



III Plan de Igualdad de EMULSA 2018-2022

Empresa Municipal de Servicios de Medio
Ambiente Urbano de Gijón, S.A.

1. Introducción	3
2. Objetivos Generales	6
3. Medidas de actuación según áreas	7
4. Comisión de Igualdad	12
5. Responsabilidad Social Corporativa	13
6. Información y formación	17
7. Anexos	18
Protocolo de conciliación	19
Protocolo de acoso	29

1. Introducción

El respeto a la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres y la adopción de medidas para eliminar cualquier discriminación son obligaciones de todas las empresas, públicas y privadas, a partir de la entrada en vigor de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres (LOIEMH). Dicha obligación, se concreta para las empresas de más de doscientas cincuenta personas en plantilla en la elaboración de un plan de igualdad, entendido 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.

De forma posterior, en el ámbito autonómico, 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, incide nuevamente en dichos deberes, haciendo referencia específica a la obligación de elaborar planes de igualdad por parte de los organismos públicos.

Desde el primer momento de aprobación de la LOIEMH, la Empresa Municipal de Servicios de Medio Ambiente Urbano de Gijón, S.A. (EMULSA) asumió el compromiso de incorporación en su gestión del respeto por la igualdad de género, elaborando su primer plan de igualdad e incorporándolo en el marco del Convenio Colectivo 2008-2011. Dicho **I Plan de Igualdad de EMULSA**, supuso un salto cuantitativo y cualitativo en el respeto por la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, y la incorporación de diversas medidas abarcaban desde los procesos de selección de personal, hasta la conciliación de la vida laboral y familiar, pasando por la formación y la convivencia diarias.

Esta acción, dio lugar a que EMULSA no solamente fuera pionera en Asturias en la implantación de un plan de igualdad, sino también la primera empresa municipal que a nivel nacional, en el marco de la LOIEMH, pusiera en marcha un plan de igualdad, lo que supuso el reconocimiento por el por el Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad, a través de la concesión del “**Distintivo de Igualdad en la Empresa**” (Orden

Ministerial de 26 de noviembre de 2010), en su primera convocatoria junto a otras 29 empresas españolas. Dicho distintivo ha sido renovado anualmente por la empresa.

Otro de los reconocimientos recibidos por EMULSA por su trabajo a favor de la igualdad de género, ha sido el hecho de participar, desde el momento de su creación en el año 2011, en el **Directorio de empresas comprometidas con la igualdad de Gijón**, del que forman parte diversas organizaciones empresariales con sede en Gijón, que incorporan criterios de igualdad en su gestión empresarial. EMULSA ha renovado anualmente su participación en todas las ediciones del directorio (2011-2017).

Desde el convencimiento de que la integración del respeto por la igualdad de género en la política de gestión del personal supone una mejora para la misma y un deber ejemplarizante que como entidad pública EMULSA debe transmitir a todas las empresas del municipio, en el año 2014 se abordó la elaboración de un nuevo plan de igualdad, partiendo de una revisión y diagnóstico previo de los resultados alcanzados por el I Plan de Igualdad. Dicha labor fue realizada por parte de la **Comisión de Igualdad de EMULSA**, formada por mujeres y hombres en representación tanto de la empresa, como de todos los sectores de la misma, instituida como órgano de diseño, interpretación, negociación y vigilancia del plan.

Una de las principales conclusiones de dicho diagnóstico fue la disminución progresiva de la brecha salarial, desde el 10,5% de 2011 hasta un 8% en el año 2013, muy lejos de la media europea que 2012 se situó en un 16,5%, lo que permitió trasladar un mensaje de optimismo hacia las políticas de igualdad implantadas y sirvió de impulso para seguir trabajando en la implantación de medidas de igualdad.

A partir de los resultados de dicho diagnóstico, en el marco de la Comisión de Igualdad es negociado y aprobado el **II Plan de Igualdad de EMULSA 2014-16**, dentro del cual se incluían un amplio número de actuaciones, como por ejemplo la priorización del género sub-representado por servicio, la paridad en los equipos de selección, y valoración del personal, y la inclusión de contenidos de igualdad en los temarios de los procesos de selección.

Este trabajo continuado por la igualdad de género, es nuevamente reconocido, con la concesión del distintivo "**Marca Asturiana de Excelencia en Igualdad**" en su primera

convocatoria en el año 2016, siendo nuevamente la primera empresa pública en obtener este reconocimiento.

En año 2017 se pone en marcha un nuevo proceso de evaluación y diagnóstico de la situación de la empresa respecto a la igualdad y de los resultados obtenidos con el II Plan de Igualdad. Para ello se contó con el apoyo externo de una entidad experta en género, que elaboró un informe de evaluación y una propuesta de actuaciones a poner en marcha en el nuevo plan de igualdad, que fue sometido a valoración y aprobación por parte de la Comisión de Igualdad, cuyo resultado es este documento.

El presente **III Plan de Igualdad de EMULSA 2018-2022**, viene así a demostrar la consolidación del compromiso con la igualdad de género de la entidad. El III Plan se compone de 35 medidas de actuación organizadas en torno a 9 áreas o ejes, e incluye así mismo como anexos el protocolo de conciliación ya existente y un **nuevo protocolo de prevención y actuación en situaciones de acoso**, que ha sido elaborado a partir de la detección de la necesidad de mejora del existente.

También como diferencia respecto al anterior plan de igualdad, en el presente documento no se han incluido los indicadores y los resultados del diagnóstico, de cara a aligerar el texto, si bien, como **elemento novedoso** y de cara a facilitar la puesta en marcha y seguimiento y evaluación del presente III Plan de igualdad se está elaborando un **documento de programación**, cuyo objetivo es facilitar la puesta en marcha del plan de igualdad a través de la definición de las tareas a realizar para implementar las medidas, la definición de las personas o cargos responsables de cada una de ellas, los plazos previstos, así como de los indicadores de seguimiento y evaluación de cada medida y para el diagnóstico de igualdad de género de la empresa. Dentro de las tareas previstas en la elaboración de dicho documento de programación, se incluye la simplificación y mejora de dichos indicadores.

Dada la amplia trayectoria y experiencia de trabajo de la empresa en la integración de la igualdad de género en su gestión, de la elevada estabilidad de muchas de las medidas contenidas en el plan de igualdad y del seguimiento anual que se realiza de los indicadores, se ha aumentado el periodo de vigencia del plan de igualdad, de cara a proporcionar un mayor tiempo para el desarrollo de las medidas.

Al igual que en los anteriores planes de igualdad, en caso de demora de la evaluación y definición del nuevo plan, continuarán en vigencia las presentes medidas hasta que se produzca la evaluación y aprobación del nuevo plan.

Todas las medidas de intervención que se plantean en este Plan de Igualdad han sido negociadas y aprobadas por la Comisión de Igualdad, habiéndose celebrado la reunión de aprobación del presente Plan de Igualdad el día 28 de febrero de 2018.

2. Objetivos

El presente III Plan de Igualdad de EMULSA pretende conseguir los siguientes objetivos:

- Continuar trabajando en el incremento de la presencia de mujeres en la plantilla de personal fijo de la empresa hasta alcanzar progresivamente un mínimo del 42 %.
- Equilibrar las responsabilidades de mujeres y hombres en la empresa, y conseguir una presencia igualitaria de ambos sexos en todos los niveles jerárquicos.
- Diversificar las ocupaciones realizadas tanto por las mujeres, como por los hombres, y lograr la presencia de ambos sexos en todos los grupos profesionales.
- Aumentar la capacidad de adaptación de las mujeres a los puestos de trabajo necesarios en la empresa a través de la formación.
- Prevenir y eliminar el acoso en sus distintas modalidades.
- Transmitir valores y actitudes igualitarias.
- Disminuir la brecha salarial.

3. Medidas de actuación según áreas

A continuación se detallan las medidas de actuación estructuradas en IX áreas:

- I. Procesos de reclutamiento y selección
- II. Promoción y desarrollo de carrera
- III. Formación y sensibilización en materia de igualdad
- IV. Retribuciones
- V. Conciliación de la vida laboral, familiar y personal
- VI. Prevención de riesgos y salud laboral
- VII. Representación equilibrada
- VIII. Negociación colectiva
- IX. Comunicación incluyente

I. Procesos de reclutamiento y selección

1. Mantenimiento de la cuota de acceso a la bolsa de contratación temporal de peonaje, que será igual que la del sorteo, es decir 50% mujeres-hombres.
2. En los procesos de conversión de contratos temporales de operarios/as en indefinidos, se tendrán en cuenta las medidas de acción positivas necesarias, para lograr el cumplimiento de los objetivos mencionados.
3. En igualdad de condiciones en los procesos selectivos, se seleccionará preferentemente a una mujer o un hombre, en aquellas categorías o puestos en que la presencia de uno u otro sexo sea inferior.
4. En los procesos selectivos se priorizará la utilización de pruebas psicotécnicas o pruebas teórico-prácticas frente a la entrevista personal puntuable.
5. Se fomentará, a través de acuerdo entre empresa y Comité de empresa, la formación de Tribunales de selección atendiendo al criterio de paridad.
6. Se mantendrán en los temarios, los temas relativos a la igualdad de oportunidades y no discriminación entre mujeres y hombres y/o el código de buenas prácticas de EMULSA.

7. En procesos selectivos donde únicamente se valore el mérito, se garantizará el anonimato de los aspirantes al objeto de evitar cualquier tipo de discriminación, a través de la codificación de los datos personales.
8. Establecer la preferencia del sexo infrarrepresentado en la cobertura de vacantes según servicios, de cara a favorecer una presencia más equilibrada de ambos sexos en los mismos.

II. Promoción y desarrollo de carrera

9. Definición de los perfiles de los puestos y los requisitos de acceso a cada categoría profesional y bases generales de las convocatorias de promoción, y difusión de dicha información a la plantilla, de cara a facilitar la preparación anticipada las pruebas de promoción por parte del personal interesado.
10. Analizar las barreras que impiden a las trabajadoras presentarse a los procesos de promoción y poner en marcha actuaciones para intervenir sobre dichas barreras, como planes de carrera específicos para la promoción de las trabajadoras a categorías superiores.

III. Formación y sensibilización en materia de igualdad

11. Para garantizar la posibilidad de asistencia de toda la plantilla a los cursos que imparta la empresa, se negociarán horarios y ritmos de realización de los cursos en Comisión de Igualdad, remitiendo a dicha comisión el plan de formación con la suficiente antelación, o al menos a los y las capataces.
12. Establecer acciones formativas dirigidas a capacitar en materia de respeto por la igualdad de género a mandos intermedios, jefaturas del servicio y personal directivo.
13. Impartir cursos de formación sobre igualdad de trato y oportunidades, y sobre prevención de la violencia de género, puntuando los mismos en todos los procesos de promoción interna igual que los cursos específicos de capacitación profesional.

IV. Retribuciones

14. Analizar los complementos salariales asociados a los distintos puestos o categorías, evaluando el posible impacto negativo de género.
15. Incrementar los indicadores de seguimiento y evaluación de la brecha salarial.

V. Conciliación de la vida laboral, familiar y personal

16. Facilitar el disfrute de los permisos, excedencias y derechos de conciliación reconocidos legalmente.
17. Posibilitar el cambio de servicio como estrategia de conciliación, para lo cual se establecerán los criterios para su solicitud y las cuestiones a baremar.
18. Vinculado al Plan de Formación, se realizarán campañas de sensibilización en materia de reparto de responsabilidades entre hombres y mujeres.
19. Poner en marcha estrategias para conocer las necesidades y demandas de la plantilla en materia de conciliación de la vida laboral, familiar y personal, a partir de las cuales se pueda valorar el establecimiento de nuevas medidas de conciliación.

VI. Prevención de riesgos y salud laboral

20. Protección de la maternidad. Dentro de las medidas marcadas por la legislación vigente: se desarrollarán planes de evaluación y adaptación del puesto o de las condiciones de trabajo para mujeres embarazadas, se contemplarán permisos para las mujeres y hombres para asistencia a cursos de preparación al parto, siempre que los mismos sean incompatibles con el horario de trabajo y se evitará que las mujeres se vean expuestas a situaciones (posturas, esfuerzos...) que puedan conllevar peligro para la futura hija o hijo o para la salud de la madre gestante.
21. Evaluación ergonómica de puestos y/o tareas y definición de los mismos según criterio ergonómico de protección a la población trabajadora femenina y adecuación ergonómica del mobiliario, utensilios, etc..., que usa la plantilla en

- sus tareas cotidianas a las características corporales específicas de mujeres y hombres.
22. Impartir sesiones específicas de información sobre la salud de las mujeres y sus riesgos laborales.
 23. Prevención de enfermedades específicas de la mujer realizando, dentro de los exámenes de salud en la empresa las pruebas ginecológicas pertinentes, así como en hombres la prevención de cáncer prostático mediante pruebas analíticas.
 24. Revisar el protocolo de actuación en casos de acoso moral, sexual y por razón de sexo, clarificando las definiciones de los distintos tipos de acoso y su diferenciación con las situaciones que no son consideradas como tal, así como el procedimiento de denuncia y puesta en marcha del mismo.
 25. Difusión del protocolo a toda la plantilla y establecimiento de acciones formativas sobre acoso.
 26. Mantenimiento de actuaciones destinadas a favorecer un adecuado clima laboral y la prevención de situaciones de acoso.
 - a. Evitar marcar o acentuar estereotipos y cualquier otro signo externo de diferenciación, adaptándolos a las necesidades de las tareas desempeñadas.
 - b. Se deberán tomar todas las medidas que garanticen un respeto a la dignidad de los trabajadores/as, eliminando todo trato prepotente, irrespetuoso, o discriminatorio entre las jefaturas o mandos y los trabajadores/as.
 - c. Los mandos tomarán las medidas destinadas a mantener un ambiente de trabajo de mutuo respeto entre mujeres y hombres
 - d. Se tratará de asegurar que las condiciones de trabajo eviten diferencias en la asignación de tareas entre todos los miembros de la plantilla.

VII. Representación equilibrada

27. En los órganos paritarios de representación social y empresarial, se procurará la presencia equilibrada de mujeres y hombres respectivamente dentro de los límites 40-60%
28. Por parte de las organizaciones sindicales, de cara al próximo proceso electoral sindical, se procurará que la composición de las candidaturas sindicales esté formada como mínimo en un 40 % por mujeres
29. Trasladar la solicitud de equilibrar la presencia de mujeres y hombres en el Consejo de Administración al Pleno del Ayuntamiento y a los distintos grupos políticos que lo conforman, las organizaciones sindicales y vecinales, para que establezcan el compromiso y las estrategias a seguir para dar respuesta a los requerimientos de la LOIEMH.

VIII. Negociación colectiva

30. Incorporación como anexo al convenio del Código Ético de EMULSA o Código de buenas prácticas del Plan de Igualdad.
31. Mantener en el Convenio Colectivo de EMULSA un capítulo denominado “Igualdad de oportunidades”
32. Mantener en el régimen disciplinario del Convenio Colectivo el acoso moral, así como el acoso sexual y por razón de sexo
33. Eliminar del Convenio Colectivo la opción de falda en el uniforme para mandos.

IX. Comunicación incluyente

34. Mantener las revisiones del lenguaje del convenio adaptándolo a la Igualdad de género y eliminando el lenguaje sexista.
35. Establecer pautas para la revisión del lenguaje utilizado en la web y otra documentación de la empresa (formación a personas responsables de redacción...)

4. Comisión de Igualdad

El diseño, interpretación, vigilancia y seguimiento del Plan de Igualdad de EMULSA, corresponde a la Comisión de Igualdad que se constituye en la Empresa.

La Comisión tiene carácter paritario, compuesta por cinco hombres y cinco mujeres, cinco en representación de la empresa, y otros cinco en representación de la parte social.

Han de estar representados tanto el colectivo de Técnicos/as y Administrativos/as, así como el colectivo de Especialistas, y no cualificados/as.

Dentro de la Comisión se designará una Presidencia y una Secretaría.

La Comisión posee las siguientes funciones:

- *Favorecer el principio de igualdad promoviendo acciones positivas.*
- *Velar para que tanto las mujeres como los hombres gocen de igualdad de oportunidades en cuanto acceso al empleo, clasificación profesional, formación, promoción y ordenación del tiempo de trabajo, proponiendo a la mesa u órgano competente la adopción de las medidas pertinentes.*
- *Velar por que el acceso a puestos de trabajo o servicios dentro de la empresa de mayor retribución, se gocen de las mismas oportunidades y garantías entre hombres y mujeres, o en su caso, por que se cumplan las medidas específicas establecidas para corregir las situaciones de desigualdad detectadas en el diagnóstico de situación.*
- *Velar por garantizar el principio de no discriminación, practicando un seguimiento de las posibles discriminaciones, tanto directas como indirectas.*
- *Promover la participación equilibrada de hombres y mujeres en todos los grupos profesionales de la empresa.*
- *Proponer medidas para evitar el acoso sexual y moral en el trabajo, arbitrando procedimientos específicos para su prevención y dar cauce a las denuncias y reclamaciones que se puedan formular.*

- *Elaborar campañas y acciones de formación y la difusión de buenas prácticas en materia de igualdad.*
- *Informar a la Mesa de Negociación del Convenio Colectivo de EMULSA de todos los derechos y medidas previstas para la conciliación de la vida personal, familiar y laboral.*
- *Proponer políticas activas que eliminen las eventuales discriminaciones que pudieran detectarse por razón de sexo, estado civil, edad, procedencia territorial y demás circunstancias que pudieran originar discriminación o quiebra del principio de igualdad de oportunidades.*
- *Cuantas otras funciones le correspondan relacionadas con la igualdad de oportunidades y no discriminación entre mujeres y hombres en la empresa que así se le asignen.*

5. Responsabilidad Social Corporativa

EMULSA en su continuo compromiso por incluir los principios de la Responsabilidad Social Corporativa (RSC) en su modelo de gestión, se adhiere en 2013 al Pacto Mundial de Naciones Unidas en el que están inmersas, a esa fecha, más de 2.400 empresas españolas que comparten su compromiso y que promueve implementar 10 Principios universalmente aceptados en las áreas de Derechos Humanos, Normas Laborales, Medio Ambiente y Lucha contra la Corrupción en las actividades y la estrategia de negocio de las empresas:

Principio 1 (Derechos Humanos): “Las empresas deben apoyar y respetar la protección de los derechos humanos fundamentales, reconocidos internacionalmente, dentro de su ámbito de influencia”

Principio 2 (Derechos Humanos): ““Las empresas deben asegurarse de que sus empresas no son cómplices en la vulneración de los Derechos Humanos””

Principio 3 (Normas Laborales): “Las empresas deben apoyar la libertad de afiliación y el reconocimiento efectivo del derecho a la negociación colectiva”

Principio 4 (Normas Laborales): “Las empresas deben apoyar la eliminación de toda forma de trabajo forzoso o realizado bajo coacción”

Principio 5 (Normas Laborales): “Las empresas deben apoyar la erradicación del trabajo infantil”

Principio 6 (Normas Laborales): “Las empresas deben apoyar la abolición de las prácticas de discriminación en el empleo y la ocupación”

Principio 7 (Medio Ambiente): “Las empresas deberán mantener un enfoque preventivo que favorezca el medio ambiente”

Principio 8 (Medio Ambiente): “Las empresas deben fomentar las iniciativas que promuevan una mayor responsabilidad ambiental”

Principio 9 (Medio Ambiente): “Las empresas deben favorecer el desarrollo y la difusión de las tecnologías respetuosas con el medioambiente”

Principio 10 (Anticorrupción): “Las empresas deben trabajar contra la corrupción en todas sus formas, incluidas extorsión y soborno”

A través de este compromiso, EMULSA adoptará, apoyará y promulgará, dentro de su esfera de influencia, un conjunto de valores fundamentales en estas 4 áreas de trabajo.

En nuestro ámbito de Empresa Pública estos conceptos cobran mayor relevancia por cuanto nos debemos regir por criterios de servicio público, lo que delimita la organización y funcionamiento, disponiéndose por tanto una atención especial a la igualdad de género, tanto por la empresa, como por sus empleados y empleadas, por cuanto los valores que sustentan lo público deben servir de guía para dirigir la conducta de su personal en todo momento.

Por todo ello, “la actividad de la Empresa se orienta a un modelo de gestión empresarial, económica, social y medioambientalmente responsable, y claramente orientado hacia la sostenibilidad de los recursos naturales, unos servicios eficaces,

eficientes y de calidad; empleo estable, seguridad, salud laboral, prevención de riesgos laborales, políticas de igualdad; educación medioambiental, una colaboración con administraciones y asociaciones, transparencia con empresas proveedoras y entidades financieras y una apuesta clara por el futuro”.

Tomando como base de actuación el respeto a la dignidad y los derechos fundamentales de las personas, este Plan de Igualdad, se establece un marco de responsabilidades y deberes.

5.1. - Responsabilidad de Dirección y Mandos

La Dirección de la Empresa, así como toda la cadena de mando tienen el deber real y la responsabilidad de poner en práctica el presente Plan de Igualdad y garantizar su aplicación y ejecución.

Igualmente, tienen la obligación de cumplir y hacer cumplir el Protocolo de prevención e intervención ante situaciones de acoso en sus distintas modalidades, así como:

- *Mostrar siempre y en todo momento su implicación y compromiso en la erradicación del acoso.*
- *Prohibir el acoso en cualquiera de sus modalidades.*
- *Defender el derecho de toda la plantilla a ser tratada con dignidad.*
- *Manifiestar que las conductas de acoso no son toleradas y serán investigadas y en su caso sometidas al régimen disciplinario y sancionador, garantizando el tratamiento confidencial de las denuncias y el contraste de información.*

5.2. - Responsabilidad Sindical

La igualdad y la no discriminación, atañe igualmente a la representación de la plantilla de EMULSA, debiendo tratar los temas en caso de queja, de forma rigurosa, rápida, seria y comprensiva.

Corresponde a los sindicatos:

- *Proponer el desarrollo de acciones positivas destinadas a fomentar la igualdad de género y no discriminación en las condiciones de trabajo y a corregir dentro del ámbito de sus competencias de forma activa las prácticas contrarias a dicho principio.*
- *Informar a sus afiliados/as de la igualdad laboral de hombres y mujeres, así como de su derecho a no ser acosados en el trabajo.*
- *Colaborar con la empresa para prevenir y corregir cualquier conducta discriminatoria dentro de la misma, proponiendo y comunicando respectivamente las situaciones de las que tenga conocimiento.*
- *Tomar las medidas necesarias para sensibilizar al personal sobre la igualdad de género, y de oportunidades laborales.*
- *Crear y publicar notas claras sobre la igualdad y el acoso con el fin de crear un clima en el que el acoso, acoso sexual y acoso por razón de género no pueda ser ni tolerado ni ignorado.*
- *Realizar declaraciones en las que se indique que el acoso sexual constituye una conducta indebida.*
- *Informar al personal sobre las consecuencias que puede tener el acoso.*

5.3. - Responsabilidad de la plantilla

El personal de EMULSA deberán disuadir a sus compañeras/os de trabajo de cualquier comportamiento discriminatorio e inadmisible haciéndolo inaceptable dentro de la Empresa.

- *Fomentarán entre los/as compañeros/as la toma de conciencia del problema de la discriminación y la desigualdad de género.*
- *Se asegurarán de que su conducta y la de sus compañeros/as no sea ofensiva, ni discriminatoria.*
- *Prestarán su apoyo a las víctimas de situaciones discriminatorias.*
- *Informarán a la Dirección de la empresa y/o a la representación sindical de cualquier conducta o actitud presuntamente discriminatoria o constitutiva de cualquier tipo de acoso, de que sean testigos.*

6. Información y Formación

Durante el periodo de ejecución del presente Plan de Igualdad de EMULSA, se llevarán a cabo las siguientes acciones de información y formación:

- *Organizar sesiones informativas y formativas tanto dentro como fuera del horario laboral, con intervención de personas expertas, para explicar el Plan de Igualdad y el Protocolo de prevención y actuación ante situaciones de acoso.*
- *Manifiestar el compromiso de la empresa con respecto a la Igualdad de oportunidades, que muestre al personal la importancia del Plan para la Empresa.*
- *Informar al personal sobre los Principios Generales del Plan de Igualdad de EMULSA.*
- *Publicar y divulgar entre las empleadas y empleados de EMULSA el Protocolo de prevención y actuación ante situaciones de acoso y los procedimientos de prevención y corrección de conductas contrarias al mismo.*
- *Publicar en los tabloneros de anuncios de la empresa, así como en la Memoria anual los objetivos, desarrollo y resultados del Plan de Igualdad, a medida que se vaya implantando y produciendo resultados.*
- *Elaborar material informativo del Plan, que se distribuirá entre todo el personal.*
- *Recoger sugerencias sobre Igualdad de oportunidades y Conciliación en un buzón de sugerencias.*

7. Anexos

Protocolo de conciliación

El derecho de conciliación de la vida personal, familiar y laboral se reconoce a los trabajadores y trabajadoras de EMULSA, al objeto de fomentar la asunción equilibrada de sus responsabilidades familiares. Se desarrolla este protocolo para complementar la información relativa a permisos retribuidos y no retribuidos recogidos en el Convenio colectivo y marcar una línea de actuación que facilite tanto la petición de solicitudes como el trabajo de la Comisión de Igualdad.

Para contribuir a un reparto más equilibrado de las responsabilidades familiares, y completar los derechos reconocidos por Ley, se acuerda reconocer a los trabajadores y las trabajadoras de EMULSA la posibilidad de solicitar el cambio temporal de servicio, de centro de trabajo o de turno, solicitud que será resuelta en la Comisión de Igualdad, siguiendo los siguientes preceptos:

- a) SOLICITUD La solicitud se realizará por escrito, aportando la documentación que justifique la petición y deberá acompañarse, de forma obligatoria, del Formulario de utilización de los datos de peticiones a Comisión de Igualdad del personal de EMULSA en el marco de la LOPD. La Comisión resolverá su caso en un plazo máximo de 30 días.
- b) PREFERENCIA Los cambios solicitados por motivos de conciliación de la vida laboral y familiar tendrán preferencia respecto a los cambios temporales o definitivos no vinculados a conciliación.
- c) DERECHO Tendrá derecho a solicitarlo quien precise encargarse del cuidado de familiares de primer grado de consanguinidad: hijos/as y padres/madres, así como de cónyuges.
- d) REQUISITOS Deben cumplir los requisitos exigidos para la prestación del servicio solicitado: capacidad o categoría profesional, aptitud médica y lo que se estime oportuno para el correcto desempeño en el puesto de trabajo solicitado.

- e) **VACANTE** Debe existir vacante en el servicio, centro de trabajo o turno solicitado.
- f) **TEMPORALIDAD** La conciliación tendrá carácter temporal y será reversible. Cuando desaparezca el motivo aducido o cuando el/la menor cumpla 12 años, la persona solicitante retornará a su posición inicial. De esta forma, se posibilita atender necesidades futuras de otras personas de la plantilla, que sustituirán en el cambio a quienes ya no lo necesitan.
- g) **OBLIGACIÓN INFORMACIÓN** Mientras dure el cambio temporal, la persona solicitante, tendrá la obligación de presentar anualmente la documentación solicitada por la Comisión, directamente relacionada con el motivo causante de la conciliación. El no cumplimiento de esta obligación puede traer consigo la anulación del cambio.
- h) **CRITERIOS PRIORIDAD** Cuando no sea posible atender todas las peticiones para un mismo servicio, centro o turno, la Comisión valorará el grado de necesidad y determinará el orden de preferencia, atendiendo, por este orden, a los siguientes criterios:
1. Trabajador/a con hijo/a con discapacidad física, psíquica o sensorial o afectados por cáncer u otra enfermedad grave. Priorizando por grado de discapacidad o enfermedad
 2. Trabajador/a con padre/madre con enfermedad sobrevenida que provoque discapacidad física, psíquica o sensorial, teniendo en cuenta:
 - Que la persona causante de la petición sea viudo/a o su pareja carezca de la capacidad física o psíquica para cuidarla.
 - Que no tenga más descendientes que la persona que trabaja en EMULSA o, en caso de tenerlos, pueda justificar la causa de la asunción en exclusiva de la responsabilidad.
 - Que la persona causante de la petición no desempeñe una actividad retribuida o cobre pensión en cuantía suficiente, que le permita afrontar gastos de cuidadores/as, centro de día, etc....

3. Las personas solicitantes con más de un/a hijo/a, con horarios diferentes, tendrán prioridad sobre aquellas con un/a único/a hijo/a o con horarios similares.
 4. En el caso de que las circunstancias de las personas solicitantes sean idénticas, la Comisión podrá solicitar información adicional relativa a ingresos de la unidad familiar, otorgando preferencia a las de menores ingresos.
- i) **EXCLUSIÓN** Quedan excluidas de este protocolo, las solicitudes de cambio de vacaciones por motivos de conciliación, que se recogen y detallan en el artículo 31 de Convenio colectivo vigente.

Medidas para la conciliación de la vida personal, laboral y familiar

MATERNIDAD

- 16 semanas ininterrumpidas, ampliables en el supuesto de parto múltiple en dos semanas más por cada hija/o a partir de la/el segunda/o.
- El período se distribuirá a opción de la trabajadora siempre que seis semanas sean inmediatamente posteriores al parto.
- En caso de fallecimiento de la madre, con independencia de que ésta realizara o no algún trabajo, el otro progenitor podrá hacer uso de la totalidad o, en su caso, de la parte que reste del período computado desde la fecha del parto, y sin que se descuente del mismo la parte que la madre hubiera podido disfrutar con anterioridad al parto.

- En el supuesto de fallecimiento de la/el hija/o, el período de suspensión no se verá reducido, salvo que, una vez finalizadas las seis semanas de descanso obligatorio, la madre solicitara reincorporarse a su puesto de trabajo.
- En el caso de que ambos progenitores trabajen, la madre, al iniciarse el período de descanso por maternidad, podrá optar por que el otro progenitor disfrute de una parte determinada e ininterrumpida del período de descanso posterior al parto bien de forma simultánea o sucesiva con el de la madre.
- El otro progenitor podrá seguir haciendo uso del período por maternidad inicialmente cedido, aunque en el momento previsto para la reincorporación de la madre al trabajo ésta se encuentre en situación de incapacidad temporal.
- En el caso de que la madre no tuviese derecho a suspender su actividad profesional con derecho a prestaciones de acuerdo con las normas que regulen dicha actividad, el otro progenitor tendrá derecho a suspender su contrato de trabajo por el periodo que hubiera correspondido a la madre, lo que será compatible con el permiso o suspensión del contrato por paternidad.
- En los casos de parto prematuro y en aquéllos en que, por cualquier otra causa, el/la neonato/a deba permanecer hospitalizado/a a continuación del parto, las 16 semanas podrá computarse, a instancia de la madre, o en su defecto, del otro progenitor, a partir de la fecha del alta hospitalaria. Se excluyen de dicho cómputo las seis semanas posteriores al parto, de suspensión obligatoria del contrato de la madre.
- En los casos de partos prematuros con falta de peso y aquellos otros en que el/la neonato/a precise, por alguna condición clínica, hospitalización a continuación del parto, por un período superior a siete días, el período de 16 semanas se ampliará en tantos días como el/la nacido/a se encuentre hospitalizado/a, con un máximo de trece semanas adicionales.
- En partos prematuros o que por cualquier causa exista hospitalización de la/el neonata/o a continuación del parto, la madre o el padre tendrán derecho a ausentarse del trabajo durante 1 h. Asimismo tendrán derecho a reducir su jornada hasta un máximo de 2 h, con disminución proporcional del salario. La

concreción horaria de la reducción dentro de la jornada ordinaria, corresponderá al trabajador/a

ADOPCION

- En los supuestos de adopción y de acogimiento preadoptivo, permanente o simple, la suspensión tendrá una duración de 16 semanas ininterrumpidas, ampliable en el supuesto de adopción o acogimiento múltiples en dos semanas por cada menor a partir de la/el segunda/o.

Dicha suspensión producirá sus efectos, a elección del trabajador/a, bien a partir de la resolución judicial por la que se constituye la adopción, bien a partir de la decisión administrativa o judicial de acogimiento, provisional o definitivo, sin que en ningún caso un/a mismo/a menor pueda dar derecho a varios períodos de suspensión.

- En caso de que ambos progenitores trabajen, el período de suspensión se distribuirá a opción de los interesados, que podrán disfrutarlo de forma simultánea o sucesiva, siempre con períodos ininterrumpidos y con los límites señalados.
- En los casos de disfrute simultáneo de períodos de descanso, la suma de los mismos no podrá exceder de las dieciséis semanas previstas en los párrafos anteriores o de las que correspondan en caso de parto, adopción o acogimiento múltiples.
- En el supuesto de discapacidad de la/el hija/o o de la/el menor adoptada/o o acogida/o, la suspensión del contrato a que se refiere este apartado tendrá una duración adicional de dos semanas. En caso de que ambos progenitores trabajen, este período adicional se distribuirá a opción de los interesados, que podrán disfrutarlo de forma simultánea o sucesiva y siempre de forma ininterrumpida.
- Los períodos a los que se refiere el presente apartado podrán disfrutarse en régimen de jornada completa o a tiempo parcial, previo acuerdo entre la

empresa y los/as trabajadores/as afectados/as, en los términos que reglamentariamente se determinen.

- En los supuestos de adopción internacional, cuando sea necesario el desplazamiento previo de los progenitores al país de origen de la/el adoptada/o, el período de suspensión, previsto para cada caso en el presente apartado, podrá iniciarse hasta cuatro semanas antes de la resolución por la que se constituye la adopción.

PATERNIDAD

- En los supuestos de nacimiento de hijo/a, adopción o acogimiento el trabajador tendrá derecho a la suspensión del contrato durante 28 días ininterrumpidos, ampliables en el supuesto de parto, adopción o acogimiento múltiples en dos días más por cada hijo/a a partir del segundo/a.
- 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 período de descanso por maternidad 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/a, hasta que finalice las 16 semanas o suspensión del contrato de maternidad visto anteriormente.
- La suspensión del contrato podrá disfrutarse en régimen de jornada completa o en régimen de jornada parcial de un mínimo del 50 %, previo acuerdo entre la empresa y el trabajador, y conforme se determine reglamentariamente.

- El trabajador deberá comunicar al empresario, con la debida antelación, el ejercicio de este derecho en los términos establecidos, en su caso, en los convenios colectivos.

LACTANCIA

- Las trabajadoras, por lactancia de un/a hijo/a 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.
- La mujer, por su voluntad, podrá sustituir este derecho por una reducción de su jornada en una hora con la misma finalidad o acumularlo en jornadas completas.
- El permiso por lactancia se podrá acumular en jornadas completas.
- Este permiso podrá ser disfrutado indistintamente por cualquiera de los progenitores en caso de que ambos trabajen, pudiendo acumularse en jornadas completas.
- En el supuesto de riesgo durante la lactancia natural la trabajadora podrá suspender el contrato hasta que el lactante cumpla nueve meses, o cuando desaparezca la imposibilidad de la trabajadora de reincorporarse a su puesto anterior o a otro compatible con su estado.

CONCILIACION DE LA VIDA LABORAL CON LA VIDA PERSONAL Y FAMILIAR.

Permisos y licencias.

Según Convenio colectivo vigente de EMULSA

Vacaciones.

Según Convenio colectivo vigente de EMULSA

Descansos.

Según Convenio colectivo vigente de EMULSA

Reducciones de jornada.

El personal de la empresa tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo diaria de al menos un octavo y un máximo de la mitad de la duración de ésta, con la disminución proporcional del salario, en los siguientes supuestos:

- Quien por razones de guarda legal tenga a su cuidado directo a un/a menor de doce años o a una persona con discapacidad física, psíquica o sensorial que no desempeñe una actividad retribuida.
- Quien se encargue del cuidado directo de un/a familiar, hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente o enfermedad no pueda valerse por sí mismo/a y que no desempeñe actividad retribuida.
- El/la progenitor/a, adoptante o acogedor/a de carácter pre-adoptivo o permanente, tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo, con la disminución proporcional del salario de, al menos, la mitad de la duración de aquélla, para el cuidado, durante la hospitalización y tratamiento continuado, de la/el menor a su cargo afectado por cáncer (tumores malignos, melanomas y carcinomas), o por cualquier otra enfermedad grave, que implique un ingreso hospitalario de larga duración y requiera la necesidad de su cuidado directo, continuo y permanente, acreditado por el informe del Servicio Público de Salud u órgano administrativo sanitario de la Comunidad Autónoma correspondiente y, como máximo, hasta que el/la menor cumpla los 18 años.

En Comisión de Igualdad, se podrán establecer las condiciones y supuestos en los que esta reducción de jornada se podrá acumular en jornadas completas.

Excedencias

- Excedencia de hasta 3 años para el cuidado de cada hijo e hija, durante el cual se tendrá derecho a reserva del mismo puesto de trabajo durante el primer año. Se podrá disfrutar de forma fraccionada.
- Excedencia de hasta 2 años, con reserva del puesto de trabajo para el cuidado de familiares, siempre que no puedan valerse por si mismos/as y no

desempeñen actividad retribuida, hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, pudiendo disfrutarse de forma fraccionada.

- Excedencia Voluntaria, siempre que se tenga al menos 1 año de antigüedad en la empresa, se tendrá derecho a un periodo de excedencia con reserva de plaza no inferior a 4 meses ni superior a 5 años.
- Excedencia por Violencia de género tal y como aparece regulada en el apartado de violencia de género.

Si un/a empleado/a ya ha disfrutado previamente de un periodo de excedencia, no podrá volver a acogerse a uno hasta pasados cuatro años.

VIOLENCIA DE GÉNERO.

La trabajadora víctima de violencia de género tendrá derecho, en los términos previstos en el Estatuto de los Trabajadores, a la reducción o a la reordenación de su tiempo de trabajo, a la movilidad geográfica, al cambio de centro de trabajo, a la suspensión de la relación laboral con reserva de puesto de trabajo y a la extinción del contrato de trabajo.

Las ausencias o faltas de puntualidad 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, según proceda, sin perjuicio de que dichas ausencias sean comunicadas por la trabajadora a la empresa a la mayor brevedad.

La trabajadora víctima de violencia de género, para hacer efectiva su protección a la asistencia social integral, tendrá derecho a solicitar la situación de excedencia sin necesidad de haber prestado un tiempo mínimo de servicios previos y sin que resulte de aplicación ningún plazo de permanencia en la misma más que el de la duración de la relación laboral.

Durante los seis primeros meses tendrá derecho a la reserva del puesto de trabajo que se desempeñara y computará a efectos de antigüedad y ascensos.

Para todos los permisos y licencias relacionadas con la violencia de género, es condición indispensable que la trabajadora acredite su situación a través de la Orden de Protección o en su caso con e informe del Ministerio Fiscal.

Protocolo de prevención e intervención ante situaciones de acoso laboral, sexual y por razón de sexo

CONTENIDOS

1. Declaración de principios: posicionamiento de la organización frente al acoso.
2. Definiciones: Concepto y tipificación del acoso.
3. Medidas para la prevención
4. Órganos y personas encargadas de aplicar el procedimiento.
 - a) Asesoría confidencial
 - b) Comisión investigadora
5. Procedimiento de actuación
6. Medidas de protección
7. Régimen disciplinario y sancionador.
8. Modelo de denuncia.

1. DECLARACIÓN DE PRINCIPIOS

EMULSA en su empeño por proteger los derechos de sus trabajadoras/es, su dignidad e igualdad, se compromete a mantener un ambiente de trabajo libre de cualquier conducta susceptible de ser considerada acoso laboral (*mobbing*), acoso sexual y acoso por razón de sexo, así como cualquier otro tipo de conducta indebida o comportamientos abusivos que ocasionen un mal clima laboral.

Cada trabajador o trabajadora de la empresa tiene la responsabilidad de asegurar un ambiente de trabajo respetuoso con los derechos de todas las personas que integran la misma. En concreto, las personas con algún cargo de responsabilidad en la empresa suministrarán todos los medios a su alcance para prevenir, evitar y, en su caso, detectar y eliminar cualquier situación de acoso y conductas indebidas.

Con el objetivo de cumplir con el deber de la empresa, es decir, velar por la seguridad y salud de sus trabajadoras/es, y defender el respeto a la dignidad de toda persona, EMULSA adoptará, a través del siguiente protocolo, las medidas necesarias para protegerla, en base a los siguientes principios:

- Rechazo frontal por parte de la empresa de dichas conductas y situaciones. La dirección de la empresa manifiesta que no permitirá ni tolerará ninguna conducta indebida y constitutiva de acoso en el trabajo, y facilitará los medios precisos para prevenir e impedir su manifestación en el ámbito laboral.
- Prevención como estrategia básica, a través de la sensibilización y formación de todo el personal. La empresa establecerá medidas de prevención y sensibilización para todo el personal a través de la promoción del presente protocolo, así como acciones formativas de sensibilización.
- La empresa garantiza el tratamiento de las denuncias de manera confidencial, imparcial, diligente y por parte de personas con formación al respecto.

2. DEFINICIONES

A continuación, se definen los tres tipos de acoso contemplados en el presente procedimiento. De cara a facilitar la comprensión de las definiciones del acoso laboral y acoso por razón de sexo, se incorpora también la definición de “conducta indebida”, a fin de poder contrastar la diferencia entre dichas conductas y el acoso. Se incorporan además ejemplos para facilitar su identificación.

2.1. Conducta indebida hacia otras personas de la empresa

Cualquier comportamiento puntual y esporádico con el propósito o el efecto de ofender a una persona, bien sea a través de una situación de abuso de autoridad por parte de mandos, o bien por comportamientos inadecuados entre cualquier persona de la empresa.

Entre sus principales características cabe destacar que es un comportamiento puntual, abusivo y arbitrario, una agresión a los derechos laborales, y que genera una situación de tensión en el trabajo o mal clima laboral. Se entenderán como conductas indebidas las siguientes:

- a) Situaciones de conflicto generalizado entre la dirección y el personal o entre grupos de trabajadores/as.
- b) Estilos y formas de dirección o comunicación despóticas.
- c) Inadecuadas formas de corrección en la ejecución de las tareas.
- d) Sobrecargas de trabajo o mala distribución de tareas.
- e) Conflictos puntuales y esporádicos que generen comentarios despectivos, insultos, empujones, golpes, burlas, menosprecios, etc.

2.2. Situaciones de acoso

Las situaciones de acoso contienen una serie de características definitorias que las diferencian frente a las conductas indebidas: son acciones reiteradas, intencionadas y envolventes, son agresiones a los derechos fundamentales de la persona, susceptibles de crear daños en la salud y, la gravedad de las mismas (leves, graves o muy graves) se determinará en función de la persistencia de las conductas y de la afectación de la víctima.

2.2.1. Acoso laboral o mobbing

Situación en la que una persona (o raramente un grupo de personas) ejerce una violencia psicológica extrema, de forma sistemática y recurrente (como media una vez por semana) y durante un tiempo prolongado (como media unos seis meses) sobre otra persona o personas en el lugar de trabajo con la finalidad de destruir las redes de comunicación de la víctima o víctimas, destruir su reputación, perturbar el ejercicio de sus labores y lograr que finalmente que abandone/n el lugar de trabajo (Definición extraída de NPT 476 INSHT¹).

Se entenderá que hay acoso laboral si se acredita la ocurrencia repetida y durante un tiempo prolongado de las siguientes conductas:

- a) Dejar a la persona de forma continuada sin ocupación efectiva, o incomunicado, sin causa alguna que lo justifique.
- b) Dictar órdenes de imposible cumplimiento con los medios que a la persona se le asignan.
- c) Ocupación en tareas inútiles o que no tienen valor productivo.
- d) Trato vejatorio continuado (difusión de rumores falsos, insultos o menosprecios, reprender delante de otras personas...)

2.2.2. 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 (Definición extraída de LO 3/2007²).

Se entenderá como acoso por razón de sexo los siguientes comportamientos:

- a) Ridiculizar, menospreciar las capacidades, habilidades y el potencial intelectual de las personas por razón de su sexo.
- b) Atentar contra la dignidad de una trabajadora por el mero hecho de ser mujer.

¹ [Nota Técnica 476](#) de Prevención elaborada por el Instituto Nacional de Seguridad, Salud y Bienestar en el Trabajo

² [Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.](#)

- c) Utilizar formas denigrantes de dirigirse a personas de un determinado sexo.
- d) Atentar contra la dignidad de una trabajadora por encontrarse embarazada o solicitar reducción de jornada para el cuidado de hijos/as.
- e) La desvalorización constante del trabajo de una trabajadora por su género.
- f) Las actitudes que comporten vigilancia extrema y continua, realizada sobre una persona por razón de género.

2.2.1. Acoso sexual

Constituye acoso sexual cualquier comportamiento, verbal o físico, de naturaleza sexual que tenga el propósito o produzca el efecto de atentar contra la dignidad de una persona, en particular cuando se crea un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo (LO 3/2007).

Son elementos a destacar la naturaleza claramente sexual de la conducta de acoso, el que tal conducta no es deseada por la víctima, el tratarse de un comportamiento molesto, la ausencia de reciprocidad y la imposición de la conducta (NTP 507³).

Los siguientes ejemplos se plantean siguiendo, en principio, una clasificación de menor a mayor gravedad, si bien en cada caso habrá de determinarse la misma:

- a) Observaciones sugerentes y desagradables, chistes o comentarios sobre la apariencia o aspecto, y abusos verbales deliberados de contenido libidinoso.
- b) Invitaciones impúdicas o comprometedoras.
- c) Gestos obscenos.
- d) Contacto físico innecesario, rozamientos.
- e) Observación clandestina de personas en lugares reservados, como servicios o vestuarios.
- f) Abrazos, besos no deseados.
- g) Tocamientos, pellizcos.
- h) Acorralamientos.

³ [Nota Técnica 507](#) de Prevención elaborada por el Instituto Nacional de Seguridad, Salud y Bienestar en el Trabajo

- i) Presiones para obtener sexo a cambio de mejoras o amenazas.
- j) Asalto sexual

3. MEDIDAS PARA LA PREVENCIÓN

EMULSA, de acuerdo con el objeto de prevenir y evitar los diferentes tipos de acoso, desarrollará las siguientes medidas:

Se propondrán diferentes estrategias de difusión del protocolo a la plantilla actual y futura. Los instrumentos de divulgación serán entre otros, los que se consideren oportunos: envío de circular a todos los trabajadores/as, su publicación en intranet, tableros de anuncios, formaciones explicativas, etc.

Se realizarán actuaciones de formación y sensibilización a todo el personal respecto al acoso:

- a) Acciones formativas destinadas a todo el personal sobre prevención de conductas indebidas y situaciones de acoso incidiendo en la definición de conductas “obligatorias y prohibidas” en la empresa, así como la realización de sesiones de sensibilización e información sobre los derechos laborales, el reglamento, la legislación, las sanciones establecidas y el propio protocolo.
- b) Realizar una formación específica en materia de igualdad, de acoso y de identificación de situaciones de acoso, al personal que constituya la Asesoría Confidencial y la Comisión Investigadora.
- c) Organizar actividades formativas dirigidas especialmente a las personas responsables de equipos o mandos intermedios con el objetivo de obtener una adecuada formación en prevención y resolución de conflictos de manera que puedan identificarlos prematuramente y atajarlos en su origen.

4. ÓRGANOS Y PERSONAS ENCARGADAS DE APLICAR EL PROCEDIMIENTO

El presente protocolo contempla dos órganos garantes para aplicar el procedimiento establecido en los casos de acoso:

A) ASESORÍA CONFIDENCIAL

Se denomina Asesoría Confidencial al grupo de personas competentes para la recepción de las denuncias. Dicha responsabilidad, de acuerdo con este protocolo, será asumida por:

- Dos delegados/as en Prevención de Riesgos Laborales.
- Dos personas responsables de Salud Laboral.
- Dos personas de Recursos Humanos.

Las personas que integran la Asesoría deberán estar formadas específicamente en la aplicación de este protocolo, y tener los suficientes conocimientos en materia de igualdad y de acoso. En caso contrario, se les administrarán los medios, instrumentos y el tiempo necesarios para adquirirlos. Se procurará, en la medida de lo posible, que hay una representación equilibrada de ambos sexos.

La identidad de las personas que integran la Asesoría será dada a conocer a todo el personal de la empresa, así como la forma en que se podrá contactar con dichas personas.

B) COMISIÓN INVESTIGADORA

Se denomina Comisión Investigadora al órgano colegiado que desarrolla el procedimiento formal de resolución de denuncias de acoso laboral, sexual y por razón de sexo. Este órgano se constituirá cada vez que se presente una denuncia y estará formado por las personas integrantes de la Asesoría Confidencial, contando con un mínimo de tres y que

pertenezcan a cada uno de los diferentes grupos de la asesoría (RRHH, Delegados/as de prevención y Salud Laboral).

Las funciones de la Comisión Investigadora serán:

- a) Investigar y valorar la situación denunciada.
- b) Elaborar un informe de valoración con las conclusiones obtenidas del proceso de investigación y las actuaciones a poner en marcha.
- c) Atender a las alegaciones que pudieran presentarse al informe de valoración.
- d) Realizar un Reglamento de Funcionamiento Interno.
- e) Realizar el seguimiento y la evaluación del protocolo, con el objetivo de ir incorporando todas aquellas cuestiones que puedan surgir durante la realización de su actividad.

C) SUSTITUCIÓN

Las personas que compongan estos órganos y se vean involucradas en un proceso por acoso, pertenezcan al mismo departamento o tenga un puesto de superioridad o subordinación jerárquica inmediata respecto a la persona denunciante o denunciada, no podrán formar parte del proceso de tramitación ni investigación. En este caso se nombrará a otra persona de la Asesoría Confidencial para que sustituya a su compañera o compañero.

5. PROCEDIMIENTO DE ACTUACIÓN

Todas las denuncias o quejas se pueden presentar tanto a la Dirección de la empresa como a cualquier persona integrante de la Asesoría Confidencial. La presentación se realizará por escrito según el modelo anexo, de manera personal o a través de una persona en la que se delegue.

Las denuncias no supondrán, ni a quién denuncie ni a quién testifique, efectos perjudiciales, salvo si se evidenciara una mala fe en la denuncia o en el testimonio, en cuyo caso se tomarán las medidas que correspondan.

La Asesoría Confidencial tramitará la denuncia o queja a la Comisión Investigadora que se deberá reunir en un plazo máximo de 48 horas. Esta Comisión deberá notificar lo más rápido posible la presentación de la denuncia a la persona denunciada y se le citará por escrito en los próximos 5 días hábiles, en presencia o no de la persona denunciante a elección de esta última.

La Comisión realizará una investigación recogiendo y contrastando la información de la persona denunciada, las personas responsables inmediatas y en su caso de compañeros y compañeras, con el máximo respeto y discreción posibles, respetando el derecho a la intimidad y dignidad de las personas implicadas. Todas las personas que participen en el proceso (persona denunciante, denunciada, testigos/as, mandos, etc.) tienen la obligación de guardar una estricta confidencialidad, sin transmitir ni divulgar información, bajo apercibimiento de sanción en caso de que no se respete este principio.

Posteriormente, esta Comisión elaborará un informe de valoración de la investigación, donde se indicarán las conclusiones alcanzadas, las circunstancias agravantes o atenuantes observadas, y procederá a poner en marcha las actuaciones y medidas disciplinarias oportunas, pudiendo contemplarse las siguientes alternativas:

- a) Archivo de la denuncia, por alguno de las siguientes causas:
 - Retirada de la denuncia.

- Aclaración y acuerdo entre las partes.
 - Desestimación de la denuncia ya que no se aprecian hechos sancionables.
- b) Identificación de los hechos producidos como conducta indebida o situación de acoso (moral, sexual o por razón de sexo), e imposición de las sanciones correspondientes en función de su gravedad.

La resolución adoptada se trasladará a la persona denunciada y a la persona denunciante.

Este procedimiento desde el inicio del proceso, es decir, la presentación de la demanda, hasta la elaboración y comunicación del informe de valoración, durará un máximo de 15 días laborales.

6. MEDIOS DE PROTECCIÓN

EMULSA, pone a disposición de las personas sujetas a acoso sexual o acoso por razón de sexo en el ámbito de la empresa las siguientes medidas de apoyo:

- Apoyo Psicológico: asistencia, información y atención a la víctima.
- Apoyo Médico: asistencias recomendadas, entre las que se encuentra la psiquiátrica.
- Apoyo Jurídico: en los términos del art. 15 del convenio colectivo.
- Apoyo Laboral: ofreciendo a la víctima la posibilidad de reducción o reordenación del tiempo de trabajo, movilidad o cambio de centro de trabajo, suspensión de la relación laboral con reserva de puesto de trabajo, o si lo considerara conveniente la extinción del contrato de trabajo.

El alcance de las prestaciones Médica y Psicológica, serán las previstas en el Servicio Mancomunado de Prevención de Riesgos Laborales, con los medios previstos en el mismo o Mutua de Accidentes de trabajo, siendo extensible los medios jurídicos y de apoyo laboral al asesor/a confidencial o cualquier otra persona perjudicada que intervenga en el procedimiento de prevención del acoso.

7. REGIMEN DISCIPLINARIO

Con carácter general se aplicará la sanción por **falta grave**, por cuanto las conductas constitutivas de acoso sexual, acoso por razón de sexo, o acoso laboral, son contrarias al código de conducta y no se pueden permitir ni tolerar en EMULSA.

También puede ser considerada una sanción por falta muy grave, en atención al principio de proporcionalidad establecido en el régimen disciplinario previsto en Convenio Colectivo.

Se considerarán, en todo caso, como **incumplimientos muy graves** del personal al servicio de EMULSA:

a) El chantaje sexual, es decir, el condicionamiento del acceso al empleo, de una condición de empleo o del mantenimiento del empleo, a la aceptación, por la víctima, de un favor de contenido sexual, aunque la amenaza explícita o implícita en ese condicionamiento no se llegue a cumplir de forma efectiva.

b) El acoso ambiental, es decir, la creación de un entorno laboral intimidatorio, hostil o humillante de contenido sexual, cuando por la gravedad del hecho y demás circunstancias concurrentes, merezca, en atención al principio de proporcionalidad, la consideración de incumplimiento muy grave.

c) La reiteración de las conductas ofensivas después de que la víctima hubiera utilizado el procedimiento informal de solución.

d) Los hechos constitutivos de delito después de dictarse Sentencia Judicial condenatoria del denunciado, sin poderse vulnerar el principio *non bis in idem*.

En los demás casos, el incumplimiento será merecedor de una sanción grave, siendo igualmente sancionable como incumplimiento grave las denuncias falsas o carentes de fundamento.

Las sanciones que la empresa podrá imponer, según la gravedad y circunstancias de las faltas cometidas están recogidas en el artículo 95 del Convenio Colectivo.

8. MODELO DE DENUNCIA

MODELO DE DENUNCIA

(Para cumplimentar la Asesoría Confidencial con la persona denunciante)

FECHA..... CÓDIGO.....

PERSONA DENUNCIANTE

Nombre y apellidos:

DNI: Mujer Hombre.

En calidad de: Presunta víctima Dirección del área donde trabaja la presunta víctima
 Representación sindical Persona que ha presenciado la actuación denunciada Otra:

.....

Teléfono: E-mail.....

Situación denunciada: Conducta indebida. Acoso, tipo: Laboral Acoso Sexual Acoso por Razón de Sexo

PRESUNTA VÍCTIMA (Completar si la presunta víctima no es la persona denunciante):

Nombre y apellidos:

DNI: Mujer Hombre

Teléfono: Email.....

Datos laborales (en todos los casos):

Área/dirección donde trabaja:

Puesto de trabajo:

Observaciones:

PERSONA DENUNCIADA

Nombre y apellidos:

Mujer Hombre Área/Servicio:

Puesto de trabajo:

Relación laboral con la presunta víctima:

¿La persona denunciada trabaja directamente con la presunta víctima? Sí No

¿La persona denunciante ha puesto en conocimiento de su superior jerárquico la situación que denuncia?

Sí No La persona denunciada es su superior jerárquico.

DESCRIPCIÓN DE LOS HECHOS (fechas, lugares, horas...):

.....
.....
.....
.....

Para acreditar lo anterior se cuenta con: Ninguna prueba específica Pruebas documentales.

Personas que atestiguan la situación denunciada Otros:

.....

En su caso, señalar quiénes son las y los testigos:

.....
.....
.....
.....

¿Existen otras posibles personas afectadas? No Sí. Indicar quiénes (nombre y puestos):

.....
.....
.....

DOCUMENTACIÓN ANEXA

No Sí. Enumerar cuál:

.....
.....
.....

FIRMAS

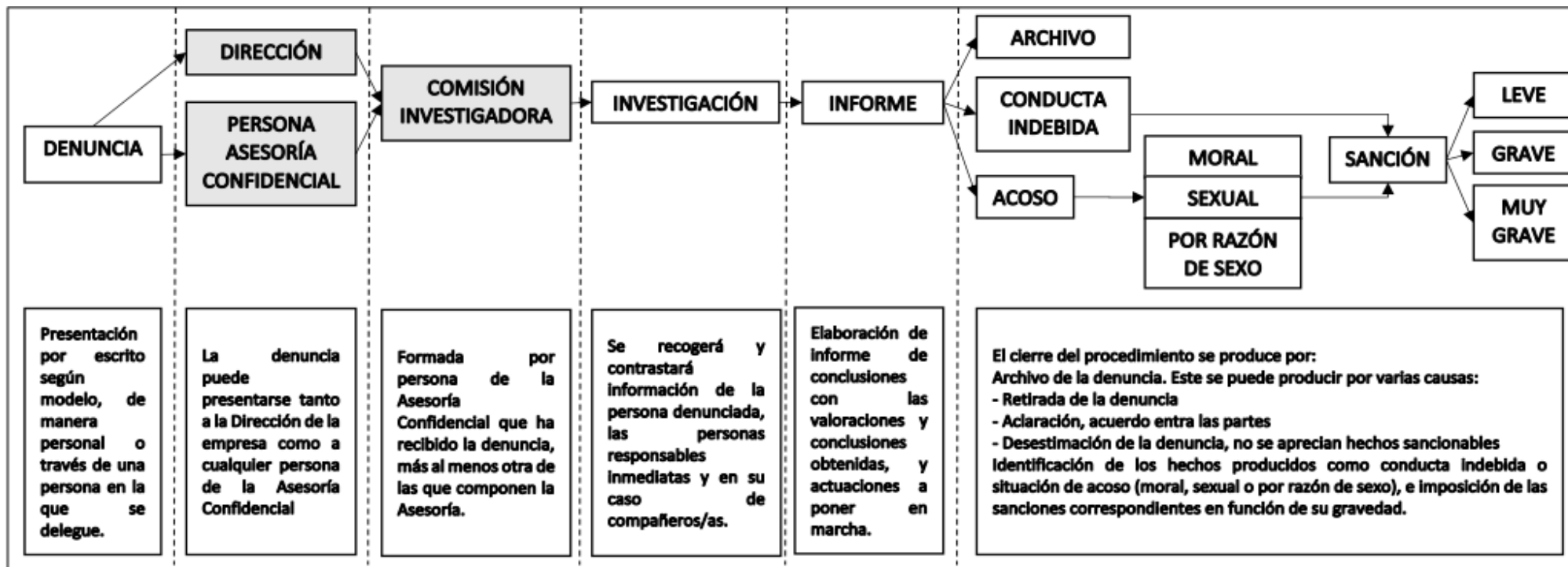
Persona denunciante

Persona receptora de la denuncia

PROTOCOLO DE INTERVENCIÓN ANTE CONDUCTAS INDEBIDAS Y SITUACIONES DE ACOSO

PRINCIPIOS	<ul style="list-style-type: none"> - Rechazo frontal por parte de la empresa de dichas conductas y situaciones. - Prevención como estrategia básica, a través de la sensibilización y formación de todo el personal. - Garantía de tratamiento de las denuncias de manera confidencial, imparcial, diligente y por parte de personas con formación al respecto.
-------------------	--

PROCEDIMIENTO DE ACTUACIÓN



PERSONAS DE LA ASESORÍA CONFIDENCIAL A QUIEN DIRIGIRSE	DELEGADOS/AS PREVENCIÓN (2 personas): Nombre y apellidos, teléfono, correo electrónico SALUD LABORAL (2 personas): Nombre y apellidos, teléfono, correo electrónico RRHH (2 personas): Nombre y apellidos, teléfono, correo electrónico
---	---

SANCIONES	Según el régimen disciplinario señalado en el Convenio Colectivo
------------------	--

DEFINICIONES

CONDUCTAS INDEBIDAS		SITUACIONES DE ACOSO		
Características	Puntuales Comportamientos abusivos y arbitrarios Agresión de derechos laborales Situación de tensión en el trabajo o mal clima laboral	Reiteradas Conductas intencionadas, envolventes Agresión a derechos fundamentales de la persona Susceptibles de crear daños en la salud La gravedad de las mismas (leves, graves o muy graves) se determinará en función de la persistencia de las conductas y de la afectación de la víctima		
		LABORAL O MOBBING	POR RAZÓN DE SEXO	SEXUAL
Definiciones	Cualquier comportamiento puntual y esporádico con el propósito o el efecto de ofender a una persona, bien sea a través de una situación de abuso de autoridad por parte de mandos, o bien por comportamientos inadecuados entre cualquier persona de la empresa	Situación en la que una persona (o raramente un grupo de personas) ejerce una violencia psicológica extrema, de forma sistemática y recurrente (como media una vez por semana) y durante un tiempo prolongado (como media unos seis meses) sobre otra persona o personas en el lugar de trabajo con la finalidad de destruir las redes de comunicación de la víctima o víctimas, destruir su reputación, perturbar el ejercicio de sus labores y lograr que finalmente que abandone/n el lugar de trabajo. NPT 476 INSHT	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. LO 3/2007	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. LO 3/2007 Son elementos a destacar la naturaleza claramente sexual de la conducta de acoso, el que tal conducta no es deseada por la víctima, el tratarse de un comportamiento molesto, la ausencia de reciprocidad y la imposición de la conducta. NTP 507
Ejemplos	Situaciones de conflicto generalizado entre la dirección y el personal o entre grupos de trabajadores/as Estilos y formas de dirección o comunicación despóticos Inadecuadas formas de corrección en la ejecución de las tareas Sobrecargas de trabajo o mala distribución de tareas Conflictos puntuales y esporádicos que generen comentarios despectivos, insultos, empujones, golpes, burlas, menosprecios...	Dejar a la persona de forma continuada sin ocupación efectiva, o incomunicado, sin causa alguna que lo justifique. Dictar órdenes de imposible cumplimiento con los medios que a la persona se le asignan. Ocupación en tareas inútiles o que no tienen valor productivo. Trato vejatorio continuado (difusión de rumores falsos, insultos o menosprecios, reprender delante de otras personas...).	Ridiculizar, menospreciar las capacidades, habilidades y el potencial intelectual de las personas por razón de su sexo. Atentar contra la dignidad de una trabajadora por el mero hecho de ser mujer. Utilizar formas denigrantes de dirigirse a personas de un determinado sexo. Atentar contra la dignidad de una trabajadora por encontrarse embarazada o solicitar reducción de jornada para el cuidado de hijos/as. La desvalorización constante del trabajo de una trabajadora por su género. Las actitudes que comporten vigilancia extrema y continua, realizadas sobre una persona por razón de género.	(Los siguientes ejemplos se plantean siguiendo, en principio, una clasificación de menor a mayor gravedad, si bien en cada caso habrá de determinarse la misma) Observaciones sugerentes y desagradables, chistes o comentarios sobre la apariencia o aspecto, y abusos verbales deliberados de contenido libidinoso Invitaciones impúdicas o comprometedoras Gestos obscenos Contacto físico innecesario, rozamientos Observación clandestina de personas en lugares reservados, como servicios o vestuarios Abrazos, besos no deseados. Tocamientos, pellizcos. Acorralamientos. Presiones para obtener sexo a cambio de mejoras o amenazas. Asalto sexual.