

LUNES, 27 DE ABRIL DE 2015 - BOC NÚM. 78

CONSEJERÍA DE ECONOMÍA, HACIENDA Y EMPLEO

DIRECCIÓN GENERAL DE TRABAJO

CVE-2015-5504 *Resolución disponiendo la inscripción en el Registro y publicación del acuerdo en el que se aprueba el Plan de Igualdad de la empresa Ascan Geaser U.T.E.*

Código 39100022112015

Visto el acta por el que se aprueba el Plan de Igualdad de la empresa Ascan Geaser U.T.E, suscrita el 11 de noviembre de 2014 por las personas designadas por la empresa en su representación y el Comité de empresa en representación de los trabajadores; y, de conformidad con el artículo 90 del Real Decreto legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, y los artículos 2 y 8 del Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de los acuerdos y convenios colectivos de trabajo; y, en relación con lo señalado en el Real Decreto 1900/1996, de 2 de agosto, sobre traspaso de funciones y servicios de la Administración del Estado a la Comunidad Autónoma de Cantabria y Decreto 88/1996, de 3 de septiembre, sobre asunción de funciones y servicios transferidos, así como el Decreto 9/2011, de 28 de junio, de reorganización de las Consejerías de la Administración de la Comunidad Autónoma de Cantabria y el Decreto 87/2011, de 7 de julio, por el que se modifica parcialmente la Estructura Básica de las Consejerías del Gobierno de Cantabria.

ACUERDA

1.- Ordenar su inscripción en el Registro de Convenios y Acuerdos Colectivos de Trabajo de la Comunidad Autónoma de Cantabria, así como proceder a su depósito.

2.- Disponer la publicación de la presente Resolución y del texto del Plan de Igualdad en el Boletín Oficial de Cantabria.

Santander, 16 de abril de 2015.
La directora general de Trabajo,
Rosa María Castrillo Fernández.

LUNES, 27 DE ABRIL DE 2015 - BOC NÚM. 78

PLAN DE IGUALDAD



ASCAN GEASER UTE



CVE-2015-5504

LUNES, 27 DE ABRIL DE 2015 - BOC NÚM. 78



PLAN DE IGUALDAD ASCAN GEASER UTE

Índice

0	Introducción Plan de Igualdad y Objetivos	4
1	Prediagnóstico	5
2	Protección víctimas por violencia de género:	8
2.1	Suspensión de la actividad:	8
2.2	Jornada:	8
2.3	Vacaciones:	9
2.4	Licencias:	9
3	Conciliación de la vida laboral, familiar y personal	9
3.1	Maternidad:	10
3.2	Suspensión del contrato por paternidad:	10
3.3	Lactancia:	11
3.4	Protocolo de actuación temporal:	12
3.5	Excedencias por motivos familiares:	12
3.6	Excedencia voluntaria:	13
3.7	Excedencia por estudios:	13
3.8	Excedencia por voluntariado social:	13
3.9	Flexibilidad horaria:	13
3.10	Reducción de jornada:	14
4	Selección y contratación/formación/ promoción interna	16
4.1	Selección y contratación:	16
4.2	Formación:	16
4.3	Promoción interna:	17
5	Sensibilización y comunicación	17
6	Protocolo de prevención frente al acoso sexual y por razón de sexo en el ámbito laboral:	18
6.1	Ámbito personal:	18
6.2	Declaración de Principios:	18
6.3	Principios de conducta y actuación en las empresas:	18

LUNES, 27 DE ABRIL DE 2015 - BOC NÚM. 78



PLAN DE IGUALDAD ASCAN GEASER UTE

Capítulo I: Definiciones y Medidas Preventivas:	19
Capítulo II: Procedimiento de Actuación:	20
7 Medidas.....	23
7.1 OBJETIVOS GENERALES	23
7.2 ACCESO	23
7.3 CONTRATACIÓN	23
7.4 FORMACIÓN	23
7.5 RETRIBUCIÓN	24
7.6 CONCILIACIÓN DE LA VIDA LABORAL Y FAMILIAR.....	24

LUNES, 27 DE ABRIL DE 2015 - BOC NÚM. 78



PLAN DE IGUALDAD ASCAN GEASER UTE

0 Introducción Plan de Igualdad y Objetivos

Este Plan de Igualdad de Plataforma nace con el objetivo de garantizar la igualdad real y efectiva de oportunidades entre mujeres y hombres.

Para ello, el Plan de Igualdad contempla las actuales medidas que son de aplicación en la empresa y propone una serie de medidas a desarrollar. Cualquier necesidad no contemplada en este plan será tratada por la comisión de seguimiento, dicha comisión será creada entre la empresa y los representantes de los trabajadores, en un plazo de tres meses desde la firma del Plan de Igualdad

Las mencionadas medidas que se exponen en el plan están agrupadas y estructuradas por áreas temáticas de actuación, teniendo como principales,

OBJETIVOS:

0. Promover el compromiso y aplicación efectiva del principio de igualdad entre mujeres y hombres, garantizando en el ámbito laboral las mismas oportunidades de acceso a la organización y desarrollo profesional a todos los niveles, evaluando sus posibles efectos.
1. Conseguir y en su caso mantener una representación equilibrada de mujeres y hombre en el ámbito de la empresa.
2. Promover y mejorar las posibilidades de acceso de la mujer a puestos de responsabilidad, contribuyendo a reducir desigualdades y desequilibrios.
3. Asegurar que la gestión de los Recursos Humanos se lleva a cabo conforme a los requisitos legales aplicables en material de igualdad de oportunidades.
4. Prevenir la discriminación laboral, especialmente por razón de sexo.
5. Reforzar el compromiso de la empresa, en orden a mejorar la calidad de vida, así como de fomentar el principio de igualdad de oportunidades.
6. Establecer medidas que favorezcan la conciliación de la vida laboral como la vida personal y familiar.
7. Garantizar un entorno de trabajo saludable, libre de comportamientos indeseados, especialmente por razón de sexo.
8. Garantizar que si bien es un plan de igualdad general, la empresa entiende y dará respuesta a cada situación dentro de su individualidad.

LUNES, 27 DE ABRIL DE 2015 - BOC NÚM. 78



PLAN DE IGUALDAD ASCAN GEASER UTE

1 **Prediagnóstico**

En función del análisis de los datos cuantitativos aportados por la empresa, se detecta que la paridad de igualdad entre hombres y mujeres no se cumple.

Principalmente se ha profundizado en aspectos como la selección, promoción, formación y conciliación.

AREAS DE ANALISIS

En los datos aportados se ha realizado la siguiente división por áreas:

- 1) Características generales de la plantilla
- 2) Promoción
- 3) Formación
- 4) Retribución
- 5) Jornada
- 6) Salud Laboral
- 7) Conciliación

CARACTERISTICAS GENERALES DE LA PLANTILLA (SITUACIÓN DE HOMBRES Y MUJERES EN LA EMPRESA)

No se produce un equilibrio en la presencia de hombres y mujeres en los departamentos y niveles. En cuanto a la variable de edad de la plantilla se concentra mayoritariamente en la franja de más de 50 años.

CONDICIONES LABORALES

Al analizar la antigüedad de la plantilla se comprueba que la empresa cuenta con una plantilla que podemos considerar consolidada, pero puntualizar que el rasgo femenino dentro de ella observa un número de trabajadoras muy bajo.

Analizado el dato de jornada según sexo seguimos observando que los datos en trabajadores de sexo masculino superan a los datos facilitados en cuanto a presencia de trabajadoras.

ORGANIGRAMA

En este apartado es importante puntualizar que el grueso de trabajadores/as se encuentra ubicado en la categoría de peones. Analizando la estructura incluyendo el nivel de Directivos y mandos, solo

LUNES, 27 DE ABRIL DE 2015 - BOC NÚM. 78



PLAN DE IGUALDAD ASCAN GEASER UTE

encontramos una diferencia positiva en porcentajes a favor de puestos ocupados por mujeres en la categoría de administrativos.

ACCESO Y SELECCIÓN

La gestión de recursos humanos es un factor esencial para potenciar e impulsar la igualdad entre hombres y mujeres en la organización.

Desde esta perspectiva es necesaria analizar las prácticas de contratación del personal y no descartar en ningún momento la posibilidad de marcarse unos objetivos en la selección del personal para equilibrar dicha situación.

PROMOCIÓN

Es totalmente evidente la falta de mujeres en los puestos ejecutivos, la mayor parte de puestos ocupados por mujeres se encuentran en la categoría de administrativos y peones, siendo porcentualmente el dato incluso bajísimo en estos puestos.

Sería necesaria la descripción de las funciones de los puestos y el criterio que sigue la empresa para la promoción, ya que la disponibilidad y las responsabilidades familiares podría ser una limitación a la hora de la promoción para las mujeres las cuales hoy en día un tanto por ciento alto siguen asumiendo las cargas familiares.

FORMACIÓN

Los datos aportados por la empresa reflejan que ninguna mujer ha recibido formación ninguna y este es un factor clave para el desarrollo profesional, siendo una herramienta fundamental para la promoción laboral.

RETRIBUCIÓN

Los datos aportados nos impiden hacer un análisis de las retribuciones salariales, asimismo puntualizar que es necesario separar la base salarial de los complementos para hacer un análisis exhaustivo de dicho apartado. Este es un apartado importante pues implica el reconocimiento al trabajo realizado, implicación y por supuesto motivación para el trabajador/a y comprobar si hay una desigualdad entre las retribuciones salariales entre hombres y mujeres.

CONCILIACIÓN

LUNES, 27 DE ABRIL DE 2015 - BOC NÚM. 78



PLAN DE IGUALDAD ASCAN GEASER UTE

En principio podemos observar según los datos aportados que la empresa es conocedora de las cargas familiares, evidentemente al tener la plantilla un porcentaje tan bajo de mujeres los datos de conciliación son mínimos, un ejemplo claro de la situación es que los datos reflejan que salvo cuatro trabajadores que han disfrutado de permiso de paternidad, nadie que conforme el grueso de la plantilla disfruta de ninguna licencia más de lo que contempla la ley de conciliación familiar.

LUNES, 27 DE ABRIL DE 2015 - BOC NÚM. 78



PLAN DE IGUALDAD ASCAN GEASER UTE

2 Protección víctimas por violencia de género:

En lo que la Ley recoge referido al ámbito laboral, destacar la difusión de los derechos para incorporarse en la formación y la intervención sindical para el desarrollo de las medidas y derechos que la vigente Ley Orgánica 1/2004 de 28 de diciembre de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género recoge.

2.1 Suspensión de la actividad:

La trabajadora, víctima de violencia de género, podrá suspender su actividad, pasando al desempleo por un periodo que no exceda los 6 meses, salvo que las actuaciones de tutela judicial, requiriese el derecho de protección de la víctima, continuando la suspensión.

En este caso el Juez podrá prorrogar 3 meses, hasta un máximo de 18. Durante estos periodos la trabajadora tiene reserva de su puesto de trabajo, y derecho a la prestación por desempleo.

Si la trabajadora se viera obligada a abandonar definitivamente su puesto de trabajo, tendrá que aportar la comunicación de la empresa de extinción y la orden de protección del juez ó el informe del fiscal.

2.2 Jornada:

Toda víctima de violencia de género, podrá solicitar dentro de los distintos horarios existentes en la empresa, aquel que le permita obtener una mayor protección personal o una mejor organización del tiempo de su vida personal y familiar, respetando o adaptando sus condiciones contractuales. El trabajador con menor antigüedad dentro del horario elegido por la víctima de violencia de género, cambiará el turno con esta, teniendo prioridad absoluta la trabajadora afectada por dicha violencia de género.

La persona víctima de violencia de género podrá solicitar la reducción de su jornada ordinaria con reducción de salario hasta un máximo de la mitad de aquella, según viene recogido en el art 21 de la vigente Ley Orgánica 1/2004 de 28 de diciembre de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género. La concreción corresponde a la trabajadora que la acordará con la empresa.

LUNES, 27 DE ABRIL DE 2015 - BOC NÚM. 78



PLAN DE IGUALDAD ASCAN GEASER UTE

Durante los dos primeros meses de la reducción de jornada por una circunstancia sobrevenida de víctima de violencia de género, serán retribuidos al 100%.

2.3 Vacaciones:

Si el derecho de protección o el de asistencia social de la trabajadora hacen necesaria la fijación del periodo vacacional en unas fechas determinadas, se le dará prioridad absoluta de preferencia para la asignación de vacaciones al caso concreto.

2.4 Licencias:

En caso de víctima de violencia de género se le facilitarán los permisos necesarios para la realización de gestiones administrativas, judiciales o médicas que le permitan hacer efectivo su derecho a la protección o a la asistencia social integral. En su tramitación y justificación se seguirán los procedimientos habituales y prioritarios de la empresa, considerándose los mismos como tiempo efectivo de trabajo y por lo tanto retribuidos cuando estén debidamente justificados.

Las ausencias o faltas de puntualidad motivadas por la situación física o psicológica derivada de la violencia de género se considerarán justificadas si se aporta documentación de la asistencia social o del juzgado de violencia de género, sin perjuicio de que dichas ausencias sean comunicadas a la empresa a la mayor brevedad.

3 Conciliación de la vida laboral, familiar y personal

En este apartado se aplicará el derecho tal y como estipula la Ley 39/1999, de 5 de noviembre, para promover la conciliación de la vida familiar y laboral de las personas trabajadoras.

- Ayuda escolar según marque el convenio colectivo de empresa vigente.
- Derecho a solicitar una licencia no retribuida, previo aviso y justificación, de una duración mínima de 15 días naturales y máxima de dos meses para los siguientes supuestos:
 - Adopción internacional
 - Sometimiento a técnicas de reproducción asistida

LUNES, 27 DE ABRIL DE 2015 - BOC NÚM. 78



PLAN DE IGUALDAD ASCAN GEASER UTE

- Hospitalizaciones prolongadas o graves del cónyuge y familiares de primer grado de consanguinidad o afinidad y hermano, cuando superen 15 días de hospitalización

3.1 Maternidad:

Las trabajadoras que se encuentren de baja maternal coincidiendo dicha situación con los periodos de vacaciones prefijados, disfrutaran de las mismas inmediatamente después de finalizada dicha situación, incluso aunque haya finalizado el año natural.

La trabajadora que, una vez comunicada a la empresa la situación de embarazo, permanezca en activo y le coincida el disfrute de un periodo vacacional, podrá solicitar que el mismo se le suspenda y disfrutarlo posteriormente, tras la baja de maternidad junto con el resto de periodos vacacionales que puedan coincidir durante la situación de riesgo para el embarazo o de baja de maternidad.

Si tuviera un cambio de turno por procedimiento interno de empresa al comunicar su situación de embarazo, la empresa le garantiza que no tendrá dentro de sus compensaciones salariales una merma si bien no se le abonaran los complementos de puesto tales como la nocturnidad o afines que viniera percibiendo por desempeñar su trabajo en un turno determinado.

Se actuará según el protocolo de actuación para estos casos, siendo la Mutua de AT y EP la que determine finalmente si existe riesgo o no, para el embarazo.

3.2 Suspensión del contrato por paternidad:

En los supuestos de nacimiento de hijo, adopción o acogimiento de acuerdo con el artículo 45.1d del ET, el trabajador tendrá derecho a la suspensión del contrato durante trece días ininterrumpidos, ampliables en el supuesto de parto, adopción o acogimiento múltiples en dos días 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 del ET

En caso de paternidad, el trabajador podrá unir al descanso de 13 días derivado de esa situación que puede coger a tiempo completo el periodo vacacional (una quincena) de ese año natural en el que se produzca el nacimiento. En caso de que el descanso coincida fuera de

LUNES, 27 DE ABRIL DE 2015 - BOC NÚM. 78



PLAN DE IGUALDAD ASCAN GEASER UTE

los periodos vacacionales, podrá unir el periodo más próximo a la contingencia.

En el supuesto de parto, la suspensión corresponde en exclusiva al otro progenitor. En los supuestos de adopción o acogimiento, este derecho corresponderá solo a uno de los progenitores, a elección de los interesados; no obstante, cuando el periodo de descanso regulado en el art 48.4 del ET sea disfrutado en su totalidad por uno de los progenitores, el derecho a la suspensión por paternidad únicamente podrá ser ejercido por el otro.

La persona 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 art 48.4 del ET o inmediatamente después de dicha suspensión.

La suspensión del contrato a que se refiere este artículo podrá disfrutarse en régimen de jornada completa o en régimen de jornada parcial de un mínimo del 50% previo acuerdo entre el empresario y el trabajador y conforme se determine reglamentariamente.

Se deberá comunicar al empresario, con la debida antelación, el ejercicio de este derecho.

3.3 Lactancia:

Por la lactancia de un hijo menor de nueve meses, tendrá derecho a una hora de ausencia al trabajo que podrá dividir en dos fracciones. Por su voluntad, podrá sustituir este derecho por una reducción de su jornada en una hora con la misma finalidad. Se podrá optar entre hacer uso de esa licencia en la forma indicada o acumular el tiempo resultante de la licencia por maternidad y disfrutarlo tras la misma, computándose ese tiempo a razón de una hora por cada día laborable que falte para cumplirse los nueve meses del menor. Este permiso podrá ser utilizado indistintamente por la madre o por el padre en caso de que ambos trabajen.

En caso de adopción tienen los mismos derechos por maternidad.

La comisión dispondrá de la evaluación de riesgos y de los puestos adecuados en caso de embarazo.

Se actuará según el protocolo de actuación para estos casos.



3.4 Protocolo de actuación temporal:

Se dispondrá de la relación de los puestos exentos de riesgos, adaptación del puesto a la trabajadora embarazada y se actuará según el protocolo de actuación para estos casos.

3.5 Excedencias por motivos familiares:

Las personas tendrán derecho a un periodo de excedencia de duración no superior a tres 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 pre adoptivo, aunque éstos sean provisionales, a contar desde la fecha de nacimiento o, en su caso, de la resolución judicial o administrativa, con reserva del puesto de trabajo durante los tres años sin cobertura de su vacante salvo por contrato de interinidad.

También tendrá derecho a un periodo de excedencia, de duración no superior a tres años, las personas para atender el cuidado de un familiar hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente, enfermedad o discapacidad que no pueda valerse por sí mismo, y no desempeñe actividad retribuida, con reserva del puesto de trabajo durante los tres años sin cobertura de vacante salvo por contrato de interinidad.

Si dos o más personas de ASCAN GEASER UTE generasen este derecho por el mismo sujeto causante, la empresa podrá limitar el ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la empresa.

En ambos casos, tendrá derecho a la asistencia a cursos de formación profesional relativos al puesto que venía desempeñando, especialmente con ocasión de su reincorporación.

Si la persona que pide la excedencia así lo manifiesta, y con el objetivo de que continúe durante el tiempo de suspensión vinculado con el centro de trabajo, podrá solicitar a la empresa que le remita las publicaciones internas del mismo, así como información de interés de la empresa.



PLAN DE IGUALDAD ASCAN GEASER UTE

3.6 Excedencia voluntaria:

Se establece una excedencia voluntaria, para personas con antigüedad en la empresa superior a 1 año. Si la duración de la misma es de 4 meses se deberá incorporar automáticamente tras la misma si presenta un informe actualizado de vida laboral donde se acredite que no ha ejercido ningún tipo de actividad durante este periodo, en caso contrario perderá el derecho y la persona tendrá preferencia en la incorporación ante vacantes de igual o similar categoría.

3.7 Excedencia por estudios:

Se establece una excedencia especial para la realización de estudios de nivel medio y superior. La duración de esta excedencia no podrá ser inferior a seis meses ni superior a un año, será computable los primeros 4 meses a efectos de antigüedad y la persona que se acoja a ella tendrá derecho a reserva del puesto de trabajo durante su totalidad sin cobertura vacante salvo por contrato de interinidad. El trabajador/a deberá aportar documentación que acredite la realización de dichos estudios, donde se certifique que existe un buen aprovechamiento del mismo, en caso contrario perderá el derecho de reserva del puesto de trabajo.

3.8 Excedencia por voluntariado social:

Se establece una excedencia especial para la realización de actividades de voluntariado social. La persona que haga uso de dicha excedencia deberá presentar justificante de la ONG o entidad vinculada con la actividad. La duración de esta excedencia no podrá ser inferior a seis meses ni superior a un año, será computable los primeros 4 meses a efectos de antigüedad y la persona que se acoja a ella tendrá derecho a reserva del puesto de trabajo durante su totalidad sin cobertura de vacante salvo por contrato de interinidad.

3.9 Flexibilidad horaria:

Derecho a solicitar un horario flexible durante dos semanas naturales máximo al año cuando se den y justifiquen adecuadamente hospitalizaciones por enfermedad grave o accidente de hasta primer grado de consanguinidad o afinidad. El trabajador/a deberá aportar esa documentación junto con la aceptación del cambio de turno por parte de un compañero del turno/horario elegido. La aceptación de la

LUNES, 27 DE ABRIL DE 2015 - BOC NÚM. 78



PLAN DE IGUALDAD ASCAN GEASER UTE

solicitud dependerá de las necesidades organizativas de la empresa y del número de solicitudes.

3.10 Reducción de jornada:

En este apartado se aplicará el derecho tal y como estipula el art.37 apartado 5 del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores que se inserta a continuación:

4 . En los supuestos de nacimiento de hijo, adopción o acogimiento de acuerdo con el artículo 45.1.d) de esta Ley, para la lactancia del menor hasta que éste cumpla nueve meses, los trabajadores tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo, que podrán dividir en dos fracciones. La duración del permiso se incrementará proporcionalmente en los casos de parto, adopción o acogimiento múltiples. 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 el empresario respetando, en su caso, lo establecido en aquélla.

Este permiso constituye un derecho individual de los trabajadores, hombres o mujeres, pero sólo podrá ser ejercido por uno de los progenitores en caso de que ambos trabajen.

4 bis. En los casos de nacimientos de hijos prematuros o que, por cualquier causa, deban permanecer hospitalizados a continuación del parto, la madre o el padre tendrán derecho a ausentarse del trabajo durante una hora. Asimismo, tendrán derecho a reducir su jornada de trabajo hasta un máximo de dos horas, con la disminución proporcional del salario. Para el disfrute de este permiso se estará a lo previsto en el apartado 6 de este artículo.

5. 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 diaria, con la disminución proporcional del salario entre, al menos, un octavo y un máximo de la mitad de la duración de aquélla.

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 que no desempeñe actividad retribuida.

El progenitor, adoptante o acogedor de carácter preadoptivo o permanente, tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo, con la disminución proporcional del salario de, al menos, la mitad de la

LUNES, 27 DE ABRIL DE 2015 - BOC NÚM. 78



PLAN DE IGUALDAD ASCAN GEASER UTE

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 su cuidado directo, continuo y permanente, acreditado por el informe del Servicio Público de Salud u órgano administrativo sanitario de la Comunidad Autónoma correspondiente y, como máximo, hasta que el menor cumpla los 18 años. Por convenio colectivo, se podrán establecer las condiciones y supuestos en los que esta reducción de jornada se podrá acumular en jornadas completas.

Las reducciones de jornada contempladas en el presente apartado constituyen un derecho individual de los trabajadores, hombres o mujeres. No obstante, si dos o más trabajadores de la misma empresa generasen este derecho por el mismo sujeto causante, el empresario podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la empresa.

6. La concreción horaria y la determinación del período de disfrute del permiso de lactancia y de la reducción de jornada, previstos en los apartados 4 y 5 de este artículo, corresponderán al trabajador, dentro de su jornada ordinaria. No obstante, los convenios colectivos podrán establecer criterios para la concreción horaria de la reducción de jornada a que se refiere el apartado 5, en atención a los derechos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral del trabajador y las necesidades productivas y organizativas de las empresas. El trabajador, salvo fuerza mayor, deberá preavisar al empresario con una antelación de quince días o la que se determine en el convenio colectivo aplicable, precisando la fecha en que iniciará y finalizará el permiso de lactancia o la reducción de jornada.

Las discrepancias surgidas entre empresario y trabajador sobre la concreción horaria y la determinación de los períodos de disfrute previstos en los apartados 4 y 5 de este artículo serán resueltas por la jurisdicción social a través del procedimiento establecido en el Art. 139 de la Ley 36/2011, de 10 de octubre, reguladora de la jurisdicción social.

7. Los trabajadores que tengan la consideración de víctimas de violencia de género o de víctimas del terrorismo tendrán derecho para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral, a la reducción de la jornada de trabajo con disminución proporcional del salario o 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.

LUNES, 27 DE ABRIL DE 2015 - BOC NÚM. 78



PLAN DE IGUALDAD ASCAN GEASER UTE

Estos derechos se podrán ejercitar en los términos que para estos supuestos concretos se establezcan en los convenios colectivos o en los acuerdos entre la empresa y los representantes de los trabajadores, o conforme al acuerdo entre la empresa y los trabajadores afectados. En su defecto, la concreción de estos derechos corresponderá a éstos, siendo de aplicación las reglas establecidas en el apartado anterior, incluidas las relativas a la resolución de discrepancias

4 Selección y contratación/formación/promoción interna

4.1 Selección y contratación:

- ✓ Garantizar que las ofertas de empleo se basan en información ajustada a las características objetivas del puesto, así como a las exigencias y condiciones del mismo
- ✓ Garantizar que salvo peticiones de contratación solicitadas a RRHH con cuatro días de antelación o menos, la comisión dispondrá previamente de las bases de contratación
- ✓ Garantizar que ante la contratación de trabajadoras y trabajadores con discapacidad, la empresa facilitará su integración laboral
- ✓ Garantizar la utilización de lenguaje no sexista y de imágenes estereotipadas en las procedimientos de difusión de las ofertas de empleo en todos los ámbitos de la empresa, tanto internos como externos.
- ✓ Garantizar la utilización de canales de reclutamiento que posibiliten que la información llegue por igual a hombres y mujeres
- ✓ Revisión y modificación de los datos requeridos en el formulario de solicitud de empleo
- ✓ Las personas responsables de la contratación informarán a la comisión de igualdad cuando no se garantice la igualdad entre hombres y mujeres.

La comisión de seguimiento realizará una valoración de los objetivos de este apartado.

4.2 Formación:

Con la intención de velar por garantizar unos óptimos canales de comunicación de la oferta formativa del centro, la empresa facilitará el plan de formación anual a la RLT.

LUNES, 27 DE ABRIL DE 2015 - BOC NÚM. 78



PLAN DE IGUALDAD ASCAN GEASER UTE

Realización de cursos y jornadas, etc., que traten específicamente del tema de igualdad de oportunidades y que vayan dirigidos a todo el personal de la empresa.

Se hará especial hincapié en formar sobre los principios de no discriminación y de igualdad de oportunidades a quienes tuvieren responsabilidades en la dirección y gestión de equipos, a las diferentes secciones sindicales y a todas las comisiones formadas en el Comité.

Se facilitará la formación y el reciclaje profesional de las personas que han dejado de trabajar un tiempo, a causa de responsabilidades familiares. La empresa les convocará facilitando el horario, lugar y material.

Se incluirá en el plan de acogida de las nuevas incorporaciones un módulo específico sobre igualdad de oportunidades y corresponsabilidad en las obligaciones de compartir los compromisos familiares.

Se impartirá en las instalaciones de la empresa una formación sobre el contenido de la Ley de Igualdad y del Plan de Igualdad para toda la plantilla incluyendo medidas de protección frente al acoso explicando el contenido del protocolo firmado que obligan a las personas a cumplirlo.

4.3 Promoción interna:

En igualdad de condiciones de idoneidad, tendrá preferencia para promocionar la persona del sexo menos representado en el puesto de que se trate.

5 Sensibilización y comunicación

Informar del plan de igualdad a toda la plantilla, mediante la realización de sesiones informativas, dentro del horario laboral, en las fechas y plazos que se determine, informando a la Comisión de igualdad.

Informar permanentemente a la comisión de igualdad y periódicamente al resto de la plantilla del desarrollo del plan de igualdad anual.

Revisar, corregir y supervisar el lenguaje y las imágenes utilizadas en las comunicaciones y publicaciones realizadas por la empresa tanto de uso interno como externo, a fin de eliminar el sexismo.

LUNES, 27 DE ABRIL DE 2015 - BOC NÚM. 78



PLAN DE IGUALDAD ASCAN GEASER UTE

6 Protocolo de prevención frente al acoso sexual y por razón de sexo en el ámbito laboral:

6.1 Ámbito personal:

El presente protocolo será de aplicación a todas las personas que desarrollan su trabajo en este centro independientemente de su modalidad de contrato.

6.2 Declaración de Principios:

Toda persona tiene derecho a recibir un trato respetuoso y digno, así como a la salvaguardia de sus derechos fundamentales de carácter laboral.

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

Hay que velar por las condiciones de trabajo de los empleados por el nivel de protección de la seguridad y salud de los mismos, no sólo por la prevención y protección frente a riesgos que pueden ocasionar menoscabo o daño físico, sino también frente a situaciones que puedan originar deterioro en la salud psíquica.

6.3 Principios de conducta y actuación en las empresas:

En base a la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la Igualdad efectiva de mujeres y hombres reconoce que la igualdad es un principio jurídico universal, sobre derechos humanos, obligación de promover condiciones de trabajo que eviten las situaciones de acoso, arbitrando procedimientos para su prevención y dar cauce a las denuncias. Compromiso de colaboración, para que la tolerancia sea cero ante cualquier tipo de acoso, sexual y por razón de sexo.

El presente protocolo tiene como objetivo prevenir que se produzca el acoso en el entorno laboral y, si ocurre, asegurar que se dispone de los procedimientos adecuados para tratar el problema y evitar que se repita. Con estas medidas se pretende garantizar que la Empresa está libre de acoso, por lo que todas las personas están obligadas a respetar su integridad y dignidad en el ámbito profesional y personal.



Capítulo I: Definiciones y Medidas Preventivas:

Acoso Moral:

El acoso moral es toda conducta verbal o escrita, con prácticas o comportamientos realizados de forma sistemática o recurrente en el seno de una relación de trabajo, que suponga directa o indirectamente un menoscabo o atentado contra la dignidad de la persona, a la cual se intenta someter emocional y psicológicamente de forma intimidatoria, degradante y humillante, que persigue anular su capacidad, promoción profesional o su permanencia en el puesto de trabajo, afectando negativamente al entorno laboral.

Acoso sexual:

Se considera acoso sexual la situación en la que se produce cualquier comportamiento verbal, no verbal o físico, de índole sexual con el propósito o el efecto de atentar contra la dignidad de una persona, en particular cuando se crea un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante u ofensivo.

Acoso por razón de sexo:

Se define así la situación en que se produce un comportamiento, relacionado con el sexo de una persona con el propósito o el efecto de atentar contra la dignidad de la persona, y de crear un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante u ofensivo.

Medidas preventivas:

Se establecen como medidas preventivas de acoso, las siguientes:

1. Sensibilizar a la plantilla tanto en la definición y formas de manifestación de los diferentes tipos de acoso, como en los procedimientos de actuación determinados en este protocolo, caso de producirse.
2. Respetar el principio de no tolerar estas conductas, empleándose de ser necesarias, se adoptarán las medidas disciplinarias previstas en la legislación.
3. Establecer el principio de corresponsabilidad en la vigencia de los comportamientos laborales, con especial encomienda a mandos y directivos.

LUNES, 27 DE ABRIL DE 2015 - BOC NÚM. 78



PLAN DE IGUALDAD ASCAN GEASER UTE

4. Definir programas formativos, que favorezcan la comunicación entre mandos y sus equipos de trabajo en cualquiera de los niveles jerárquicos.

Capítulo II: Procedimiento de Actuación:

La Dirección de la empresa garantizará el procedimiento descrito a continuación cuando se produzca una denuncia de acoso sexual o por razón de sexo, comunicándolo a la RLT.

Principios del procedimiento de actuación:

El procedimiento de actuación se regirá por los siguientes principios:

- ✓ Garantía de confidencialidad y protección de la intimidad y la dignidad de las personas implicadas, garantizando en todo caso la preservación de la identidad y circunstancias personales de quien denuncie.
- ✓ Prioridad y tramitación urgente.
- ✓ Investigación exhaustiva de los hechos, y si es preciso, dirigida por profesionales especializados.
- ✓ Garantía de actuación adoptando las medidas necesarias, incluidas, en su caso, las de carácter disciplinario, contra la persona o personas cuyas conductas de acoso sexual o acoso por razón de sexo resulten probadas.
- ✓ Indemnidad frente a represalias, garantizando que no se producirá trato adverso o efecto negativo hacia la persona como consecuencia de la presentación por su parte de denuncia o manifestación en cualquier sentido dirigida a impedir la situación de acoso y a iniciar el presente procedimiento.
- ✓ Se podría seguir la vía disciplinaria en el caso que se acredite que la denuncia fue interpuesta con mala fe o para dañar la imagen o la dignidad de una persona.

Iniciación del procedimiento:

El procedimiento se iniciará por la puesta en conocimiento a los Responsables de Asuntos Sociales / Recursos Humanos del centro de

LUNES, 27 DE ABRIL DE 2015 - BOC NÚM. 78



PLAN DE IGUALDAD ASCAN GEASER UTE

trabajo, de la situación de acoso sexual o por razón de sexo, que podrá realizarse de cualquiera de las siguientes formas:

1. Directamente por la persona afectada.
2. A través de la Representación Sindical.
3. Por cualquier persona que tenga conocimiento de la situación.

Instrucción:

La instrucción del expediente correrá siempre a cargo de las personas responsables de los servicios jurídicos / RRHH, que serán las encargadas de instruir el procedimiento y vigilar que durante el mismo se respetan los principios informadores que se recogen en el procedimiento de actuación.

Quienes instruyan el caso, pondrán en conocimiento de la representación sindical la situación, manteniéndose en todo momento al corriente de sus actuaciones, (salvo que la persona afectada manifieste lo contrario).

Las personas participantes en la instrucción (dirección, sindicatos o cualesquiera), quedan sujetas a la obligación de sigilo y confidencialidad.

Procedimiento Previo:

La persona que instruya el expediente se entrevistará con las partes con la finalidad de esclarecer los hechos y alcanzar una solución aceptada por ambas. Estas personas podrán estar acompañadas por quienes decidan.

Una vez iniciado el procedimiento, y en el caso de que el mismo no finalice en un plazo de 10 días dará lugar necesariamente a la apertura del procedimiento formal.

Procedimiento formal:

En la instrucción se podrán practicar cuantas diligencias se consideren necesarias para el esclarecimiento de los hechos denunciados, manteniéndose la formalidad de dar trámite de audiencia a las partes implicadas. Podrá valerse de asesoramiento.

En el más breve plazo posible, sin superar nunca un máximo de 30 días, se deberá redactar un informe que contenga la descripción de los hechos denunciados, las circunstancias concurrentes, la intensidad de los mismos, la reiteración en la conducta y el grado de afectación sobre las obligaciones laborales y el entorno laboral de la víctima.

LUNES, 27 DE ABRIL DE 2015 - BOC NÚM. 78



PLAN DE IGUALDAD ASCAN GEASER UTE

Medidas Cautelares:

La Dirección de la Empresa deberá tomar las medidas cautelares necesarias conducentes al cese inmediato de la situación de acoso.

Asistencia a las partes:

Durante la tramitación del expediente las partes implicadas podrán ser asistidas y acompañadas por una persona de confianza, quien deberá guardar sigilo sobre la información a que tenga acceso.

Esta persona de confianza podrá estar presente en la toma de declaraciones y en las comunicaciones que la parte instructora dirija a las personas implicadas.

Cierre del Expediente:

La Dirección de la Empresa, en un plazo máximo de 15 días, adoptará las medidas correctoras necesarias, comunicándolas a la a la RLT, que previamente emitirá un informe a RRHH antes de la resolución del expediente.

En todo caso la representación sindical tendrá conocimiento del resultado final de todos los expedientes que puedan tramitarse, así como de las medidas adoptadas.

Si se constata acoso sexual por razón de sexo se impondrán las medidas sancionadoras disciplinarias previstas en la LEY del mismo modo, si resultase acreditado se considerará también acto de discriminación por razón de sexo.



7 Medidas

7.1 OBJETIVOS GENERALES

1. Igualdad de trato y oportunidades de mujeres y hombres en la empresa.
2. Integrar perspectiva de género transversalmente en la cultura de la empresa.
3. Facilitar la conciliación de la vida personal, familiar y laboral de las personas que integran la plantilla.

7.2 ACCESO

Revisar los procesos de selección para el acceso a la empresa, desde las ofertas hasta la selección final para garantizar la igualdad de trato y oportunidades utilizando para ello, procesos de selección transparentes y objetivos, relacionados exclusivamente con la valoración de aptitudes y capacidades requeridas para el puesto ofertado.

7.3 CONTRATACIÓN

Proporcionar a la comisión de seguimiento los datos de transformación de contratos temporales en indefinidos desagregados por sexos.

Crear y asimismo proporcionar a la comisión de seguimiento del plan las contrataciones desagregadas por sexos, adquiriendo un compromiso de igualdad de trato y oportunidades de mujeres y hombres en la empresa, siempre que el sistema organizativo no se vea afectado y bajo supervisión de la comisión de seguimiento si este dato no se daría a efecto.

Designar a una persona responsable de velar por la igualdad de trato y oportunidades dentro del organigrama de la empresa, que coordine el plan, participe en su implementación, unifique criterios de igualdad en los procesos de selección, promoción y demás contenidos que se acuerden en el plan e informe a la comisión de seguimiento.

7.4 FORMACIÓN

Realizar acciones de formación y sensibilización en materia de igualdad dirigidas a las personas que participan en los procesos de selección, así como

LUNES, 27 DE ABRIL DE 2015 - BOC NÚM. 78



PLAN DE IGUALDAD ASCAN GEASER UTE

a las personas que integren la comisión de seguimiento en políticas de igualdad y acoso sexual.

Informar y sensibilizar a la plantilla sobre los planes de igualdad incluso a las personas que se encuentren en situación de excedencia.

7.5 RETRIBUCIÓN

Realizar un estudio por categorías profesionales, puestos y sexo analizando las retribuciones medias mediante desglose de la totalidad de los conceptos tanto salariales como extrasalariales.

Analizar si el disfrute de las licencias incide sobre los salarios tanto de hombres como de mujeres.

Aunque se ha constatado que no hay desigualdades retributivas, por sexo, se facilitará a la comisión de seguimiento por categorías profesionales, sexo y puesto las retribuciones para hacer el seguimiento de la igualdad retributiva.

En caso de detectarse desigualdades se valorará la realización de un programa que contenga medidas correctoras con plazos de aplicación

7.6 CONCILIACIÓN DE LA VIDA LABORAL Y FAMILIAR

Informar mediante canales de comunicación interna los derechos que contempla la legislación y modificaciones en este campo.

Realizar un informe periódico semestral el cual se entregará a la comisión de seguimiento de las solicitudes de reducción de jornada que realice la plantilla.

2015/5504

CVE-2015-5504