataques a la víctima respecto a su vida privada y sus creencias (difundir rumores sobre su vida privada, su estado emocional o físico; mofarse de alguna discapacidad, burlarse de sus características físicas, etc.)

- Violencia física o verbal (amenazas de agresión física, insultos, gritos, etc.)

II2. 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 (Art.7.1 de la L.O. 3/2007). Se entenderá acoso por razones de sexo cualquier comportamiento realizado en función del sexo de una persona con el propósito o efecto de atentar contra su dignidad y de crear un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo (Art. 7.2 de la L.O. 3/2007). En ambos casos se considera discriminatorio.

Dentro del acoso sexual se contempla la conducta sexual en su más amplio espectro:

- Conductas físicas: tales como tocamientos innecesarios, roces, forcejeos, hasta el intento de violación o coacción para tener relaciones sexuales
- Conductas verbales: insinuaciones sexuales, proposiciones, comentarios, etc.
- Conductas no verbales: exhibición de fotos sexualmente sugestivas, escritos, materiales audiovisuales, etc.
- Proposiciones a cambio de una mejora de condiciones de trabajo o el mantenimiento del empleo a la aceptación de una propuesta de tipo sexual.

Su ámbito siempre será dentro del entorno laboral del dentro de trabajo o, si se produce fuera del mismo, deberá probarse que la relación es como consecuencia del trabajo.

Se debe distinguir el acoso sexual de las proposiciones libremente aceptadas en la medida de que son deseadas por la persona objeto de ellas, en cuyo caso no se considerará como acoso sexual.

III. PREVENCIÓN

Estas medidas irán encaminadas a evitar conductas, comportamientos o situaciones definidas como acoso ya sea moral, sexual o por razones de sexo.

- Organización racional del trabajo. Sobre la base de la capacidad y categoría laboral, evitando sobrecargas de trabajo injustas o desproporcionadas sin motivo que lo justifique; definir objetivos, acordes a la carga de trabajo; facilitar los medios necesarios para la realización del trabajo. En definitiva, todo aquello que sirva para mantener un buen clima de trabajo y motivar al personal.

- Comunicación. Mantener abiertos canales de comunicación ya sea descendente (cargo superior a inferior), horizontal (mismo nivel jerárquico) o ascendente (cargo inferior a superior) a fin de conocer objetivos, distribución de labores, métodos de trabajo, así como de disconformidad con los objetivos y distribución.

- Conducta. Evitar comentarios que sean vejatorios, humillantes o degradantes para las personas ya sean por sus creencias, ideologías o bien de aspecto sexual; evitar agresiones tanto físicas como verbales; la exposición de materiales audiovisuales de contenido sexual explícito.

IV. PROCEDIMIENTO DE ACTUACIÓN ANTE DENUNCIAS POR ACOSO EN EL AMBITO LABORAL.

El procedimiento, que se regirá en todo momento por los principios de rapidez y confidencialidad, garantizando y protegiendo la intimidad y dignidad de la persona acosada, así como de las personas implicadas, se iniciará con la denuncia por escrito ante la Jefatura de Personal o ante el Comité de Empresa por parte de cualquier trabajador/a de la empresa que considere ser o haber sido objeto de las situaciones descritas como acoso del tipo que fuere en este documento. En dicha denuncia se hará constar específicamente el tipo de acoso al que ha sido sometido, indicando el lugar y fecha del mismo y la persona acusada del mismo, así como los testigos que pueda aportar, identificados con nombre y apellidos.

Una vez recibida la denuncia en la Jefatura de Personal, ésta abrirá en el plazo máximo de 5 días hábiles un Expediente de Instrucción encaminado a la averiguación de los hechos denunciados. Para ello se creará una Comisión Instructora formada por dos miembros nombrados por la empresa y dos miembros nombrados por el Comité de empresa. La representación sindical será rotativa entre todos los sindicatos representados en la misma. Todos serán ajenos al servicio al que pertenezca en el momento de producirse los hechos el/la trabajador/a que los denuncie, y estarán obligados al sigilo profesional.

En dicha Comisión, uno de los integrantes elegido por la Empresa será el Instructor del caso, y uno de los integrantes de la representación de los trabajadores será el asistente del instructor.

Independientemente del resultado del proceso abierto, la Jefatura de Personal podrá tomar las medidas cautelares que estime oportunas y adecuadas al caso, sin que suponga perjuicio alguno ni modificación sustancial de las condiciones de trabajo de la persona denunciante del acoso.

Esta Comisión estará facultada para realizar cuantas pruebas escritas o testimoniales requiera para la resolución del caso.

En primera instancia, si lo estima oportuno, convocará a la persona denunciante y a la denunciada ya sea por escrito o personalmente, a fin de recabar la información necesaria de ambas partes. En caso de ser presencial la comparecencia, cualquiera de ambas podrá estar

acompañada en calidad de asesor/a por una persona de su confianza, perteneciente o ajena a la empresa, previa comunicación la Comisión.

Una vez escuchadas las partes implicadas, la Comisión abrirá un proceso informativo encaminado a la averiguación y constatación de los hechos denunciados, dándose audiencia para ello a todos los testigos y cualquiera que se estime oportuno para la resolución del caso; del mismo modo, practicará cuantas diligencias estime necesarias para la consecución de dicho objetivo.

En el plazo máximo de 20 días naturales a contar desde la fecha del nombramiento de la Comisión, se dará fin al 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 después de investigar el caso. De dicho informe se trasladará una copia a la persona afectada por acoso en primer lugar, a la Jefatura de Personal y al Comité de Salud Laboral.

En caso de dar por cierta la acusación realizada, la Jefatura de Personal tomará las medidas y/o sanciones que estime oportunas acordes con la legislación laboral vigente contra la persona encontrada culpable de acoso, y al mismo tiempo proteger a la víctima de ulteriores situaciones parecidas con respecto a esa persona. Asimismo se informará al Comité de Salud de las medidas sancionadoras adoptadas.

V. DISPOSICIONES VARIAS

Protección de la víctima. En el caso de que se determine la existencia de acoso y la sanción impuesta no determine el despido de la persona acosadora, la Empresa tomará medidas necesarias para que no conviva con la víctima del acoso en el mismo centro de trabajo, teniendo la persona acosada la opción de permanecer en su puesto o de solicitar otro, sin que por ello conlleve un perjuicio de sus condiciones laborales. Asimismo, dichas medidas tampoco podrán suponer en ningún caso una mejora de las condiciones laborales del agresor/a

Falsas denuncias. Si el resultado del expediente abierto determina el sobreseimiento, concluyendo al mismo tiempo mala fe en la denuncia, la Jefatura de Personal procederá a aplicar a la persona denunciante las medidas disciplinarias y/o sanciones que determinen la legislación laboral vigente en proporción a la gravedad de los hechos denunciados.

Represalias. La empresa asegurará que los/las trabajadores/as que consideren haber sido objeto de acoso, quienes planteen una queja en materia de acoso, o quienes presten asistencia en cualquier proceso (testigos, informantes, etc.) no serán objeto de intimidación, persecución o represalias de cualquier tipo: cualquier acción en este sentido se considerará susceptible de medidas disciplinarias.

Asesoramiento. Tanto la persona denunciante, como la denunciada, así como la Comisión Instructora, podrán estar asesoradas durante el proceso por una persona de su elección, ya sea

perteneciente o no a la empresa. Su función se limitará al ámbito del asesoramiento y consejo, y no será en ningún momento parte del proceso.

Seguimiento. Este Protocolo será parte del Plan de Igualdad cuando esté redactado y firmado. Al menos una vez al año la Comisión de Igualdad evaluará tanto la redacción como la aplicación

del presente Protocolo, pudiendo las partes proponer las modificaciones que estimen oportunas para mejorar su aplicación, valorando su funcionamiento Para ello, se contará con un resumen anual de las intervenciones realizadas, incluyendo el número de casos, tipo y resolución de los mismos.

Ámbito de aplicación. Este Protocolo es un instrumento interno para resolver aquellas situaciones de acoso que pudieran producirse en el seno de la Empresa, pero no es limitativo de la libertad de ejercicio del derecho de acceso a cualquier procedimiento legalmente establecido u organismo competente.

Mª del Prado Fernández Peire
(Jefe de Personal)

Rosa Sampedro Rodríguez (Fes-UGT)
(Secretaria Sectorial de Limpieza y Servicios a la Sociedad)

Alberto Alcañiz Herrero
(Gerente Nacional de Saminsa)

Marta Figueroa Fuentes (Fes-UGT)
(Secretaria federal de Igualdad y Mujer)

Palmira Maya Domingo
(CC.OO. Construcciones y Servicios)
(Secretaría de Igualdad e Inmigración)