

PLAN DE IGUALDAD

De acuerdo con lo establecido en la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, el presente Plan de Igualdad se define como un conjunto ordenado de medidas, adoptadas después de realizar un diagnóstico de situación, tendentes a alcanzar en la empresa la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres y a eliminar la discriminación por razón de sexo.

Para ello, de acuerdo con la representación legal de los trabajadores, se fijan los concretos objetivos de igualdad a alcanzar, las estrategias y prácticas a adoptar para su consecución, así como el establecimiento de sistemas eficaces de seguimiento y evaluación de los objetivos fijados.

I. OBJETIVOS.

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

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

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

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

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

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

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

II. ÁREAS DE ACTUACIÓN.

1. Selección, promoción y desarrollo profesional.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Se sensibilizará a los responsables de selección de personal en materia de igualdad de oportunidades.

2. Formación.

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

A partir de la firma del plan de igualdad se realizarán actividades formativas dirigidas a mujeres que por su condición y categoría puedan optar a puestos de mayor responsabilidad, en habilidades directivas y desarrollo de su potencial.

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

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

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

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

3. Medidas de conciliación.

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

3.1. Lactancia.

Los trabajadores, para la lactancia de un hijo menor de nueve meses, 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 múltiple.

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

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

El trabajador, por su voluntad, podrá acumular el permiso de lactancia en jornadas completas a continuación del permiso de maternidad. En este caso, se reconoce una duración del permiso de lactancia de 10 días laborables unidos al permiso de maternidad.

3.2. Reducción de jornada.

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

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

El progenitor tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo, con la disminución proporcional del salario de, al menos, la mitad de la duración de aquélla, para el cuidado, durante la hospitalización y tratamiento conti-

nuado, del menor a su cargo afectado por cáncer (tumores malignos, melanomas y carcinomas), o por cualquier otra enfermedad grave, que implique un ingreso hospitalario de larga duración y requiera la necesidad de cuidado directo, continuo y permanente, acreditado por el informe del Servicio Público de Salud u órgano administrativo sanitario de la Comunidad Autónoma y, como máximo, hasta que el menor cumpla los 18 años. Por convenio colectivo, se establecerán las condiciones y supuestos en los que esta reducción de jornada se podrá acumular en jornadas completas.

Las reducciones de jornada contempladas en el presente apartado constituyen un derecho individual de los trabajadores, hombres o mujeres. No obstante, atendiendo a los diferentes departamentos existentes en la empresa, a su número y composición si,

- 20 trabajadores de la sección de conductores perceptores.
- 4 trabajadores de la sección de taller/anexos.
- 3 trabajadores de la sección de oficinas.
- 3 trabajadores de la sección de inspección.
- 2 trabajadores de la sección caja.
- 2 atención al cliente y venta al público.

generasen este derecho por el mismo sujeto causante, el empresario podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la empresa. En caso de que ambos progenitores fueran trabajadores de la plantilla, solo uno de ellos podrá optar a la concesión de la reducción de la jornada.

La concreción horaria y la determinación del periodo de disfrute de la reducción de jornada corresponderán al trabajador, dentro de su jornada ordinaria. El trabajador, salvo fuerza mayor, deberá preavisar al empresario con una antelación de quince días, precisando la fecha en que iniciará y finalizará la reducción de jornada.

3.3. Suspensión del contrato de trabajo por paternidad.

En los supuestos de nacimiento de hijo, adopción o acogimiento de acuerdo con el art. 45.1.d) de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, el trabajador 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 de la Ley citada.

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

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

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

El trabajador deberá comunicar al empresario, con la debida antelación, el ejercicio de este derecho con una antelación de 7 días naturales.

3.4. Excedencias.

Los trabajadores tendrán derecho a un período 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 estos sean provisionales, a contar desde la fecha de nacimiento o en su caso, de la resolución judicial o administrativa.

El derecho recogido en el párrafo anterior, se podrá volver a ejercitar, en los mismos términos, una vez transcurrido un período, un año desde que finalizó la primera excedencia por este motivo.

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

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

La excedencia contemplada exclusivamente en el párrafo anterior, cuyo periodo de duración podrá disfrutarse de forma fraccionada, constituye un derecho individual de los trabajadores, hombres o mujeres. No obstante, atendiendo a los diferentes departamentos existentes en la empresa, a su número y composición si,

- 20 trabajadores de la sección de conductores perceptores.
- 4 trabajadores de la sección de taller/anexos.
- 3 trabajadores de la sección de oficinas.
- 3 trabajadores de la sección de inspección.
- 2 trabajadores de la sección caja.
- 2 Trabajadores de atención al cliente y venta al público.

generasen este derecho por el mismo sujeto causante, el empresario podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la empresa. En caso de que ambos progenitores fueran trabajadores de la plantilla, sólo uno de ellos podrá optar a la concesión de la reducción de la jornada.

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

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

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

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

4. *Violencia de género.*

Las víctimas de violencia de género tendrán los siguientes derechos:

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

Solicitar la excedencia por 6 meses, ampliables hasta 12 meses, con reserva de puesto de trabajo.

Posibilidad de extinguir su contrato de trabajo, con prestación de desempleo, en los términos previstos en la Ley General de la Seguridad Social.

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

5. *Ordenación del tiempo de trabajo.*

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

El trabajador tendrá derecho a adaptar la duración y distribución de la jornada de trabajo para hacer efectivo su derecho a la conciliación de la vida personal, familiar y laboral, en los términos que se establecerán en la negociación colectiva.

5.2. *Flexibilidad horaria.*

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

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

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

5.3. *Conversión del contrato.*

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

5.4. *Vacaciones.*

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

Para los conductores-perceptores con las 2 semanas de vacaciones en el turno de verano que tengan hijos entre 4 y 12 años, con el objetivo de hacer posible el disfrute de dichas vacaciones coincidiendo con las vacaciones

escolares de los hijos, previa solicitud de aquéllos, la empresa se compromete a asignarles el disfrute de las citadas vacaciones entre la segunda quincena de junio y la primera quincena de septiembre. En el caso de los conductores o conductoras, este supuesto será cuando el mes natural, no le corresponda en ninguno de los meses mencionados. Solo se aceptarán las solicitudes hasta el 12 de octubre de cada año, para poder planificar correctamente las vacaciones del resto de la plantilla

Se asimilan a este beneficio los trabajadores cuyos cónyuges y/o parejas de hecho y/o que acrediten convivencia y tengan una minusvalía reconocida igual o superior al 33%.

5.5. *Licencias no retribuidas.*

Podrán autorizarse, siempre que queden a salvo las necesidades del servicio a criterio de la empresa, licencias no retribuidas en los casos debidamente justificados por necesidades familiares. El tiempo de la licencia será consensuado con el trabajador en función de sus necesidades, las circunstancias concretas de cada caso y las necesidades del servicio, y lo legalmente permitido en cada momento.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

III. INFORMACIÓN Y DIFUSIÓN DE MEDIDAS.

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

IV. EVALUACIÓN Y SEGUIMIENTO.

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

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

V. PLANIFICACIÓN DE LAS ACCIONES APROBADAS.

1. Selección, promoción y desarrollo profesional.

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

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

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

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

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

2. Formación.

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

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

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

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

3. Medidas de conciliación.

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

Acumulación del permiso de lactancia a continuación del permiso de maternidad.

En la sección de conductores, a las parejas casadas y/o de hecho o acrediten convivencia, si tienen las mismas condiciones (fijos de línea, o fiesteros, si así lo solicitan se les pondrá juntos en el mismo cuadro quincenal y vacacional). Los cambios se realizarán siguiendo los procedimientos y plazos establecidos en el convenio colectivo de la empresa, de forma que no perjudique a terceras personas

4. Violencia de género.

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

DERECHOS LABORALES DEL PERSONAL VÍCTIMA DE VIOLENCIA DE GÉNERO:

La persona trabajadora víctima de violencia de género tendrá derecho, para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral,

a la reducción a la jornada de trabajo con disminución proporcional del salario, o bien a la reordenación del tiempo de trabajo a través de la adaptación del horario, de la aplicación del horario flexible o de otras formas de ordenación del tiempo de trabajo que se utilicen en la empresa.

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

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

5. Ordenación del tiempo de trabajo.

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

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

La Dirección de AUZSA considera que actitudes de acoso en el ambiente de trabajo suponen un atentado a la dignidad de los trabajadores/as y un perjuicio para su seguridad y salud laboral, y por ello manifiesta que no serán consentidas pudiendo ser consideradas falta muy grave y actuando en consecuencia con lo preceptuado en el presente convenio y su procedimiento sancionador.

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

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

PROTOCOLO DE ACTUACIÓN:

En el momento que AUZSA recibe por escrito una denuncia por acoso por parte de un trabajador o de sus representantes sindicales, la secuencia de actuaciones a seguir es la siguiente:

1. Se procede a abrir un periodo de investigación, iniciando inmediatamente la apertura de diligencias informativas previas, encaminadas a esclarecer los hechos y a adoptar las medidas oportunas, comunicándolas a la comisión de igualdad, para impedir la continuidad del comportamiento de acoso.

2. Durante la investigación de los hechos, todos los actuantes deberán guardar absoluta confidencialidad y reserva, preservando el derecho a la intimidad y la honorabilidad de las personas, como la presunción de inocencia del investigado. Las partes convienen que este periodo de investigación dure como máximo 10 días naturales desde que se recibió la denuncia.

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

4. Una vez finalizado el periodo de investigación se reunirá la comisión de igualdad para elevar sus conclusiones y en el caso de que se deduzca la existencia de una situación de acoso, AUZSA adoptará una serie de medidas, entre otras:

—Llamada de atención al acosador/a para que cese de inmediato su conducta, de manera escrita

—Resolver disciplinariamente el expediente aperturado imponiendo si procede, la sanción disciplinaria correspondiente.

—Si el acosador no cesará en su conducta, se procederá al despido procedente por “indisciplina o desobediencia en el trabajo, y acoso”.

En la denuncia que o bien el trabajador o bien sus representantes sindicales deben formular por escrito ante AUZSA deben detallarse:

—Sujeto activo de acoso.

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

—Las consecuencias negativas que se han derivado o que podrían derivarse de la situación de acoso.

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

7. Información y difusión de las medidas.

Se realizará una campaña informativa para facilitar la difusión interna y el conocimiento por parte de la plantilla sobre los contenidos del Plan de Igualdad así como del marco normativo vigente en materia de igualdad y conciliación.

8. Evaluación y seguimiento.

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