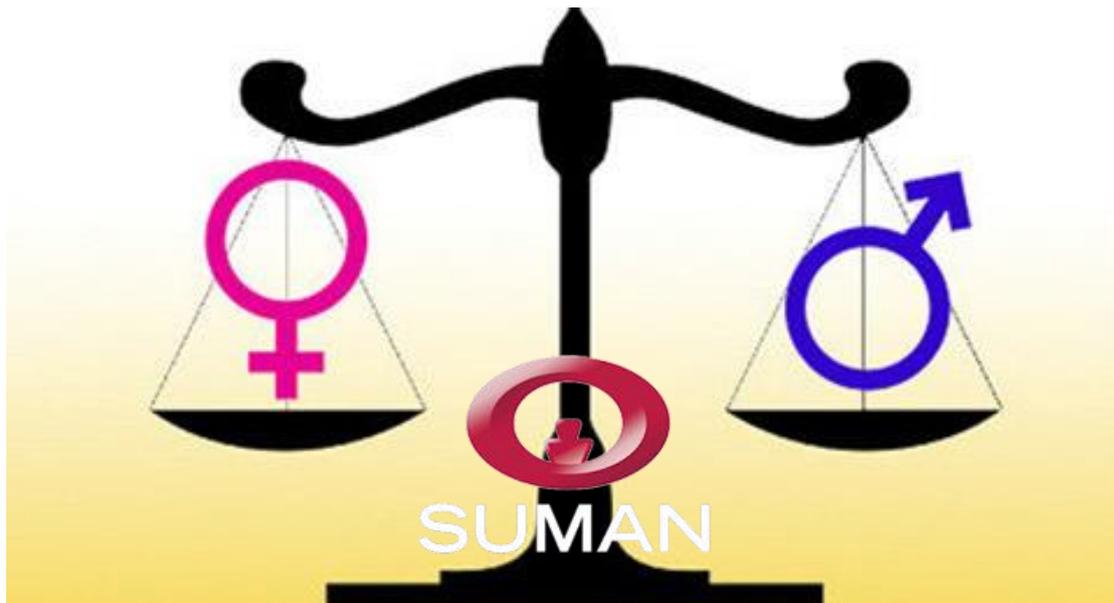


PLAN DE IGUALDAD DE OPORTUNIDADES

SUMAN SOCIAL S.L.



REV. 2. 02 - ENERO - 2.020

Presidente Comité de Igualdad

Dña. Verónica Ramos Roso

Secretaría Comité de Igualdad

Dª María Redondo Merchán

Vocal Comité de igualdad

Dª Rosa Leal Blasco

Vocal Comité de Igualdad

Dª Francis de Miguel

Mediador Comité de Igualdad

D. Verónica Ramos Roso

Representante legal de los trabajadores

Dª María Gonzalbez Valles

Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.

ÍNDICE GENERAL

PLAN DE IGUALDAD DE OPORTUNIDADES DE SUMAN SOCIAL S.L.

CAP 0	Introducción al Plan de Igualdad.
CAP 1	Antecedentes y marco legal.
CAP 2	Compromiso de igualdad.
CAP 3	Alcance y ámbito de aplicación.
CAP 4	Metodología.
CAP 5	Diagnóstico.
CAP 6	Plan de igualdad.
CAP 7	Ejes de actuación
A- I	Glosario de términos.
A-II	Plantillas de solicitud.
A-III	Cuestionarios.
A-IV	Protocolo de actuación en caso de denuncia por acoso moral, sexual o por razón de sexo.
A-V	Planificación de acciones

CAPÍTULO 0

INTRODUCCIÓN DEL PLAN DE IGUALDAD DE OPORTUNIDADES

0.1 PRESENTACIÓN

Las medidas adoptadas por Suman Social S.L. para garantizar la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres y para la conciliación de la vida laboral, personal y familiar, que se traducen en el presente plan, se inscriben en lo dispuesto en la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.

Esta Ley tiene por objeto: *“hacer efectivo el derecho de igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres en particular mediante la eliminación de la discriminación de la mujer, sea cual fuere su circunstancia o condición, en cualquiera de los ámbitos de la vida y singularmente en las esferas política, civil, laboral, económica, social y cultural”, definiendo el principio de igualdad de trato entre mujeres y hombres como “la forma en la que las personas con las mismas posibilidades, aptitudes y cualificación, pueden desempeñar su labor sin que sus condiciones personales, como sexo, edad, raza, religión...supongan un obstáculo”.*

Este 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, paternidad, asunción de obligaciones familiares y el estado civil.

Todas las referencias en el texto del presente Plan de Igualdad realizados a “trabajador/a”, “empleado/a” y “candidato/a” se entenderán efectuadas indistintamente a hombres o mujeres comprendidos en el ámbito del referido Plan.

CAPÍTULO 1

ANTECEDENTES Y MARCO LEGAL

1.1 MARCO NORMATIVO Y ALGUNOS ANTECEDENTES DE LA ESTRETEGIA INTEGRAL

- Convenio del Consejo de Europa sobre prevención y lucha contra la violencia contra las mujeres y la violencia doméstica (Estambul, 11.V.2011).
- Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género.
- Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.
- Compromiso Estratégico para la Igualdad de Mujeres y Hombres 2016-2019, aprobado por la Unión Europea.

El reciente Pacto de Estado contra la Violencia de Género (2017) recoge 10 ejes de actuación:

Sensibilización y prevención; mejora de la respuesta institucional; perfeccionamiento de la asistencia de las víctimas; protección de los menores; impulso de la formación de los agentes implicados; mejora del conocimiento de este fenómeno, atención a otras formas de violencia contra la mujer; compromiso económico, y seguimiento del Pacto.

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

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

PLAN DE IGUALDAD DE OPORTUNIDADES

SUMAN SOCIAL S.L.

Rev. 2. 02 - Enero – 2020

CAP. 1

En España la Constitución de 1978 reconoce el derecho a la igualdad y no discriminación por razón de sexo (Artículo 14). Con la aprobación de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo de igualdad efectiva entre mujeres y hombres se llega al pleno reconocimiento de la igualdad formal ante la ley.

El artículo 45.1 de la Ley Orgánica de Igualdad Efectiva entre Mujeres y Hombres obliga a las empresas a respetar la igualdad de trato y oportunidades en el ámbito laboral y para ello adoptarán medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre mujeres y hombres.

CAPÍTULO 2

COMPROMISO DE IGUALDAD DE OPORTUNIDADES

2.1 COMPROMISO DE IGUALDAD

Es compromiso fundamental de Suman Social S.L., la efectiva y plena consecución del principio de igualdad y no discriminación entre mujeres y hombres en el marco de las relaciones laborales, con respeto absoluto, como presupuesto básico y esencial, del mencionado principio.

La Empresa, por lo tanto, velará por el cumplimiento íntegro y efectivo del principio de igualdad de trato entre mujeres y hombres y no tolerará conductas o actuaciones que supongan o puedan suponer potencialmente, directa o indirectamente, discriminación por razón de sexo, en cualquiera de sus manifestaciones.

Por su parte, todo trabajador de Suman Social S.L., sea éste del colectivo que sea, forme parte de un equipo directivo o no, está obligado a respetar el mencionado principio, debiendo, en todo momento, abstenerse de realizar comportamientos, actuaciones, o manifestaciones que se traduzcan, directa o indirectamente, en discriminación hacia la mujer, debiendo asimismo poner en conocimiento cualquier vulneración del principio de referencia del que pueda ser conocedor.

CAPÍTULO 3

ALCANCE Y ÁMBITO DE APLICACIÓN

3.1 ALCANCE

En su conjunto, el presente Documento, integrado por el Diagnóstico y el propio Plan de Igualdad, refleja la situación de Suman Social S.L. en materia de Igualdad a fecha 02 de enero de 2020.

3.2 AMBITO DE APLICACIÓN

El Plan de Igualdad establecido, una vez elaborado el Diagnóstico inicial, será de aplicación en la totalidad de la empresa Suman Social S.L., para toda la plantilla incluyendo a todos sus trabajadores/as indistintamente de la relación o tipo de contrato que mantengan con la Empresa. Sin perjuicio de que puedan adoptarse medidas específicas para cada centro de trabajo.

Su aplicación se extenderá asimismo a aquellos centros que puedan abrirse en un futuro, o que se incorporen a la gestión de la Empresa.

CAPÍTULO 4

METODOLOGÍA

El desarrollo del diagnóstico se ha elaborado aplicando la siguiente metodología.

- Análisis de Indicadores Cualitativos:

Estudio, y muestreo de documentación y variables cualitativas (manuales, políticas, procedimientos,

expedientes de selección, descripción de puestos, etc.).

- Análisis de Indicadores Cuantitativos:

Cálculo de ratios en relación a la representatividad de género y sobre los procesos de RR.HH. (altas, bajas, tipología de contratos, retribución, formación, promoción, absentismo, etc.).

En concreto se han analizado las siguientes áreas:

- Representatividad de Género.
 - Análisis de la plantilla por género.
 - Análisis de género por niveles jerárquicos.
 - Análisis de género por antigüedad.
 - Análisis de género por edad.
- Análisis de Contratación, clasificación profesional, absentismo y promoción.
 - Análisis de altas y bajas.
 - Análisis de altas por edad.
 - Análisis de altas por tipo de personal.
 - Análisis de bajas por edad.
 - Análisis de bajas por tipo de personal.
 - Análisis de Absentismos, Permisos y Excedencias.
 - Análisis de los datos de Promoción.
- Análisis de Formación.
- Análisis de Condiciones Laborales.
- Análisis Retributivo.

CAPÍTULO 5

DIAGNÓSTICO

El objetivo de la elaboración de este diagnóstico es conocer la situación exacta en la que se encuentra Suman Social S.L. en relación a la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.

La elaboración del DIAGNÓSTICO tiene tres finalidades:

- Identificar la existencia de desequilibrios o discriminaciones por razón de sexo.
- Obtener información acerca de:
 - Características de la plantilla de Suman Social S.L. y sus necesidades.
 - La Política de RR.HH. de Suman Social S.L.
- Servir de base para la elaboración del Plan de Igualdad como estrategia para la optimización de los RR.HH. en relación al compromiso con la Igualdad.

Los ámbitos de análisis incluidos en el presente Diagnóstico atendiendo a las áreas que deben ser analizadas, todas ellas incluidas en la L.O. 3/2007, son los siguientes:

- Representatividad de Género.
- Selección, Contratación, Clasificación Profesional, Absentismo y Promoción.
- Formación.
- Política y estructura salarial.
- Conciliación de la vida personal, familiar y laboral.
- Comunicación y sensibilización.
- Condiciones de Trabajo: Riesgos Laborales y Salud Laboral.
- Prevención del acoso laboral/sexual y del acoso por razón de sexo.

Para cada una de las áreas analizadas se establece un apartado donde se incluye:

- Legislación en relación al área establecida.
- Objeto de análisis.
- Diagnóstico.
- Conclusión.

5.1 REPRESENTATIVIDAD DE GÉNERO

Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres (LOIEMH).

- 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 por la maternidad, la asunción de obligaciones familiares y el estado civil. Art.3
- A los efectos de esta Ley, se entenderá por composición equilibrada la presencia de mujeres y hombres de forma que, en el conjunto a que se refiera, las personas de cada sexo no superen el sesenta por ciento ni sean menos del cuarenta por ciento. Disposición adicional primera.

Datos del análisis

- Examinar si las mujeres están proporcionalmente representadas en Suman Social S.L. en todas sus dimensiones, tanto a nivel jerárquico, como por categorías, centros de trabajo, grupos profesionales...
- Analizar si las mujeres están proporcionalmente representadas en los órganos directivos, la Alta Dirección o el Comité de Dirección.

Diagnóstico

Planteamiento a nivel Corporativo y en concreto de Empresa de todos aquellos aspectos que se hayan considerado en el Diagnóstico y sean de interés para su análisis para esta área tanto desde una visión cuantitativa, si correspondiese para esta área, como cualitativa.

Conclusiones y situación en materia de igualdad para Suman Social S.L.

Resumen del diagnóstico y principales conclusiones de la situación actual en materia de igualdad de la Empresa.

5.2 SELECCIÓN, CONTRATACIÓN, CLASIFICACIÓN PROFESIONAL, ABSENTISMO Y PROMOCIÓN

Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres (LOIEMH)

- El principio de igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres, aplicable en el ámbito del empleo privado y en el empleo público, se garantizará, en los términos previstos en la normativa aplicable, en el acceso al empleo, incluso al trabajo por cuenta propia, en la formación profesional, en la promoción profesional, en las condiciones de trabajo, incluidas las retributivas y las de despido, y en la afiliación y participación en las organizaciones sindicales y empresariales, o en cualquier organización cuyos miembros ejerzan una profesión concreta, incluidas las prestaciones concedidas por las mismas. Art.5
- De acuerdo con lo establecido legalmente, mediante la negociación colectiva se podrán establecer medidas de acción positiva para favorecer el acceso de las mujeres al empleo y la aplicación efectiva del principio de igualdad de trato y no discriminación en las condiciones de trabajo entre mujeres y hombres. Art.43

Datos del análisis

- Analizar en general los procesos principales de la gestión de recursos humanos valorando la existencia o no de prácticas discriminatorias.
- Valorar si mujeres y hombres tienen el mismo acceso al empleo.
- Comprobar si se fomenta la contratación de mujeres en igualdad de condiciones que los hombres.
- Examinar si se promueve y garantiza el acceso de mujeres a todos los puestos y niveles.
- Observar si se utiliza un lenguaje sexista en la clasificación profesional de los puestos.
- Comprobar si se fomenta la contratación indefinida para trabajadores y trabajadoras.
- Estudiar la distribución del absentismo y los motivos que lo han producido.
- Valorar si se contribuye al equilibrio de sexo por cada nivel profesional para la promoción.
- Comprobar si existe un principio de igualdad para las promociones de empleados en Suman Social S.L.

Diagnóstico

Planteamiento a nivel Corporativo y en concreto de Empresa de todos aquellos aspectos que se hayan considerado en el Diagnóstico y sean de interés para su análisis para esta área tanto desde una visión cuantitativa, si correspondiese para esta área, como cualitativa.

Conclusiones y situación en materia de igualdad para Suman Social S.L.

Resumen del diagnóstico y principales conclusiones de la situación actual en materia de igualdad de la Empresa.

5.3 FORMACIÓN

Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres (LOIEMH)

- El principio de igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres, aplicable en el ámbito del empleo privado y en el empleo público, se garantizará, en los términos previstos en la normativa aplicable, en el acceso al empleo, incluso al trabajo por cuenta propia, en la formación profesional, en la promoción profesional, en las condiciones de trabajo, incluidas las retributivas y las de despido, y en la afiliación y participación en las organizaciones sindicales y empresariales, o en cualquier organización cuyos miembros ejerzan una profesión concreta, incluidas las prestaciones concedidas por las mismas. Art. 5.
- Las políticas de empleo tendrán como uno de sus objetivos prioritarios aumentar la participación de las mujeres en el mercado de trabajo y avanzar en la igualdad efectiva entre mujeres y hombres. Para ello, se mejorará la empleabilidad y la permanencia en el empleo de las mujeres, potenciando su nivel formativo y su adaptabilidad a los requerimientos del mercado de trabajo. Art.42.1.

Datos del análisis

- Observar si se fomenta la formación de los empleados de forma igualitaria.
- Analizar si el acceso a la formación en Suman Social S.L. se realiza de forma equilibrada proporcionando las mismas oportunidades a mujeres y hombres.

Diagnóstico

Planteamiento a nivel Corporativo y en concreto de Empresa de todos aquellos aspectos que se hayan considerado en el Diagnóstico y sean de interés para su análisis para esta área tanto desde una visión cuantitativa, si correspondiese para esta área, como cualitativa.

Conclusiones y situación en materia de igualdad para Suman Social S.L.

Resumen del diagnóstico y principales conclusiones de la situación actual en materia de igualdad de la Empresa.

5.4 POLÍTICA Y ESTRUCTURA SALARIAL

Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres (LOIEMH)

- El principio de igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres, aplicable en el ámbito del empleo privado y en el empleo público, se garantizará, en los términos previstos en la normativa aplicable, en el acceso al empleo, incluso al trabajo por cuenta propia, en la formación profesional, en la promoción profesional, en las condiciones de trabajo, incluidas las retributivas y las de despido, y en la afiliación y participación en las organizaciones sindicales y empresariales, o en cualquier organización cuyos miembros ejerzan una profesión concreta, incluidas las prestaciones concedidas por las mismas. Art.5.
- La integración del principio de igualdad de trato y de oportunidades en el conjunto de las políticas económicas, laboral, social, cultural y artística, con el fin de evitar la segregación laboral y eliminar las diferencias retributivas, así como potenciar el crecimiento del empresariado femenino en todos los ámbitos que abarque el conjunto de políticas y el valor del trabajo de las mujeres, incluido el doméstico. Criterios generales de actuación de los Poderes Públicos Art. 14.2.

Datos del análisis

- Estudiar si existe un principio de igualdad retributiva en Suman Social S.L. a través de sus políticas implantadas en materia de retribución fija y/o retribución variable.
- Observar que lo pluses no recaigan en los puestos y categorías ocupadas principalmente por hombres.

Diagnóstico

Planteamiento a nivel Corporativo y en concreto de Empresa de todos aquellos aspectos que se hayan considerado en el Diagnóstico y sean de interés para su análisis para esta área tanto desde una visión cuantitativa, si correspondiese para esta área, como cualitativa.

Conclusiones y situación en materia de igualdad para Suman Social S.L.

Resumen del diagnóstico y principales conclusiones de la situación actual en materia de igualdad de la Empresa.

5.5 CONCILIACIÓN DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR Y LABORAL

Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres (LOIEMH)

- Especial atención presta la Ley a la corrección de la desigualdad en el ámbito específico de las relaciones laborales. Mediante una serie de previsiones, se reconoce el derecho a la conciliación de la vida personal, familiar y laboral y se fomenta una mayor corresponsabilidad entre mujeres y hombres en la asunción de obligaciones familiares, criterios inspiradores de toda norma que encuentran aquí su concreción más significativa. Exposición de Motivos III.
- Los derechos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral se reconocerán a los trabajadores/as en forma que fomenten la asunción equilibrada de las responsabilidades familiares, evitando toda discriminación basada en su ejercicio. Art. 44.1

Datos del análisis

- Examinar la existencia de medidas que ayuden a los empleados de Suman Social S.L. a compatibilizar y conciliar su vida laboral y familiar.
- Comprobar si existen iniciativas que fomenten y faciliten la participación de las mujeres en todas las áreas y actividades de la empresa.

Diagnóstico

Planteamiento a nivel Corporativo y en concreto de Empresa de todos aquellos aspectos que se hayan considerado en el Diagnóstico y sean de interés para su análisis para esta área tanto desde una visión cuantitativa, si correspondiese para esta área, como cualitativa.

Conclusiones y situación en materia de igualdad para Suman Social S.L.

Se deberá profundizar en temas de Conciliación ya que actualmente Suman Social S.L. dispone de algunas políticas específicas de conciliación respondiendo de esta forma, por un lado a la necesidad de mantener una imagen atractiva en el mercado empresarial que atraiga talento y que a la vez responda a las necesidades de sus trabajadores y, por otro lado, a retener el talento del que ya se dispone y a su vez cumplir con la L.O. 3/2007 donde se establece fomentar medidas encaminadas a la conciliación de la vida personal, familiar y laboral, informando y sensibilizando de todo ello a sus trabajadores.

5.6 COMUNICACIÓN

Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres (LOIEMH)

- La publicidad que comporte una conducta discriminatoria de acuerdo con esta Ley se considerará publicidad ilícita, de conformidad con lo previsto en la legislación general de publicidad y comunicación institucional. Art. 41.

Datos del análisis

- Comprobar el uso de un lenguaje e imagen adecuada por Suman Social S.L. en clave de igualdad tanto en sus comunicaciones internas como externas.

Diagnóstico

Planteamiento a nivel Corporativo y en concreto de Empresa de todos aquellos aspectos que se hayan considerado en el Diagnóstico y sean de interés para su análisis para esta área tanto desde una visión cuantitativa, si correspondiese para esta área, como cualitativa.

Conclusiones y situación en materia de igualdad para Suman Social S.L.

Actualmente ya existen documentos dentro de la Organización donde se considera la utilización de un lenguaje no sexista entendiendo este como una fuente más de Igualdad.

Se deberá establecer por Suman Social S.L., una unificación de criterios con el fin de un uso del lenguaje en términos de Igualdad, así como la difusión entre los trabajadores/as de la Organización de estas reglas lingüísticas.

Asimismo, se sigue avanzando en la utilización de imágenes para la página Web, donde ambos géneros se encuentren por igual representados.

5.7 CONDICIONES DE TRABAJO: RIESGOS LABORALES Y SALUD LABORAL

Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres (LOIEMH)

- El principio de igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres, aplicable en el ámbito del empleo privado y en el empleo público, se garantizará en los términos previstos en la normativa aplicable, en el acceso al empleo, incluso al trabajo por cuenta propia, en la formación profesional, en la promoción profesional, en las condiciones de trabajo, incluidas las retributivas y las de despido, y en la afiliación y participación en las organizaciones sindicales y empresariales, o en cualquier organización cuyos miembros ejerzan una profesión concreta, incluidas las prestaciones concedidas por las mismas. Art.5
- La Ley 3/2007 para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, expone en su disposición duodécima las siguientes modificaciones relativas a la Ley 31/1995, de Prevención de Riesgos Laborales (Párrafo primero del apartado 2 y el apartado 4 del Art. 26):

"Cuando la adaptación de las condiciones o del tiempo de trabajo no resultase posible o, a pesar de tal adaptación, las condiciones de un puesto de trabajo pudieran influir negativamente en la salud de la trabajadora embarazada o del feto...ésta deberá desempeñar un puesto de trabajo o función diferente y compatible con su estado. El empresario deberá determinar, previa consulta con los representantes de los trabajadores, la relación de puestos de trabajo exentos de riesgo a estos efectos".

Rev. 2. 02 - Enero - 2020

Lo dispuesto en el párrafo anterior, también será de aplicación durante el periodo de lactancia natural, si las condiciones de trabajo pudieran influir negativamente en la salud de la mujer o del hijo podrá, asimismo, declararse el pase de la trabajadora afectada a la situación de suspensión del contrato por riesgo durante la lactancia natural de hijos menores de nueve meses contemplada en el artículo 45.1 del Estatuto de los trabajadores.

Datos del análisis

- Observar si se valoran las posibles enfermedades de las trabajadoras y las condiciones que pueden requerir las mismas en situación de embarazo con riesgo.
- Examinar si existen medidas que permitan, a través de la aplicación de la LPRL, mejorar las condiciones de higiene y seguridad en los lugares de trabajo.
- Analizar si se garantiza la seguridad y salud de los trabajadores/as en todos los aspectos relacionados con su trabajo. Especialmente la protección de trabajadores más sensibles a determinados riesgos derivados del trabajo por sus propias características personales o estado biológico conocido, incluidos aquellos que tengan reconocida la situación de discapacidad física, psíquica o sensorial (LPRL).

Diagnóstico

En relación a la Prevención de Riesgos Laborales Suman Social S.L., cumple con la Ley 31/1995 de PRL de 8 de noviembre.

Suman Social S.L. deberá incluir dentro de la gestión llevada a cabo en materia de prevención, en cumplimiento con la LOIEMH, las cuestiones relacionadas con la situación de embarazo con riesgo y lactancia contempladas para las trabajadoras.

Conclusiones y situación en materia de igualdad para Suman Social S.L.

Resumen del diagnóstico y principales conclusiones de la situación actual en materia de igualdad de la Empresa.

5.8 PROTOCOLO DEL ACOSO LABORAL/SEXUAL Y DEL ACOSO POR RAZÓN DE SEXO.

Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres (LOIEMH)

- Las empresas deberán promover condiciones de trabajo que eviten 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. Art. 48.1.

Datos del análisis

- Conocer si se considera, dentro de la protección, promoción y mejora de la salud laboral, el acoso sexual y el acoso por razón de sexo. (Ley de Igualdad 3/2007).
- Actualizar, si fuera necesario, el protocolo de acoso.

Diagnóstico

Planteamiento a nivel Corporativo, y en concreto de Empresa, de todos aquellos aspectos que se hayan considerado en el Diagnóstico y sean de interés para su análisis para esta área tanto desde una visión cuantitativa, si correspondiese para esta área, como cualitativa.

Conclusiones y situación en materia de igualdad para Suman Social S.L.

Resumen del diagnóstico y principales conclusiones de la situación actual en materia de igualdad de la Empresa.

CAPÍTULO 6

PLAN DE IGUALDAD

El objetivo del PLAN EMPRESARIAL DE IGUALDAD es integrar la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en la organización y eliminar la discriminación por sexo.

La elaboración del Plan Empresarial de Igualdad tiene dos finalidades:

- Definir acciones correctoras de los desequilibrios detectados
- Especificar medidas que garanticen que todos los procesos de Suman Social S.L. se realicen de acuerdo al principio de la igualdad de oportunidades.

6.1 RESULTADO DEL DIAGNÓSTICO

6.1.1.- Área de análisis en el estudio de la representatividad de género.

Este análisis se efectúa sobre un total de plantilla de 162 trabajadores/as y descomponiéndose según el género en 59 hombres y 103 mujeres. La representación de la mujer es de un 63,58 % del total, y la de los hombres se sitúa en un 36,42 %.

- Análisis de la plantilla por género.

100 %	TOTAL: 162 PERSONAS PLANTILLA
63,58 %	TOTAL: 103 MUJERES PLANTILLA
36,42 %	TOTAL: 59 HOMBRES PLANTILLA

- Análisis de género en la estructura operativa y de negocio.

La mayor representación de la mujer, porcentualmente hablando, corresponde a la estructura operativa donde se encuentra representada en un 45,67 %, del total de plantilla de la empresa, además en órganos intermedios de la empresa, encontramos una clara diferencia, con representación de 26 mujeres frente a 5 hombres, siendo la mujer una representación del 83,87% frente al 16,13% de representación de hombres, en los órganos intermedios, además en administración general, encontramos representación de 2 mujeres, frente a 1 hombre.

PLAN DE IGUALDAD DE OPORTUNIDADES

SUMAN SOCIAL S.L.

Rev. 2. 02 - Enero - 2020

- Análisis de género por niveles jerárquicos.

	ORGANOS DIRECCIÓN	ORGANOS INTERMEDIOS	ADMINISTRACIÓN GENERAL	ESTRUCTURA OPERATIVA	TOTAL
Nº MUJERES	1	26	2	74	103
Nº HOMBRES	1	5	1	52	59
TOTAL	2	31	3	126	162

Tenemos representación de la mujer en todos los niveles jerárquicos, teniendo mayor número en los tres niveles superiores, 50% de representación en órganos de dirección, 83,87% en órganos intermedios, 66,67% en administración general.

- Análisis de género, por categorías.

En el análisis por categorías, encontramos una mayor representación de la mujer, en categorías como directora, siendo la representación de un 100% frente a un 0% de hombres. En la categoría de Técnico de Prevención encontramos una representación del 100% de mujeres. En la Categoría de ATS/DUE encontramos una representación de 3 mujeres frente a 0 hombres. La categoría de Auxiliar de enfermería, encontramos una representación de 15 mujeres frente a 1 hombre, al igual que en la categoría de Doctora y Psicóloga en las cuales encontramos una representación del 100 % de mujeres, en Administración, encontramos una representación del 100% de mujeres, teniendo 1 persona como oficial de primera y un auxiliar de administración, en cocina, encontramos 3 mujeres frente a 0 hombres, siendo también una representación del 100% de mujeres.

CATEGORÍA	Nº MUJERES	Nº HOMBRES
DIRECTORA	1	0
DELEGADO PROVINCIAL	0	1
JEFE DE SERVICIOS / TRÁFICO	0	2
JEFE DEPARTAM	0	1
TCO. PREVENCIÓN	1	0
SUPERVISOR/A	3	1
ATS/DUE	3	0
DOCTORA	1	0
PSICÓLOGA	1	0
FISIOTERAPEUTA	0	1
TASOC	1	0
AUX. ENFERM.	15	1
AUX. AYUDA A DOMIC.	9	0

PLAN DE IGUALDAD DE OPORTUNIDADES

SUMAN SOCIAL S.L.

Rev. 2. 02 - Enero - 2020

OFICIAL 1ª ADM.	1	0
AUX. ADM.	1	0
PEONES GANADEROS	3	15
LIMPIADORES/AS	9	0
AUX. MNTO	0	1
CELADOR / AUX. SERV.	5	17
PEÓN / MOZO	0	8
CARRETERO/A	2	7
COCINERO/A	3	0
CONDUCTOR/REPARTIDOR	0	1
ESPECIALISTA	43	2
SUBALTERNO	1	0
TCO. MANTENIMIENTO	0	1
TOTAL	103	59

-Análisis de género por antigüedad

ANTIGÜEDAD	Nº MUJERES	Nº HOMBRES
MENOS DE 1 AÑO	41	18
DE 1 A 2 AÑOS	21	20
DE 2 A 5 AÑOS	29	19
DE 5 A 10 AÑOS	9	0
DE 10 A 15 AÑOS	3	1
MÁS DE 15 AÑOS	0	1
TOTAL	103	59

Por el análisis de datos, podemos observar que la presencia de la mujer en la empresa, con una antigüedad consolidada superior a 5 años es superior a la de hombres, siendo esta del 85,71% (12 mujeres) frente al 14,29% (2 hombres).

En antigüedad inferior a 5 años, podemos observar que la presencia de la mujer en la empresa, queda casi igualada a la presencia de hombres, siendo esta del 56,17% de mujeres (91 mujeres) frente al 43.83% de hombres (57 hombres).

- Análisis de género por edad

EDAD	Nº MUJERES	Nº HOMBRES
DE 18 A 20 AÑOS	7	0
DE 21 A 30 AÑOS	16	17
DE 31 A 40 AÑOS	28	12

PLAN DE IGUALDAD DE OPORTUNIDADES

SUMAN SOCIAL S.L.

Rev. 2. 02 - Enero - 2020

DE 41 A 50 AÑOS	29	14
DE 51 A 60 AÑOS	20	13
MÁS DE 60 AÑOS	3	3
TOTAL	103	59

Del estudio realizado de los datos de edad, observamos que los tramos superiores a 31 años, las mujeres en plantilla, son el 50% o superior que los hombres.

En el tramo de 21 a 30 años, encontramos una representación de 48,48% de mujeres frente al 51,52% de hombres. En el tramo de edad de 31 a 40 años, encontramos una representación de 70 % de mujeres frente al 30 % de hombres. En el tramo de edad de 41 a 50 años, encontramos una representación del 67,44% de mujeres frente al 32,56 % de hombres. La diferencia mayor, la encontramos en el tramo de edad de 51 a 60 años, teniendo mayor representación de mujeres, con un porcentaje de 60,61% de mujeres frente al 39,39% de hombres. En el último tramo de edad, más de 60 años, encontramos el mismo número de mujeres que de hombres, teniendo un porcentaje al igual del 50%.

-Análisis de tipo de contratos

TIPO DE CONTRATO	Nº DE MUJERES	Nº HOMBRES
INDEFINIDO	37	35
TEMPORAL	66	24
TOTAL	103	59

Del estudio realizado de los tipos de contrato con los que la empresa cuenta a fecha 2 de enero de 2020, observamos que, los tipos de contrato indefinido, el porcentaje de mujeres, se encuentra en el 51,38% frente al 48,62% de hombres.

En el tipo de contrato temporal, observamos en el estudio, que el porcentaje de mujeres se encuentra en el 73,33 % frente al 26,67 % de hombres.

-Análisis de tipo de jornada

TIPO DE CONTRATO	Nº DE MUJERES	Nº HOMBRES
INDEFINIDO	37	35
TEMPORAL	66	24
TOTAL	103	59

PLAN DE IGUALDAD DE OPORTUNIDADES

SUMAN SOCIAL S.L.

Rev. 2. 02 - Enero - 2020

En el estudio realizado en los tipos de jornada, la empresa a fecha 02 de enero de 2020, observamos que, en el tipo de contrato indefinido, la representación de mujeres, es superior a la de hombres, siendo un porcentaje del 51,38% de mujeres, frente al 48,62% de hombres. En el tipo de contratos temporales, encontramos que el porcentaje de mujeres se encuentra en el 73,33 % frente al 26,67 % de hombres.

-Análisis de retribuciones salariales (jornadas completas)

RETRIBUCIONES ANUALES	TOTAL	Nº DE MUJERES	Nº DE HOMBRES
HASTA 10.000 €	6	2	4
10.001 € A 15.000 €	33	8	25
15.001 € A 20.000 €	17	11	6
20.001 € A 25.000 €	1	0	1
25.001 € A 30.000 €	0	0	0
30.001 € A 35.000 €	1	1	0
35.001 € A 40.000 €	1	0	1
TOTAL	59	22	37

En el estudio de las retribuciones salariales, observamos que, en las retribuciones de hasta 10000€, encontramos 2 mujeres frente a 4 hombres, ya en retribuciones superiores, observamos una diferencia en las retribuciones de 15001€ a 20000€ con un número de 11 mujeres (64,70%) frente a 6 hombres (35,30%). En las retribuciones más altas, (entre 30001€ a 40000€) encontramos una igualdad de porcentajes de mujeres y hombres siendo un 50%.

-Análisis de altas laborales por edad

Datos recogidos desde el 01/01/2019 a 01/01/2020

EDAD	Nº MUJERES	Nº HOMBRES
DE 18 A 20 AÑOS	12	25
DE 21 A 30 AÑOS	140	142
DE 31 A 40 AÑOS	48	59
DE 41 A 50 AÑOS	66	47
DE 51 A 60 AÑOS	44	19
MÁS DE 60 AÑOS	5	2
TOTAL	315	294

En el estudio realizado de las altas laborales por edad, observamos los siguientes porcentajes.

Rev. 2. 02 - Enero - 2020

En el tramo comprendido entre los 18 años y los 20 años, vemos que las altas de mujeres ha sido un 32,43% frente al 67,57% de hombres. En el tramo comprendido entre los 21 años y los 30 años, encontramos casi una igualdad de porcentaje, siendo un 49,65% de mujeres frente al 50,35% de hombres. En el tramo comprendido entre los 31 años y los 40 años, la diferencia de altas laborales de mujeres y hombres es casi igual siendo el porcentaje de 44,86% de mujeres frente al 55,14% de hombres. En el tramo comprendido de 41 años a 50 años, encontramos un mayor porcentaje de mujeres que de hombres siendo estos porcentajes de 58,40% de mujeres frente al 41,60% de hombres. Ya en edades más altas, encontramos una superioridad en número de mujeres que, de hombres, siendo en el tramo de 51 años a 60 años, un porcentaje de mujeres de 69,84% frente al 30,16% de hombres, y en mayores de 60 años, encontramos un porcentaje del 71,43% de mujeres frente al 28,57% de hombres.

-Análisis de bajas laborales por edad

Datos recogidos desde el 01/01/2019 a 01/01/2020

EDAD	Nº MUJERES	Nº HOMBRES
DE 18 A 20 AÑOS	12	27
DE 21 A 30 AÑOS	151	149
DE 31 A 40 AÑOS	53	61
DE 41 A 50 AÑOS	74	51
DE 51 A 60 AÑOS	44	16
MÁS DE 60 AÑOS	11	2
TOTAL	345	306

En el estudio realizado de las bajas laborales por edad, observamos los siguientes porcentajes.

En el tramo comprendido entre los 18 años y los 20 años, vemos que el porcentaje de bajas laborales de mujeres es menor que el de hombres siendo estos de 30,77% de mujeres frente al 69,23% de hombres. En el tramo comprendido entre los 21 años y los 30 años, encontramos un porcentaje mínimo superior al de hombres, siendo estos de 50,33% de mujeres frente al 49,67% de hombres. En el tramo comprendido entre los 31 años y los 40 años, el porcentaje de bajas de mujeres es inferior al de hombres, siendo estos de 46,49% de mujeres, frente al 53,51% de hombres.

En el tramo comprendido de 41 años a 50 años, en este tramo de edad, encontramos una diferencia entre mujeres y hombres siendo superior el porcentaje de mujeres que el de hombres, siendo estos de 59,20% de mujeres, frente al 40,80% de hombres. En los tramos de edad superiores a 50 años, encontramos una diferencia más notable entre los porcentajes de mujeres y hombres, siendo superiores los de mujeres, siendo estos en el tramo de 51 años a 60 años, un porcentaje de mujeres de 73,33% frente al 26,67% de hombres, al igual que en el tramo de mayores de 60 años, el porcentaje de mujeres es del 84,61% frente al 15,39% de hombres.

PLAN DE IGUALDAD DE OPORTUNIDADES

SUMAN SOCIAL S.L.

Rev. 2. 02 - Enero - 2020

-Análisis de bajas (tipo médicas u otra clase) por tipo de personal

	ORGANOS DIRECCIÓN	ORGANOS INTERMEDIOS	ADMINISTRACIÓN GENERAL	ESTRUCTURA OPERATIVA	TOTAL
Nº MUJERES	0	6	1	32	39
Nº HOMBRES	0	1	0	26	27

En el estudio realizado en el análisis de este tipo de bajas, médicas u otro tipo, encontramos una diferencia entre hombres y mujeres, siendo superior el porcentaje de mujeres frente al de hombres, siendo estos porcentajes de 59,09% de mujeres frente al 40,91% de hombres. El porcentaje en los órganos intermedios siendo estos porcentajes del 87,71% de mujeres, frente al 14,29% de hombres. En la Administración general, encontramos un porcentaje del 100% de bajas en mujeres y en la estructura operativa, el porcentaje es del 55,17% de mujeres, frente al 44,83% de hombres.

-Análisis de excedencias

EXCEDENCIA POR:	Nº MUJERES	Nº HOMBRES
POR CUIDADO DE HIJO	1	0
POR MATERNIDAD	0	0
EXCEDENCIA VOLUNTARIA	2	0

En el estudio realizado de excedencias, encontramos un porcentaje del 100% de estas, en mujeres, no habiendo ninguna excedencia en hombres.

-Análisis de absentismo (Contingencias comunes y/o profesionales)

	Nº DE DÍAS (MUJERES)	Nº DE DIAS (HOMBRES)
NÚMERO DE DÍAS	1.506	353

Tras el análisis del absentismo, encontramos un porcentaje bastante más alto en mujeres que en el de hombres, siendo estos porcentajes del 81,01% en mujeres, frente al 18,99% en hombres.

-Análisis de días de permiso por maternidad/paternidad

	Nº DE DÍAS (MUJERES)	Nº DE DIAS (HOMBRES)
NÚMERO DE DÍAS	120	30

PLAN DE IGUALDAD DE OPORTUNIDADES

SUMAN SOCIAL S.L.

Rev. 2. 02 - Enero - 2020

En el estudio realizado de días de permisos por maternidad/paternidad, observamos que casi la totalidad de los permisos corresponden a mujeres ya que la legislación otorga 16 semanas de maternidad y 2+28 días de paternidad.

-Análisis de solicitudes de reducción de jornada

TOTAL	Nº DE MUJERES	Nº HOMBRES
1	1	0

Se observa en el periodo que tomamos como referencia que únicamente se ha realizado una reducción de jornada, por parte de una mujer.

-Análisis del plan de formación y planes de desarrollo.

TOTAL	Nº DE MUJERES	Nº HOMBRES
56	32	24

Se observa en el análisis de formación y desarrollo, un porcentaje bastante más alto de mujeres que acceden a formación por parte de la empresa que el porcentaje de hombres, siendo este porcentaje del 57,14% de mujeres frente al 42,86% de hombres.

En costes para la empresa, no contando las bonificaciones, que ha asumido la empresa para la formación de mujeres, suma un total de 2.873,28€ frente a un coste de 2.155,22€ en formación para hombres.

6.2 SALUD LABORAL

En la protección de la maternidad, la empresa adoptará las medidas necesarias, para evitar la exposición a cualquier actividad susceptible de representar un riesgo tanto para la trabajadora, como para el feto, pasando a la situación de suspensión del contrato por riesgo durante el embarazo, como se contempla en el artículo 45.1 ET.

6.3 PREVENCIÓN DEL ACOSO LABORAL/SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO

La empresa dispone de un protocolo de actuación en materia de acoso laboral/sexual y por razón de sexo.

6.4 CONCLUSIONES

Para cada una de las áreas analizadas queda reflejado en relación a las conclusiones obtenidas a través del diagnóstico, cómo se encuentra la empresa en materia de igualdad y en qué grado cumple con la normativa legal, de forma gráfica, mediante el siguiente impreso.

- Ficha Gráfica Conclusiones Diagnóstico y grado de cumplimiento L.O. 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva entre mujeres y hombres (LOIEMH).

	La Empresa cumple adecuadamente con los aspectos incluidos en la L.O. 3/2007
--	--

	La Empresa debe mejorar en el cumplimiento de los aspectos incluidos en la L.O. 3/2007
--	--

	La Empresa no cumple de forma adecuada con los aspectos incluidos en la L.O. 3/2007
--	---

CONCLUSIONES			
ÁREA DE ANÁLISIS	ADECUADO	DEBE MEJORAR	NO ADECUADO
Compromiso de la empresa			
Representatividad de género			
Selección-contratación-clasificación profesional y absentismo			
Formación y planes de desarrollo			
Promoción profesional			
Conciliación de la vida personal, familiar y laboral			

Comunicación			
Condiciones de trabajo: prevención de riesgos y salud laboral			
Prevención del acoso laboral/sexual y por razón de sexo			
Violencia de género			

6.5 OBJETIVOS GENERALES

Los objetivos generales de este plan de Igualdad son los siguientes:

- Promover la defensa y desarrollo de acciones que incidan en los principios de igualdad entre hombres y mujeres, que garanticen las mismas oportunidades de ingreso, desarrollo y promoción en todos los ámbitos.
- Lograr una participación y representación equilibrada de la mujer en la organización de la empresa.
- Promover las posibilidades de acceso y promoción de la mujer a puestos de responsabilidad en la empresa.
- Dar cumplimiento a los requisitos legales aplicables en materia de igualdad de oportunidades, asegurando que la gestión de RR.HH. sea conforme a los mismos.
- Prevenir las posibles discriminaciones laborales, por acoso sexual o por razón de sexo, estableciendo un protocolo de actuación para estos casos.

6.6 OBJETIVOS ESPECÍFICOS

- Representatividad de género
 - 01.- Alcanzar una representatividad de género paritaria en los diferentes niveles jerárquicos de la empresa.
 - 02.- Incrementar el número de mujeres en aquellos niveles jerárquicos donde está infrarrepresentada.
 - 03.- Potenciar el acceso de la mujer a puestos de responsabilidad.

- Selección, contratación, clasificación profesional y absentismo
 - 04.- Evitar discriminación en el acceso al empleo por razones de sexo, raza, religión o discapacidad.
 - 05.- Dar transparencia y visibilidad a los procesos de selección, contratación y promoción de personal.
 - 06.- Reducir el absentismo laboral de la plantilla.
- Formación y Planes de desarrollo
 - 07.- Creación de un plan de formación efectivo que garantice la igualdad de trato y oportunidades en hombres y mujeres.
- Política y estructura salarial
 - 08.- Garantizar una política remunerativa igualitaria para hombres y mujeres.
- Conciliación de la vida personal, familiar y laboral
 - 09.- Facilitar la conciliación de la vida laboral, personal y familiar de la plantilla, de modo que se continúe favoreciendo un equilibrio adecuado entre las necesidades personales, familiares y el desarrollo profesional dentro de la empresa.
 - 10.- Fomentar la flexibilidad organizativa en el seno de la empresa, asegurando que los beneficios que se deriven de la conciliación no tengan consecuencias negativas en las posibilidades de promoción.
 - 11.- Potenciar el uso igualitario por mujeres y hombres de las medidas de conciliación disponibles en la empresa.
- Comunicación
 - 12.- Conocimiento del plan de igualdad.
 - 13.- Eliminar la comunicación sexista.
 - 14.- Sensibilizar a la plantilla sobre la igualdad de trato y oportunidades entre hombres y mujeres.
- Condiciones de trabajo: prevención de riesgos laborales y salud laboral
 - 15.- Garantizar la inclusión de la perspectiva de género en la evaluación, prevención y planificación de los riesgos laborales.
- Prevención del acoso laboral/sexual y del acoso por razón de sexo.

Rev. 2. 02 - Enero - 2020

- 16.- Prevenir el acoso laboral/sexual y el acoso por razón de sexo.
- Violencia de género
 - 17.- Asegurar y garantizar a las trabajadoras víctimas de violencia de género el conocimiento y uso de los derechos recogidos en la legislación vigente en relación a las medidas de protección integral de las víctimas de violencia de género.
 - 18.- Facilitar a las personas de la plantilla que sean víctimas de violencia de género la continuidad laboral.

6.7 ACCIONES

Una vez identificados los objetivos como resultado de los datos obtenidos en el Diagnóstico, se recogen las acciones a implantar con el fin de corregir las no adecuaciones en el cumplimiento de la LO 03/2007 o de mejorar la situación en materia de igualdad para Suman Social S.L.

- Acciones de mejora (AM)

- Alcanzar la paridad en los diferentes niveles jerárquicos de la empresa.

AM 01: En igualdad de condiciones de idoneidad, tendrán preferencias para ser contratadas las personas del sexo menos representado.

AM 02: Se utilizará en los anuncios para la contratación de personal, un lenguaje y terminología no sexista y no discriminatoria por razón de sexo.

- Dar transparencia y visibilidad a los procesos de selección, contratación y promoción de personas.

AM 03: Seguimiento del número de solicitudes recibidas y contrataciones realizadas observando el número de contrataciones por sexo en proporción a las solicitudes recibidas.

AM 04: Revisar los procedimientos de promoción incorporando la perspectiva de género.

- Reducir el absentismo laboral de la plantilla.

AM 05: Realizar un estudio para conocer las causas de absentismo laboral de la plantilla, principalmente en el caso de las mujeres.

- Creación de un plan de formación efectiva que garantice la igualdad de trato y oportunidades

Rev. 2. 02 - Enero - 2020

en hombres y mujeres.

AM 06: Realizar un estudio de las diferentes necesidades formativas en los distintos niveles de la empresa.

AM 07: Equiparar la inversión del presupuesto formativo entre hombres y mujeres, de forma que la inversión sea igualitaria en ambos sexos.

AM 08: Crear acciones formativas específicas para trabajadoras, enfocadas hacia la adquisición de habilidades y competencias directivas.

AM 09: Crear una acción formativa específica en igualdad de oportunidades para el personal del departamento de Selección.

- Garantizar una política remunerativa igualitaria para hombres y mujeres.

AM 10: Continuar aplicando medidas que aseguren, como hasta ahora, una igualdad retributiva entre ambos géneros, a través de la aplicación de bandas salariales por grupos profesionales recogidos por Convenio Colectivo de Empresa.

- Facilitar la conciliación de la vida laboral, personal y familiar de modo que se continúe favoreciendo un equilibrio adecuado entre las necesidades personales, familiares y el desarrollo profesional dentro de la empresa.

AM 11: Facilitar la libre elección de turno de trabajo, al trabajador/a con hijo/a menor de 3 años o personas dependientes sin reducción de jornada.

AM 12: Facilitar el acompañamiento al médico, a trabajadores/as con personas a cargo según lo establecido en el Convenio Colectivo.

- Fomentar la flexibilidad organizativa en el seno de la empresa, asegurando que los beneficios que se deriven de la conciliación no tengan consecuencias negativas en las posibilidades de promoción.

AM 13: Facilitar el disfrute de las vacaciones de los trabajadores/as con hijos en edad escolar coincidiendo con las vacaciones escolares de los hijos.

- Potenciar el uso igualitario por mujeres y hombres de las medidas de conciliación disponibles en la empresa.

AM 14: Se creará una campaña informativa sobre las medidas de conciliación y la ley de conciliación, enfocadas al género que menos se acogen a estas medidas.

AM 15: Elaborar materiales de difusión sobre los derechos, permisos, medidas y normativas relativas a la conciliación y la corresponsabilidad.

- Conocimiento del Plan de Igualdad.

AM 16: Difusión a todos los trabajadores/as de la empresa, de manera ágil y clara, de la actualización del Plan de Igualdad.

Rev. 2. 02 - Enero - 2020

- Sensibilizar a la plantilla sobre la igualdad de trato y oportunidades entre hombres y mujeres.

AM 17: Realización de una encuesta a la plantilla sobre la percepción de la igualdad de trato y oportunidades.

AM 18: Realización de una campaña de sensibilización a toda la plantilla sobre la igualdad de trato y oportunidades entre hombres y mujeres.

- Prevenir el acoso laboral/sexual y el acoso por razón de sexo.

AM 19: Difundir el Protocolo de Acoso para que sea conocido por toda la plantilla.

AM 20: Realización de campaña de sensibilización a toda la plantilla para la identificación, prevención y denuncia del acoso sexual o por razón de sexo.

- Asegurar y garantizar a las trabajadoras víctimas de violencia de género el conocimiento y uso de los derechos recogidos en la legislación vigente en relación con las medidas de protección integral a las víctimas de violencia de género.

AM 21: Informar a las trabajadoras víctimas de violencia de género de todas las medidas a las que pueden acogerse.

Estas acciones, son recomendaciones de las áreas analizadas, ya que la empresa, hasta ahora, está cumpliendo con todos los parámetros establecidos en la LOIEMH y por tanto serán para mejorar dicho plan de igualdad.

6.8 INDICADORES DE SEGUIMIENTO

Área de actuación: Representatividad de Género

- Indicadores para el seguimiento
 - Nº de trabajadores por grupo profesional desagregadas por sexos.
 - Nº de personas presentadas por cada puesto desagregadas por sexo.
 - Nº de vacantes por grupo profesional.
 - Nº de candidatos por puestos desagregados por sexo.
 - Nº de personas contratadas desagregadas por sexo.
- Responsables:
 - RR. HH.
 - Comisión de Igualdad.

Rev. 2. 02 - Enero - 2020

Área de actuación: Selección, contratación, clasificación profesional, absentismo y promoción

- Indicadores para el seguimiento y evaluación:
 - Nº de trabajadores contratados desagregados por sexo y grupo profesional.
 - Nº de trabajadores promocionados desagregados por sexo y grupo profesional.
 - Nº de trabajadoras promocionadas a puestos de responsabilidad.
 - Resultados del estudio de absentismo laboral.
- Responsables:
 - RR. HH.
 - Dpto. de Personal.
 - Comisión de Igualdad.

Área de actuación: Formación y planes de desarrollo

- Indicadores para el seguimiento y evaluación:
 - Nº de acciones formativas realizadas.
 - Nº de personas formadas desagregadas por sexo.
 - Coste de las acciones formativas desagregada por sexo.
 - Nº de acciones formativas específicas para mujeres.
- Responsables:
 - RR. HH.
 - Dpto. de Formación.
 - Comisión de Igualdad.

Área de actuación: Política y estructura salarial

- Indicadores para el seguimiento y evaluación:
 - Nº de trabajadores desagregados por sexo y por tramos de retribución.
- Responsables:
 - RR. HH.
 - Comisión de Igualdad.

Rev. 2. 02 - Enero - 2020

Área de actuación: Conciliación de la vida personal, familiar y laboral

- Indicadores para el seguimiento y evaluación:
 - Nº de solicitudes de turno por cuidado de menores de 3 años o familiares dependientes.
 - Nº de trabajadores desagregados por sexo que se acogen a la medida de elección de turno por cuidado de menores o dependientes.
 - Nº de solicitudes permisos retribuidos para acompañamiento al médico.
 - Nº de trabajadores desagregados por sexo que solicitan permisos retribuidos para acompañamiento al médico.
 - Nº de excedencias por cuidado de menores o dependientes desagregadas por sexo del trabajador.
 - Nº de acciones de la campaña informativa.
 - Nº de folletos o materiales de la campaña informativa.
 - Nº de acciones formativas sobre conciliación laboral, personal y familiar.
 - Nº de horas de formación.
 - Nº de asistentes desagregados por sexo.
- Responsables:
 - RR. HH.
 - Comisión de Igualdad.

Área de actuación: Comunicación y sensibilización en igualdad de oportunidades

- Indicadores para el seguimiento y evaluación:
 - Nº de denuncias planteadas por vulneración de la igualdad de oportunidades.
 - Nº de encuestas realizadas por los trabajadores desagregados por sexo.
 - Análisis de esas encuestas.
 - Nº de vías de información del Plan de Igualdad.
- Responsables:
 - RR. HH.
 - Dpto. de Comunicación.

PLAN DE IGUALDAD DE OPORTUNIDADES

SUMAN SOCIAL S.L.

Rev. 2. 02 - Enero - 2020

- Comisión de Igualdad.

Área de actuación: Condiciones de trabajo: prevención de riesgos laborales y salud laboral.

- Indicadores para el seguimiento y evaluación:
 - Evaluaciones de prevención.
 - Planes de Prevención de Riesgos Laborales.
- Responsables:
 - RR. HH.
 - Dpto. de Prevención de Riesgos Laborales.
 - Comisión de Igualdad.

Área de actuación: Prevención del acoso laboral/sexual y del acoso por razón de sexo

- Indicadores para el seguimiento y evaluación:
 - Protocolo de Actuación en casos de denuncia por acoso moral, sexual o por razón de sexo.
 - Nº denuncias por acoso moral, sexual o por razón de sexo.
- Responsables:
 - RR. HH.
 - Comisión Anti-acoso.
 - Comisión de Igualdad.

Área de actuación: Violencia de Género

- Indicadores para el seguimiento y evaluación:
 - Nº de trabajadores/as víctimas de violencia de género.
 - Nº de solicitudes de traslado por medidas de protección integral por violencia de género.
- Responsables:
 - RR. HH.
 - Comisión de Igualdad.

Rev. 2. 02 - Enero - 2020

El seguimiento y evaluación permite conocer el desarrollo de Plan de Igualdad y los resultados obtenidos en las diferentes Áreas de actuación tras su desarrollo e implementación.

Los objetivos del Seguimiento y Evaluación son:

- Conocer el grado de consecución de los objetivos descritos.
- Identificar los recursos y procedimientos puestos en marcha en el desarrollo del Plan.

Tanto para el Seguimiento como para la Evaluación existe el compromiso de continuidad por las partes que desde el inicio han sido partícipes en la elaboración del Diagnóstico, actualización del Plan de Igualdad y han contribuido a su consecución e implementación; en este sentido se distinguen dentro de esta fase de seguimiento y evaluación, un nivel de responsabilidad para cada uno de ellos:

Nivel de responsabilidad Plan de Igualdad	
Comisión de Igualdad	Colaborar en el desarrollo de medidas necesarias acordadas para el seguimiento y evaluación del Plan.
Alta dirección	Apoyar a la Comisión de Igualdad en las actividades de seguimiento y evaluación del Plan.
Representación sindical	Apoyar a la Comisión de Igualdad en las actividades de seguimiento y evaluación del Plan.

El seguimiento de las acciones establecidas y evaluación del Plan de Igualdad se concretarán mediante los impresos elaborados para este fin:

- Ficha de Seguimiento individualizada por acción.
- Ficha de Evaluación del Plan de Igualdad.

Disponiendo para las acciones del Plan del impreso correspondiente, de forma que éste sea cumplimentado de forma individualizada para cada una de ellas, con el fin de realizar su correcto seguimiento.

6.10 FICHA DE SEGUIMIENTO PLAN DE IGUALDAD

Ficha de seguimiento Plan de Igualdad	
Código de acción: _____	Tipo de acción: _____
Datos cualitativos y cuantitativos de los resultados obtenidos:	
Proceso de ejecución de la acción:	
Fecha realización: _____	
Periodos de seguimiento: _____	
Observaciones:	
Cumplimentada _____	por: _____
Responsable Plan _____	C. Permanente Igualdad _____
Fdo.: _____	Vº Bº: _____

6.11 FICHA DE EVALUACIÓN PLAN DE IGUALDAD

Ficha de evaluación Plan de Igualdad
Fecha realización: _____.
<u>Evaluación sobre resultados:</u> Grado de cumplimiento de los objetivos: Nivel de corrección alcanzados:
<u>Evaluación sobre procesos</u> Nivel de desarrollo de las acciones emprendidas: Dificultades surgidas en el desarrollo de las acciones y consecución de objetivos: Medidas o modificaciones de las acciones: Tipos de modificaciones y circunstancias que las motivan:
<u>Evaluación sobre impacto</u> Estado de la empresa en relación a la igualdad tras la ejecución del Plan: Cambios producidos en la cultura empresarial: Reducción de desequilibrios de presencia y/o participación de hombres y mujeres:
<u>Otras observaciones</u>
<u>Conclusiones</u>

CAPÍTULO 7

EJES DE ACTUACIÓN

El principio de igualdad de oportunidades de las trabajadoras y trabajadores de Suman Social S.L., ordena y canaliza el contenido del Plan Estratégico de Igualdad de Oportunidades en torno a 7 ejes que articulan el contenido de este plan.

Estos 7 ejes de Actuación son:

1. Acceso a la empresa: Eliminar posibles discriminaciones en las solicitudes/ofertas de empleo.
2. Promoción: Erradicar posibles discriminaciones en los procesos de promoción profesional.
3. Formación: formar en igualdad de oportunidades al personal relacionado con la gestión de la empresa y de las personas.
4. Erradicar posibles discriminaciones en la formación profesional.
5. Conciliación de la vida personal y laboral.
6. Salud laboral: eliminar posibles diferencias de salud laboral.
7. Comunicación: proyectar una imagen igualitaria hacia las empresas clientes, otras empresas y la sociedad.

7.1 ELIMINAR POSIBLES DISCRIMINACIONES EN LAS SOLICITUDES/OFERTAS DE EMPLEO.

Revisión y mejora de los Procedimientos Internos de Selección de Personal

- **Objetivos:**
 - Garantizar la igualdad de trato y oportunidades en la selección para el acceso a la empresa, eliminando posibles casos de segregación.
 - Evitar todo tipo de discriminación por razón de sexo en la captación de nuevos empleados y empleadas.
 - Servir de guía en todas las fases de la actividad de selección de personal siguiendo los principios de la igualdad de Oportunidades.

- **Procedimientos:**
 - Se revisará la denominación de los puestos de trabajo siendo corregidos estos cuando no parezcan incluir a hombres y mujeres.
 - Se revisarán los requisitos exigibles para cada puesto, modificándolos cuando sea necesario, siempre bajo la perspectiva de igualdad de oportunidades.
 - Cuando se produzca equiparación en la puntuación de distintas candidaturas, se tendrá en cuenta en base a criterios no sexistas, a la hora de realizar la selección.

- **Persona y/o Departamento Responsable**
 - Dirección.
 - Recursos Humanos.

- **Recursos**
 - Recursos Humanos aportados por cada departamento implicado.
 - Recursos materiales de que dispone la empresa.

- **Indicadores de Seguimiento de la acción**
 - Nº de mujeres y de hombres contratados respecto al nº de mujeres y de hombres que han presentado su candidatura.
 - Relación de impedimentos constatados en la búsqueda de personas de determinado sexo para puestos en los que están menos representadas.

Acciones para favorecer la no utilización de lenguaje o imágenes sexistas en las ofertas de empleo de la empresa

-
- **Objetivos:**
 - El equilibrio en el número de trabajadores en Suman Social S.L. entre ambas plantillas, tanto la femenina como la masculina.
 - **Procedimientos:**
 - Se analizarán el lenguaje de las ofertas de empleo y del material de comunicación existente para la selección y, en caso necesario, e procederá a su modificación, utilizando términos no excluyentes, tanto en las ofertas como en las comunicaciones internas y externas de la convocatoria.
 - Se convocarán las ofertas de empleo utilizando un lenguaje y unas imágenes que no respondan a estereotipos en cuanto a la cobertura por uno u otro sexo de determinados puestos de trabajo.
 - Formar a las personas responsables de los procesos de selección en materia de igualdad de oportunidades y utilización de procedimientos de selección no sexistas.
 - Revisar los contenidos de la presentación de la empresa para evitar transmitir mensajes estereotipados por razón de sexo respecto a los puestos a cubrir.
 - **Persona y/o Departamento Responsable**
 - Dirección.
 - Departamento de Recursos Humanos.
 - Responsables de comunicación.
 - **Recursos**
 - Recursos Humanos aportados por cada departamento implicado.
 - Recursos materiales de que dispone la empresa.
 - **Indicadores de Seguimiento de la acción**
 - Nº y tipo de documentos revisados con perspectiva de género.
 - Nº y tipo de documentos modificados.

Acciones para favorecer la diversificación profesional de la plantilla

- **Objetivos:**
 - El equilibrio en la representación de las mujeres y de los hombres en los diferentes grupos profesionales y en la estructura directiva y de gestión de la empresa.
 - **Procedimientos:**
 - Se analizarán el número de candidaturas femeninas y candidaturas masculinas recibidas para cada puesto.
-

-
- Se incluirán candidaturas femeninas y masculinas en los procesos de selección que se realicen para cubrir los departamentos o puestos más afectados por la escasa presencia de trabajadores hombres o trabajadoras mujeres.
 - Se informará y solicitarán ofertas de empleo para que proporcionen candidaturas a la empresa, para que entre sus candidatos/as, incluyan candidaturas de mujeres para puestos tradicionalmente masculinizados y candidaturas de hombres para puestos tradicionalmente feminizados.
 - Se informará a la Comisión de Seguimiento del Plan de la composición de la plantilla por grupos profesionales y sexo.
 - Persona y/o Departamento Responsable
 - Departamento de Recursos Humanos.
 - Responsables de selección.
 - Recursos
 - Recursos Humanos aportados por cada departamento implicado.
 - Recursos materiales de que dispone la empresa.
 - Indicadores de Seguimiento de la acción
 - Nº de candidatas mujeres para departamentos especialmente masculinizados y candidatos hombres para puestos especialmente feminizados.
 - Nº de currículum recibidos para cubrir estos puestos.
 - Nº de contrataciones de mujeres y hombres para estos departamentos.

7.2 PROMOCIONAR A MÁS MUJERES

Identificación y eliminación de barreras para la promoción

- Objetivos:
 - Conseguir identificar cada uno de los impedimentos o dificultades con que se encuentran las mujeres de la empresa para promocionar.
 - Procedimientos:
 - Se analizará el sistema de promoción/evaluación interna de la empresa.
 - Se pasarán cuestionarios de satisfacción interna a la plantilla para recabar información sobre las posibles barreras
 - Se diseñarán mecanismos de eliminación de estas barreras.
-

-
- Persona y/o Departamento Responsable
 - Dirección.
 - Departamento de Recursos Humanos y formación

 - Recursos
 - Recursos Humanos aportados por cada departamento implicado.
 - Recursos materiales de que dispone la empresa.

 - Indicadores de Seguimiento de la acción
 - Nº de trabajadores y trabajadoras promocionadas/os por año.
 - Nº de cuestionarios de satisfacción interna recogidos.
 - Tipo de barreras detectadas.

Detección de talentos para la promoción de las mujeres a puestos de alta responsabilidad.

- Objetivos:
 - Garantizar que la promoción del personal se ajuste a criterios de igualdad.
 - Identificar todas aquellas mujeres de la empresa que por su formación, experiencia, competencias, aptitudes y actitudes tengan posibilidades de promocionar a puestos de mayor responsabilidad.

 - Procedimientos:
 - Se realizará un estudio de potencial de mujeres en la plantilla.
 - Se solicitará a los Mandos Intermedios que informen de las trabajadoras con valores laborales facilitadores para la promoción.
 - Se incluirán a estas trabajadoras en los Cursos de Formación dirigidos a la mejora de empleo o acceso a puestos de responsabilidad.
 - Se actualizarán los planes de promoción interna para favorecer la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres en todos los ámbitos de Suman Social S.L.

 - Persona y/o Departamento Responsable
 - Dirección.
 - Departamento de Recursos Humanos.
 - Responsables de Departamentos (mandos intermedios).

 - Recursos
 - Recursos Humanos aportados por cada departamento implicado.
 - Recursos materiales de que dispone la empresa.
-

-
- Indicadores de Seguimiento de la acción
 - Nº trabajadoras con potencial detectadas.
 - Nº de currículums de trabajadoras a promocionar introducidos en la base de datos de la empresa.
 - Nº de trabajadoras promocionadas.

7.3 FORMAR Y CAMBIAR ACTITUDES DE LA PLANTILLA

Formación y Sensibilización en igualdad de oportunidades dirigido a la Comisión de Igualdad

- Objetivos:
 - Ampliar los conocimientos en materia de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en el marco de la gestión de los recursos humanos de la empresa.
 - Facilitar el desarrollo del Plan de Igualdad.
 - Procedimientos:
 - Se realizarán cursos de formación en igualdad de oportunidades dirigidas al personal que conforma la Comisión de Igualdad, responsables de implantar y supervisar el Plan de Igualdad en Suman Social S.L.
 - Se incluirá un módulo específico dentro de esta Formación que analice las medidas contenidas en el Plan de Igualdad de Suman Social S.L., para su posterior implantación.
 - Persona y/o Departamento Responsable
 - Departamento de Recursos Humanos y Formación.
 - Responsables de la Comisión de Igualdad.
 - Recursos
 - Recursos Humanos aportados por cada departamento implicado.
 - Recursos materiales de que dispone la empresa.
 - Indicadores de Seguimiento de la acción
 - Nº de personas total, por nivel jerárquico y área funcional, según sexo que ha recibido formación.
 - Nº de horas de formación recibidas por sexo.
 - Tipo de formación recibida por sexo
 - Evaluación por parte de las personas participantes de la formación recibida.
-

Formación y Sensibilización en igualdad de oportunidades dirigido a Mandos Intermedios, responsables de Recursos Humanos y Dirección

- **Objetivos:**
 - Ampliar los conocimientos en materia de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en el marco de la gestión de los recursos humanos de la empresa.
 - Facilitar el desarrollo del Plan de Igualdad.

 - **Procedimientos:**
 - Se informará al personal implicado de la formación que se imparta en Igualdad de Oportunidades.
 - Se realizarán cursos de formación en igualdad de oportunidades dirigidas al personal directivo, responsables de recursos humanos, responsables de los procesos de promoción y responsables de la política social de la Empresa y Mandos Intermedios.
 - La formación dirigida a personal directivo y de recursos humanos incluirá aspectos relacionados con los motivos de la adopción de la estrategia de integración de la igualdad de oportunidades en la gestión de los recursos humanos y beneficios que se obtienen a nivel interno y externo.

 - **Persona y/o Departamento Responsable**
 - Personal Directivo
 - Responsables de Recursos Humanos.
 - Mandos Intermedios.

 - **Recursos**
 - Recursos Humanos aportados por cada departamento implicado.
 - Recursos materiales de que dispone la empresa.
 - Recursos Económicos por cuantificar.

 - **Indicadores de Seguimiento de la acción**
 - Nº de personas total, por nivel jerárquico y área funcional, según sexo que ha recibido formación.
 - Nº de horas de formación en Igualdad de Oportunidades recibidas por sexo.
 - Tipo de formación recibida por sexo
 - Evaluación por parte de las personas participantes de la formación recibida.
-

Formación y Sensibilización en igualdad de oportunidades dirigido a toda la Plantilla

- **Objetivos:**
 - Aumentar los conocimientos en materia de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en el marco de la gestión de los recursos humanos de la empresa.
 - Facilitar el desarrollo del Plan de Igualdad.

- **Procedimientos:**
 - Se incluirá en el Plan de formación de la empresa acciones o módulos formativos sobre Igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres.
 - Informar al personal de la formación que se imparta en Igualdad de Oportunidades.
 - Estas acciones formativas se dirigirán a toda la plantilla.
 - Se establecerá un módulo específico de Igualdad de Oportunidades en todos los cursos que componen el Plan de Formación de la Empresa.

- **Persona y/o Departamento Responsable**
 - Departamento de Recursos Humanos.
 - Personal de todos los departamentos.

- **Recursos**
 - Recursos Humanos aportados por cada departamento implicado.
 - Recursos materiales de que dispone la empresa.
 - Recursos Económicos por cuantificar.

- **Indicadores de Seguimiento de la acción**
 - Nº de personas total, por nivel jerárquico y área funcional, según sexo que ha recibido formación.
 - Nº de horas de formación en Igualdad de Oportunidades recibidas por sexo.
 - Tipo de formación recibida por sexo
 - Evaluación por parte de las personas participantes de la formación recibida.

Información a toda la plantilla de la existencia del Plan de Igualdad

- **Objetivos:**
 - Aumentar los conocimientos en materia de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en el marco de la gestión de los recursos humanos de la empresa.
-

-
- Facilitar el desarrollo del Plan de Igualdad.
 - Procedimientos:
 - Se informará a toda la plantilla de la aprobación del Plan de Igualdad, utilizando los medios de comunicación habituales dentro de la empresa.
 - Se enviará copia del Plan de Igualdad a todas las delegaciones, estando a disposición de los trabajadores y trabajadoras de la zona.
 - Se informará al personal recién incorporado a Suman Social S.L. de la existencia y contenido del Plan de Igualdad.
 - Persona y/o Departamento Responsable
 - Departamento de Recursos Humanos.
 - Todos los departamentos.
 - Recursos
 - Recursos Humanos aportados por cada departamento implicado.
 - Recursos materiales de que dispone la empresa.
 - Recursos Económicos por cuantificar.
 - Indicadores de Seguimiento de la acción
 - Nº de personas total, por nivel jerárquico y área funcional, según sexo que han recibido información.
 - Nº de Delegaciones que han recibido y tienen expuesto el Plan de Igualdad.
 - Nº de incorporaciones producidas por departamento y sexo.

7.4 ERRADICAR POSIBLES DISCRIMINACIONES EN LA FORMACIÓN PROFESIONAL

Revisión del Plan de Formación de la Empresa

- Objetivos:
 - Garantizar que la formación permita el desarrollo de las habilidades y capacidades de toda la plantilla, sin distinción de sexo.
 - Establecer un Plan de Formación de la empresa igualitario
 - Procedimientos:
 - Se analizará el Plan Formativo de la empresa: contenidos, requisitos de acceso, título o nombre de los cursos, medios de difusión hacia los trabajadores y trabajadoras.
-

-
- Se revisará el Plan de Formación de la Empresa desde una perspectiva de género.
 - Se modificarán contenidos, nombres y medios de difusión de los cursos formativos cuando se detecte que están produciendo discriminación para las trabajadoras.
 - Se establecerán instrumentos de evaluación continua y final de las acciones formativas.

 - Persona y/o Departamento Responsable
 - Dirección.
 - Departamento de Recursos Humanos.

 - Recursos
 - Recursos Humanos aportados por cada departamento implicado.
 - Recursos materiales de que dispone la empresa.
 - Recursos Económicos.

 - Indicadores de Seguimiento de la acción
 - Nº de documentos revisados.
 - Nº de Fichas evaluativas de los Cursos.
 - Tipo de modificaciones introducidas.

7.5 CONCILIACIÓN

Recogida en un documento de los derechos y medidas de conciliación de la vida personal, familiar y laboral de la Ley 3/2007 y sobre las existentes en el convenio del sector que mejore la legalidad.

- Objetivos:
 - Garantizar el ejercicio de los derechos de conciliación, informando de ellos y haciéndolos accesibles a toda la plantilla
 - Sensibilizar a la plantilla y promover una actitud positiva hacia la conciliación.
 - Hacer visible el compromiso de la empresa y los esfuerzos para mejorar la conciliación.

 - Procedimientos:
 - Este documento incluirá:
 - Conceptos relacionados con la conciliación y visión que tiene la empresa al respecto.
 - Medidas de conciliación a disposición de la plantilla.
 - Explicación del funcionamiento de las medidas.
-

- Cómo acceder a ellas.

- Persona y/o Departamento Responsable
 - Dirección.
 - Departamento de Recursos Humanos.
 - Responsables de comunicación.

- Recursos
 - Recursos Humanos aportados por cada departamento implicado.
 - Recursos materiales de que dispone la empresa.
 - Recursos Económicos.

- Indicadores de Seguimiento de la acción
 - Nº de folletos en preparación.
 - Nº de folletos editados.

7.6 ACOSO SEXUAL Y MORAL

Revisión del “Protocolo para prevención y actuación en casos de Acoso Sexual y moral de la empresa”

- Objetivos:
 - Adecuar las definiciones y contenidos del Protocolo a los establecidos en los artículos 7 y 48 de la Ley de Igualdad efectiva de mujeres y hombres.
 - Establecer un mecanismo de intervención si se produjeran casos de acoso sexual o moral en la empresa.

 - Procedimientos:
 - Suman Social S.L. hará pública una declaración de principios en materia de acoso moral y sexual en el ámbito laboral, anunciando la existencia de un protocolo de “Protocolo de Prevención y Actuación ante el acoso sexual y moral”.
 - Se utilizarán los medios de comunicación internos y externos para informar de la revisión y actualización del mismo para ajustarse a la Ley.

 - Persona y/o Departamento Responsable
 - Dirección.
 - Departamento de Recursos Humanos.
 - Responsables de comunicación.
-

-
- Recursos
 - Recursos Humanos aportados por cada departamento implicado.
 - Recursos materiales de que dispone la empresa.

 - Indicadores de Seguimiento de la acción
 - Nº de modificaciones establecidas, si hubiere lugar.
 - Tipos de modificaciones realizadas.

Difusión del “Protocolo para prevención y actuación en casos de Acoso Sexual y moral”

- Objetivos:
 - Promover la prevención en materia de acoso moral y sexual en cualquiera de sus modalidades, informando y sensibilizando al personal de Suman Social S.L.
 - Establecer un mecanismo de intervención si se produjeran casos de acoso sexual o moral en la empresa.

 - Procedimientos:
 - Suman Social S.L. hará pública una declaración de principios en materia de acoso moral y sexual en el ámbito laboral, anunciando la existencia del protocolo como medida preventiva y de intervención.
 - Se utilizarán los medios de comunicación internos y externos para informar de la existencia del “Protocolo de Prevención y Actuación ante el acoso sexual y moral”.
 - Se entregará copia del protocolo a toda la plantilla y nuevas incorporaciones

 - Persona y/o Departamento Responsable
 - Dirección.
 - Departamento de Recursos Humanos.
 - Responsables de los Departamentos (Mandos Intermedios).
 - Responsables de comunicación.

 - Recursos
 - Recursos Humanos aportados por cada departamento implicado.
 - Recursos materiales de que dispone la empresa.

 - Indicadores de Seguimiento de la acción
 - Nº de copias editadas.
 - Tipos de mecanismos de difusión internos y externos,
 - Nº de casos denunciados.
-

7.7 PROYECTAR UNA IMAGEN IGUALITARIA HACIA LAS EMPRESAS CLIENTES, OTRAS EMPRESAS Y LA SOCIEDAD

Puesta en marcha de campañas informativas y de difusión de las medidas de Conciliación que tiene la empresa a disposición de sus trabajadoras/es.

- **Objetivos:**
 - Hacer visible el compromiso de la empresa y los esfuerzos para mejorar la conciliación, a nivel interno y externo
 - Servir de ejemplo de buenas prácticas en materia de conciliación para otras empresas que quieran implantarlas.

- **Procedimientos:**
 - Difusión y divulgación de las medidas de conciliación desarrollando campañas informativas.
 - Uso de los medios de comunicación externos de la empresa para difusión de buenas prácticas en materia de conciliación de la vida laboral, familiar y personal.
 - Difusión de las medidas del Plan de igualdad a implantar coincidente con la periodicidad establecida para ello.

- **Persona y/o Departamento Responsable**
 - Dirección.
 - Departamento de Recursos Humanos.
 - Responsables de comunicación.

- **Recursos**
 - Recursos Humanos aportados por cada departamento implicado.
 - Recursos materiales de que dispone la empresa.
 - Recursos Económicos por cuantificar

- **Indicadores de Seguimiento de la acción**
 - Nº campañas informativas iniciadas por la empresa.
 - Nº de informaciones públicas con referencia a las medidas de conciliación de la empresa.
 - Nº de medios de comunicación utilizados.

Actuaciones de comunicación que conduzcan al reconocimiento social y público de las políticas implantadas en igualdad y conciliación

-
- **Objetivos:**
 - Difundir el Plan de Igualdad interna y externamente
 - Lograr el público reconocimiento a las acciones emprendidas para favorecer la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres y la conciliación de la vida familiar y laboral

 - **Procedimientos:**
 - Editar el Plan de Igualdad.
 - Distribuir el citado Plan entre clientes y proveedores.
 - Buscar reconocimientos públicos, participando en convocatorias de la administración o solicitando distintivos de apoyo a la empresa con buenas prácticas en materia de conciliación de la vida laboral, familiar y personal.

 - **Persona y/o Departamento Responsable**
 - Dirección.
 - Departamento de Recursos Humanos.

 - **Recursos**
 - Recursos Humanos aportados por cada departamento implicado
 - Recursos materiales de que dispone la empresa
 - Recursos Económicos por cuantificar

 - **Indicadores de Seguimiento de la acción**
 - Nº de campañas informativas iniciadas
 - Nº de acciones de reconocimiento público emprendidas
 - Tipo de acciones de reconocimiento público

Revisión de la política de comunicación de Suman Social S.L.

- **Objetivos:**
 - Adoptar un uso del lenguaje incluyente en los documentos internos y externos de Suman Social S.L.
 - Visibilizar a los componentes femeninos de la plantilla.
 - Mejorar la política de comunicación interna y externa de la compañía

 - **Procedimientos:**
 - Revisión y modificación de los documentos, anuncios, formularios, formatos, protocolos, utilizados en los procesos de reclutamiento y selección; formación; y promoción profesional.
-

-
- Hacer especial hincapié en la neutralidad del lenguaje utilizado en la nomenclatura de las categorías profesionales, la denominación de los puestos de trabajo.
 - Revisión de circulares, anuncios expuestos en el tablón afín, etc.
 - Revisión de formularios para la recogida de información.
 - Revisión del lenguaje utilizado en la página web.
 - Modificación de todos los procedimientos y herramientas anteriormente mencionados garantizando la utilización de un lenguaje y de unas imágenes neutras en términos de género.
- Persona y/o Departamento Responsable
 - Departamento de Recursos Humanos y Administración.
- Recursos
 - Recursos Humanos aportados por cada departamento implicado
 - Recursos materiales de que dispone la empresa
- Indicadores de Seguimiento de la acción
 - Revisión de la documentación
 - Variación en el número de currículums femeninos y masculinos recibidos
 - Variación en el número de mujeres que promocionan
-

ANEXO I

GLOSARIO DE TÉRMINOS

A1.1 GLOSARIO DE TÉRMINOS DE IGUALDAD

- **Acoso sexual:** Comportamiento de naturaleza sexual o de connotaciones sexistas, no deseado por la víctima, que afecta a la dignidad de las mujeres y hombres.
- **Acoso por razón de sexo:** Cualquier comportamiento verbal o físico, de naturaleza sexual que tenga el propósito o produzca el efecto de atentar contra la dignidad de la persona, en particular, cuando se crea un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo.
- **Análisis de Género:** Estudio de las diferentes condiciones, necesidades, índices de participación, acceso a recursos y desarrollo, control de activos, poder de toma de decisiones, etc. entre hombres y mujeres debidos a los roles que tradicionalmente se le han asignado.
- **Brecha salarial por razón de sexo:** Diferencia porcentual entre los salarios medios de mujeres y hombres.
- **Conciliación de la vida personal, laboral y de la vida familiar:** Introducción de sistemas de permiso por razones familiares, de permiso parental, de atención a personas dependientes (menores, personas mayores, con discapacidad) y creación de una estructura y organización del entorno laboral que facilite a mujeres y hombres la combinación del trabajo y de las responsabilidades familiares.
- **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 del individuo y contribuyendo a alcanzar una situación de igualdad real y efectiva para ambos sexos.

Rev. 2. 02 - Enero - 2020

- **Datos desagregados por sexo:** Recogida y desglose de datos y de información estadística por sexo, que hace posible un análisis comparativo.
- **Discriminación directa:** Situación en la 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. Implica dar trato de inferioridad a una persona o colectividad, por motivos de sexo, étnicos, religiosos, políticos, etc.
- **Discriminación indirecta:** Situación en la que una ley, reglamento, medida o práctica, aparentemente neutrales, tiene un impacto desproporcionadamente adverso sobre las personas de uno u otro sexo.
- **Discriminación múltiple:** Situación donde la suma de factores como edad, sexo, orientación sexual y origen étnico, religión o discapacidad, dan lugar a más de una discriminación.
- **Equidad de Género:** Alcanzar la igualdad manteniendo el reconocimiento de la diferencia.
- **Estereotipos:** Conjunto de cualidades y características psicológicas y físicas que una sociedad asigna a mujeres y hombres.
- **Género:** Concepto que hace referencia a las diferencias sociales (por oposición biológica) entre hombres y mujeres que han sido aprendidas, cambian con el tiempo y presentan grandes variaciones tanto entre diversas culturas como dentro de una misma cultura.
- **Igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres:** Ausencia de toda barrera que basada en el sexo de la persona impida su participación económica, política y social.
- **Principio de Igualdad de trato entre hombres y mujeres:** El principio de igualdad 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.

Rev. 2. 02 - Enero - 2020

- **Perspectiva de Género:** Tomar en consideración y prestar atención a las diferencias entre mujeres y hombres en cualquier actividad o ámbito dados de una política.
- **Rol:** Pauta de acción y comportamiento asignada a mujeres y a hombres e inculcadas y perpetuadas según los criterios vigentes en una sociedad patriarcal.
- **Segregación horizontal:** Concentración de mujeres y de hombres en sectores y empleos específicos.
- **Segregación vertical:** Concentración de mujeres y de hombres en grados y niveles específicos de responsabilidad y puestos.
- **Sexo:** Características biológicas que distinguen al macho de la hembra.

ANEXO II

PLANTILLAS DE SOLICITUD

A2.1.- MODELOS DE PLANTILLAS DE SOLICITUD



Para: Departamento de Operativa

C/C: Departamento de Admón. de Personal

Fecha:

SOLICITUD DE PERMISO POR CAMBIO DE DOMICILIO

D. / Dña....., con D.N.I. nº: comunica a través de la presente, que en virtud al derecho reconocido en el art. 30, apartado C del Convenio Colectivo de Suman Social S.L., los próximos días se ausentará del trabajo para proceder al traslado de muebles y demás pertenencias, así como para la realización de los trámites legales necesarios para trasladar su actual domicilio al nuevo, sito en.....

Sirva la presente a los efectos legales oportunos.

Atentamente,

Recibí y sello de la empresa

Fdo.:

Nº de orden:

Delegación:

Provincia:



Para: Departamento de Operativa
C/C: Departamento de Admón. de Personal

Fecha:

SOLICITUD DE PERMISO POR EXCEDENCIA VOLUNTARIA

D. / Dña....., con D.N.I. nº:
comunica a través de la presente su voluntad de ejercer el derecho que le confiere el art. 31 apartado B del Convenio Colectivo de Suman Social S.L. a disfrutar de un periodo de excedencia de meses, desde el de de 20 hasta el de de 20.....

El motivo de la misma es el siguiente:

.....
.....

Sirva la presente a los efectos legales oportunos.

Atentamente,

Recibí y sello de la empresa

Fdo.:

Nº de orden:

Delegación:

Provincia:



Para: Departamento de Operativa

C/C: Departamento de Admón. de Personal

Fecha:

SOLICITUD DE PERMISO POR MATRIMONIO

D. / Dña....., con D.N.I. nº:
pone en su conocimiento que el próximo día de de 20..... contraerá
matrimonio en la población de

Es por ello que solicita permiso para ausentarse del trabajo durante 17 días naturales a contar a
partir de la fecha del hecho, de conformidad con lo establecido en el art. 30, apartado A, del
Convenio Colectivo de Suman Social S.L.

Sirva la presente a los efectos legales oportunos.

Atentamente,

Recibí y sello de la empresa

Fdo.:

Nº de orden:

Delegación:

Provincia:



Para: Departamento de Operativa
C/C: Departamento de Admón. de Personal

Fecha:

SOLICITUD DE PERMISO PARA ACUDIR A EXÁMENES

D. / Dña....., con D.N.I. nº:
pone en su conocimiento que encontrándose realizando los estudios de
....., ha sido convocado a la realización de un examen.

Que dicho examen tendrá lugar en,
el día de de 20....., coincidiendo con su jornada de trabajo, por lo
que basándose en el art. 30, apartado E del Convenio Colectivo de Suman Social S.L., solicita permiso
para ausentarse del trabajo dicho día de examen.

Sirva la presente a los efectos legales oportunos.

Atentamente,

Recibí y sello de la empresa

Fdo.:

Nº de orden:

Delegación:

Provincia:



Para: Departamento de Operativa

C/C: Departamento de Admón. de Personal

Fecha:

SOLICITUD DE ANTICIPO

D. / Dña....., con D.N.I. nº: solicita a través de la presente, le sea concedida la cantidad de €, con cargo a la nómina del mes de, en virtud de lo recogido en el art. 44 del Convenio Colectivo de Suman Social S.L.

Sirva la presente a los efectos legales oportunos.

Atentamente,

Recibí y sello de la empresa

Fdo.:

Nº de orden:

Delegación:

Provincia:



Para: Departamento de Operativa

C/C: Departamento de Admón. de Personal

Fecha:

SOLICITUD DE REDUCCIÓN DE JORNADA POR GUARDA LEGAL

D. / Dña....., con D.N.I. nº:
comunica mediante este escrito que es su intención ejercer el derecho de reducción de jornada laboral que la confiere la Ley de Conciliación familiar en su capítulo I, art. segundo, como consecuencia de tener bajo su cuidado directo a su hijo/a de meses/años de edad.

Esta reducción desearía que fuera de horas diarias, con reducción proporcional de salario y efectividad desde el próximo mes de de

Sirva la presente a los efectos legales oportunos.

Atentamente,

Recibí y sello de la empresa

Fdo.:

Nº de orden:

Delegación:

Provincia:



Para: Departamento de Operativa
C/C: Departamento de Admón. de Personal

Fecha:

**SOLICITUD DE PERMISO POR CUMPLIMIENTO DE UN DEBER INEXCUSABLE DE CARÁCTER
PÚBLICO Y PERSONAL**

D. / Dña....., con D.N.I. nº: le
notifica su ausencia al trabajo el próximo día por haber sido llamado a asistir en calidad
de a un a celebrar en
.....

La duración de esta ausencia dependerá del tiempo que sea exigido.

Con ello ejerce el derecho que tiene reconocido en el Convenio Colectivo de Suman Social S.L., en
su art. 30, apartado D.

Sirva la presente a los efectos legales oportunos.

Atentamente,

Recibí y sello de la empresa

Fdo.:

Nº de orden:

Delegación:

Provincia:



Para: Departamento de Operativa
C/C: Departamento de Admón. de Personal

Fecha:

SOLICITUD DE REDUCCIÓN DE JORNADA POR CUIDADO DIRECTO DE UN FAMILIAR

D. / Dña....., con D.N.I. nº:
comunica mediante este escrito que es su intención ejercer el derecho de reducción de jornada laboral que le confiere la Ley de Conciliación familiar en su capítulo I, art. segundo, como consecuencia de tener bajo su cuidado directo a D. / Dña.:
quien presenta un tipo de discapacidad física, psíquica, sensorial (*táchense las que no procedan*).

Esta reducción desearía que fuera de horas diarias, con reducción proporcional de salario y efectividad desde el próximo día de de 20.....

Para testimoniar dicho permiso se presenta copia de informe médico de la persona dependiente.

Sirva la presente a los efectos legales oportunos.

Atentamente,

Recibí y sello de la empresa

Fdo.:

Nº de orden:

Delegación:

Provincia:

ANEXO III

CUESTIONARIO PARA LA PLANTILLA DE LA EMPRESA

A3.1. CUESTIONARIO

CUESTIONARIO

Fecha de realización: en..... a de de 20.....

Mujer	<input type="checkbox"/>
-------	--------------------------

Hombre	<input type="checkbox"/>
--------	--------------------------

Le presentamos y le invitamos a cumplimentar el siguiente cuestionario dirigido a las trabajadoras y los trabajadores de la empresa Suman Social S.L.

Con objeto de optimizar la gestión de los recursos humanos a través de la integración de la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, estamos evaluando la implantación de acciones para mejorar la gestión de los recursos humanos promoviendo la igualdad de oportunidades entre los trabajadores y las trabajadoras.

Sus opiniones son de suma importancia y facilitarán las actualizaciones del Plan de Igualdad. Por tratarse de un cuestionario de opiniones, le agradeceríamos que contestara a cada una de las cuestiones planteadas con la mayor sinceridad. Le agradecemos su colaboración y le garantizamos el anonimato y la confidencialidad de todas sus respuestas.

Comisión de Igualdad

¿Considera usted que en Suman Social S.L.?	RESPUESTAS		
	SI	NO	NO SÉ
¿Se tienen en cuenta la igualdad de oportunidades?			
¿Tienen mujeres y hombres las mismas posibilidades de acceso en el proceso de selección de personal?			
¿Acceden mujeres y hombres por igual a la formación ofrecida por la empresa?			
¿Promocionan trabajadoras y trabajadores por igual?			
¿Se favorece la conciliación de la vida familiar y laboral?			
¿Se conocen las medidas de conciliación que están disponibles?			
¿Sabría qué hacer o a quién dirigirse en caso de sufrir acoso sexual en el lugar de trabajo?			
¿Cree necesario la incorporación de medidas que integren la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en la gestión para eliminar barreras por sexo y contribuir al reparto de las responsabilidades familiares?			
¿Ha recibido información sobre lo que es un Plan de Igualdad y sus objetivos?			

¿Qué necesidades identifica en su empresa que el Plan debiera contener?

1.-.....

2.-.....

3.-.....

¿Qué medidas podría adoptar la empresa para promover la igualdad de oportunidades?

1.-.....

2.-.....

3.-.....

A3.2.- RECOPIACIÓN DE LAS OPINIONES DE LA PLANTILLA SOBRE LA IGUALDAD DE OPORTUNIDADES

Nº de trabajadoras

Nº encuestadas

Nº cumplimentados

Nº de trabajadores

Nº encuestados

Nº cumplimentados

Gestión de los Recursos Humanos	Mujeres			Hombres		
	SI	NO	NO SABE	SI	NO	NO SABE
¿Se tiene en cuenta en la empresa la igualdad de oportunidades?						
¿Tienen mujeres y hombres las mismas posibilidades de acceso en el proceso de selección de personal?						
¿Acceden mujeres y hombres por igual a la formación ofrecida por la empresa?						
¿Promocionan trabajadoras y trabajadores por igual?						
¿Sabe qué hacer o a quién dirigirse en caso de sufrir acoso sexual?						
Medidas de Conciliación	Mujeres			Hombres		
	SI	NO	NO SABE	NO	SI	NO SABE
¿Se favorece la conciliación de la vida familiar y profesional?						
¿Conoce las medidas de conciliación que están disponibles?						

Plan de Igualdad en la Empresa	Mujeres			Hombres		
	SI	NO	NO SABE	NO	SI	NO SABE
¿Es necesario incorporar medidas que integren igualdad en la empresa?						
¿Ha recibido información sobre el Plan de Igualdad?						

ANEXO IV

Protocolo de actuación en casos de denuncia por acoso moral, sexual o por razón de sexo.

A4.0 ÍNDICE

A4.1 Histórico de modificaciones

A4.2 Principios fundamentales

A4.3 Definición de conceptos

A4.3.1 ➤ Acoso moral (mobbing)

A4.3.2 ➤ Acoso sexual

A4.4 Objetivo del protocolo

A4.5 Responsables de la elaboración del protocolo

A4.6 Responsables de la actualización

A4.7 Fecha de implantación y divulgación

A4.8 Ámbito de actuación

A4.9 Desarrollo del procedimiento

A4.10 Anexos

A4.11 Procedimiento de denuncia para situaciones de acoso moral, sexual o por razón de sexo para entregar a los trabajadores/as

A4.1.- HISTÓRICO DE MODIFICACIONES

Fecha De aprobación	Nº de revisiones	Motivo de la modificación
01- enero - 2019	01	<ul style="list-style-type: none">Primera versión del documento
02-enero-2020	02	<ul style="list-style-type: none">Revisión del documento

A4.2.- PRINCIPIOS FUNDAMENTALES

Conscientes de la necesidad de proteger los derechos fundamentales de la persona y, especialmente, su dignidad en el ámbito laboral, Suman Social S.L., en un rotundo compromiso con la normativa nacional y comunitaria, reconoce la necesidad de prevenir conductas de acoso en el trabajo, imposibilitando su aparición y, en su caso, erradicando todos aquellos comportamientos y factores organizativos que pongan de manifiesto conductas de acoso en el ámbito laboral.

La Dirección de Suman Social S.L. dentro de sus Políticas de Recursos Humanos tiene como objetivo garantizar con todas las medidas a su alcance un entorno laboral donde se respete la dignidad y libertad sexual de la persona como derecho fundamental.

Situaciones de acoso, ya sea moral, sexual o por razón de sexo repercuten en la salud de los trabajadores/as generando riesgos psicosociales que perjudican el estado de bienestar físico, psíquico y social de la persona, suponiendo añadidamente graves repercusiones para la organización, ya que un trabajador/a que sufre cualquier tipo de acoso en el trabajo perderá el verdadero valor añadido a su actividad laboral.

Como cumplimiento de la Directiva Europea 2000/78/CE sobre igualdad de trato en el empleo y la ocupación se ha visto modificada la legislación laboral para impedir la discriminación en el trabajo, incluyendo el acoso moral ("mobbing") y la no discriminación por orientación sexual.

Asimismo, Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres (LOIEMH) vino a transponer a nuestro ordenamiento jurídico lo relativo a los conceptos de acoso sexual y acoso por razón de sexo establecidos por la Directiva 2002/73/CEE, de reforma de la Directiva 76/207/CEE, 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 promoción profesionales y a las condiciones de trabajo.

El Estatuto de los Trabajadores contiene, a partir de la promulgación de la LOIEMH en marzo de 2007, una referencia explícita a ambos tipos de acoso. Según el nuevo art. 4.2 e) del ET, los trabajadores tienen derecho "al respeto de su intimidad y a la consideración debida a su dignidad, comprendida la protección frente al acoso por razón de origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual, y frente al acoso sexual y al acoso por razón de sexo".

Por otra parte, el art. 54.2 g) del ET incluye, entre las causas de despido disciplinario, "El acoso por razón de origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual y el acoso sexual o por razón de sexo al empresario o a las personas que trabajan en la empresa."

No podemos olvidar que tanto el acoso sexual como el acoso por razón de sexo se consideran en todo caso discriminatorios (art. 7.3 LOIEMH), y que el derecho a la igualdad es uno de los derechos

fundamentales que recoge nuestra Constitución (art. 14 CE), en congruencia con la numerosa legislación internacional al respecto.

También es necesario recordar que la Directiva Europea 2006/54/CE establece la implementación del principio de igualdad de oportunidades e igualdad de trato entre hombres y mujeres en el ámbito de empleo y ocupación.

Además, la LOIEMH establece expresamente que las empresas deberán promover condiciones de trabajo que eviten 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 (Art. 48.1 LOIEMH).

El presente protocolo tiene como objeto el establecimiento de compromisos por parte de Suman Social S.L. en orden a la información, prevención, mediación y supresión de conductas en materia de acoso en el trabajo, así como el establecimiento de un procedimiento interno, sumario y rodeado de las garantías de confidencialidad que la materia exige, con el fin de canalizar las quejas que puedan producirse y propiciar su solución.

Consciente de que la mejora de las condiciones de trabajo repercute tanto en la productividad como en el clima laboral, y considerando que las conductas constitutivas de acoso no perjudican únicamente a los trabajadores directamente afectados, sino que repercuten igualmente en su entorno más inmediato y en el conjunto de la empresa, Suman Social S.L. se compromete a prevenir los comportamientos constitutivos de acoso y afrontar las quejas que puedan producirse, de acuerdo a los siguientes principios:

- Toda persona tiene derecho a recibir un trato correcto, cortés, respetuoso y digno, y a que se respete su intimidad y su integridad física y moral, no pudiendo estar sometida bajo ninguna circunstancia, ya sea por nacimiento, raza, sexo, religión, opinión o cualquier otra condición o circunstancia personal o social, incluida su condición laboral, a tratos degradantes, humillantes y ofensivos.
 - Los trabajadores/as de Suman Social S.L. tienen derecho a una protección eficaz en materia de seguridad y salud en el trabajo, al que se asocia un correlativo deber de protección mediante la prevención de los riesgos derivados de su trabajo, incluidos los derivados de conductas de acoso.
 - Suman Social S.L., velará por el mantenimiento de un entorno laboral exento de riesgos y se compromete a adoptar las medidas necesarias, tanto organizativas como de formación e información, para prevenir la aparición de conductas de acoso en relación con el personal que presta sus servicios con relación de continuidad en la misma.
 - Con objeto de hacer posible la actuación ante cualquier tipo de conducta que pueda ser calificada como acoso, la empresa se compromete a establecer un procedimiento de solución de conflictos en materia de acoso, de libre acceso, en el que se salvaguardarán los derechos de los afectados en el necesario contexto de prudencia y confidencialidad, de forma que se establecerá una actuación mediadora que será dilucidada de forma sumaria por los cauces previstos en el presente Protocolo. Dicho procedimiento no sustituirá, ni interrumpirá, ni ampliará los plazos en las acciones administrativas o judiciales que pudieran corresponder en orden a la normativa vigente; de forma que se suspenderán las actuaciones del procedimiento recogido en el presente protocolo en el mismo momento en que se tenga noticia de la apertura
-

de procedimientos administrativos disciplinarios, demandas o querellas ante la jurisdicción competente.

- Los trabajadores que se consideren objeto de conductas de acoso tienen derecho, sin perjuicio de las acciones administrativas y judiciales que les correspondan, a plantear una queja que sea estudiada informalmente o a través del procedimiento previsto al efecto por la Comisión de Igualdad.
- Suman Social S.L., reconoce la importancia de desarrollar acciones formativas e informativas que ayuden a prevenir conductas de acoso y permitan garantizar un entorno de trabajo saludable, libre de este tipo de conductas. Una vez definido el procedimiento a seguir en estos casos, la Comisión de Igualdad informará y ofrecerá asesoramiento en esta materia.

A4.3.- DEFINICIÓN DE CONCEPTOS

A4.3.1.- ACOSO LABORAL O MORAL EN EL TRABAJO ("MOBBING")

"Comportamiento negativo entre compañeros/as o entre superiores o inferiores jerárquicos a causa del cual el afectado es objeto de acoso y ataque sistemático durante mucho tiempo de manera directa o indirecta, de parte de una o varias personas con el objeto y/o efecto de hacerle el vacío" (U.E. 14/05/2001).

Se trata, en definitiva, de la acción de hostigamiento hacia un trabajador con la finalidad de producir miedo, terror, desprecio o desánimo; es una violencia psicológica injustificada a través de actos negativos y hostiles en el ámbito laboral por parte de otro u otros compañeros, superiores o subalternos. Violencia que se produce de forma sistemática y recurrente durante un tiempo prolongado.

A Tipos de acoso moral

- A.1 Acoso vertical
 - A.1.1 Descendente: Presión ejercida por un superior/a sobre uno o varios subordinados/as.
 - A.1.2 Ascendente: Presión ejercida por un trabajador/a o grupo de trabajadores/as sobre un superior jerárquico.
- A.2 Acoso horizontal: Presión ejercida por un trabajador/a o grupo de trabajadores/as sobre un compañero/a.

B Conductas relacionadas con el acoso moral

- Actitudes que intentan impedir que el trabajador/a se exprese:
 - No permitir al trabajador que se exprese.
 - Criticar la vida privada.
 - Hacer llamadas telefónicas reiteradas para cualquier asunto.
 - Amenazar verbalmente o por escrito.
 - No hablarle.
 - Asignar un puesto de trabajo que le aleje y le aisle de sus compañeros.
 - Impedirle las relaciones personales con sus compañeros.
-

-
- Descrédito del trabajador/a frente a sus compañeros:
 - Murmurar y calumniarle o lanzar rumores sobre el trabajador/a.
 - Ridiculizar o reírse del trabajador/a.
 - Burlarse de su vida privada, sexo o religión.
 - Dirigirse al trabajador/a con gritos o tono intimidatorio.

 - Desacreditar el trabajo:
 - No confiarle tarea y/o acusarle de no realizar su trabajo.
 - Privar de ocupación y vigilar que no pueda encontrar alguna ocupación.
 - Exigir tareas innecesarias, absurdas o inútiles.
 - Dar tareas muy inferiores a sus competencias, apartando al trabajador/a de sus funciones de responsabilidad.
 - Ocasionar desperfectos en sus bienes, trabajo, taquilla, etc.
 - Insistir continuamente en que hace su trabajo mal o no lo hace.
 - Privar al trabajador/a de información básica para el desempeño adecuado de sus tareas.

Algunos de estos comportamientos no son muy significativos, sino que es su repetición y su intencionalidad de hacer daño a una persona lo que constituye el mobbing o acoso moral. En general son comportamientos verbales o conductuales encaminados a desestabilizar psíquicamente a la persona.

A4.3.2.- ACOSO SEXUAL

"Es la situación en la que se produce cualquier comportamiento verbal, no verbal o físico, no deseado, de índole sexual con el propósito o el efecto de atentar contra la persona, en particular cuando se crea un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante u ofensivo" (Directiva 2002/73/CE).

Son conductas de contenido sexual aquéllas que tengan como propósito o como resultado atentar contra la dignidad de una persona, sin necesidad de que haya intención.

A. Tipos de acoso sexual

A.1 Chantaje sexual: Se fuerza a una persona a elegir entre someterse a los requerimientos sexuales o perder o ser perjudicados ciertos beneficios o condiciones de trabajo. Se trata de un abuso de autoridad, de tal modo que se produce una situación en la que la negativa de una persona a una conducta de naturaleza sexual se utiliza explícita o implícitamente como base para una decisión que afecta al acceso de la persona a la formación profesional, al empleo continuado, a la promoción, al salario o cualquier otra decisión sobre el empleo.

A.2 Acoso sexual ambiental: Cuando existe una conducta que crea un ambiente de trabajo humillante, hostil, intimidatorio o amenazador para el acosado/a (por ejemplo: piropos, comentarios obscenos, comentarios relativos a la vida íntima, etc.).

Basta una única conducta para que se dé el acoso sexual.

Acoso por razón de sexo

“Cualquier comportamiento realizado en función del sexo de una persona, con el propósito o el efecto de atentar contra su dignidad y de crear un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo” (art. 7.2 LOIEMH).

Pueden ser actos de proyección general dirigidos a desvalorizar a uno de los géneros (por ejemplo, bromas o comentarios ofensivos sobre la capacidad intelectual de las mujeres o de los hombres). También puede presentarse de forma individual, como, por ejemplo, la creación de un ambiente hostil contra el único hombre o mujer del centro de trabajo.

En el caso del acoso por razón de sexo, se exige una pluralidad o reiteración de comportamiento lesivo.

Conductas relacionadas con el concepto de acoso sexual o acoso por razón de sexo a título enunciativo:

- Realizar insinuaciones sexuales, ya sea por directores, mandos intermedios, compañeros de trabajo, clientes o terceras personas.
- La aceptación o el rechazo de insinuaciones sexuales como base para decisiones laborales.
- El contacto físico deliberado y no solicitado o un acercamiento físico excesivo innecesario. Por ejemplo, toqueteos, caricias, abrazos, pellizcos, besos... no deseados.
- Comentarios o gestos repetitivos de carácter sexual acerca del cuerpo, la apariencia, el estilo de vida u orientación sexual del trabajador/a.
- Llamadas telefónicas, cartas o mensajes de correo electrónico de contenido sexual ofensivo.
- Insultos, observaciones, bromas o insinuaciones explícitas de carácter sexual.
- Invitaciones persistentes para participar en actividades sociales pese a que la persona haya dejado claro que resultan inoportunas.
- Solicitud de favores sexuales a sabiendas de que no son deseados.
- Ofrecimiento de favores sexuales, expectativas o promociones a cambio de contrapartidas sexuales.
- Pedir reiteradamente citas, propuestas sexuales, preguntas sobre la vida sexual.

A4.4.- OBJETIVOS DEL PROTOCOLO

1º. Garantizar para Suman Social S.L., un ambiente moral exento de cualquier tipo de acoso tanto moral, sexual o por razón de sexo, para sus trabajadores y trabajadoras.

2º. Evitar riesgos psicosociales en trabajadores/as derivados de comportamientos de acoso, asegurando una protección eficaz en materia de seguridad y salud en el trabajo.

3º. Establecer un procedimiento de actuación para casos de acoso que garantice la confidencialidad del trabajador/a afectado, así como un seguimiento adecuado para las acciones y medidas a adoptar que de la aplicación del mismo se deriven.

A4.5.- RESPONSABLES DE LA ELABORACIÓN DEL PROTOCOLO

Este manual ha sido elaborado por la Comisión de Igualdad de Suman social S.L., como procedimiento a seguir en los casos de denuncia de los trabajadores/as por motivos de acoso moral, sexual o por razón de sexo.

A4.6.- RESPONSABLES DE LA ACTUALIZACIÓN

La Comisión de Igualdad será la encargada de actualizar este manual de procedimiento, siempre que se valoren posibles mejoras en su aplicación.

A4.7.- FECHA DE IMPLANTACIÓN Y DIVULGACIÓN

Este protocolo se incorporará al Plan de Igualdad de Suman Social S.L. y se implantará la actualización del mismo desde su firma por la Comisión de Igualdad. Una vez firmado y ratificado por todos los miembros de la Comisión de Igualdad, desde el Departamento de RR.HH. se realizarán las acciones pertinentes para informar a cada trabajador/a de la implantación del presente Protocolo y la opción de poder usarlo tanto si tienen conocimiento como si son víctimas de comportamientos de acoso.

A4.8.- ÁMBITO DE ACTUACIÓN

Todo trabajador/a de Suman Social S.L., independientemente del tipo de contrato laboral, tiene la opción de iniciar el presente procedimiento siempre que se sienta víctima de una situación de acoso moral, sexual o por razón de sexo.

A4.9.- DESARROLLO DEL PROCEDIMIENTO

Creación de la Comisión Anti-acoso y figura del Mediador/a

Con el objetivo de garantizar la confidencialidad y absoluta objetividad en el tratamiento en situaciones de acoso, Comisión de Igualdad ha considerado la creación de una Comisión Anti-acoso y la figura del Mediador/a. Dicha comisión estará formada por cuatro personas elegidas por la Comisión de Igualdad, pudiendo formar parte en ambas comisiones. Todos los miembros que constituyen esta Comisión tienen la obligación de garantizar en todo momento, la confidencialidad absoluta de los hechos denunciados.

En el acta de constitución de la Comisión se designarán los cargos de Presidente/a, Secretario/a y vocales, así como quien de estas cuatro personas representa la figura del Mediador/a. La designación se hará de forma escrita según formulario establecido y deberá ser firmada por cada uno/a de sus miembros como trabajadores/as designados para tal fin, asumiendo sus deberes y obligaciones.

La Comisión se reunirá de forma ordinaria siempre que el mediador/a así lo determine bien con motivo de las denuncias e investigaciones de acoso que se presenten bien para cualquier otro motivo en relación a otras circunstancias motivadas por la política de la empresa en esta materia y en las que deba participar la Comisión. Podrán reunirse de forma extraordinaria siempre que lo solicite uno de los miembros o con motivo de circunstancias que se presenten y sean consideradas de carácter excepcional.

Funciones de la Comisión Anti-acoso:

- Garantizar la confidencialidad absoluta de los hechos denunciados.
- Realizar el seguimiento e investigación de la denuncia de forma objetiva y neutra.
- Tomar medidas cautelares atendiendo a la gravedad del caso y circunstancia del trabajador/a.
- Proponer la colaboración de medios externos cuando fuese necesario, pudiendo contar con el apoyo del Servicio de la Asesoría Jurídica.
- Elaborar un informe final donde aparecerán los datos e informaciones recabadas conclusiones, así como la resolución y medidas a adoptar, incluidas las posibles sanciones.
- Evaluar anualmente los resultados de la aplicación del protocolo para valorar opciones de mejora.
- Colabora en las políticas de RR.HH. en materia de acoso.

Funciones del Mediador/a de la Comisión Anti-acoso:

- Informará de forma inmediata, actuando con absoluta discreción, a la Comisión Anti-acoso y a la Dirección de RR.HH., del comunicado de denuncia, no excediéndose de 5 días hábiles desde la comunicación por parte del trabajador/a de su situación de acoso.
 - Establecerá una fecha de reunión para la Comisión que no excederá de 7 días hábiles a la comunicación por parte del trabajador/a de su situación de acoso.
 - Elaborar un informe que presentará a la Comisión, en la fecha anteriormente señalada, donde hará constar:
 - Situación
 - Hechos denunciados
 - Personas implicadas
 - Pasos a seguir en la investigación; entrevista con la persona denunciante, que no excederá de 10 días hábiles desde el comunicado de su denuncia, entrevista con los demás trabajadores/as del departamento, obtener cualquier información que verifique o no los hechos denunciados, etc. pudiendo estar presente a lo largo de la investigación o en los momentos que la Comisión Anti-acoso determine, algún otro miembro de la misma.
-

-
- Una vez recabada toda la información establecerá nuevamente una fecha de reunión donde presentará el resultado final y conclusiones; información obtenida, verificación o no de los hechos denunciados, etc.

Podrá propiciar reuniones entre las partes implicadas, con el objeto de alcanzar una solución a través del diálogo con la mediación si así se considera necesario de expertos en la materia requeridos por él o por la Comisión. También podrá citar a los responsables o superiores inmediatos de los trabajadores afectados.

- Elevará a la Dirección de RR.HH. las conclusiones y acciones a realizar para su aprobación por la misma.
- Comprobará el cumplimiento de fechas establecidas, cumplimiento de las medidas adoptadas y seguimiento del trabajador/a afectado.

Procedimiento a seguir en caso de acoso moral, sexual o por razón de sexo

Comunicación a la figura del Mediador/a

Cualquier trabajador/a que considere encontrarse en situación de acoso ya sea de tipo moral (mobbing)/sexual o por razón de sexo podrá notificar dicha circunstancia, de forma escrita utilizando cualquier medio disponible, a la persona que represente la figura del Mediador/a dentro de la Comisión Anti-acoso.

Si, en caso excepcional, esta figura se viera implicada en comportamientos no adecuados y por tanto pudiera ser sujeto de la denuncia, la comunicación de los hechos, podrá hacerse a cualquier otro miembro de la Comisión quedando de forma inmediata excluido de esta Comisión, del mismo modo se actuará para cualquier otro miembro perteneciente a la misma.

Así mismo la relación nominal y forma de contacto con los miembros que constituyen esta Comisión Anti-acoso quedara reflejada de forma escrita en este documento mediante el listado correspondiente.

La denuncia de acoso, formulada por escrito, deberá contener para ser considerada, la siguiente información:

- Datos personales de la persona denunciante, así como Dpto. al que pertenece y puesto de trabajo actual que ocupa.
- Datos de la persona o personas denunciadas, que presuntamente están cometiendo el acoso, así como Dpto. al que pertenecen y puestos que ocupan.
- Descripción y fechas aproximadas de los hechos o inicio de los mismos.
- Información adicional que pueda resultar importante para la investigación de los hechos.
- Firma del denunciante.

Existe un modelo de escrito de denuncia para aquellos trabajadores y trabajadoras que deseen utilizarlo.

Adjunto a esta denuncia escrita el trabajador/a deberá entregar el documento de consentimiento firmado, según lo establecido en el artículo 11 de la Ley Orgánica 15/1999 de diciembre de Protección de Datos de carácter personal y de conformidad con el Protocolo establecido en la Empresa para casos de acoso.

- La denuncia se presentará por escrito acompañada del documento firmado de consentimiento descrito anteriormente y siguiendo el presente procedimiento establecido.
- Para la resolución de la denuncia no se excederá de los 60 días hábiles desde la fecha de comunicación de la misma.
- En el caso de la persona denunciada, como autora presunta de llevar a cabo estos comportamientos, le será comunicado el inicio del proceso de investigación de la Comisión Anti-acoso, por parte de la Dirección de RR.HH.

A4.10.- ANEXOS

- Anexo I. Documento de designación individual de trabajadores/as para la comisión anti-acoso.
 - Anexo II. Relación nominal integrantes de la Comisión
 - Anexo III. Modelo de denuncia de acoso
 - Anexo IV. Documento de consentimiento de comunicación de datos
-

Anexo I. Documento de designación individual de trabajadores/as para la comisión anti-acoso.

DESIGNACIÓN DE TRABAJADORES/AS PARA LA COMISIÓN ANTI-ACOSO

En..... a de 20.....

La Comisión de Igualdad de Suman Social S.L. ha tenido a bien designar al trabajador/a:

Don/Dña. D.N.I.,

con su pleno consentimiento, como miembro de la Comisión Anti-acoso creada con el objetivo de garantizar la confidencialidad y absoluta objetividad en el tratamiento en situaciones de acoso.

Siendo las funciones referidas a esta designación las que a continuación se describen, las cuales deberá ejercer junto con el resto de miembros, dentro de esta Comisión:

Funciones de la Comisión Anti-acoso

- ✓ Garantizar la confidencialidad absoluta de los hechos denunciados
- ✓ Realizar el seguimiento e investigación de la denuncia de forma objetiva y neutra.
- ✓ Tomar medidas cautelares atendiendo a la gravedad del caso y circunstancia del trabajador.
- ✓ Proponer la colaboración de medios externos cuando fuese necesario
- ✓ Elaborar un informe final donde aparecerá: los datos e informaciones recabadas conclusiones, así como la resolución y medidas a adoptar, incluidas las posibles sanciones.
- ✓ Evaluar anualmente los resultados de la aplicación del protocolo para valorar opciones de mejora.
- ✓ Colaborar en las Políticas de Recursos Humanos en materia de acoso.

Y para que así conste, a todos los efectos,

Responsable de la Comisión de Igualdad

El/la Trabajador/a

Fdo.

Fdo.

Anexo II. Relación nominal integrantes de la Comisión

CARGO	NOMBRE Y APELLIDOS	E-MAIL	TELÉFONO
PRESIDENTE/A	Dña. Verónica Ramos Roso	vramos@suman.es	680 596 248
SECRETARIO/A	Dª. María Redondo Merchán	mredondo@suman.es	606 197 213
VOCAL	Dª Rosa Leal Blasco	rleal@suman.es	680 45 18 50
VOCAL	Dª Francis de Miguel	fmiguel@suman.es	943 22 40 10

Miembro de la Comisión designado Mediador/a

CARGO	NOMBRE Y APELLIDOS	E-MAIL	TELÉFONO
MEDIADOR	Dña. Verónica Ramos Roso	vramos@suman.es	680 596 248

Representante legal de los trabajadores

NOMBRE Y APELLIDOS	E-MAIL	TELÉFONO
Dª María Gonzalbez Valles	mariagonzalbez@icloud.com	640 225 876

Anexo III. Modelo de denuncia de Acoso

DOCUMENTO MODELO DE DENUNCIA

En..... a de 20.....

Al Mediador/a y Comisión Anti-acoso

Don/Dña. D.N.I.,

trabajador/a de Suman Social S.L. de la Delegación de:,

actualmente desarrollando mis funciones como

para el cliente/servicio

comparezco ante esta Comisión,

COMUNICANDO:

I. Que por medio del presente formulo DENUNCIA por escrito con motivo de la circunstancia personal a la que me veo sometido/a por parte de Don/Dña.:

.....

actualmente desarrollando mis funciones como

para el cliente/servicio

II. Que los hechos en los que se basa la siguiente denuncia son los siguientes:

III. Que estimo que los hechos relatados constituyen una situación de acoso sexual, por razón de sexo o moral (mobbing).

En su virtud,

SOLICITO AL MEDIADOR/A Y A LA COMISIÓN ANTI-ACOSO

Que tenga por presentado este documento de denuncia y se proceda a la averiguación y comprobación de los hechos, para que, tras los trámites oportunos, se dé una solución a tales circunstancias.

Y para que así conste,

Fdo. El trabajador/a

Anexo IV Documento de Consentimiento de Comunicación de Datos

DOCUMENTO DE CONSENTIMIENTO COMUNICACIÓN DE DATOS

En a de 20

Por una parte, D/Dña. D.N.I.,
con domicilio en (en adelante
trabajador/a) y por otra Don/Dña.
(en adelante Mediador/a) designado en acta de la Comisión Anti-acoso en calidad de Mediador/a tal
como recoge el Protocolo de actuación de Suman Social S.L. para casos de denuncia de acoso.

ACUERDAN:

Qué según lo establecido en el Art. 11 de la Ley Orgánica 15/1999 del 13 de diciembre, de protección de datos de carácter personal y de conformidad al Protocolo establecido, El/la trabajador/a consiente para que el Mediador/a haga llegar los datos e información recabados en el proceso de investigación de denuncia de acoso presentado por el interesado/a, a la Comisión Anti-acoso, tal y como establece en sus funciones el Protocolo establecido en la Empresa para estos casos.

El Mediador/a garantiza que la utilización de los datos facilitados por el trabajador/a respetará su confidencialidad y se compromete a no hacer uso de los mismos con cualquier otra finalidad diferente.

Y para que así conste, a todos los efectos,

El Mediador/a

El/la Trabajador/a

Fdo.

Fdo.

A4.11.- Procedimiento de denuncia para situaciones de acoso moral, sexual o por razón de sexo para entregar a los trabajadores/as

Principios fundamentales

Conscientes de la necesidad de proteger los derechos fundamentales de la persona y, especialmente, su dignidad en el ámbito laboral, Suman Social S.L., en un rotundo compromiso con la normativa nacional y comunitaria, Se reconoce la necesidad de prevenir conductas de acoso en el trabajo, imposibilitando su aparición y, en su caso, erradicando todos aquellos comportamientos y factores organizativos que pongan de manifiesto conductas de acoso en el ámbito laboral.

La Dirección de Suman Social S.L. dentro de sus Políticas de Recursos Humanos tiene como objetivo garantizar con todas las medidas a su alcance un entorno laboral donde se respete la dignidad y libertad sexual de la persona como derecho fundamental.

Situaciones de acoso, ya sea moral, sexual o por razón de sexo repercuten en la salud de los trabajadores/as generando riesgos psicosociales que perjudican el estado de bienestar físico, psíquico y social de la persona, suponiendo añadidamente graves repercusiones para la organización, ya que un trabajador/a que sufre cualquier tipo de acoso en el trabajo perderá el verdadero valor añadido a su actividad laboral.

Como cumplimiento de la Directiva Europea 2000/78/CE sobre igualdad de trato en el empleo y la ocupación se ha visto modificada la legislación laboral para impedir la discriminación en el trabajo, incluyendo el acoso moral ("mobbing") y la no discriminación por orientación sexual. Asimismo, Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres (LOIEMH) vino a transponer a nuestro ordenamiento jurídico lo relativo a los conceptos de acoso sexual y acoso por razón de sexo establecidos por la Directiva 2002/73/CEE, de reforma de la Directiva 76/207/CEE, 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 promoción profesionales y a las condiciones de trabajo.

El Estatuto de los Trabajadores contiene, a partir de la promulgación de la LOIEMH en marzo de 2007, una referencia explícita a ambos tipos de acoso. Según el nuevo art. 4.2e del ET, los trabajadores tienen derecho *"al respeto de su intimidad y a la consideración debida a su dignidad, comprendida la protección frente al acoso por razón de origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual, y frente al acoso sexual y al acoso por razón de sexo"*.

Por otra parte, el art. 54.2g del ET incluye, entre las causas de despido disciplinario, *"El acoso por razón de origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual y el acoso sexual o por razón de sexo al empresario o a las personas que trabajan en la empresa"*.

No podemos olvidar que tanto el acoso sexual como el acoso por razón de sexo se consideran en todo caso discriminatorios (art. 7.3 LOIEMH), y que el derecho a la igualdad es uno de los derechos

fundamentales que recoge nuestra Constitución (art. 14 CE), en congruencia con la numerosa legislación internacional al respecto.

También es necesario recordar que la Directiva Europea 2006/54/CE establece la implementación del principio de igualdad de oportunidades e igualdad de trato entre hombres y mujeres en el ámbito de empleo y ocupación.

Además, la LOIEMH establece expresamente que las empresas deberán promover condiciones de trabajo que eviten 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 (Art. 48.1 LOIEMH).

El presente protocolo tiene como objeto el establecimiento de compromisos por parte de Suman Social S.L. en orden a la información, prevención, mediación y supresión de conductas en materia de acoso en el trabajo, así como el establecimiento de un procedimiento interno, sumario y rodeado de las garantías de confidencialidad que la materia exige, con el fin de canalizar las quejas que puedan producirse y propiciar su solución.

Consciente de que la mejorar de las condiciones de trabajo repercuten tanto en la productividad como en el clima laboral, y considerando que las conductas constitutivas de acoso no perjudican únicamente a los trabajadores directamente afectados, sino que repercuten igualmente en su entorno más inmediato y en el conjunto de la empresa, Suman social S.L. se compromete a prevenir los comportamientos constitutivos de acoso y afrontar las quejas que puedan producirse, de acuerdo a los siguientes principios:

- Toda persona tiene derecho a recibir un trato correcto, cortés, respetuoso y digno, y a que se respete su intimidad y su integridad física y moral, no pudiendo estar sometida bajo ninguna circunstancia, ya sea por nacimiento, raza, sexo, religión, opinión o cualquier otra condición o circunstancia personal o social, incluida su condición laboral, a tratos degradantes, humillantes y ofensivos.
 - Los trabajadores/as de Suman Social S.L. tienen derecho a una protección eficaz en materia de seguridad y salud en el trabajo, al que se asocia un correlativo deber de protección mediante la prevención de los riesgos derivados de su trabajo, incluidos los derivados de conductas de acoso.
 - Suman Social S.L. velará por el mantenimiento de un entorno laboral exento de riesgos y se compromete a adoptar las medidas necesarias, tanto organizativas como de formación e información, para prevenir la aparición de conductas de acoso en relación con el personal que presta sus servicios con relación de continuidad en la misma.
-

-
- Con objeto de hacer posible la actuación ante cualquier tipo de conducta que pueda ser calificada como acoso, la empresa se compromete a establecer un procedimiento de solución de conflictos en materia de acoso, de libre acceso, en el que se salvaguardarán los derechos de los afectados en el necesario contexto de prudencia y confidencialidad, de forma que se establecerá una actuación mediadora que será dilucidada de forma sumaria por los cauces previstos en el presente Protocolo. Dicho procedimiento no sustituirá, ni interrumpirá, ni ampliará los plazos en las acciones administrativas o judiciales que pudieran corresponder en orden a la normativa vigente; de forma que se suspenderán las actuaciones del procedimiento recogido en el presente protocolo en el mismo momento en que se tenga noticia de la apertura de procedimientos administrativos disciplinarios, demandas o querellas ante la jurisdicción competente.
 - Los trabajadores que se consideren objeto de conductas de acoso tienen derecho, sin perjuicio de las acciones administrativas y judiciales que les correspondan, a plantear una queja que sea estudiada informalmente o a través del procedimiento previsto al efecto de la Comisión de Igualdad.
 - Suman Social S.L., reconoce la importancia de desarrollar acciones formativas e informativas que ayuden a prevenir conductas de acoso y permitan garantizar un entorno de trabajo saludable, libre de este tipo de conductas. Una vez definido el procedimiento a seguir en estos casos, la Comisión de Igualdad informará y ofrecerá asesoramiento en esta materia.

¿Qué entendemos por acoso moral, sexual o por razón de sexo?

- Acoso laboral o moral en el trabajo ("Mobbing")

"Comportamiento negativo entre compañeros/as o entre superiores o inferiores jerárquicos a causa del cual el afectado es objeto de acoso y ataque sistemático durante mucho tiempo de manera directa o indirecta, de parte de una o varias personas con el objeto y/o efecto de hacerle el vacío" (U.E. 14/05/2001).

Se trata, en definitiva, de la acción de hostigamiento hacia un trabajador con la finalidad de producir miedo, terror, desprecio o desánimo; es una violencia psicológica injustificada a través de actos negativos y hostiles en el ámbito laboral por parte de otro u otros compañeros, superiores o subalternos. Violencia que se produce de forma sistemática y recurrente durante un tiempo prolongado.

1. Tipos de acoso moral

- Acoso vertical
 - Descendente: Presión ejercida por un superior/a sobre uno o varios subordinados/as.
 - Ascendente: Presión ejercida por un trabajador/a o grupo de trabajadores/as sobre un superior jerárquico.
- Acoso horizontal: Presión ejercida por un trabajador/a o grupo de trabajadores/as sobre un compañero/a.

2. Conductas relacionadas con el acoso moral

- Actitudes que intentan impedir que el trabajador/a se exprese:
 - No permitir al trabajador que se exprese.
 - Criticar la vida privada.
 - Hacer llamadas telefónicas reiteradas para cualquier asunto.
 - Amenazar verbalmente o por escrito.

 - No hablarle.
 - Asignar un puesto de trabajo que le aleje y le aisle de sus compañeros.
 - Impedirle las relaciones personales con sus compañeros.
 - Descrédito del trabajador/a frente a sus compañeros:
 - Murmurar y calumniarle o lanzar rumores sobre el trabajador/a.
 - Ridiculizar o reírse del trabajador/a.
 - Burlarse de su vida privada, sexo o religión.
 - Dirigirse al trabajador/a con gritos o tono intimidatorio.
 - Desacreditar el trabajo
 - No confiarle tarea y/o acusarle de no realizar su trabajo.
 - Privar de ocupación y vigilar que no pueda encontrar alguna ocupación.
 - Exigir tareas innecesarias, absurdas o inútiles
 - Dar tareas muy inferiores a sus competencias, apartando al trabajador/a de sus funciones de responsabilidad.
 - Ocasionar desperfectos en sus bienes, trabajo, taquilla, etc.
 - Insistir continuamente en que hace su trabajo mal o no lo hace.
 - Privar al trabajador/a de información básica para el desempeño adecuado de sus tareas.
-

Algunos de estos comportamientos no son muy significativos, sino que es su repetición y su intencionalidad de hacer daño a una persona lo que constituye el mobbing o acoso moral. En general son comportamientos verbales o conductuales encaminados a desestabilizar psíquicamente a la persona.

- Acoso sexual

"Es la situación en la que se produce cualquier comportamiento verbal, no verbal o físico, no deseado, de índole sexual con el propósito o el efecto de atentar contra la persona, en particular cuando se crea un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante u ofensivo" (Directiva 2002/73/CE).

Son conductas de contenido sexual aquéllas que tengan como propósito o como resultado atentar contra la dignidad de una persona, sin necesidad de que haya intención.

- Tipos de acoso sexual

- Chantaje sexual: Se fuerza a una persona a elegir entre someterse a los requerimientos sexuales o perder o ser perjudicados ciertos beneficios o condiciones de trabajo. Se trata de un abuso de autoridad, de tal modo que se produce una situación en la que la negativa de una persona a una conducta de naturaleza sexual se utiliza explícita o implícitamente como base para una decisión que afecta al acceso de la persona a la formación profesional, al empleo continuado, a la promoción, al salario o cualquier otra decisión sobre el empleo.

- Acoso sexual ambiental: Cuando existe una conducta que crea un ambiente de trabajo humillante, hostil, intimidatorio o amenazador para el acosado/a (por ejemplo: piropos, comentarios obscenos, comentarios relativos a la vida íntima, etc).

Basta una única conducta para que se dé el acoso sexual.

- Acoso por razón de sexo

"Cualquier comportamiento realizado en función del sexo de una persona, con el propósito o el efecto de atentar contra su dignidad y de crear un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo" (art. 7.2 LOIEMH).

Pueden ser actos de proyección general dirigidos a desvalorizar a uno de los géneros (por ejemplo, bromas o comentarios ofensivos sobre la capacidad intelectual de las mujeres o de los hombres). También puede presentarse de forma individual, como, por ejemplo, la creación de un ambiente hostil contra el único hombre o mujer del centro de trabajo.

En el caso del acoso por razón de sexo, se exige una pluralidad o reiteración de comportamiento lesivo.

Conductas relacionadas con el concepto de acoso sexual o acoso por razón de sexo a título enunciativo:

- Realizar insinuaciones sexuales, ya sea por directores, mandos intermedios, compañeros de trabajo, clientes o terceras personas.
 - La aceptación o el rechazo de insinuaciones sexuales como base para decisiones laborales.
-

-
- El contacto físico deliberado y no solicitado o un acercamiento físico excesivo innecesario. Por ejemplo, toqueteos, caricias, abrazos, pellizcos, besos... no deseados.
 - Comentarios o gestos repetitivos de carácter sexual acerca del cuerpo, la apariencia, el estilo de vida u orientación sexual del trabajador/a.
 - Llamadas telefónicas, cartas o mensajes de correo electrónico de contenido sexual ofensivo.
 - Insultos, observaciones, bromas o insinuaciones explícitas de carácter sexual.
 - Invitaciones persistentes para participar en actividades sociales pese a que la persona haya dejado claro que resultan inoportunas.
 - Solicitud de favores sexuales a sabiendas de que no son deseados.
 - Ofrecimiento de favores sexuales, expectativas o promociones a cambio de contrapartidas sexuales.
 - Pedir reiteradamente citas, propuestas sexuales, preguntas sobre la vida sexual.

Cómo proceder en caso de sentirnos víctimas de acoso

Con el objetivo de garantizar la confidencialidad y absoluta objetividad en el tratamiento en situaciones de acoso, la Comisión de Igualdad ha considerado la creación de una Comisión Anti-acoso y la figura del Mediador/a. Todos los miembros que constituyen esta Comisión tienen la obligación de garantizar en todo momento, la confidencialidad absoluta de los hechos denunciados.

Si Vd. desea información complementaria en relación a la constitución, funcionamiento y reglamento de esta Comisión podrá solicitarla a la Comisión de Igualdad a través de la siguiente dirección de correo electrónico, info@suman.es

- Comunicación a la figura del Mediador/a

Cualquier trabajador/a que considere encontrarse en situación de acoso ya sea de tipo moral, sexual o por razón de sexo podrá notificar dicha circunstancia, de forma escrita utilizando cualquier medio disponible a la persona que representa la figura del mediador/a dentro de la Comisión Anti-acoso.

La relación nominal y forma de contacto con los miembros que constituyen esta Comisión Anti-acoso se recogen de forma escrita en este documento mediante el listado correspondiente.

- (Anexo I) Listado nominal de integrantes de la Comisión y figura del Mediador/a

Así mismo, indicarle que, existe un modelo de escrito de denuncia para aquellos trabajadores/as que deseen utilizarlo.

Si, en caso excepcional, la figura del mediador/a se viera implicado en comportamientos no adecuados y por tanto pudiera ser sujeto de la denuncia, la comunicación de los hechos podrá hacerse a cualquier otro miembro de la Comisión quedando este, de forma inmediata excluido de esta Comisión, del mismo modo se actuará para cualquier otro miembro perteneciente a la misma.

- Contenido de la denuncia

La denuncia de acoso que Vd. realice, será formulada por escrito y deberá contener, para ser considerada, la siguiente información:

-
- Datos personales de la persona denunciante, así como Departamento. al que pertenece y puesto de trabajo actual que ocupa.
 - Datos de la persona o personas denunciadas, que presuntamente están cometiendo el acoso, así como Dpto. al que pertenecen y puestos que ocupan.
 - Descripción y fechas aproximadas de los hechos o inicio de los mismos.
 - Información adicional que pueda resultar importante para la investigación de los hechos.
 - Firma del denunciante.

Adjunto a esta denuncia escrita el trabajador/a deberá entregar el documento de consentimiento³ firmado, según lo establecido en el artículo 11 de la Ley Orgánica 15/1999 de diciembre de Protección de Datos de carácter personal y de conformidad con el Protocolo establecido en la Empresa para casos de acoso.

- (Anexo II) Modelo denuncia
- (Anexo III) Documento de consentimiento de comunicación de datos

D. Aspectos a tener en cuenta

- La denuncia se presentará por escrito acompañada del documento firmado de consentimiento descrito anteriormente y siguiendo el presente procedimiento establecido.
 - Para la resolución de la denuncia no se excederá de los 60 días hábiles desde la fecha de comunicación de la misma.
 - En el caso de la persona denunciada, como presunta autora de llevar a cabo estos comportamientos de acoso, le será comunicado el inicio del proceso de investigación de la Comisión anti-acoso por parte de la Dirección de RR.HH.
-

