RATIFICACIÓN DEL PLAN DE IGUALDAD EN HULLERAS DEL NORTE, S.A. CONVENIDO POR LA COMISIÓN DE IGUALDAD

Reunidos en Oviedo, en la sede social de HUNOSA, los abajo firmantes, y en la representación que ostentan, rubrican el Plan de Igualdad de la empresa Hulleras del Norte, S.A. en los términos convenidos por la Comisión de Igualdad en su reunión celebrada en el día de ayer, 12 de diciembre de 2016, y cuyo texto se acompaña como Anexo.

Y para que así conste, y en prueba de conformidad, firman el presente documento en Oviedo, a 13 de diciembre de 2016.

POR HUNOSA

María Teresa Mallada de Castro
Presidente

Enrique Hevia Laguna
Director de RR.HH.

POR SOMA-FITAG-UGT

José Luis Fernández Roces

POR COMISIONES OBRERAS DE HUNOSA

Ruben García Fernández

Hulleras del Norte S. A.

COMISIÓN DE IGUALDAD

PLAN DE IGUALDAD HULLERAS DEL NORTE S.A.

OVIEDO, A 12 DE DICIEMBRE DE 2016

1)INTRODUCCIÓN

1.1 PRÓLOGO

La Constitución Española proclama el derecho a la igualdad y a la no discriminación por razón de sexo, y obliga a los poderes públicos a promover las condiciones para que la igualdad del individuo y de los grupos en que se integra sea real y efectiva.

En la Ley Orgánica 3/2007 de 22 de marzo para la igualdad efectiva entre mujeres y hombres se materializa el principio de igualdad de trato y de oportunidades, en particular mediante la eliminación de la discriminación de la mujer en cualquier ámbito de la vida y singularmente, en las esferas política, civil y laboral.

Esta Ley prevé en su título IV capítulo III Art. 45 la obligación de las empresas de más de doscientos cincuenta trabajadores/as de elaborar y aplicar un plan de igualdad que recoja las medidas a adoptar para evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre hombres y mujeres. Este conjunto de medidas se deben negociar y en su caso, acordar con los representantes de los trabajadores y trabajadoras.

En consecuencia, HUNOSA asume su obligación de elaborar el presente plan de igualdad que define como un conjunto de medidas, que se adoptarán después de realizado un diagnóstico de la situación actual de la Empresa, tendentes a alcanzar la igualdad de trato y de oportunidades en aquellas situaciones en las que no exista actualmente y eliminar en su caso, la discriminación por razón de sexo.

La Comisión de Igualdad tiene carácter paritario y está formada por representantes del personal y representantes de la Dirección de la Empresa. Su misión principal es promover la igualdad efectiva entre hombres y mujeres mediante el análisis de los estudios y diagnósticos que se realicen en el seno de la compañía, proponiendo medidas correctoras y realizando el seguimiento de la implantación de las mismas.

Las funciones y normas de funcionamiento se concretan en el Reglamento de la Comisión.

MARCO JURÍDICO DE REFERENCIA

El Plan de igualdad de HUNOSA se enmarca dentro de un marco legislativo más amplio al de la propia empresa:

A. NORMATIVA INTERNACIONAL:

En el marco del derecho a la no discriminación por razón de sexo, recogido en la Declaración Universal de Derechos Humanos de las Naciones Unidas, de 10 de diciembre de 1948, la Asamblea General de las Naciones Unidas aprobó la Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer, el 18 de diciembre de 1979, como resultado de los trabajos de la Comisión de la Condición Jurídica y Social de la Mujer.

La igualdad entre mujeres y hombres es un derecho reconocido en la normativa legislativa internacional en la que cabe destacar la Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer, aprobada por la Asamblea General de Naciones Unidas en diciembre de 1979 y ratificada por el Estado Español en 1983.

Posteriormente, en la Declaración sobre la Eliminación de la Violencia contra la Mujer, de 20 de diciembre de 1993, los Estados que formaron parte, se comprometieron a tomar en todas las esferas, en particular en las esferas política, social, económica y cultural, todas las medidas apropiadas, incluso de carácter legislativo, para asegurar el pleno desarrollo y adelanto de las mujeres, con el objeto de garantizarles el ejercicio y el goce de los derechos humanos y las libertades fundamentales en igualdad de condiciones con los hombres.

B. NORMATIVA COMUNITARIA

En la Comunidad Europea existen también tratados y directivas referentes a la igualdad entre mujeres y hombres:

- El Tratado de Ámsterdam incluyó entre sus fines promover la igualdad entre hombres y mujeres, dedicando la Carta de los Derechos Fundamentales de la Unión Europea, de 7 de diciembre de 2000, su Capítulo III a la igualdad, señalando expresamente en su artículo 23 que la igualdad entre mujeres y hombres deberá garantizarse en todos los ámbitos, inclusive en materia de empleo, trabajo y retribución.
- En la Directiva 76/207/CEE del Consejo, de 9 de febrero de 1976, relativa a la aplicación del principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres en lo que se refiere al acceso al empleo, a la formación y a la promoción profesionales, y a las condiciones de trabajo.
- La Directiva 2004/113/CE menciona que las personas que hayan sido objeto de discriminación sexual deben disponer de medios de protección jurídica adecuados. La aplicación efectiva del principio de igualdad de trato exige una protección judicial adecuada contra las represalias.

- La Directiva 2006/54/CE del Parlamento Europeo y del Consejo, de 5 de julio de 2006, relativa a la aplicación del principio de igualdad de oportunidades e igualdad de trato entre hombres y mujeres en asuntos de empleo y ocupación.

C. NORMATIVA NACIONAL

- Dentro de la Constitución Española de 1978, en el artículo 14 nos dice que los españoles son iguales ante la ley, sin que pueda prevalecer discriminación alguna por razón de nacimiento, raza, sexo, religión, opinión o cualquier otra condición o circunstancia personal o social.
- El artículo 35 de la Constitución Española dice que todos los españoles tienen el deber de trabajar y el derecho al trabajo, a la libre elección de profesión u oficio, a la promoción a través del trabajo y a una remuneración suficiente para satisfacer sus necesidades y las de su familia, sin que en ningún caso pueda hacerse discriminación por razón de sexo.
- La LEY ORGÁNICA 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, tiene por objeto hacer efectivo el derecho de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres, en particular mediante la eliminación de la discriminación de la mujer, sea cual fuere su circunstancia o condición, en cualesquiera de los ámbitos de la vida y, singularmente, en las esferas política, civil, laboral, económica, social y cultural. Esta ley establece principios de actuación de los poderes públicos, regula derechos y deberes de las personas físicas y jurídicas, y prevé medidas destinadas a eliminar y corregir en los sectores público y privado, toda forma de discriminación por razón de sexo.
- En el artículo 17.1 del Estatuto de los Trabajadores dice que se entenderán nulos y sin efecto los preceptos reglamentarios, las cláusulas de los convenios colectivos, los pactos individuales y las decisiones unilaterales del empresario que contengan discriminaciones desfavorables por razón de edad o cuando contengan discriminaciones favorables o adversas en el empleo, así como en materia de retribuciones, jornada y demás condiciones de trabajo por circunstancias de sexo, origen, estado civil, raza, condición social, ideas religiosas o políticas, adhesión o no a sindicatos y a sus acuerdos, vínculos de parentesco con otros trabajadores en la empresa y lengua dentro del Estado Español.
- El artículo 28 del Estatuto de los Trabajadores, habla de la igualdad de remuneración por razón de sexo y dice que el empresario está obligado a pagar por la prestación de un trabajo de igual valor el mismo salario, tanto por salario base como por los complementos salariales, sin discriminación alguna por razón de sexo.

D. NORMATIVA AUTONÓMICA

- En el Artículo 9.2 del Estatuto de Autonomía del Principado de Asturias, dentro del marco de sus competencias, recoge que las instituciones de la Comunidad Autónoma de Asturias, velarán especialmente por:

A. Garantizar el adecuado ejercicio de los derechos y deberes fundamentales de cuantos residen en el territorio del Principado.

B. Impulsar una política tendente a la mejora de las condiciones de vida y trabajo.

C. Adoptar aquellas medidas que tiendan a fomentar el incremento del empleo y la estabilidad económica.

D. Procurar la adopción de medidas dirigidas a promover las condiciones y a remover los obstáculos para que la libertad y la igualdad del individuo y de los grupos en que se integra, sean efectivas y reales.

E. Facilitar la participación de todos los ciudadanos en la vida política, económica, cultural y social de Asturias.

- La Ley del Principado de Asturias 2/2011, de 11 de marzo, para la igualdad de mujeres y hombres y la erradicación de la violencia de género en el Título III capítulo I, Sección 1ª "Fomento de la igualdad en las condiciones de trabajo" (artículos 36 y 37).

1.2. ¿En qué consiste el Plan de Igualdad de HUNOSA?

El Plan de Igualdad de HUNOSA viene referenciado según consta en el Art.46 de la Ley Orgánica 3/2007, 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 oportunidad entre mujeres y hombres y a eliminar la discriminación por razón de sexo.

1.3. Destinatarios:

Las personas destinatarias de este Plan de Igualdad serán la totalidad de la plantilla, tanto mujeres como hombres, de la Empresa HUNOSA.

1.4. Vigencia:

El presente Plan de Igualdad entrará en vigor desde la fecha de su ratificación por la Comisión de Igualdad. Su contenido se mantendrá vigente, salvo que las partes acuerden revisarlo, durante la vigencia del presente Convenio Colectivo. No obstante, quedará prorrogado por periodos anuales desde el final de la vigencia del convenio colectivo por tácita reconducción.

2) DIAGNÓSTICO DE SITUACIÓN

La negociación del presente Plan de Igualdad ha ido precedida por el análisis de la información y situación de la empresa, valorando los siguientes indicadores:

a) Distribución de la plantilla por sexo, en número y en %.

b) Distribución de la plantilla por grupos profesionales.

c) Selección de personal.

d) Formación

e) Promociones internas y política retributiva

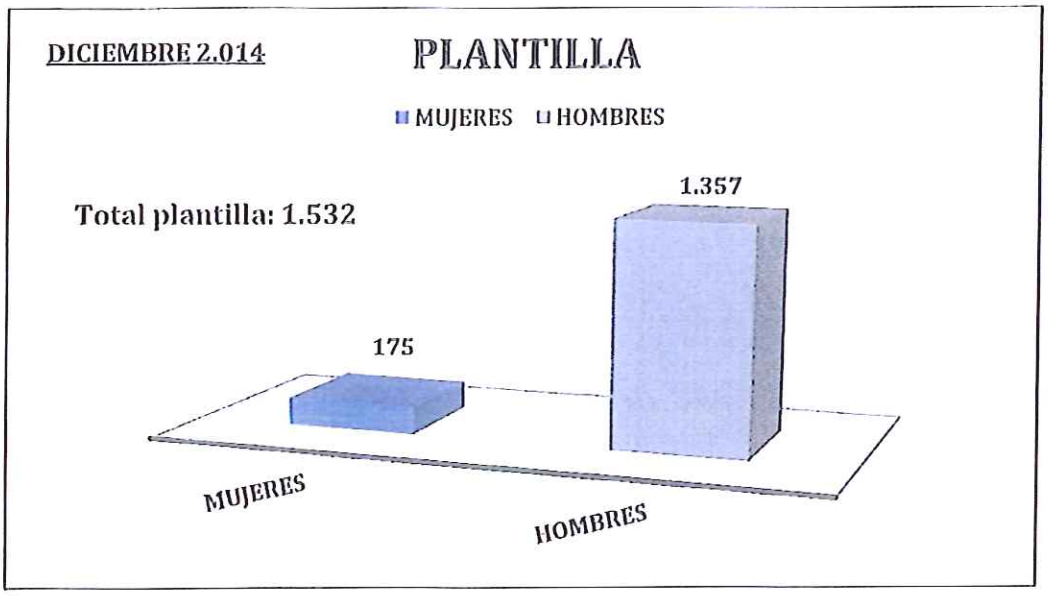
f) Ordenación del tiempo de trabajo y conciliación

g) Salud laboral

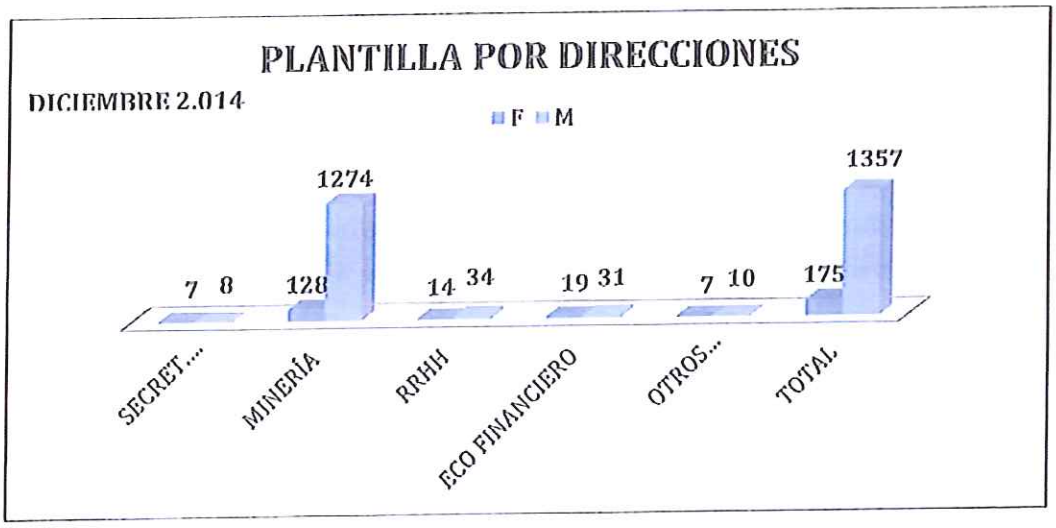
2.1 Situación en la organización

Debido a que HUNOSA se encuentra englobada en el sector de la minería existe un desequilibrio estructural en la disposición organizativa de la empresa que, no obstante, se ha venido atenuando a lo largo de los años con la incorporación paulatina de la mujer a la actividad principal de la empresa.

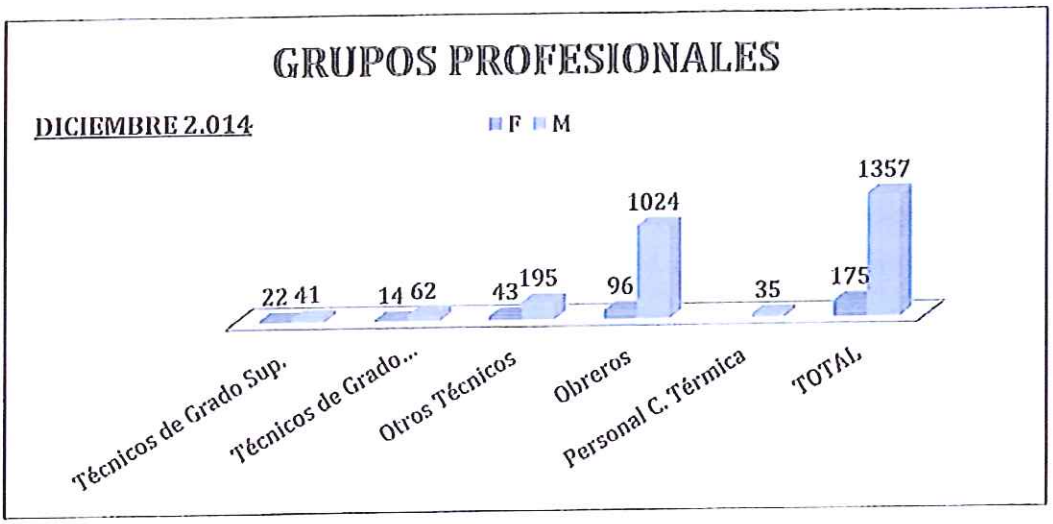
Se aprecia en todo caso, un mayor porcentaje de hombres (88,58%) respecto a la plantilla de mujeres (11,42%), teniendo en cuenta que todo el sector de la minería es un sector muy masculinizado.



Esta distribución descompensada en la plantilla total de la empresa se plasma igualmente en la distribución por direcciones, viendo que esta desigualdad es mayor en aquellas direcciones vinculadas directamente a la producción, descendiendo en aquellas direcciones más vinculadas a labores de gestión.



Aunque debido a la diferencia de plantilla el porcentaje de hombres supera siempre al de mujeres en todos los grupos profesionales, debemos tener en cuenta, que en proporción de plantilla el porcentaje de mujeres tanto en el Grupo 1, Técnicos de Grado Superior, como en el Grupo 3, Otros Técnicos, supera de manera muy relevante al porcentaje total de plantilla de mujeres en la empresa.



Conclusión: En el Convenio colectivo se definen las condiciones laborales que afectan por igual a hombres y mujeres. En cuanto a la presencia de mujeres en la empresa y en los diferentes grupos profesionales, existe un desequilibrio, explicado por su pertenencia a un sector claramente masculinizado.

2.2 Reclutamiento y selección de personal

La Empresa HUNOSA, se encuentra desde el año 1992, sometida a continuos procesos de reestructuración a través de distintos expedientes de regulación de empleo, que han llevado pareja una importante reducción de la actividad productiva, motivo que a su vez ha determinado una disminución de la plantilla muy considerable.

Los diferentes Planes de Empresa que se han venido sucediendo desde el año 1998, restringían los colectivos susceptibles de ser contratados, estableciendo que las recolocaciones e incorporaciones que se produjesen en la plantilla de HUNOSA podrían ser procedentes de los siguientes orígenes:

.- Familiares en primer grado de trabajadores/as de la empresa fallecidos en accidente de trabajo (P.A.)

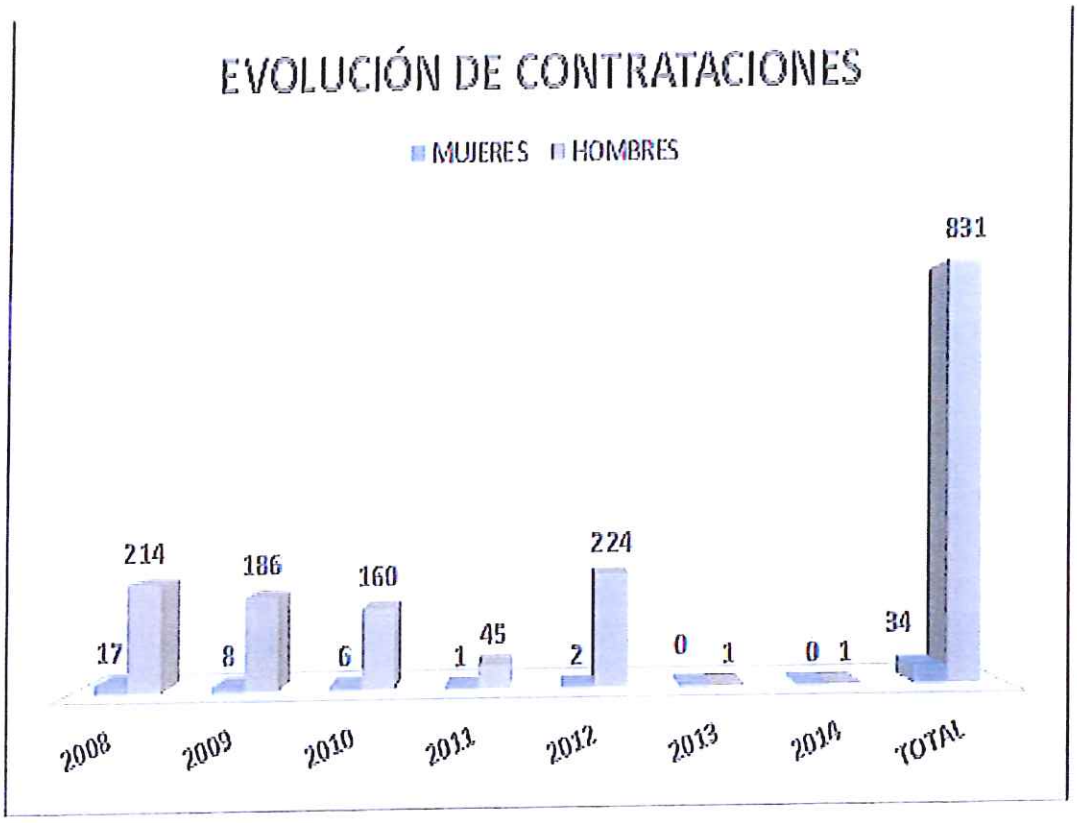
.- Colectivos derivados de necesidades operativas o de seguridad.

.- Excedentes de restructuraciones de empresas mineras del carbón de las cuencas asturianas.

La forma habitual de hacer públicos los requisitos de la contratación era a través de anuncios en los diarios de mayor tirada en la prensa regional y en algunas ocasiones también en los de prensa nacional.

Aquellas contrataciones se realizaban, habitualmente, a través de un Comité de Contratación que estaba compuesto por representantes sindicales y representantes de la Dirección de la Empresa y en él se establecían todos los acuerdos referentes a los procesos de selección y contratación.

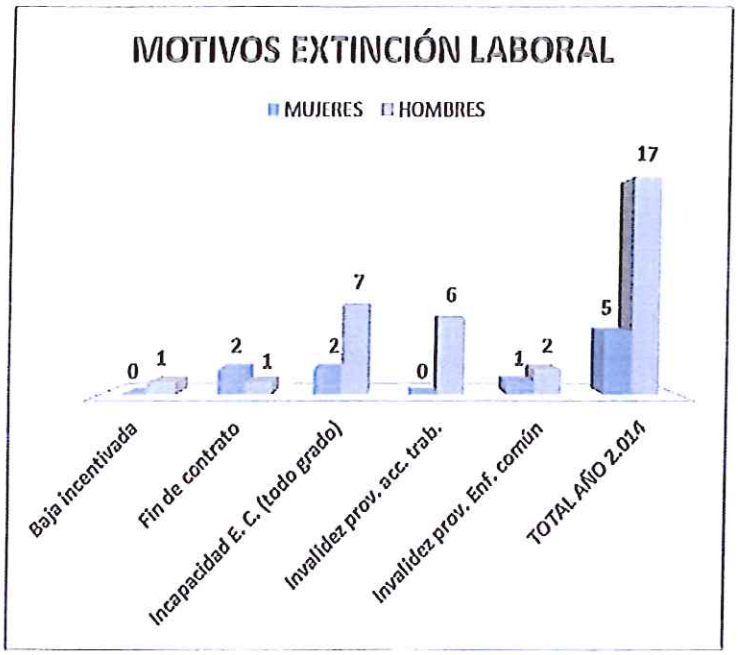
Actualmente los criterios de potenciales contrataciones se definen en el Plan de Empresa de Hunosa 2013-2018 en el que se dice que "*De acuerdo con el marco de actuación para la minería del carbón y las comarcas mineras en el periodo 2013-2018, se consideran excedentes a aquellos trabajadores que hayan prestado servicio en empresas auxiliares (contratas y subcontratas) de las empresas mineras incluidas en el Plan de cierre del Reino de España, gozando con ello de prioridad para la cobertura de posibles vacantes en las empresas mineras. En consecuencia, y, con respeto a la normativa de general aplicación a las sociedades mercantiles públicas, si la evolución de la compañía determinara, a lo largo de la vigencia temporal de plan, la necesidad, con carácter excepcional dado el contenido del presente Plan consecuencia de la Decisión 787 UE, de realizar alguna incorporación por razones exclusivamente operativas, se valorarán, entre otros criterios, aquella previsión, así como la prevista en el Plan de empresa 2006/2012 para familiares en primer grado de trabajadores de la empresa fallecidos en accidente de trabajo*".



En cuanto a los motivos de la extinción de la relación laboral se puede observar que no existen barreras sectoriales:

MOTIVO EXTINCIÓN LABORAL

	MUJERES	HOMBRES	TOTAL
Baja incentivada	0	1	1
Fin de contrato	2	1	3
Incapacidad E. C. (todo grado)	2	7	9
Invalidez prov. acc. trab.	0	6	6
Invalidez prov. Enf. común	1	2	3
TOTAL AÑO 2.014	5	17	22



Conclusión: Revisadas las convocatorias de contratación de personal se puede concluir que se promueve la igualdad entre mujeres y hombres ya que se garantiza la utilización de criterios no sexistas en la tipología de las contrataciones, no detectándose diferencias entre mujeres y hombres en variables como la temporalidad; el tipo de jornada, etc...

Y si bien es cierto que han accedido mayor número de hombres dado que existen barreras sectoriales para la incorporación de mujeres a la compañía. La razón fundamental no es otra que la propia actividad a la que se dedica la empresa es la "Extracción de Hulla".

Se da equilibrio en la permanencia de mujeres y hombres en la Organización.

2.3 Formación

En la Empresa anualmente se elabora un Plan de Formación diseñado por el Dpto. de Formación que atiende a las necesidades que desde las distintas unidades hacen llegar los responsables de cada departamento y de cada área en cuanto a formación de la plantilla.

En casos de necesidad de formación externa, la Empresa viene abonando con carácter general las tasas de inscripción, estancias y desplazamientos, si fueran precisos.

En el diseño del plan formativo se tienen en cuenta las características de los puestos que ocupan los/as trabajadores/as de la empresa. Es importante destacar, que en la organización se persigue mejorar la cualificación para el desempeño del puesto ocupado y afecta por igual a mujeres y hombres.

La difusión de la oferta se realiza a través de comunicados a las Jefaturas de Áreas y Departamentos, a las personas que realizan la función de coordinadores de formación y a las personas que componen la Comisión de Formación (representantes de la empresa y de las organizaciones sindicales). No se puede garantizar que todo el personal, mujeres y hombres, conoce la oferta formativa pero si existen canales adecuados para la difusión de la misma a todo el personal.

Es importante destacar que la formación en esta organización se realiza mayoritariamente en jornada laboral, lo que favorece el acceso a la formación de todos los colectivos, con independencia de su sexo. Se da, en general, mayor participación de los hombres en los programas formativos, si bien es razonable que así sea dada la composición de la plantilla. En los comunicados que se remiten a los diferentes Centros y Dptos. de la empresa, se recoge la cláusula siguiente: *"Es importante tener en cuenta, al realizar la identificación de Demandas Formativas la Resolución del BOE de 29 de junio de 2012 por la que se determinan los colectivos y áreas prioritarias en el acceso a la formación de los/as trabajadores/as. Estos colectivos prioritarios son mujeres, personas con discapacidad, mayores de 45 años, personas de baja cualificación (Grupos de cotización 6, 7, 9 y 10) los/as afectados/as y víctimas del terrorismo y de la violencia de género."* Se cumple con las cuotas establecidas por la Fundación estatal para la formación en el empleo y con ello se potencia el acceso a la formación continua de colectivos prioritarios, entre los que se encuentran entre otros, mujeres y víctimas de violencia de género.

La actividad formativa de HUNOSA en el campo de la formación continua dirigida a sus trabajadores es un objetivo esencial desde los aspectos de capacitación

profesional e integración de la prevención de riesgos y la seguridad, inexorablemente ligados, y se concibe como necesaria para la consecución de los objetivos del Plan Industrial de la empresa.

Del análisis de los datos de los cursos de formación realizados se desprende que el porcentaje de mujeres que asistieron a cursos de formación es inferior respecto a los hombres, y ello por la razón ya expuesta y evidente de la distribución de la plantilla en la empresa, así como porque la mayoría de los cursos van dirigidos a puestos de trabajo desempeñados por personal de interior vinculados a labores de arranque y preparación en los que la presencia de la mujer es reducida. Se deben destacar los proyectos de *prevención de riesgos laborales, mantenimiento eléctrico y mecánico* por ser los de mayor peso en el conjunto del plan de formación. Igualmente, el proyecto de *explotación*, que se centra en los métodos productivos más relevantes o de nueva implantación.

Todos los proyectos formativos inciden de forma directa en la prevención de riesgos y la seguridad.

El programa de formación en seguridad tiene una especial relevancia en el proceso de inculcar conductas y comportamientos seguros en todos los niveles de la organización, incidiendo de manera decisiva sobre la reducción de la accidentabilidad, y supone un gran esfuerzo por parte de los pozos mineros. A estas acciones, accede anualmente, prácticamente toda la plantilla de mineros de interior, tanto hombres como mujeres.

Conclusión: Se informa a los centros y Departamentos de la Empresa de la oferta formativa, en la actualidad no se difunde a toda la plantilla, son las personas que coordinan la formación en cada Dpto. y en cada centro de trabajo quienes solicitan los cursos para la plantilla asignada a ese centro. En el Dpto. de Formación se analizan estas solicitudes y se decide si se llevan a cabo las acciones solicitadas, valorando si existen recursos y número adecuado de inscripciones para que sean ejecutadas.

Es importante destacar que en la organización se persigue mejorar la cualificación para el desempeño del puesto ocupado y este aspecto afecta por igual en el caso de mujeres y hombres.

Se da, en general, mayor participación de los hombres en los programas formativos, dada la composición de la plantilla. Es importante destacar, no obstante, que la formación en esta organización se realiza mayoritariamente en jornada laboral, lo que favorece el acceso a la misma y sin duda incide en la mejora de la conciliación de la vida personal y laboral. También es destacable, que en los comunicados que se remiten a los diferentes Centros y Dptos. de la empresa se recoge una cláusula que informa de que determinados colectivos,

entre ellos las mujeres y víctimas de violencia de género, son prioritarias para el acceso a formación bonificable a través de la Fundación Tripartita. Se cumple con las cuotas de participación que esta entidad establece.

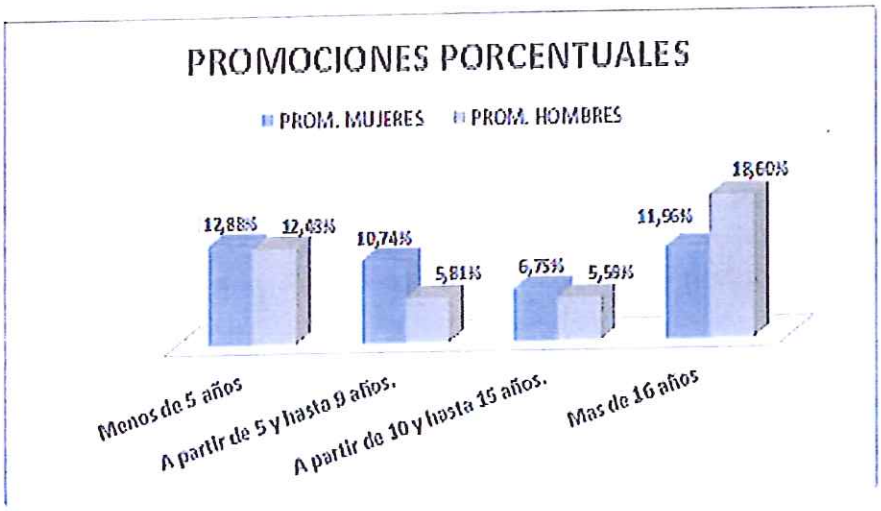
Hasta la fecha no existe en la oferta formativa ni se imparte formación en materia de igualdad de género.

No se incluye la igualdad como un objetivo, recogido explícitamente en el Plan de Formación y la documentación del Sistema de calidad del Dpto. de Formación.

2.4 Promoción y desarrollo profesional

En cuanto a las promociones, no se puede hablar de un sistema de evaluación único o estándar debido a las numerosas especialidades encuadradas dentro de los Grupos Profesionales existentes, pudiendo utilizarse procesos de evaluación y selección distintos, dependiendo del Grupo Profesional considerado.

La Empresa no ha puesto en marcha ninguna acción específica para incentivar la promoción de las mujeres ya que no se observan, aparentemente, dificultades en la promoción de las mismas.



Conclusión: No existe un procedimiento regulado para identificar el potencial de desarrollo de las trabajadoras y trabajadores, no obstante se garantiza que la situación familiar de las personas no influya negativamente en su promoción a puestos de responsabilidad.

Es importante destacar que en los datos recogidos sobre movilidad funcional en los últimos 5 años, se observa un porcentaje similar en la promoción de mujeres y hombres.

2.5 Política retributiva

A través del Convenio Colectivo, se fija el aumento salarial, con carácter general, para todas las especialidades profesionales que se encuentran incluidas dentro del ámbito del mismo, estableciendo asimismo, el periodo durante el cual se aplicarán dichos incrementos.

En los puestos de trabajo directamente vinculados a la producción, los criterios salariales utilizados para decidir aumentos vienen determinados por el rendimiento y la obtención de resultados.

Conclusión: En el convenio colectivo se recoge la clasificación por grupos profesionales, niveles retributivos y requisitos para el acceso a determinados puestos que regulan, sin ningún tipo de discriminación, estos ámbitos.

2.6 Ordenación del tiempo de trabajo y conciliación.

Se ha procurado promover y aplicar medidas de conciliación que se adapten a las necesidades de las personas y de la empresa. Asegurar la libertad de acogerse a las citadas medidas siempre que se cumplan los requisititos exigidos en cada una de ellas.

Permiso de Paternidad:

15 días naturales en los casos de nacimiento, acogimiento o adopción. Si el nuevo nacimiento o adopción se produce en una familia numerosa o que con el nuevo nacimiento la familia adquiere esta condición el permiso paternal será de 20 días naturales. En el supuesto de parto, adopción o acogimiento múltiples este permiso se amplía en 2 días más por cada hijo a partir del segundo.

Lactancia:

Los/as trabajadores/as tendrán derecho a una pausa de hora y media de su trabajo, cuando la destinen a la lactancia de su hijo menor de diez meses. La mujer podrá, a su voluntad, sustituir este derecho por una reducción de la jornada normal en una hora y media, con la misma finalidad o bien sustituir la mencionada pausa o reducción de jornada por un permiso de 5 semanas que se acumularán a su permiso de maternidad. Este permiso puede ser disfrutado indistintamente por la madre o el padre en caso de que ambos trabajen, de acuerdo con las disposiciones legales vigentes.

Así mismo tendrán el derecho de este disfrute en caso de adopción o acogimiento de hijos menores de un año.

Cuidado de familiares:

El/la trabajador/a podrá disfrutar de permiso no retribuido indefinido, con reserva de puesto de trabajo, para cuidado de un familiar enfermo de hasta primer grado de consanguinidad o afinidad previa justificación fehaciente y periódica de la citada situación.

Excedencia por incompatibilidad:

El/la trabajador/a que como consecuencia de la normativa de incompatibilidades deba optar por un puesto de trabajo, quedará en el que cesare en situación de excedencia voluntaria, aun cuando no hubiere cumplido un año de antigüedad en el servicio. Conservará indefinidamente el derecho preferente al reingreso en vacante de igual o similar especialidad a la suya que hubiera o se produjera en la Empresa.

Excedencia para cuidado de hijo y de un familiar:

Así mismo el trabajador disfrutará del derecho de un periodo fraccionado de DOS años de excedencia para el cuidado de familiares que por razones de edad, accidente, enfermedad o discapacidad no puedan valerse por si mismos.

Permisos y Licencias:

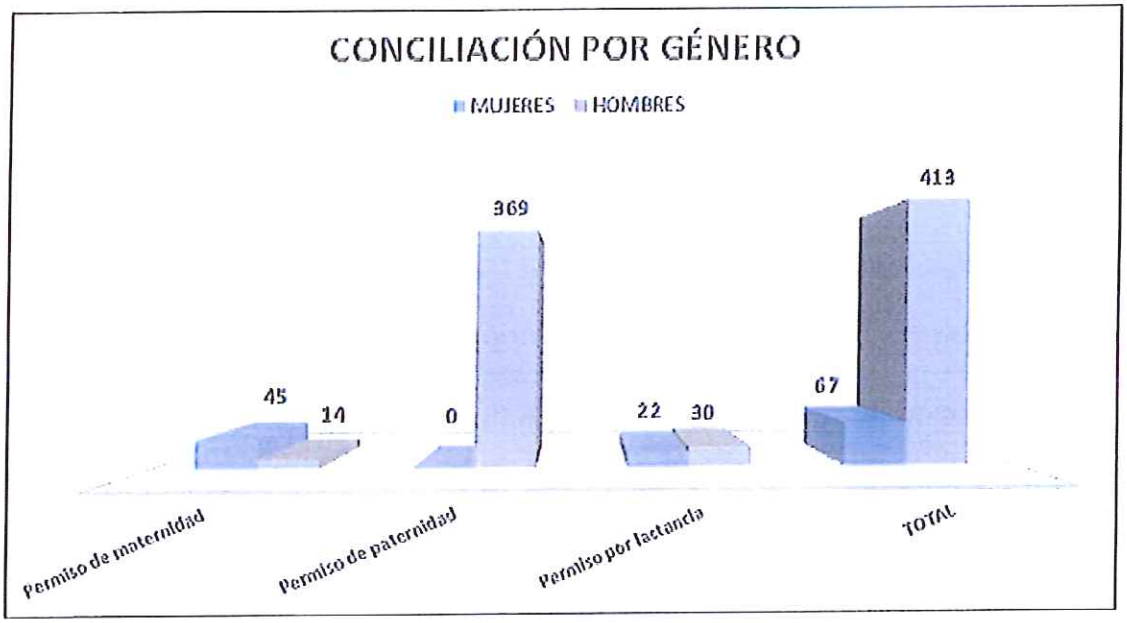
El trabajador/a previo aviso y justificación tendrá derecho a los permisos retribuidos contemplados en la legislación vigente.

Programas y actividades educativas

La Empresa facilita las siguientes ayudas a los trabajadores/as:

- Ayudas a trabajadores/as con hijos con una discapacidad psíquica reconocida por organismo público.

- Becas de estudio para hijos/as de trabajadores/as en activo.



Analizados los datos, se concluye que se garantiza la igualdad entre hombres y mujeres en la política de conciliación que se desarrolla en la organización y en el uso de las medidas de conciliación. En el Convenio Colectivo se recogen medidas para facilitar la conciliación y son conocidas y utilizadas por toda la plantilla, tanto en el caso de hombres como de mujeres. Se detecta que se hace un uso similar de las medidas, aunque difiere según el tipo. En valores absolutos, al ser una plantilla superior de hombres, lo utilizan más estos.

Conclusión: La organización cuenta con medidas para facilitar la conciliación, se recogen en Convenio, y son conocidas y utilizadas por la plantilla, tanto en el caso de hombres como de mujeres.
No obstante, los miembros de la comisión de igualdad, tanto en representación de la empresa como de los trabajadores, considera útil analizar posibles medidas adicionales que, sin generar mayores costes o rigideces laborales, si pueden favorecer la conciliación laboral y familiar y personal.
Se detecta que se hace un uso similar de las medidas de conciliación, aunque diferente según el tipo de medidas. En valores absolutos, al ser plantilla superior de hombres, lo utilizan más éstos.
Analizados los datos, se concluye que se garantiza la igualdad entre mujeres y hombres en la política de conciliación que se desarrolla en la organización y en el uso de las medidas de conciliación.

2.7 Salud laboral

Aspectos generales de la gestión de la salud laboral

La seguridad, salud laboral y la prevención de riesgos laborales es un objetivo prioritario de la empresa en condiciones de igualdad para hombres y mujeres así como el derecho a ser formados e informados de todo lo referente a sus condiciones de trabajo y que junto al deber de cumplir y respetar las medidas preventivas constituyen las directrices en la prevención de riesgos laborales.

Se tienen en cuenta las diferentes necesidades de mujeres y hombres en el diseño de los puestos de trabajo mediante un manual de reconocimientos médicos donde se establecen los requisitos de aptitud tanto para trabajadores/as de nuevo ingreso como para cambios de categoría profesional, teniendo en cuenta las singularidades de género en la determinación de los resultados de estos requisitos de aptitud.

Se controla el estado de salud de toda la plantilla mediante reconocimientos médicos periódicos.

Se evalúan los riesgos de trabajo teniendo en cuenta, la naturaleza de la actividad, las características de los puestos de trabajo existentes y de los/as trabajadores/as. Si los resultados de la evaluación ponen de manifiesto situaciones de riesgo, se realizan las actividades preventivas necesarias para eliminar o reducir y controlar tales riesgos.

Se proporciona a los/as trabajadores/as los equipos de trabajo y medios de protección adecuados a los riesgos de los que haya de protegerse.

Se imparte formación dentro de la jornada de trabajo, para garantizar que cada trabajador reciba una formación teórica y práctica, en materia preventiva, tanto en el momento de su contratación, como en la mayoría de las ocasiones, cuando se producen cambios en las funciones que se desempeñen o se introduzcan nuevas tecnologías. Formación que está centrada específicamente en el puesto de trabajo o función de cada trabajador y que si fuese necesario se repite periódicamente.

El convenio colectivo determina en su Sección 3ª los órganos de prevención y salud laboral que asumen las competencias allí determinadas y las que resulten de aplicación de la normativa legal.

Acoso sexual y acoso por razón de sexo:

El artículo 48 de la Ley Orgánica para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres recoge que "las empresas deberán promover condiciones de trabajo que eviten el acoso sexual y el acoso por razón de sexo y arbitrar procedimientos específicos para su prevención".

Violencia de género:

Los/as trabajadores/as/as que tengan la consideración de víctimas de violencia de género 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 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. 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/as trabajadores/as. 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. (Art. 37.7 E.T.)

Conclusión: Dada la peligrosidad del sector minero, la seguridad y salud laboral y la prevención de riesgos laborales es un objetivo prioritario en HUNOSA, y se desarrolla en condiciones de igualdad para hombres y mujeres. Se cumple y respeta la legislación aplicable en esta materia.
No obstante, no se incluye, de manera explícita, la igualdad entre mujeres y hombres como uno de los objetivos de la salud laboral y la prevención de riesgos laborales en la organización.

3) OBJETIVOS DEL PLAN DE IGUALDAD Y ACUERDOS

A continuación se detallan los objetivos y medidas propuestas como consecuencia del diagnóstico elaborado, con el fin de incidir en la igualdad real y efectiva en todos los ámbitos de la empresa, impulsar medidas que promuevan la igualdad de oportunidades y trato en el empleo, prevenir y erradicar discriminaciones directas o indirectas, favorecer la conciliación de la vida laboral y familiar, y prevenir el acoso sexual y el acoso por razón de sexo.

En el Plan de Igualdad se velará porque no exista desequilibrio entre mujeres y hombres en todos los grupos profesionales más allá del desequilibrio existente por razones del sector y se realizará el seguimiento, análisis y evaluación de la evolución en los datos en los indicadores que se establezcan.

Formación

Se incluirán dentro del Plan de Formación acciones de sensibilización en materia de igualdad de género. En este sentido, al contar con una plataforma de tele formación, se incluirá en la misma un módulo formativo accesible al personal y se incorporará una encuesta en la que se recojan las valoraciones de los participantes con respecto a las medidas implantadas en esta materia.

Revisada la memoria y documentación del Dpto. de Formación se concluye que no se incluye la igualdad entre mujeres y hombres como uno de los objetivos de la formación continua en la organización. Por tanto Se incluirán en todos los procesos formativos indicadores y segmentación de los datos por sexo en el sistema de calidad del Dpto. de Formación y en la Memoria de actividades, con el fin de analizar estos datos anualmente y garantizar la igualdad.

Selección y promoción

En los procesos de selección y valoración global para un puesto de promoción interna, se velará porque no se introduzcan de manera explícita o implícita elemento alguno que pueda determinar un criterio más favorable a uno u otro sexo. Sobre cualquier tipo de reclamación que se pudiera presentar por una potencial discriminación por razón de sexo, se informará a la Comisión de Seguimiento del Plan de Igualdad.

En cuanto a la clasificación profesional, se establecerán los mecanismos adecuados para que la totalidad de la plantilla tenga acceso a la promoción, de manera objetiva y sin discriminación.

La Empresa asume el compromiso de mantener en todos los procesos de promoción y desarrollo profesional, procedimientos y políticas basadas en los principios de mérito, capacidad y adecuación al puesto de trabajo, valorando las candidaturas sobre la base de la idoneidad y garantizando que cada puesto de trabajo o cargo de responsabilidad sea ocupado por el candidato/a más adecuado, con ausencia de cualquier discriminación por razón de sexo.

Retribuciones

La Empresa velara por que no se produzca ningun tipo de discriminación salarial habilitando herramientas de seguimiento a través de indicadores e informes que excluyan la discriminación por sexo.

Conciliación de la vida laboral y familiar

Además de lo reconocido en la legislación vigente y Convenio Colectivo en vigor, se reconocen las siguientes medidas de conciliación de la vida laboral y familiar:

- En los supuestos de hospitalización familiar, el permiso retribuido reconocido en el art. 45 del vigente Convenio Colectivo podrá disfrutarse, a elección del trabajador/a, en tanto no se produzca el alta hospitalaria o en su caso alta médica, sin que en ningún caso el disfrute de dicho permiso supere el número de días señalados como permiso retribuido por esta causa en el Estatuto de los Trabajadores, se disfrute con carácter general de manera ininterrumpida y previa acreditación fehaciente que no se ha producido dicha alta hospitalaria o médica.

- Prioridad para favorecer cambios de turnos y horarios, para atender situaciones de guarda legal, siempre que la organización del trabajo lo permita.

- Adaptar la jornada o cambio de turno para aquellos trabajadores/as que necesiten acompañar a un consulta médica a menores o personas dependientes a su cargo.

- Favorecer que las familias monoparentales puedan elegir turno para atender las necesidades derivadas de esa situación, así como elegir turno de vacaciones a los padres divorciados que coincidan en el mismo mes.

- Posibilidad de finalización de la jornada laboral del personal de oficinas, siempre que las necesidades del servicio lo permitan, a las 17:30 horas de la tarde, con una pausa mínima de 45 minutos para comer. Se excluye de esta medida a los mandos a nivel de Jefes de Área, de Departamento o superior. Tal

como se viene haciendo, la empresa publicará los horarios oficiales que incluirán esta posibilidad.

- Se reconoce la jornada de verano continuada para todo el personal de oficina o personal con jornada partida, siempre que las necesidades del servicio y de organización lo permitan, desde el día 15 de junio al 30 de septiembre, ambos inclusive.

- Se dará preferencia en la elección de turnos de vacaciones a quienes tengan responsabilidades familiares, siempre que la elección no altere el normal funcionamiento del servicio y no perjudique a otros trabajadores.

- Bolsa de horas equivalente a una jornada laboral para acudir a Especialista Médico del servicio público de salud, siempre debidamente justificado y, siempre que resulte posible, preavisando con la suficiente antelación. En aquellos casos en que la naturaleza de la actividad no permita el disfrute parcelado, esta bolsa de horas deberá disfrutarse en una jornada completa.

- Se amplían en un día los permisos retribuidos reconocidos en el Estatuto de los Trabajadores en el caso de fallecimiento de familiares en 1° grado de consanguinidad o afinidad y cónyuge.

Compromiso con la igualdad

En el anexo 1 del presente Plan de Igualdad se acompaña un documento firmado en el que se recoge de manera explícita el compromiso con la igualdad en la Organización.

Es importante llevar a cabo la difusión a toda la plantilla de este compromiso con la igualdad e incorporarlo de forma explícita en los documentos estratégicos de la Organización.

Se programarán acciones formativas en materia de igualdad para todo el personal y se fomentará la participación de la plantilla en los compromisos y actuaciones desarrollados por la empresa en este ámbito, informando a las entidades asociadas sobre el compromiso con la igualdad de género.

Prevención y eliminación del acoso

En el anexo 2 del Plan de Igualdad viene regulado un protocolo con una serie de medidas al objeto de prevenir y eliminar situaciones constitutivas de acoso, así como el establecimiento del procedimiento a seguir en caso de conductas que puedan suponer acoso laboral, sexual o de género en el ámbito de la empresa.

El Plan de Igualdad formará parte de los objetivos del plan de comunicación interna para sensibilizar al conjunto de la plantilla de la empresa en la igualdad de trato y de oportunidades entre hombres y mujeres, en la prevención del acoso sexual y el acoso por razón de sexo y en la eliminación de la discriminación por razón de sexo.

El Plan de Igualdad se publicará en la intranet de la empresa y estará a disposición de todos los/as trabajadores/as una copia del mismo en los centros de trabajo, así mismo, se entregará a la representación de los/as trabajadores/as una copia para que les informen de su contenido.

Se promocionará el lenguaje genérico y no sexista en las comunicaciones y documentos de la empresa.

La Comisión de Seguimiento, responsable de la correcta aplicación de las medidas y acciones contenidas en este Pacto, será la Comisión de Igualdad, constituida el 9 de octubre de 2009.

La Comisión de Seguimiento se reunirá de forma ordinaria una vez cada semestre mientras esté en vigor el presente Plan de Igualdad y en dicha reunión se dará información, por sexos, de los nuevos ingresos en la plantilla, de las promociones, de la asistencia a los cursos de formación, y de la evolución de las medidas adoptadas en el plan.

Con el objeto de hacer más operativas las reuniones de la Comisión de Seguimiento se adjuntará, siempre que sea posible, con la convocatoria de la reunión la información citada, para que pueda ser objeto de estudio previo.

4) PLAN DE ACTUACIÓN

Una vez establecidos los objetivos con sus correspondientes medidas se procederá a establecer un sistema de seguimiento y evaluación.

Las acciones que se promuevan en los próximos años, deberán garantizar que:

- Se lleve a cabo una corrección de los desequilibrios detectados.

- Los procesos de la organización se realizarán de acuerdo al principio de la igualdad de oportunidades.

4.1. Acciones programadas y asignación de responsable:

1.- Garantizar en todos los ámbitos de la Empresa la igualdad real y efectiva entre mujeres y hombres.

Responsable: Todas las posiciones

2. Difusión a toda la plantilla del Plan de Igualdad a través de los canales de comunicación existentes.

Responsable: Dirección RRHH

3.- Impulsar medidas contra la discriminación que promuevan la igualdad de oportunidades y trato en el empleo.

Responsable: Dirección RRHH.

4. Favorecer la conciliación laboral, personal y familiar en el ámbito de la empresa, mediante la vigilancia del cumplimiento de las medidas legales y convencionales vigentes, así como el análisis y seguimiento de la utilización por parte de la plantilla de las medidas de conciliación existentes, disgregado por sexo.

Responsable: Comisión de Igualdad.

5.- Promoción de la corresponsabilidad mediante acciones formativas en sensibilización en igualdad de género.

Responsable: Dirección de Personal y Desarrollo Profesional

6.- Prevenir el acoso sexual y el acoso por razón de sexo en la empresa.

Responsable: Todas las posiciones.

7.- Puesta en marcha el protocolo sobre actuación en caso de acoso sexual y acoso por razón de sexo.

Responsable: Dirección de Personal y Desarrollo Profesional.

8.- Incluir, de manera explícita, la igualdad entre mujeres y hombres como uno de los objetivos de la salud laboral y la prevención de riesgos laborales en la organización, implementando en la valoración de riesgos un enfoque de género (teniendo en cuenta variables de sexo, situaciones de embarazo y lactancia).

Responsable: Dirección de Prevención de RRLL

9.- Reconocimiento de derechos de víctimas de violencia de género.

Responsable: Dirección de Personal y Desarrollo Profesional.

10.- Concienciar, formar y mentalizar a todos los niveles de la Empresa con políticas que mejoren la calidad de vida en el trabajo.

11.- Incluir dentro de la programación formativa acciones de sensibilización en materia de igualdad de género.

Responsable: Dirección de Personal y Desarrollo Profesional.

12.- Fijar la igualdad de género como un objetivo, recogido explícitamente e incluir indicadores y segmentación de los datos por sexo en la Memoria de actividades, con el fin de analizar estos datos anualmente y garantizar la igualdad en la formación continua.

Responsable: Dirección de RRHH.

4.2. Cronograma de actuación:

La programación temporal de estas acciones permitirá valorar su grado de consecución y es la que resulta de siguiente cronograma, por años y trimestres.

	AÑO 2016				AÑO 2017				AÑO 2018			
	T - 1	T - 2	T - 3	T - 4	T - 1	T - 2	T - 3	T - 4	T - 1	T - 2	T - 3	T - 4
OBJETIVO1 Garantizar la igualdad												
Acción 1.1 Difusión del Plan					X							
OBJETIVO 2												

Medidas contra la discriminación												
OBJETIVO 3 Prevenir y erradicar discriminación												
OBJETIVO 4 Conciliación												
Acción 4.1 Uso de medidas					x			x				x
Acción 4.2 Corresponsabilidad					x	x	x	x	x	x	x	x
OBJETIVO 5 Prevenir el Acoso												
Acción 5.1. Implementar un protocolo de Acoso sexual y por razón de sexo					x			x				x
Acción 5.2 Enfoque de género en la P.R.L.					x			x				x
Acción 5.3. Derechos víctimas violencia de género					x			x				x
OBJETIVO 6 Formación												
Acción 6.1. Impartición acciones Sensibilización en género					x	x	x	x	x	x	x	x
Acción 6.2. Enfoque de género en Memoria Formación						x				x		

ANEXO 1: COMPROMISO CON LA IGUALDAD

hunosa

SEPI

COMPROMISO DE LA EMPRESA CON LA IGUALDAD

HUNOSA 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 o a través 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.

Oviedo, a de Diciembre de 2016

LA DIRECCIÓN

ANEXO 2: PROTOCOLO DE ACTUACION CONTRA EL ACOSO SEXUAL, EL ACOSO POR RAZON DE SEXO Y EL ACOSO MORAL.

JUSTIFICACION Y ANTECEDENTES NORMATIVOS

El Artículo 48.1 de la Ley Orgánica 3/2007 de 22 de marzo, para la Igualdad efectiva de mujeres y hombres dice:

1. Las empresas deberán promover condiciones de trabajo que eviten el acoso sexual y el acoso por razón de sexo y arbitrar procedimientos específicos para su prevención y para dar cauce a las denuncias o reclamaciones que puedan formular quienes hayan sido objeto del mismo.

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. Los representantes de los trabajadores deberán contribuir a prevenir el acoso sexual y el acoso por razón de sexo en el trabajo mediante la sensibilización de los trabajadores y 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.

OBJETIVOS Y AMBITO DE APLICACIÓN

El presente protocolo, tendrá como objetivo evitar las posibles situaciones de acoso sexual, acoso por razón de sexo y acoso moral en la empresa y afrontarlas de manera efectiva en caso de que estas lleguen a producirse.

Específicamente tendrá como objetivos:

.- Informar, formar, así como sensibilizar a los empleados/as en materia de acoso sexual, acoso por razón de sexo y acoso moral dando pautas para identificar dichas situaciones, prevenir y evitar que se produzcan.

.- Disponer de la organización específica y de las medidas necesarias para atender y resolver los casos que se produzcan.

.- Garantizar la seguridad, integridad y dignidad de las personas afectadas, la aplicación de las medidas que en cada caso procedan para la protección de las presuntas víctimas en todo momento, con la inclusión de las medidas cautelares que sean oportunas, acabar con el acoso y, en su caso, aplicar las medidas sancionadoras pertinentes.

La tramitación del procedimiento en el ámbito laboral no impedirá el inicio por parte de las personas implicadas de un proceso judicial.

El presente protocolo será de aplicación a todo el personal de la empresa.

DECLARACION DE PRINCIPIOS

La empresa declarará, formalmente, por escrito, difundir el rechazo a todo tipo de acoso, sin tener en cuenta quien sea la víctima o la persona acusada de acoso, garantizando el derecho a las personas implicadas a recibir un trato respetuoso y digno.

Asimismo se promoverá dentro de la empresa una cultura de prevención contra el acoso sexual, el acoso por razón de sexo o el acoso moral a través de acciones formativas de sensibilización en estas materias.

La empresa se compromete a denunciar, mediar, investigar y sancionar en caso de que proceda, conforme a lo previsto en este protocolo, cualquier conducta que pueda ser constitutiva de acoso sexual, acoso por razón de sexo y/o acoso moral, siempre con el deber de sigilo pertinente.

De igual manera apoyará y asesorará a las presuntas víctimas de acoso sexual, acoso por razón de sexo y acoso moral.

TIPOS DE ACOSO

Definición acoso sexual:

El artículo 7.1 de la Ley orgánica 3/2007 para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, nos define el acoso sexual como 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.

Definición acoso por razón de sexo:

Según el artículo 7.2 de la Ley orgánica 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 crear un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo.

Definición del acoso moral:

Comportamiento recurrente y sistemático, realizado en el lugar de trabajo por compañeros o superiores jerárquicos de la víctima, que goza de un apoyo o un encubrimiento tácito de la organización, y que, debido a su carácter claramente vejatorio y humillante, atenta a la dignidad de la persona y la perturba gravemente en el ejercicio de sus labores profesionales.

MEDIDAS DE PREVENCION FRENTE AL ACOSO SEXUAL, ACOSO POR RAZON DE SEXO Y ACOSO MORAL

Las medidas preventivas a aplicar frente al acoso sexual, al acoso por razón de sexo o al acoso moral podrán ser las siguientes:

.- Comunicación, difusión, publicidad del protocolo y acciones de sensibilización. El protocolo debe ser difundido de forma que sea conocido por toda la plantilla de la empresa a través de:

- La intranet de la empresa.
- Documentos divulgativos que den a conocer la existencia del protocolo.
- Sesiones informativas del contenido del protocolo, derechos y deberes de los trabajadores/as, así como sanciones y responsabilidades que pueden desencadenar esos actos.
- Formación específica para las personas que van a participar en el procedimiento, y a asistir a las presuntas víctimas, sobre el procedimiento a seguir y la forma en la que deben actuar cada una de las partes implicadas.
- Formación general sobre el contenido del protocolo para los/as trabajadores/as.
-

.- Respetar el principio de no tolerar estas conductas empleándose, de ser necesarias, las medidas disciplinarias previstas en la legislación laboral de aplicación.

.- Establecer el principio de corresponsabilidad en la vigilancia de los comportamientos laborales, con especial atención a los mandos y personal directivo, pero que incumbe a todos los miembros y personal de la empresa.

PROCEDIMIENTO DE ACTUACION

INICIACION DEL PROCEDIMIENTO:

El proceso se iniciará con la presentación de la denuncia verbal o escrita que podrá ser realizada por la persona presuntamente acosada, por sus representantes legales o por cualquier persona que tenga conocimiento de esa situación. Si la formulación de la queja o denuncia fuese realizada verbalmente, será necesaria su ratificación posterior por escrito.

El documento o comunicación de denuncia se deberá dirigir a los responsables de Recursos Humanos de los respectivos centros de trabajo.

Tras un primer análisis de los datos objetivos y/o previamente conocidos sobre el caso se podrá:

.- No admitir a trámite dicha denuncia, cuando resulte evidente que lo planteado no pertenece al ámbito de este protocolo.

.- Emisión de una resolución informal en el caso de que la situación no fuese constitutiva de acoso sexual, acoso por razón de sexo o acoso moral, pero que si no se actúa podría acabar siéndolo, tendrá como objetivo proporcionar pautas de actuación y propuestas que pongan fin a la situación y eviten que vuelvan a producirse en el futuro.

.- Admitir la denuncia e iniciar los trámites del procedimiento, según lo previsto en este protocolo.

INVESTIGACION

Admitida la denuncia a trámite se iniciará la tramitación de un expediente informativo, para lo que se recabará la mayor información posible para poder efectuar una valoración lo más verídica posible de la denuncia.

En dicho expediente se designará, al menos, un instructor y un secretario, correspondiendo al primero dirigir las actuaciones y el segundo levantar acta de las diligencias y apoyar al instructor en lo que considere necesario.

Siempre que sea posible, se buscará la paridad en la desgnación de instructor/a y secretario/a.

El proceso de recopilación de información debe desarrollarse con la máxima rapidez, confidencialidad, sigilo y participación de todas las personas implicadas, debiendo proceder a entrevistar a la persona presuntamente responsable de acoso o la presunta víctima del mismo, y si fuese necesario a testigos o personal de interés.

En todo caso, el expediente deberá garantizar la imparcialidad y objetividad sin que en ningún caso se puedan adoptar posiciones que generen indefensión a ninguno de los posibles afectados.

ELABORACION DE PROPUESTAS

Una vez efectuada la investigación se emitirá un informe de valoración con las conclusiones y propuestas que se deriven de la misma, donde el instructor/a se pronunciará sobre si queda acreditada o no la existencia del acoso y en su caso con la proposición de las acciones a emprender por la empresa.

De constatarse el acoso, por parte del instructor/a, la Dirección de la empresa deberá adoptar todas las medidas, incluidas las disciplinarias, que acaben con la situación generada y restablezcan al perjudicado/a en la integridad de sus derechos y en su normalidad laboral. Igualmente, durante el expediente se podrán adoptar las medidas cautelares que se consideren necesarias.

La empresa adoptará las medidas disciplinarias a la persona acosadora o a la persona que haya presentado denuncias falsas, y prestará ayuda médica o psicológica a las personas afectadas. En el caso de no quedar acreditada la denuncia, se archivará el caso.

El procedimiento se aplicará con independencia de las acciones legales que la persona denunciante pueda interponer ante cualquier instancia administrativa o judicial.

De ser autorizada expresamente por la persona afectada, la Dirección de la empresa dará cuenta a la Representación de los Trabajadores y a la Comisión de Igualdad de la situación existente y las medidas adoptadas, pudiendo ambas colaborar activamente para solucionar la situación.

MEDIDAS CAUTELARES

Se propondrá, en su caso, la adopción de las medidas cautelares que se consideren necesarias, que conduzcan al cese inmediato de la situación de acoso, que serán proporcionadas y en ningún caso supondrán para la persona denunciante un perjuicio o menoscabo en sus condiciones de trabajo o retributivas.

OTRAS CONSIDERACIONES

Se prohíbe expresamente cualquier represalia contra las personas que efectúen una denuncia, atestigüen, colaboren o participen en las investigaciones que se lleven a cabo, y contra aquellas personas que se opongan a cualquier situación de acoso frente a sí mismo o frente a terceros.

No obstante, lo anterior, si de la investigación realizada se pusiera en evidencia que el presunto/a acosador/a ha actuado con acreditada falta de buena fe o con ánimo de dañar, la empresa podrá adoptar las medidas previstas para los supuestos de transgresión de la buena fe contractual en el Estatuto de los Trabajadores.

El Comité de Seguridad y Salud deberá tener conocimiento del presente protocolo, y de las posibles modificaciones que pudiesen surgir.

ANEXO 3: GLOSARIO DE TÉRMINOS

Acciones positivas: estrategias destinadas a establecer la igualdad de oportunidades por medio de medidas que permitan contrarrestar o corregir aquellas discriminaciones que son el resultado de prácticas o sistemas sociales.

Acoso moral: comportamiento recurrente y sistemático, realizado en el lugar de trabajo por compañeros o superiores jerárquicos de la víctima, que goza de un apoyo o un encubrimiento tácito de la organización y que, debido a su carácter claramente vejatorio y humillante, atenta a la dignidad de la persona y la perturba gravemente en el ejercicio de sus labores profesionales.

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 (Artículo 7.2. de la Ley Orgánica 3/2007 para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, BOE, 23 de marzo de 2007).

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. (Artículo 7.1. de la Ley Orgánica 3/2007, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, BOE, 23 de marzo de 2007)

El principio de igualdad de trato entre mujeres y hombres: el principio de igualdad de trato entre mujeres y hombres supone la ausencia de toda discriminación, directa o indirecta, por razón de sexo, y, especialmente, las derivadas de la maternidad, la asunción de obligaciones familiares y el estado civil.

Análisis de género: estudio de las diferencias de condiciones, necesidades, índices de participación, acceso a los recursos y desarrollo, control de la riqueza, poder y toma de decisiones, etc. entre hombres y mujeres, debidas a los roles que tradicionalmente se les han asignado (Guía Europa perspectiva de género. Carrefour Europeo).

Androcentrismo: implica que la diferencia sexual es entendida como una desigualdad de valores y que todo lo propio de las mujeres es interpretado como deficitario, inferior a lo masculino, que es constituido como norma o medida de la humano.

Barreras de género: actitudes resultantes de las expectativas, normas y valores tradicionales que impiden la capacitación (de la mujer) para los procesos de toma de decisiones para su plena participación en la sociedad.

Brecha salarial de género: se define como la diferencia relativa que existe en la media de los ingresos brutos por hora, de mujeres y hombres, en todos los sectores de la economía.

Corresponsabilidad: distribución equilibrada en el seno del hogar de las tareas domésticas, el cuidado de personas dependientes, los espacios de educación y trabajo, permitiendo a sus miembros el libre y pleno desarrollo de opciones e intereses, mejorando la salud física y psíquica de las mujeres y contribuyendo a alcanzar una situación de igualdad real y efectiva entre ambos sexos.

Cuotas de participación: acción positiva que implica el establecimiento de determinados porcentajes de presencia de las mujeres con respecto a los hombres con el fin de paliar la escasa representación de las mismas en alguna actividad concreta.

Datos desagregados por sexo: recogida y desglose de datos y de información estadística por sexo, que hace posible un análisis comparativo teniendo en cuenta las especificaciones del "genero"

Democracia paritaria: concepto de sociedad integrada a partes iguales por mujeres y por hombres, en la cual la representación equilibrada de ambos en las funciones decisorias de la política es condición previa al disfrute pleno y en pie de igualdad de la ciudadanía, y en la cual unas tasas de participación similares o equivalentes (entre el 40% y el 60%) de mujeres y hombres en el conjunto del proceso democrático es un principio de democracia. (100 Palabras para la igualdad. Glosario de términos relativos a la igualdad entre mujeres y hombres).

Discriminación directa: 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. (Artículo 6.1. de la Ley Orgánica 3/2007, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres (BOE, 23 de marzo de 2007). Por ejemplo: salarios diferentes, despidos por embarazo, etc.

Discriminación indirecta: 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 (Artículo 6.2.

de la Ley Orgánica 3/2007 para la igualdad efectiva de mujeres y hombres (BOE, 23 de marzo de 2007). Por ejemplo: desigual reparto de responsabilidades familiares, masculinización de algunas profesiones, etc.

Discriminación múltiple: con esta expresión, nos referimos a aquellas situaciones donde la suma de factores como: edad, sexo, orientación sexual y origen étnico, religión o discapacidad, dan lugar a más de una discriminación. Por ejemplo, pensemos en una mujer de una minoría étnica, puede ser objeto de discriminación por razón de sexo y también por su origen racial o por una combinación de ambas.

Discriminación por razón de sexo: toda distinción, exclusión o restricción basada en el sexo que tenga por objeto o por resultado menoscabar o anular el reconocimiento, goce o ejercicio por las mujeres, con independencia de su estado civil, sobre la base de la igualdad del hombre y de la mujer, de los derechos humanos y las libertades fundamentales en las esferas políticas, económicas, sociales, cultural y civil o en cualquier otra esfera.

Discriminación positiva: aquellas actuaciones positivamente dirigidas a reducir o eliminar las prácticas discriminatorias contra las mujeres o algunos grupos étnicos o raciales. Se pretende aumentar la representación de estos a través de un tratamiento preferencial para los mismos y de mecanismos de selección expresa y positivamente encaminados a estos propósitos.

Discriminación salarial de género: se da cuando, por el hecho de ser mujer, repercute en una retribución menor por realizar el mismo trabajo, de igual valor.

División sexual del trabajo: especialización de tareas que producen las sociedades en las personas en función de su sexo a través prioritariamente de su papel en la unidad familiar, lo que provoca una desigualdad en cuanto a la valoración social y económica y en el reconocimiento simbólico de tareas adjudicadas.

Doble jornada o doble presencia: se trata de la combinación del trabajo productivo, doméstico y familiar de forma cotidiana.

El principio de igualdad de trato entre mujeres y hombres: el principio de igualdad de trato entre mujeres y hombres supone la ausencia de toda discriminación, directa o indirecta, por razón de sexo, y, especialmente, las derivadas de la maternidad, la asunción de obligaciones familiares y el estado civil.

Empoderamiento: aumento de la participación de las mujeres en los procesos de toma de decisiones y acceso al poder.

Equidad de género: este término hace referencia a los derechos humanos y a la justicia social. Este concepto reconoce que las necesidades de las mujeres y los hombres son diferentes y que las diferencias deben ser identificadas y tratadas para corregir el desequilibrio existente entre los sexos. Supone la puesta en marcha de medidas que van dirigidas a la consecución de la igualdad de mujeres y hombres en términos de derechos, beneficios, obligaciones y oportunidades.

Espacio doméstico: espacio donde tienen lugar el cuidado del hogar, la crianza, los afectos y el cuidado de las personas dependientes. En este espacio se ha colocado tradicionalmente a las mujeres. (Palabras para la Igualdad. Biblioteca Básica Vecinal).

Espacio público: se identifica con el ámbito productivo, con el espacio de la actividad, donde tienen lugar la vida laboral, social, política, económica. Es el lugar de participación en la sociedad y del reconocimiento. En este espacio se ha colocado tradicionalmente a los hombres (Palabras para la Igualdad. Biblioteca Básica Vecinal)

Estereotipos de género: ideas preconcebidas y creencias consensuadas de cómo han de ser los hombres y las mujeres en esta sociedad. (Guía para formadoras y formadores. Pautas didácticas a la Guía Metodológica y de Trabajo de las Unidades de Empleo para Mujeres. Instituto Andaluz de la Mujer.)

Evaluación del impacto en función del género: examen de las propuestas políticas para analizar si su puesta en práctica afectará a las mujeres de forma diferente que a los hombres, al objeto de adaptarlas para neutralizar los efectos discriminatorios y fomentar la igualdad entre hombres y mujeres (Guía Europa perspectiva de género. Carrefour Europeo).

Feminización de la pobreza: alude que la cantidad de mujeres pobres es mayor a la de hombres, a que la pobreza de las mujeres es más aguda que en los hombres y a una tendencia al incremento más marcado de la pobreza femenina, particularmente relacionado con el aumento de los hogares con jefatura femenina. Entre el 60-70% de los pobres del mundo son mujeres (ONU)

Género: nos referimos a la construcción cultural que hace una sociedad a partir de las diferencias biológicas. Mediante esta construcción se adscriben ıltural y socialmente aptitudes, roles sociales y actitudes diferenciadas para hombres y mujeres atribuidas en función de su sexo biológico.

Homofobia: aversión y/o rechazo obsesivos hacia los homosexuales ya sean hombres o mujeres.

Igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres: es la necesidad de garantizar el acceso de los miembros de una sociedad, mujeres y hombres, a los bienes que dentro de la misma se generan: económicos, materiales y no materiales, como la educación y otros bienes culturales. Por tanto, resulta imprescindible garantizar que mujeres y hombres puedan acceder y participar en las diferentes esferas (económica, política, participación social y de toma de decisiones) y actividades (educación, formación y empleo) sobre bases de igualdad (Palabras para la Igualdad. Biblioteca Básica Vecinal).

Igualdad formal: reconocimiento jurídico de la igualdad. Incluye la no discriminación por razón de sexo

Igualdad real: interposición de medidas necesarias para que la igualdad sea efectiva.

Indicadores de género: variables de análisis que describen la situación de las mujeres y hombres en la sociedad. El conocimiento de la realidad social, laboral, formativa, económica, desde una perspectiva de género, requiere la utilización de estos indicadores que facilitan la comparación de mujeres y hombres e identifica diferencias que pueden alimentar estereotipos. Su utilización supone una aproximación a la presencia de mujeres y hombres, así con a la incidencia de determinados factores que implican diferencias de comportamientos entre unas y otros. La desagregación de los datos estadísticos por sexo es un indicador básico que da paso a otros indicadores explicativos de la realidad (Palabras para la igualdad. Biblioteca Vecinal).

Machismo: actitud misógina basada en el desprecio o la ridiculización de las mujeres y lo femenino. Implica la creencia de la superioridad masculina.

Misoginia: odio, aversión, desprecio hacia las mujeres.

Paredes de cristal: concepto que sirve para visibilizar la concentración de mujeres en diferentes ramas y sectores de actividad, y que da lugar a sectores feminizados y masculinizados, con la peculiaridad de que los sectores feminizados presentan peores condiciones laborales, son menos valorados y están peor remunerados.

Patriarcado: este concepto surge en los 70 con el neofeminismo. Kate Millet lo definió como la política sexual jercida genéricamente por el colectivo de hombres sobre mujeres con el fin de mantener una relación de dominio.

Patriarcado-Sistema sexo-genero: es la formulación elegida para hacer visible la jerarquización de los sexos que impone el patriarcado: Iguales en pertenencia social, edad, etnia o religión y desiguales en el acceso a recursos, reconocimiento social y participación en las estructuras de poder.

Perspectiva de género: prestar atención y tomar en consideración las diferencias entre mujeres y hombres en cualquier actividad o ámbito enmarcados en una política. (Guía Europa perspectiva de género. Carrefour Europeo).

Procesos de sociabilización: mensajes que son la base para un sistema de valores en los que los hombres y mujeres se educan, crecen con ellos y se reproducen. Son diferentes según el sexo de las personas y dan lugar a los estereotipos.

Rol de género: Pautas de acción y comportamiento asignadas a hombres y mujeres, respectivamente, y que rigen las relaciones entre personas y según las cuales se atribuyen a unos y a otros distintos trabajos y valor, responsabilidades y obligaciones. (Orientaciones para negociar Medidas y Planes de Igualdad de Oportunidades entre mujeres y hombres en las empresa, Instituto de la Mujer, 2008).

Segregación horizontal: manifestación de la segregación laboral por la que se concentran hombres y mujeres en diferentes tipos y niveles de actividad y empleo donde las mujeres se ven confinadas a una gama más estrecha de ocupaciones que los hombres. Así se pueden diferenciar sectores feminizados o masculinizados. Los nuestros se hallarían en el último grupo.

Segregación vertical: manifestación de la segregación laboral por la que se concentran hombres o mujeres en diferentes tipos y niveles de actividad y empleo donde las mujeres se ven confinadas a puestos de trabajo peor valorados.

Sesgos de género: presupuestos generales no conscientes por el que las experiencias y valores masculinos se constituyen en norma, modelo de la construcción teórica. Se hace presente de dos maneras: mediante el androcentrismo y mediante el sexismo.

Sexismo: ideología de la inferioridad física, intelectual o moral del sexo femenino. Sustenta las creencias misóginas donde arraiga la discriminación y violencia contra las mujeres.

Sexo: nos referimos a los elementos que constituyen las diferencias entre machos o hembras. En las personas se refiere a las diferencias biológicas (anatómicas y fisiológicas) entre hombres y mujeres que hacen posible la reproducción. Son universales y coinciden en todo tiempo y cultura.

Sociedad patriarcal: con la finalidad de mantener la hegemonía de los hombres en los órganos de poder, y perseverar las situaciones de dependencia de las mujeres respecto de los hombres, se atribuye a hombres y mujeres papeles distintos, en función de su sexo. Lo femenino y lo masculino no son hechos naturales o biológicos, sino construcciones culturales. Hablamos de funciones, de tareas a realizar, de responsabilidades que asumir y ello, llega a determinar que, mujeres y hombres, no tengan las mismas oportunidades de ejercer los derechos que les corresponden por ser ciudadanas y ciudadanos.

Techo de cristal: conjunto de mecanismos discriminatorios, aparentemente invisibles, creados por actitudes discriminatorias o por prejuicios de las organizaciones que bloquean a las mujeres en su intento de acceder a puestos importantes de poder.

Trabajo doméstico: aquella actividad no mercantilizada que abarca todas las tareas y funciones relacionadas con el mantenimiento del hogar.

Trabajo no remunerado: trabajo que no conlleva remuneración directa u otra forma de pago.

Trabajo productivo: está relacionado con el espacio público, y se define como la actividad reglamentaria reconocida jurídica y socialmente, a partir de la Revolución Industrial, que posee como contraprestación una remuneración económica.

Trabajo remunerado: trabajo por el que se recibe una remuneración en metálico o en especie.

Trabajo reproductivo: se entiende la actividad no remunerada que implica la reproducción de la vida, el cuidado de las personas dependientes del entorno familiar y el mantenimiento y la transmisión del código de valores.

Transversalidad/mainstreaming de género: es la organización, mejora, desarrollo y evaluación de los procesos políticos, de modo que una perspectiva de igualdad de género se incorpore en todas las políticas, a todos los niveles y en todas las etapas por los actores normalmente involucrados en la adopción de las medidas.

Violencia de género: la violencia de género es toda aquella que, como manifestación de la discriminación, la situación de desigualdad y las relaciones de poder de los hombres sobre las mujeres, se ejerce sobre éstas por parte de quienes sean o hayan sido sus cónyuges o de quienes estén o hayan estado ligados a ellas por relaciones similares de afectividad, aun sin convivencia. (Ley Orgánica 1/2004 de 28 de diciembre, de Medidas de Protección Integral contra la violencia de género).

Violencia doméstica: toda forma de violencia física, sexual o psicológica que pone en peligro la seguridad o el bienestar de un miembro de la familia, recurre a la fuerza física o al chantaje emocional, amenazas de recurrir a la fuerza física, incluida la violencia sexual, en la familia o el hogar. En este concepto se incluyen el maltrato infantil, el incesto y los abusos sexuales o de otro tipo contra cualquier persona que conviva bajo el mismo techo.

MEDIDAS DE APOYO A LAS VICTIMAS DE VIOLENCIA DE GÉNERO

La ley Orgánica 1/2004 de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género del 28 de diciembre del 2004, tiene por objeto actuar contra la violencia que, como manifestación de la discriminación, la situación de desigualdad y las relaciones de poder de los hombres sobre las mujeres, se ejerce sobre estas por parte de quienes sean o hayan sido sus cónyuges o de quienes están o hayan estado ligados a ellas por relaciones similares de afectividad, aún sin convivencia.

HUNOSA garantizará a las empleadas víctimas de violencia de género los derechos recogidos en el Estatuto de los Trabajadores, a raíz de la entrada en vigor de la Ley Orgánica 1/2004 de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género del 28 de diciembre del 2004:

a) Derecho a la reducción de la jornada, que conlleva una reducción del salario en la misma proporción. Se puede suscribir un convenio especial con la Seguridad Social para mantener las mismas bases de cotización y que no se vean afectadas las futuras prestaciones de jubilación, incapacidad permanente y muerte y supervivencia, derivadas de enfermedad común o accidente no laboral.
b) Derecho a la reordenación del tiempo de trabajo.
c) Derecho preferente al cambio de centro de trabajo, con reserva del puesto de trabajo que tenía inicialmente, durante los primeros 6 meses.
d) Derecho a la suspensión de la relación laboral con reserva de puesto de trabajo durante 6 meses, que el/la juez podrá prorrogar por periodos de

tres meses y hasta un máximo de dieciocho. Con derecho a las prestaciones por desempleo, si cumple los requisitos generales.

e) Derecho a la extinción del contrato de trabajo con derecho a las prestaciones por desempleo, si cumple los requisitos generales.

f) El despido es nulo si se produce con ocasión del ejercicio por parte de la trabajadora víctima de violencia de género de los derechos anteriormente citados.

g) No tienen consideración de faltas de asistencia al trabajo las motivadas por la situación física o psicológica de la trabajadora a consecuencia de la violencia de género. Deberá acreditarse por los servicios sociales de atención o los servicios de salud.

Las ausencias durante la jornada de trabajo, a los servicios asistenciales, juzgado o comisaría, tendrán la consideración de permiso retribuido, no obstante se establece la obligación de la trabajadora de comunicar a la empresa dicha ausencia a la mayor brevedad posible.

Para que las trabajadoras víctimas de violencia de género, puedan ejercer los derechos de carácter laboral que la Ley Orgánica 1/2004 de 28 de diciembre de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género (LOMPIVG), tienen que acreditar tal situación ante el empresario mediante la orden de protección dictada por el juez a favor de la víctima, o excepcionalmente con el informe del Ministerio Fiscal que indique la existencia de indicios de que la demandante es víctima de violencia de género hasta tanto se dicte la orden de protección. (Art. 23 de la LOMPIVG).

Asimismo para que puedan ejercer este derecho, excepcionalmente se podrán presentar informes de organismos públicos como pueden ser los Servicios Sociales, el Centro Asesor de la Mujer, las Fuerzas y Cuerpos de Seguridad del Estado o los Juzgados.

ANEXO FINAL: La eficacia de las medidas preacordadas en materia de conciliación laboral, personal y familiar quedará condicionada a la conformidad de los organismos públicos previstos en la Ley de Presupuestos Generales del Estado para el año 2016.