

ADMINISTRACIÓN AUTONÓMICA

Número 879/20

JUNTA DE CASTILLA Y LEÓN

OFICINA TERRITORIAL DE TRABAJO

RESOLUCIÓN, DE 18 DE MAYO DE 2020, DE LA OFICINA TERRITORIAL DE TRABAJO DE LA DELEGACIÓN TERRITORIAL DE LA JUNTA DE CASTILLA Y LEÓN EN ÁVILA POR LA QUE SE DISPONE LA INSCRIPCIÓN EN EL REGISTRO DE CONVENIOS Y ACUERDOS COLECTIVOS DE TRABAJO Y LA PUBLICACIÓN EN EL BOLETÍN OFICIAL DE LA PROVINCIA DE ÁVILA DEL “PLAN DE IGUALDAD” DE LA EMPRESA “AVANZA MOVILIDAD URBANA, S.L.U., PARA SU CENTRO DE TRABAJO EN ÁVILA”.

Con fecha 30 de abril de 2020, y de conformidad a lo dispuesto en los arts. 45 y 46 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, y el art. 2.1.f/ del Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo, se presentó solicitud de inscripción en este Registro del PLAN DE IGUALDAD de la empresa “AVANZA MOVILIDAD URBANA, S.L.U., para su centro de trabajo en Ávila”, suscrito por los representantes de la empresa y de los trabajadores. Examinados el texto del Plan de Igualdad y la documentación aportada, en base a lo dispuesto en los arts. 8.2 del R.D. 713/2010 y 71.1 de la Ley 39/2015, de 1 de octubre, del Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas, con fecha 6 de mayo de 2020 se requirió al solicitante al objeto de que se subsanase la irregularidad detectada, este requerimiento es atendido con fecha 18 de mayo de 2020.

Por lo expuesto, y de conformidad con lo establecido en el art. 8 del R.D. 713/2010, en el Real Decreto 831/1995, de 30 de mayo, sobre traspaso de funciones y servicios de la Administración del Estado a la Comunidad de Castilla y León (ejecución de la legislación laboral) y en la Orden EYH/1139/2017, de 20 de diciembre de 2017, por la que se desarrolla la estructura orgánica y se definen las funciones de las Oficinas Territoriales de Trabajo de las Delegaciones Territoriales de la Junta de Castilla y León, esta Oficina Territorial de Trabajo.

ACUERDA

Primero. Inscribir el PLAN DE IGUALDAD de la empresa “AVANZA MOVILIDAD URBANA, S.L.U., para su centro de trabajo en Ávila” en el correspondiente Registro de este Organismo, con notificación a la Comisión Negociadora.

Segundo. Disponer su publicación en el Boletín Oficial de la Provincia.

Ávila, 20 de mayo de 2020.

El Jefe de la Oficina Territorial de Trabajo de Ávila,
Francisco Javier Muñoz Retuerce.



PLAN DE IGUALDAD DE OPORTUNIDADES ENTRE

MUJERES Y HOMBRES

01/01/2020

pág. 1



INDICE

I. IDENTIFICACIÓN DE LA EMPRESA

II. OBJETIVO GENERAL DEL PLAN

III. ALCANCE DEL PLAN

- Ámbito de aplicación
- Vigencia del Plan

IV. ANALISIS

V. ACCIONES

VI. SEGUIMIENTO Y EVALUACION

VII. ANEXOS

- Anexo I – Protocolo Acoso Sexual.

pág. 2



I. IDENTIFICACION DE LA EMPRESA

RAZÓN SOCIAL: AVANZA MOVILIDAD URBANA, SLU
FORMA JURÍDICA: SOCIEDAD LIMITADA UNIPERSONAL
ACTIVIDAD: TRANSPORTE PÚBLICO DE VIAJEROS POR CARRETERA
CENTRO DE TRABAJO, EN LA LOCALIDAD DE ÁVILA

1. C/ RIO PISUERGA, 58. PI LAS HERVENCIAS- FASE II

CIF: B79072823
CCC: 05103093612

CONVENIO COLECTIVO DE LA EMPRESA "CORPORACION
ESPANOLA DE TRANSPORTE, S.A. - Transporte Urbano de
Viajeros en la Ciudad de Avila". (Codigo: 05000552012005)

II. OBJETIVO GENERAL DEL PLAN

El art. 14 de la Constitución establece el derecho a la igualdad y a la no discriminación por razón de sexo. Así mismo el principio de igualdad de trato entre mujeres y hombres fuera del mercado laboral es conocido por la Directiva 2004/113/CE del Consejo, del 13 de diciembre de 2004, cuyo objeto es crear un marco para luchar contra la discriminación basada en el sexo, en el acceso y suministro a los bienes y servicios con el fin de hacer efectivo el principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres en los Estados miembros.

El principio de igualdad de trato entre mujeres y hombres, proclamado por el art. 3 de la Ley Orgánica para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, supone la ausencia de toda discriminación directa o indirecta, por razón de sexo, especialmente, las derivadas de la maternidad, la asunción de obligaciones familiares y el estado civil. El art. 45 de la Ley Orgánica establece la obligación de la empresas a respetar la igualdad de trato y de oportunidades en el ámbito laboral, y, con esta finalidad deberán adoptar medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre mujeres y hombres, medidas que deberán negociar, y en su caso acordar con los representantes legales de los trabajadores y trabajadoras en la forma que se determine en la legislación laboral, y en el caso de empresas de más de doscientos cincuenta personas, las medidas de igualdad, deberán dirigirse a la elaboración y aplicación de un Plan de igualdad, con un alcance y contenido que viene delimitado por el art. 46 de la Ley.



Con fecha 13 de diciembre de 2019, quedó constituida la COMISIÓN DE IGUALDAD DE AVANZA MOVILIDAD URBANA, SLU, en el centro de trabajo de Ávila, constituida por tres representantes de los trabajadores, y 2 en representación de la empresa, fijando como cometidos, entre otros, los siguientes:

- Velar para que tanto las mujeres como los hombres gocen de igualdad de oportunidades en cuanto al acceso al empleo, clasificación profesional, formación, promoción y ordenación del tiempo de trabajo.
- Velar porque se pague por la prestación de un trabajo de igual valor la misma remuneración, satisfecha directa o indirectamente, y cualquiera que sea su naturaleza, salarial o extrasalarial, sin que pueda producirse discriminación alguna, por razón de sexo en ninguno de los elementos o condiciones de aquella.
- Para garantizar el principio de no discriminación, la Comisión realizará un seguimiento de las posibles discriminaciones directas o indirectas, favoreciendo el principio de igualdad a través de acciones positivas.
- Con el objetivo de lograr el principio de integración, de igualdad y no discriminación y lograr una participación más equilibrada de hombres y mujeres, a través de la elaboración de un Plan de Igualdad de oportunidades, se realizará un diagnóstico de la realidad, se fijarán objetivos concretos, estrategias y prácticas a adoptar para su consecución y se establecerá un sistema eficaz de seguimiento y evaluación de los objetivos fijados.
- Se establecerán medidas para evitar el acoso sexual y moral en el trabajo y se arbitrarán procedimientos específicos para su prevención y para dar cauce a las denuncias o reclamaciones, que puedan formular los trabajadores y trabajadoras.
- El derecho a la conciliación de la vida personal, familiar y laboral es un derecho de toda la plantilla y para que sea efectivo se dará información de los derechos laborales.
- Se realizarán políticas activas que eliminen las eventuales discriminaciones que pudieran detectarse por razón de sexo, estado civil, edad, procedencia territorial y demás circunstancias que pudieran originar discriminación o quiebra del principio de igualdad de oportunidades.
- Cuantas otras funciones se atribuya la Comisión, orientada a la igualdad de oportunidades y la no discriminación en el trabajo.

Además la COMISION DE IGUALDAD DE AVANZA MOVILIDAD URBANA, SLU, en su centro de trabajo de Ávila, formada por representantes de la empresa y por una

pág. 4



representación de los trabajadores y trabajadoras, pretende asumir su rol comprometiéndose a contribuir al desarrollo social a través de la puesta en práctica de una serie de valores:

- Prestamos un servicio público, asumiendo nuestra responsabilidad de contribuir al desarrollo integral de la comunidad en forma solidaria, mediante acciones orientadas a paliar problemáticas sociales, respetando el principio de igualdad entre hombres y mujeres.
- Nuestra empresa está formada por personas que a su vez forman parte de nuestra sociedad. En la medida en que consideremos la realidad laboral como una necesidad natural de relacionarse las personas, podremos ver el mundo del trabajo que realizamos bajo un profundo sentido social y solidario.
- Bajo una responsabilidad empresarial basada en los principios éticos, la dirección de la empresa y los representantes de los trabajadores y trabajadoras en la Comisión de Igualdad se comprometen a preocuparse por las personas que forman parte de la empresa, por su trabajo, proporcionando dignidad y respeto a través de priorizar una política social y laboral, que respete los principios éticos fundamentales, entre otros:
 - ✓ ☐ El respeto por los derechos humanos.
 - ✓ ☐ La igualdad de oportunidades.
 - ✓ ☐ La formación profesional.
 - ✓ ☐ La calidad en el empleo.
 - ✓ ☐ La participación de los trabajadores y trabajadoras.
 - ✓ ☐ El bienestar laboral.
 - ✓ ☐ La salud y la seguridad.
 - ✓ ☐ La igualdad de trato y de reconocimiento entre mujeres y hombres.

En el mundo del trabajo, se han producido en muchas ocasiones situaciones de desigualdad que persisten en nuestra sociedad actual, a través de la repetición de diversos mecanismos que tienen repercusión directa en las relaciones laborales. La discriminación actualmente no se identifica tanto con una desigualdad de trato, sino que es la consecuencia de trasladar al mundo laboral los estereotipos sociales que han estado presentes en la sociedad y sitúan a las mujeres en una situación de desventaja social.

Nuestro objetivo de contribuir al desarrollo social de nuestra comunidad, nos lleva a priorizar el respeto por la igualdad entre hombres y mujeres, como principio básico y transversal, tanto en la organización y su funcionamiento interno, como en nuestras relaciones con los grupos de interés externos: con los proveedores, con nuestros clientes y con la sociedad.

Desde la COMISION DE IGUALDAD velaremos para que no se produzcan situaciones de discriminación y desventaja, y contribuiremos para que la igualdad de trato entre mujeres



y hombres y el reconocimiento de sus capacidades, habilidades y su trabajo, sea una realidad además de en nuestra empresa, en el sector y en la sociedad en general, por ello a través del PLAN DE IGUALDAD pretendemos transformar la realidad social hacia una efectiva promoción del **principio de igualdad bajo un enfoque de género**, a través de la incorporación de una serie de acciones y bajo un proceso participativo que integraremos en nuestra actividad, de acuerdo con lo dispuesto en la normativa vigente de aplicación.

pág. 6



II. ALCANCE DEL PLAN

- **Ámbito de aplicación**

Entran dentro del alcance de este Plan, todas las personas que desempeñan su trabajo en los diferentes departamentos y servicios que componen la estructura organizativa de la empresa Avanza Movilidad Urbana SLU y pertenecen al centro de trabajo de Ávila.

De acuerdo con lo dispuesto en el artículo 46 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, y tras la reforma operada por el Real Decreto-ley 6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación, se analizaron y diagnosticaron desde una perspectiva de género, entre otras, las siguientes áreas:



- a) Proceso de selección y contratación.
- b) Clasificación profesional.
- c) Formación.
- d) Promoción profesional.
- e) Condiciones de trabajo, incluida la auditoría salarial entre mujeres y hombres.
- f) Ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral.
- g) Infrarrepresentación femenina.
- h) Retribuciones.
- i) Prevención del acoso sexual y por razón de sexo

- **Vigencia**

El presente Plan, tendrá una vigencia de cinco años, tiempo que las partes entienden suficiente para corregir y alcanzar el conjunto de medidas que se concretan en el mismo. Pasado el plazo de vigencia del Plan, se reunirá la Comisión para proceder la negociación del II Plan de Igualdad de la empresa.

En el intervalo de tiempo que medie hasta la aprobación del siguiente Plan, se mantendrá vigente el contenido del Plan anterior.



IV. ANALISIS

Esta fase se inicia con la recogida de información y análisis de los datos de todo el personal de la Empresa:

- Datos sobre la composición de la Plantilla por sexos:
 - ✓ Organigrama
 - ✓ Distribución por puestos
 - ✓ Tipos de contratos
 - ✓ Participación en cursos de formación
 - ✓ Salarios anuales
 - ✓ Distribución por edades
 - ✓ Representantes sindicales y composición del Comité de empresa, donde los haya
 - ✓ Incorporaciones y ceses del último año
 - ✓ Bajas temporales, IT, absentismo y permisos retribuidos
 - ✓ Distribución por antigüedad media
 - ✓ Convenio Colectivo

Esta información cuantitativa se complementa con la documentación sobre Seguridad y Salud Laboral.

Con toda la información, hemos podido realizar un análisis detallado de la situación actual de la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, en el centro de trabajo de Ávila en la empresa AVANZA MOVILIDAD URBANA, SLU.



V. ACCIONES

Fijado previamente el objetivo de elaborar el Plan de Igualdad, las estrategias y prácticas a adoptar para su consecución, así como el establecimiento de sistemas eficaces de seguimiento y evaluación de los objetivos fijados, dando cumplimiento a las obligaciones legales en materia de Igualdad de Género, en los términos en los que queda recogido en el artículo 45 de la *LEY ORGÁNICA 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres*, se estableció un plan de trabajo, tras la reforma operada por Real Decreto-ley 6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación

Este plan, arranca con el diagnóstico de la situación, para lo cual se analizó la documentación que permitía identificar la situación en que se encuentra la empresa en relación a la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.

Esta primera fase tenía como finalidad obtener información, identificar desequilibrios y desigualdades de género y sentar las bases del Plan de Igualdad.

Del estudio, se han fijado las acciones a realizar durante el tiempo de vigencia del Plan, dando prioridad a aquellas que se consideran necesarias y que se corresponden a las siguientes áreas de contenido:

- Las características de la empresa y su estructura organizativa
- La conciliación de la vida familiar y laboral
- Prevención del acoso por razón de sexo en el trabajo.
- Comunicación interna
- El desarrollo de la carrera profesional
- La formación y el reciclaje
- Las condiciones de trabajo en la empresa

Se ha querido vincular las acciones a realizar a lo largo del Plan, a aquellas áreas que son susceptibles de mejora.



OBJETIVOS/ACCIONES DEL PLAN POR AREAS DE TRABAJO:

a) Proceso de selección y contratación.

Objetivo:

Garantizar la igualdad de trato en todos los procesos de selección, y fomentar la incorporación de las mujeres, en aquellas áreas y puestos donde su representación sea menor.

Acciones:

- ✓ Las ofertas de empleo se redactarán en términos de igualdad. Se utilizará un lenguaje no discriminatorio.
- ✓ Los criterios de selección se establecerán atendiendo a capacidades y méritos y en términos no discriminatorios para garantizar la igualdad de oportunidades.
- ✓ En las entrevistas de trabajo, no se utilizará un lenguaje sexista.
- ✓ En las entrevistas de trabajo se plantearán cuestiones vinculadas exclusivamente con el puesto de trabajo

b) Clasificación profesional.

Objetivo:

Regular un sistema de clasificación profesional, que garantice la no discriminación por género.

Acciones:

- ✓ Utilizar términos neutros, en la denominación de la clasificación profesional.
- ✓ Eliminar cualquier criterio discriminatorio, en relación con parámetros como sexo, edad,

pág. 10



- ✓ Encuadrar a las personas trabajadoras en los grupos y las categorías profesionales.
- ✓ Corregir las situaciones en las que se detecte una minusvaloración del trabajo de las mujeres.

c) Formación.

Objetivo:

Una de las disposiciones que aparecen recogidas en el texto de la Ley Orgánica 3/2007 y normativa vigente, como uno de los objetivos prioritarios de las políticas de empleo, es la inclusión de la mejora de la formación y la empleabilidad de las mujeres y de su permanencia en el mercado de trabajo.

Por ello, es objetivo del Plan favorecer la igualdad de oportunidades de mujeres y hombres en el desarrollo profesional

Acciones:

- ✓ Velar porque el acceso a la formación se haga por méritos objetivos y en igualdad de condiciones.
- ✓ Cada acción formativa debe asegurar que su contenido, organización, e impartición, lo sea con escrupuloso respeto al Principio de Igualdad y debe servir como herramienta de desarrollo profesional
- ✓ Facilitar el acceso a cursos formativos de reciclaje a los trabajadores y trabajadoras que se incorporan tras un periodo de permiso y/o excedencia.
- ✓ Realizar acciones de formación en materia de Igualdad destinadas a quienes tengan responsabilidad en la gestión de equipos.

d) Promoción profesional.

pág. 11

**Objetivo:**

Garantizar la objetividad y no discriminación en la promoción y ascensos profesionales.

Acciones

- ✓ Seguir aplicando, para la promoción interna los principios de valoración objetiva y de no discriminación.
- ✓ Informar periódicamente a la Comisión de Seguimiento con datos desagregados por sexos, e indicando el grupo profesional, puesto de trabajo y tipo de contrato de las personas que acceden a los procesos de promoción y de las que son promocionadas.

e) Condiciones de trabajo, incluida la auditoría salarial entre mujeres y hombres.**Objetivo:**

Garantizar que a trabajos de igual valor se abone el mismo salario, independientemente de quién los realice..

Acciones:

- ✓ Velar porque no exista ningún tipo de discriminación en los salarios o conceptos extrasalariales abonados a los diferentes trabajadores de la empresa.
- ✓ Seguir registrando los valores medios de los salarios, complementos salariales y extra-salariales, por grupos profesionales, categorías profesionales o puestos de trabajo de igual valor, y por sexo, para que se pueda valorar si existe o no brecha salarial.

f) Ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral**Objetivo:**

Igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres significa garantizar que ambos puedan participar en diferentes esferas (en la familiar, en el trabajo, en la vida diaria) y actividades sobre bases de igualdad.

pág. 12



El compromiso de la empresa con la conciliación de la vida laboral y familiar es una responsabilidad social y uno de los factores más decisivos a la hora de que los usos del tiempo de mujeres y hombres se igualen, por lo que se trabajará para promover desde la empresa una política de “empresa responsable” en el equilibrio entre la conciliación de la vida privada y laboral.

Es objetivo de este Plan promover una cultura que facilite la conciliación de la vida personal y laboral y la corresponsabilidad.

Acciones:

- ✓ Establecer el compromiso de la empresa de anunciar los turnos con antelación en el cuadrante para que la persona se pueda organizar, como ya se viene haciendo y siempre que esto sea posible.
- ✓ Dar la posibilidad de que, el trabajador y trabajadora que así lo desee y lo solicite a la Empresa, pueda acumular el disfrute del período de lactancia tras el período de baja maternal.

g) Infrarrepresentación femenina.

Objetivo:

Conseguir el acceso de las mujeres a todos los grupos, categorías y puestos donde estén subrepresentadas

Acciones

- ✓ Adoptar la medida de acción positiva de que, en condiciones equivalentes de idoneidad y competencia para el puesto de trabajo, accedan mujeres a las vacantes de puestos en los que estén subrepresentadas, incluyendo puestos de dirección y mandos responsables.
- ✓ Ampliar, si fuera necesario, las fuentes de reclutamiento con el objetivo de equilibrar la plantilla, por sexo, en todos los puestos y, especialmente para la cobertura de puestos masculinizados/feminizados.
- ✓ Disponer de información estadística sobre la presencia de mujeres y hombres en los diferentes grupos profesionales, categorías, secciones y puestos, para su traslado a la Comisión de Seguimiento y Comités de empresa en su ámbito de representación.

h) Retribuciones

Objetivo:

pág. 13



La distribución de los salarios brutos en sus diferentes componentes, es la misma para hombres y mujeres, por lo que no se da desigualdad retributiva. El salario base y los complementos salariales de convenio, constituyen el elemento salarial de ambos sexos, por lo que no hay diferencias de retribución en términos brutos, así que podemos afirmar que no existe discriminación por género.

Acciones:

- ✓ Confirmar la política retributiva actual de la Empresa, constatando que se siguen manteniendo los criterios no discriminatorios por razón de sexo en salarios y complementos salariales de convenio.

i) Prevención del acoso sexual y por razón de sexo

Objetivo:

Dentro de ámbito laboral, relacionados con la discriminación por razón de sexo es necesario conocer el significado de estos términos:

- Acoso Sexual: cualquier comportamiento, verbal o físico, de naturaleza sexual que tenga el propósito o produzca el efecto de atentar contra la dignidad de una persona, en particular cuando se crea un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo (Art 7.1 de la Ley Orgánica 3/2007).
- 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 de la Ley Orgánica 3/2007).

En aplicación del contenido del art. 48 de la Ley Orgánica 3/2007, se promoverán condiciones de trabajo que eviten el acoso sexual y el acoso por razón de sexo, arbitrando procedimientos para su prevención y para dar cauce a las denuncias o reclamaciones que puedan formular quienes hayan sido objeto del mismo, por lo que tanto la empresa como los representantes de los trabajadores y trabajadoras, se deben comprometer a difundir los códigos de buenas prácticas.

Acciones:

- ✓ Difundir el protocolo actual sobre acoso sexual y por razón de sexo en el trabajo, para que todo el personal conozca la existencia del mismo.
- ✓ Contribuir a prevenir el acoso sexual y por razón de sexo en el trabajo,

pág. 14



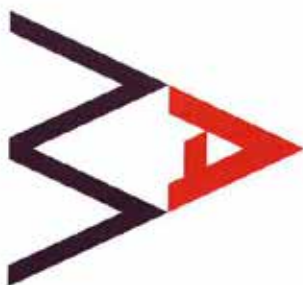
mediante la sensibilización de las personas trabajadoras frente al mismo y transmitir la necesidad de que quién sea conocedor de alguna de dichas situaciones, pueda dirigirse a la persona responsable o a la representación de los trabajadores y trabajadoras.

VI. SEGUIMIENTO Y EVALUACION

El seguimiento es un proceso que comprende la recogida y el análisis de datos para comprobar que el Plan de Igualdad y Oportunidades cumpla los objetivos que se han propuesto y, lo que es más importante, que responda a las necesidades y carencias detectadas en la empresa.

Las medidas referidas, se vienen ya aplicando en el centro de trabajo de Ávila, en la empresa AVANZA MOVILIDAD URBANA, SLU.

Para llevar a cabo el seguimiento las partes firmantes del presente Plan, acuerdan que será la Comisión de Igualdad la responsable de realizar el seguimiento periódico del Plan.



MOBILITY ADO

**PROTOCOLO DE ACTUACIÓN ANTE UNA
SITUACIÓN DE ACOSO SEXUAL**

Revisión 0

Elaborado: Dpto. de Prevención  Firmado: Francisco M. Berja Lérda	Revisado: Director Corporativo RR.HH.  Firmado: Ignacio García de Leaniz
--	--

FEBRERO 2020



Actuación ante una situación de acoso sexual



1. OBJETO

Establecer una sistemática de actuación que facilite la comunicación de situaciones de acoso sexual, su posterior investigación y la adopción de medidas para solucionar la situación.

2. INTRODUCCIÓN

AVANZA MOBILIDAD URBANA, S.L.U manifiesta su más profundo rechazo y tolerancia cero ante cualquier comportamiento o acción que constituya alguna de las modalidades de acoso sexual o por razón de sexo, comprometiéndose a colaborar de manera activa, eficaz y firme, para prevenir, detectar, corregir y sancionar cualquier tipo de conducta constitutiva de acoso.

Todo el personal de la Empresa tiene derecho a un entorno laboral libre de conductas y comportamientos hostiles o intimidatorios hacia su persona, el cual tiene que garantizar tanto su dignidad como su integridad física y moral.

La responsabilidad de garantizar un entorno de trabajo respetuoso con los derechos fundamentales de quienes lo integran es de todos, organización y personal y, en consecuencia, todos deben contribuir a erradicar conductas tan reprobables.

Con el propósito de prevenir tales situaciones en el futuro, AVANZA MOBILIDAD URBANA, S.L.U ha elaborado el presente protocolo o procedimiento de actuación desarrollado bajo los principios de rapidez, confidencialidad, transparencia, objetividad, igualdad, imparcialidad y respeto a la intimidad y a la dignidad, el cual pretende ser una herramienta útil, preventiva y correctiva, de las situaciones de acoso sexual y por razón de sexo.

Mediante la adopción de este protocolo, AVANZA MOBILIDAD URBANA, S.L.U. se compromete a evitar y prevenir el acoso sexual y por razón de sexo en el ámbito laboral, mediante la sensibilización de los trabajadores con estas situaciones.

Los representantes de los trabajadores contribuirán en la labor de prevenir el acoso en el trabajo, sensibilizando a los trabajadores e informando a la Dirección de la Empresa de cualquier conducta de la que pudieran tener conocimiento.

El presente protocolo será de aplicación en todos los centros de trabajo de la Empresa y a la totalidad de los trabajadores que prestan sus servicios en la misma.

Actuación ante una situación de acoso sexual



3. RELACIÓN DE CENTROS

La relación de centros de trabajo de AVANZA MOVILIDAD URBANA, S.L.U. a los que aplica este protocolo son:

DIVISIÓN	CENTRO DE TRABAJO	DIRECCION	POBLACION	PROVINCIA
URBANOS	Oficina y taller	C/ Río Pisuerga (P.I. Las Hervencias)	Ávila	AVILA
URBANOS	Oficina y taller	c/ Francesc Layret, 78	Mataró	BARCELONA
URBANOS	Oficina y taller	c/ Ter n 12-14 Recinto Asfaltex Polígono industrial Can Calopa	San Cugat del Vallés	BARCELONA
URBANOS	Oficina y taller	Pol. Ind. Las Casas. C/ G, parcela 15	Soria	SORIA
URBANOS	Oficina y taller	C/ Gremio del Cuero s/n, parcela 109. (Pol Ind. Hontoria)	Segovia	SEGOVIA
URBANOS	Oficina información y venta de billetes	Calle Ezequiel González 20 (Estación de Autobuses)	Segovia	SEGOVIA

4. DEFINICIONES

A) ACOSO SEXUAL

De conformidad con lo dispuesto en el artículo 7.1 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres (en adelante, Ley Orgánica 3/2007), constituye acoso sexual cualquier comportamiento, verbal o físico, de naturaleza sexual que tenga el propósito o produzca el efecto de atentar contra la dignidad de una persona, en particular cuando se crea un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo.

En especial, se trata de toda aquella conducta consistente en palabras, gestos, actitudes o actos concretos, desarrollados en el ámbito laboral, que se dirija a otra persona con intención de conseguir una respuesta de naturaleza sexual no deseada por la víctima.

Igualmente, el condicionamiento de un derecho o de una expectativa de derecho a la aceptación de una situación constitutiva de acoso sexual.

El carácter laboral se presume al producirse en el ámbito de la organización, así como cuando la conducta guarde relación con las condiciones de empleo, formación o promoción en el trabajo.

B) ACOSO POR RAZÓN DE SEXO

Con arreglo al artículo 7.2 de la Ley Orgánica 3/2007, se considera 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.

Igualmente, el condicionamiento de un derecho o de una expectativa de derecho a la aceptación de una situación constitutiva de acoso por razón de sexo.



Actuación ante una situación de acoso sexual

5. PRINCIPIOS DEL PROTOCOLO DE ACTUACIÓN

El procedimiento de actuación debe garantizar el respeto a los derechos básicos tanto del trabajador solicitante del expediente y presunta víctima de la situación de acoso, como los del presunto acosador/a y desarrollarse bajo los principios de:

- ✓ OBJETIVIDAD
- ✓ CONFIDENCIALIDAD
- ✓ RAPIDEZ
- ✓ TRANSPARENCIA
- ✓ IGUALDAD
- ✓ IMPARCIALIDAD
- ✓ RESPETO A LA INTIMIDAD Y A LA DIGNIDAD

El objetivo del procedimiento es la resolución favorable de las situaciones objeto de denuncia, así como recabar la máxima información posible respecto de los hechos que se presume podrían ser constitutivos de una situación de acoso sexual o acoso por razón de sexo, mediante la averiguación y constatación de los mismos, con el fin de depurar aquellas eventuales responsabilidades que, en su caso, procedan.

6. PROTOCOLO DE ACTUACIÓN

1. Procedimiento previo

- El objetivo primordial de AVANZA MOBILIDAD URBANA, S.L.U. frente a una situación de acoso sexual o por razón de sexo es que la misma cese de inmediato. Por ello, en primer lugar, y como trámite extraoficial, se valorará la posibilidad de seguir un procedimiento previo, en virtud del cual el propio trabajador explique claramente a la persona que muestra el comportamiento indeseado que dicha conducta no es bien recibida, que es ofensiva o incómoda, y que interfiere en su trabajo, a fin de cesar en la misma.
- En dicho procedimiento previo, se valorará la posibilidad de cambiar al trabajador afectado de turno y/o línea (dependiendo del caso), o bien ofrecerle unos días de vacaciones o adelantarle unos días libres mientras dure la investigación.
- Dicho trámite extraoficial podrá ser llevado a cabo, si el trabajador así lo decide, y a su elección, por un representante de los trabajadores, por el superior inmediato, o por una persona del Departamento de Recursos Humanos de AVANZA MOBILIDAD URBANA, S.L.U.
- El presente procedimiento podría ser adecuado para los supuestos de acoso en el trabajo no directo, sino ambiental, en los que se ve afectado el entorno laboral, creándose un ambiente de trabajo ofensivo, humillante, intimidatorio y hostil.

Actuación ante una situación de acoso sexual



2. Procedimiento formal

En el caso de que, por tratarse de un acoso directo, por las circunstancias del caso, o por haberse intentado sin éxito un procedimiento previo, éste no resulte adecuado, se iniciará el siguiente procedimiento formal:

- a) Cualquier empleado de AVANZA MOBILIDAD URBANA, S.L.U. que considere que está sufriendo acoso sexual deberá realizar por escrito una reclamación que deberá incluir los siguientes datos:
 - Nombre y apellidos del interesado
 - Número del DNI
 - Hechos que considere que son objeto de acoso laboral (debe detallarse lo máximo posible incluyendo fecha, hora, lugar, etc.)
 - Testigos que han presenciado los hechos si han existido
 - Lugar, fecha y firma del reclamante
- b) La reclamación deberá ser entregada al Gerente de Recursos Humanos que comunicará los hechos al Gerente de Explotación y a los Delegados de Prevención. El reclamante se quedará con una copia de la reclamación fechada y firmada por la empresa en el momento de la recepción.
- c) Conocida la reclamación, se encargará la correspondiente investigación al área de Prevención / RRHH desde dónde se entrevistará a las personas implicadas en los hechos descritos (reclamante, presunto acosador, testigos, etc.).
- d) Se establece un plazo de un mes para la resolución de cualquier reclamación, salvo que las circunstancias motiven su ampliación, de forma que todas las reclamaciones sean resueltas en un sentido o en otro.
- e) Si de la investigación de la reclamación se derivara que, aún no existiendo pruebas para calificar la situación de acoso laboral, sí existen pruebas o indicios de situaciones que deben ser tratadas como riesgos psicosociales éstas serán tratadas en el ámbito del Comité de Seguridad y Salud como un aspecto más de la prevención de riesgos laborales.
- f) En caso de que finalmente se detecte que existe una situación de acoso laboral se abrirá el correspondiente expediente disciplinario a las personas implicadas.
- g) Independientemente del resultado de la investigación, se entregará una copia al reclamante con las medidas adoptadas cuando corresponda.
- h) En todo el proceso se garantizará la máxima confidencialidad en beneficio tanto del reclamante como del supuesto acosador.



Actuación ante una situación de acoso sexual



7. REFERENCIAS

- Nota Técnica de Prevención 507: Acoso sexual en el trabajo. *Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo*.