



I. PRINCIPADO DE ASTURIAS

• OTRAS DISPOSICIONES

CONSEJERÍA DE INDUSTRIA, EMPLEO Y PROMOCIÓN ECONÓMICA

RESOLUCIÓN de 27 de mayo de 2020, de la Consejería de Industria, Empleo y Promoción Económica, por la que se ordena la inscripción del Plan de Igualdad de la empresa Compañía para la Gestión de Residuos Sólidos en Asturias (Cogersa, S.A.U.), en el Registro de convenios y acuerdos colectivos de trabajo dependiente de la Dirección General de Empleo y Formación.

Vista la solicitud de inscripción del Plan de Igualdad de la empresa Compañía para la Gestión de Residuos Sólidos en Asturias (Cogersa SAU) presentada por la Comisión Negociadora de Igualdad de la empresa Compañía para la Gestión de Residuos Sólidos en Asturias (Cogersa SAU) (expediente API-2020/006, código 33100182112020), a través de medios electrónicos ante el Registro de convenios y acuerdos colectivos de trabajo del Principado de Asturias, suscrito por la representación legal de la empresa y de los trabajadores el 4 de marzo de 2020, y de conformidad con lo dispuesto en el art. 45 de la Ley orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres y en el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo, en uso de las facultades conferidas por Resolución de 5 de septiembre de 2019, por la que se delegan competencias del titular de la Consejería de Industria, Empleo y Promoción Económica en el titular de la Dirección General de Empleo y Formación, por la presente,

RESUELVO

Ordenar su inscripción en el Registro de convenios y acuerdos colectivos de trabajo del Principado de Asturias, con funcionamiento a través de medios electrónicos, dependiente de la Dirección General de Empleo y Formación, así como su depósito y notificación a la Comisión Negociadora.

Oviedo, 27 de mayo de 2020.—El Consejero de Industria, Empleo y Promoción Económica.—(P.D., autorizada en Resolución de 05-09-2019, publicada en el BOPA núm. 174, de 10-IX-2019), el Director General de Empleo y Formación.—Cód. 2020-04139.

ACTA DE REUNIÓN DE APROBACIÓN DEL I PLAN DE IGUALDAD DE COGERSA

En Serín, siendo las 12 horas, del día 4 de marzo de 2020 se reúnen, previamente convocadas las personas integrantes de la Comisión de Igualdad y

Acuerdan

Único.—Firma del I Plan de Igualdad, previo análisis y revisión del documento final.

Las personas integrantes de la Comisión de igualdad designan en este acto a doña Estefanía Serrano Palicio como persona encargada y autorizada para realizar los trámites oportunos para registrar el Plan de Igualdad de Cogersa ante el REGCON.

Fdo. D. Juan Carlos Llenín Iglesias

Fdo. doña Belén Marquínez Mendizabal

Fdo. D. Abel Iglesias Rozada

Fdo. doña Estefanía Serrano Palicio

Fdo. D. Santiago Fernández Fernández

Fdo. doña Carmen García Cañada

Fdo. D. José Luis García Cordero

Fdo. doña Ana Belén Fernández Vega



I PLAN DE IGUALDAD DE COGERSA

ÍNDICE

- I.—Introducción
 - 1. Presentación de la empresa
 - 2. Marco jurídico-normativo
 - 3. Compromiso de la empresa con la igualdad
 - 4. Principios que rigen el Plan de Igualdad
 - 5. Ámbito de aplicación
 - 6. Vigencia
- II.—Diagnóstico
- III.—Plan de Igualdad
 - 1. Objetivos
 - 2. Medidas
 - 3. Cronograma
- IV.—Seguimiento y Evaluación
- V.—Protocolo frente al acoso sexual y por razón de sexo
- Anexo I: Modelo de denuncia por acoso sexual o por razón de sexo
- Anexo II: Modelo de compromiso de confidencialidad

I.—INTRODUCCIÓN

I.1.—Presentación de la empresa.

Cogersa es el consorcio que conforman los 78 ayuntamientos asturianos y el Gobierno del Principado, para la gestión de los residuos en Asturias. La entidad supramunicipal y su empresa instrumental Cogersa SAU fomentan mecanismos de cooperación y solidaridad entre todos los socios y propietarios. Su principal objetivo es proporcionar un servicio público de gestión de residuos eficiente y útil para el desarrollo sostenible de Asturias.

I.2.—Marco Jurídico-normativo.

Un Plan de Igualdad es el instrumento empleado por las empresas y organizaciones para garantizar la igualdad entre mujeres y hombres. Estos planes encuentran fundamento en un buen número de preceptos del ordenamiento jurídico español, comenzando por la norma fundamental.

La Constitución Española consagra el principio de igualdad explícitamente en dos artículos: en su artículo 9 establece la igualdad material, en tanto que ordena a los poderes públicos la tarea de facilitar y promover la igualdad real y a los ciudadanos someterse al orden jurídico y constitucional. En su artículo 14 establece la igualdad formal, en tanto que prohíbe las discriminaciones de todo tipo fundadas en razones como el sexo o las circunstancias personales. No obstante los anteriores artículos, la constitución configura la igualdad como un principio transversal e informador del ordenamiento jurídico y la práctica administrativa. Además, el principio de igualdad está también protegido por numerosa legislación internacional y europea.

El pleno reconocimiento de la igualdad formal ante la Ley se completó con la aprobación de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo de Igualdad Efectiva entre Mujeres y Hombre (LOIEMH) dirigida a hacer efectiva la igualdad real entre mujeres y hombres, removiendo los obstáculos que impiden conseguirla.

Buscando dar a la sociedad un marco jurídico que permita dar un paso más hacia la plena igualdad, el Real Decreto-Ley 6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para la garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación, completó la normativa, incluyendo 7 artículos que se corresponden con la modificación de siete normas con rango de ley que inciden de forma directa en la igualdad entre mujeres y hombres. En el aspecto que nos ocupa, el real decreto amplía y modifica el contenido y alcance de los planes de igualdad y vuelve obligatorio su registro. Así, las empresas de cincuenta o más trabajadores, quedan obligadas a la elaboración y aplicación de un plan de igualdad que deberá ser objeto de negociación.

El plan de igualdad contendrá un conjunto ordenado de medidas evaluables dirigidas a remover los obstáculos que impiden o dificultan la igualdad efectiva de mujeres y hombres. Con carácter previo se elaborará un diagnóstico negociado, en su caso, con la representación legal de las personas trabajadoras, que contendrá al menos las siguientes materias:

- Proceso de selección y contratación.
- Clasificación profesional.
- Formación.
- Promoción profesional.
- Condiciones de trabajo, incluida la auditoría salarial entre mujeres y hombres.
- Ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral.

- Infrarrepresentación femenina.
- Retribuciones.
- Prevención del acoso sexual y por razón de sexo.

I.3.—Compromiso de la empresa con la igualdad.

Con el firme propósito de dar cumplimiento a la normativa vigente, la dirección de Cogersa hace explícito su compromiso en el establecimiento y desarrollo de políticas que integren la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres, sin discriminar directa o indirectamente por razón de sexo, así como en el impulso y fomento de medidas para conseguir la igualdad real en el seno de la organización, estableciendo la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres como un principio estratégico de la política corporativa y de recursos humanos, de acuerdo con la definición de dicho principio que establece la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva entre mujeres y hombres.

En todos y cada uno de los ámbitos en que se desarrolla la actividad de la empresa, desde la selección a la promoción, pasando por la política salarial, la formación, las condiciones de trabajo y empleo, la salud laboral, la ordenación del tiempo de trabajo y la conciliación, la prevención del acoso sexual y por razón de sexo, Cogersa asume el principio de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, atendiendo de forma especial a la discriminación indirecta, entendiendo por ésta "la situación en que una disposición, criterio o práctica aparentemente neutros, pone a una persona de un sexo en desventaja particular respecto de personas del otro sexo".

Para llevar a cabo este propósito, se realiza el consiguiente Plan de Igualdad, que regula las materias preceptivas, articuladas en las pertinentes medidas, previo minucioso diagnóstico de situación.

Asimismo, en el mismo orden de cumplimiento normativo, en el mes de noviembre de 2019 se constituye la Comisión de Igualdad, compuesta de forma paritaria por representantes de la empresa y representantes de las trabajadoras y trabajadores. En el acto de constitución, las personas integrantes de la comisión asumen las siguientes funciones:

- Velar para que en la empresa se cumpla el principio de igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres.
- Informar al personal de la empresa sobre el compromiso adoptado para desarrollar un Plan de Igualdad.
- Sensibilizar a la plantilla sobre la importancia de incorporar la igualdad de oportunidades en la política de la empresa y la necesidad de que participe activamente en la puesta en marcha del Plan de Igualdad.
- Colaborar activamente en la realización del diagnóstico, y una vez finalizado proceder a la aprobación del mismo.
- Realizar, examinar y debatir las propuestas de medidas y de acciones positivas que se propongan para la incorporación al Plan de Igualdad.
- Negociar y aprobar el Plan de Igualdad que se pondrá en marcha.
- Impulsar la difusión del Plan de Igualdad dentro de la empresa, y promover su implantación.
- Realizar el seguimiento y evaluación del Plan de Igualdad:
 - Constatar la realización o no de las acciones previstas y el grado de participación de la plantilla.
 - Constatar que los medios utilizados son los que estaban previstos en el diseño de la acción.
 - Constatar que las acciones se han realizado de acuerdo con el calendario previsto.
 - Identificar los problemas que puedan surgir durante el desarrollo del Plan de Igualdad y buscar y proponer las soluciones a los mismos.
 - Formular recomendaciones para el mejor desarrollo del Plan.
 - Adaptar las acciones en función de las contingencias no previstas en el Plan.

I.4.—Principios que rigen el Plan de Igualdad.

El I Plan de igualdad de Cogersa es un conjunto ordenado de medidas que se rige por los siguientes principios:

- Está diseñado para todas las personas que trabajan en Cogersa, no está dirigido exclusivamente para las mujeres.
- Es de naturaleza correctora y preventiva.
- Es transversal, implica a todas las áreas de gestión de Cogersa.
- Es dinámico, susceptible de cambios y nuevas medidas en función de las necesidades que se puedan detectar en su seguimiento.
- Es un compromiso de la empresa que hará uso de los recursos humanos y materiales necesarios para su implantación, seguimiento y evaluación.

I.5.—Ámbito de aplicación.

El I Plan de Igualdad extiende su aplicación y vincula a todas las trabajadoras y trabajadores adscritos a cualquiera de los centros de trabajo de Cogersa.

I.6.—Vigencia.

El contenido del presente Plan de Igualdad tiene una vigencia de tres años, a contar desde el día de su firma.

II.—DIAGNÓSTICO

El preceptivo diagnóstico de situación se realizó entre el mes de noviembre de 2019 y el de enero de 2020. En el mismo se realizó un estudio cuantitativo y cualitativo de la situación de Cogersa en materia de igualdad de oportunidades entre hombre y mujeres, proporcionando información sobre la estructura organizativa de la empresa y de la situación de las personas que trabajan en ella.

Conocer la situación de Cogersa y su organización laboral en materia de igualdad fue el paso previo y necesario a la realización del plan de igualdad. Supuso conocer la realidad de la plantilla y de la empresa, y detectar las necesidades para poder definir objetivos que permitiesen mejorar la posición de Cogersa respecto a la igualdad entre mujeres y hombres.

Este diagnóstico se apoyó en la recogida de información desagregada por sexo y en el análisis de dicha información, teniendo como objetivo la formulación de propuestas que sirvieron de respaldo al inicio del propio Plan de Igualdad. El fin último del diagnóstico fue el de servir de base para la realización del I Plan de Igualdad, que se realizó de acuerdo a la información y resultados obtenidos en el mismo. El informe de diagnóstico fue presentado a la Comisión de Igualdad en fecha 19 de febrero de 2020 para su conocimiento y análisis.

El diagnóstico permitió identificar una áreas de mejora cuyas líneas generales son las siguientes:

Selección y Contratación

Crear las condiciones para que el acceso y selección del personal se lleve a cabo en igualdad de oportunidades para mujeres y hombres.

Formación

Fomentar actitudes de respeto por los principios de igualdad de género y no discriminación.

Retribuciones

Asegurar la aplicación del principio de igualdad en la política retributiva.

Conciliación

Garantizar que toda la plantilla conozca y pueda acceder a medidas que favorezcan la conciliación de la vida personal, familiar y laboral.

Prevención Acoso Sexual

Mantener un entorno laboral donde se respete la dignidad de las personas, sin distinción por motivo de sexo, raza, religión ni opinión.

Cultura de Igualdad y Comunicación

Consolidar en la cultura de la organización el principio de respeto por la igualdad de género.

III.—PLAN DE IGUALDAD

A continuación se indican los objetivos y las medidas que componen el I Plan de Igualdad de Cogersa, realizado a tenor de las conclusiones extraídas en el preceptivo diagnóstico realizado.

III.1.—Objetivos.

El I Plan de Igualdad de Cogersa tiene como objetivos generales los siguientes:

- Avanzar en la igualdad de oportunidades y trato entre hombres y mujeres.
- Integrar aún más la perspectiva de género en la gestión de la empresa.
- Facilitar la conciliación de la vida personal, familiar y laboral de las personas que trabajan en Cogersa y fomentar la corresponsabilidad entre hombres y mujeres.
- Garantizar la igualdad de retribución para trabajos de igual valor.
- Consolidar una cultura de respeto por la igualdad de género.

Los objetivos específicos se corresponden con las líneas de mejora identificadas en el diagnóstico de situación realizado:

- Crear las condiciones para que el acceso y selección del personal se lleve a cabo en igualdad de oportunidades para mujeres y hombres.
- Fomentar actitudes de respeto por los principios de igualdad de género y no discriminación
- Asegurar la aplicación del principio de igualdad en la política retributiva
- Garantizar que toda la plantilla conozca y pueda acceder a medidas que favorezcan la conciliación de la vida personal, familiar y laboral
- Mantener un entorno laboral donde se respete la dignidad de las personas, sin distinción por motivo de sexo, raza, religión ni opinión
- Consolidar en la cultura de la organización el principio de respeto por la igualdad de género

III.2.—Medidas.

Eje selección y contratación

Objetivo: Crear las condiciones para que el acceso y selección del personal se lleve a cabo en igualdad de oportunidades para mujeres y hombres.

Medida 1. Diseño y definición de los puestos de trabajo desde la óptica de la igualdad de oportunidades, eliminando requisitos que puedan excluir a personas de uno u otro sexo.

Responsables: Representantes de la empresa y representantes de las trabajadoras y trabajadores.

Calendario de implantación: 2022 (a incluir en el nuevo convenio colectivo).

Indicadores:

- Existencia de nueva relación de puestos desde la óptica de igualdad.

Medida 2. Redacción de las ofertas de empleo en un lenguaje neutro que visibilice que van dirigidas tanto a hombres como a mujeres. Incluir en las ofertas el compromiso de la empresa con la igualdad de oportunidades.

Responsables: Persona responsable de Recursos Humanos.

Calendario de implantación: Desde la aprobación del Plan de Igualdad.

Indicadores:

- Número de ofertas de empleo redactadas conforme a criterios de igualdad.
- Porcentaje de ofertas redactadas conforme a esos principios.

Medida 3. Establecimiento de baremos de selección conforme a criterios neutros que no incorporan discriminaciones directas o indirectas por razón de sexo.

Responsables: Persona responsable de Recursos Humanos.

Calendario de implantación: Desde la aprobación del Plan de Igualdad.

Indicadores:

- Número de procesos de selección con baremos neutros establecidos.
- Porcentaje de procesos de selección con baremos neutros.

Medida 4. Garantizar la presencia equilibrada de mujeres y hombres en los tribunales y órganos de selección, contratación y promoción.

Responsables: Persona responsable de Recursos Humanos.

Calendario de implantación: Desde la aprobación del Plan de Igualdad.

Indicadores:

- Porcentaje de mujeres y hombres en los tribunales y órganos de selección.

Medida 5. Establecimiento de medidas de acción positiva en los procedimientos de selección de personal: en caso de igualdad ante la valoración de dos candidaturas, se priorizará la candidatura del género, menos representado en la posición vacante.

Responsables: Persona responsable de Recursos Humanos.

Calendario de implantación: Desde la aprobación del Plan de Igualdad.

Indicadores:

- Número de procesos de selección en los que se aplica la discriminación positiva y porcentaje respecto al total de procesos de selección realizados.

Eje formación

Objetivo. Fomentar actitudes de respeto por los principios de igualdad de género y no discriminación.

Medida 1. Incorporar progresivamente en el plan de formación de la empresa acciones de formación en materia de igualdad, tanto para quienes tienen responsabilidades en la gestión de equipos como a toda la plantilla.

Responsables: Persona responsable de Recursos Humanos.

Calendario de implantación: Segundo semestre de 2020.

Indicadores:

- Número de cursos incluidos.
- Número de horas de formación impartidas.
- Número de participantes según sexo.



Medida 2. Realizar acciones de información, formación y sensibilización en materia de igualdad a las personas que participan en los procesos de selección, contratación y promoción con el fin de garantizar la objetividad en los procesos y evitar actitudes discriminatorias.

Responsables: Persona responsable de Recursos Humanos.

Calendario de implantación: Segundo semestre de 2020.

Indicadores:

- Número de acciones realizadas.

Medida 3. Programar la formación en horario laboral de tal manera que permita la conciliación.

Responsables: Persona responsable de Recursos Humanos.

Calendario de implantación: Segundo semestre de 2020.

Indicadores:

- Número de cursos programados en horario laboral y porcentaje sobre el total de cursos

Eje retribuciones

Objetivo. Asegurar la aplicación del principio de igualdad en la política retributiva.

Medida 1. Confeccionar anualmente un estudio retributivo en el que se contemple la retribución total del personal, según los distintos niveles profesionales, desglosado según "salario base" y "otras retribuciones" (conceptos retributivos del convenio colectivo).

Responsables: Persona responsable de Recursos Humanos.

Calendario de implantación: febrero de 2021.

Indicadores:

- Existencia del estudio, que se acompañará al "Informe de desempeño de Recursos Humanos".

Eje conciliación

Objetivo. Garantizar que toda la plantilla conozca y pueda acceder a medidas que favorezcan la conciliación de la vida personal, familiar y laboral.

Medida 1. Difundir entre la plantilla los derechos y medidas de conciliación de la Ley 3/2007 y comunicar los disponibles en la compañía.

Responsables: Persona responsable de Recursos Humanos.

Calendario de implantación: Segundo semestre de 2020.

Indicadores:

- Existencia de elemento de comunicación.
- Canales de difusión utilizados.

Medida 2. Llevar un registro de las personas acogidas a las distintas medidas de conciliación para que, en la medida de lo posible, se potencie que ambos sexos se acojan, realizando anualmente un informe/análisis de conclusiones.

Responsables: Persona responsable de Recursos Humanos.

Calendario de implantación: febrero de 2021.

Indicadores:

- Existencia del registro inicial.
- Informe anual de conclusiones.

Medida 3. Profundizar en el estudio sobre las necesidades de conciliación de la plantilla para diseñar medidas adoptadas a las mismas. A tal efecto, se puede habilitar un buzón de sugerencias de medidas con el fin de detectar las necesidades de la plantilla y tratarlo en la negociación colectiva.

Responsables: Persona responsable de Recursos Humanos.

Calendario de implantación: febrero de 2021.

Indicadores:

- Creación de buzón.
- Base de datos de sugerencias.

Eje prevención del acoso sexual y el acoso por razón de sexo

Objetivo. Mantener un entorno laboral donde se respete la dignidad de las personas, sin distinción por motivo de sexo, raza, religión ni opinión, de acuerdo con la normativa vigente.

Medida 1. Implantar un protocolo para el tratamiento de presuntas situaciones de acoso sexual y acoso por razón de sexo en la empresa y difundirlo entre toda la plantilla.

Responsables: Comisión de Igualdad.

Calendario de implantación: Desde la aprobación del plan.

Indicadores:

- Número de actuaciones de difusión realizadas.
- Número de personas a las que se ha difundido.
- Número de ocasiones en las que ha sido puesto en marcha el protocolo y forma de resolución de cada caso.

Eje cultura de igualdad y comunicación

Objetivo. Consolidar en la cultura de la organización el principio de respeto por la igualdad de género.

Medida 1. Realizar una comunicación interna específica para la difusión del Plan de Igualdad a toda la plantilla.

Responsables: Comisión de Igualdad.

Calendario de implantación: Desde la aprobación del plan.

Indicadores:

- Existencia de formato distribuible.
- Canales utilizados para la difusión.

Medida 2. Participar en actos, convocatorias de distintivos que visibilicen la implantación de los planes de igualdad en la empresa.

Responsables: Persona responsable de Recursos Humanos.

Calendario de implantación: Desde 2021

Indicadores:

- Número de distintivos, menciones o reconocimientos obtenidos.

Medida 3. Distribuir un Manual de Estilo entre las personas de la plantilla responsables de la elaboración de comunicados.

Responsables: Personas responsables de Recursos Humanos, de Calidad y de Comunicación (personal interno de comunicación y empresas externas).

Calendario de implantación: Dos meses desde la aprobación del plan.

Indicadores:

- Existencia de formato distribuible
- Número de personas a las que se ha distribuido

Medida 4. Revisar y adecuar la terminología en los documentos y soportes de comunicación de la compañía.

Responsables: Personas responsables de Recursos Humanos, de Calidad y de Comunicación (personal interno de comunicación y empresas externas).

Calendario de implantación: Tres meses desde la aprobación del plan.

Indicadores:

- Número de soportes y documentos revisados

III.3.—Cronograma.

OBJETIVOS	MEDIDAS	2020	2021	2022
EJE: Selección y Contratación				
<p>Crear las condiciones para que el acceso y selección del personal se lleve a cabo en igualdad de oportunidades para mujeres y hombres</p>	<p>Diseño y definición de los puestos de trabajo desde la óptica de la igualdad de oportunidades, eliminando requisitos que puedan excluir a personas de uno u otro sexo.</p>			X
	<p>Redacción de las ofertas de empleo en un lenguaje neutro que visibilice que van dirigidas tanto a hombres como a mujeres. Incluir en las ofertas el compromiso de la empresa con la igualdad de oportunidades.</p>	Marzo X	X	X
	<p>Establecimiento de baremos de selección conforme a criterios neutros que no incorporan discriminaciones directas o indirectas por razón de sexo</p>	Marzo X	X	X
	<p>Garantizar la presencia equilibrada de mujeres y hombres en los tribunales y órganos de selección, contratación y promoción</p>	Marzo X	X	X
	<p>Establecimiento de medidas de acción positiva en los procedimientos de selección de personal: en caso de igualdad ante la valoración de dos candidaturas, se <u>priorizará</u> la candidatura del género, menos representado en la posición vacante.</p>	Marzo X	X	X
Eje: Formación				
<p>Fomentar actitudes de respeto por los principios de igualdad de género y no discriminación</p>	<p>Incorporar progresivamente en el plan de formación de la empresa acciones de formación en materia de igualdad, tanto para quienes tienen responsabilidades en la gestión de equipos como a toda la plantilla.</p>	2º S X	X	X
	<p>Realizar acciones de información, formación y sensibilización en materia de igualdad a las personas que participan en los procesos de selección, contratación y promoción con el fin de garantizar la objetividad en los procesos y evitar actitudes discriminatorias.</p>	2º S X	X	X
	<p>Programar la formación en horario laboral de tal manera que permita la conciliación.</p>	2º S X	X	X

OBJETIVOS	MEDIDAS	2020	2021	2022
Eje: Retribuciones				
Asegurar la aplicación del principio de igualdad en la política retributiva	Confeccionar anualmente un estudio retributivo en el que se contemple la retribución total del personal, según los distintos niveles profesionales, desglosado según "salario base" y "otras retribuciones"		Febrero X	X
Eje: Conciliación				
Garantizar que toda la plantilla conozca y pueda acceder a medidas que favorezcan la conciliación de la vida personal, familiar y laboral	Difundir entre la plantilla los derechos y medidas de conciliación de la Ley 3/2007 y comunicar los disponibles en la compañía.	2ºS X	X	X
	Llevar un registro de las personas acogidas a las distintas medidas de conciliación para que, en la medida de lo posible, se potencie que ambos sexos se acojan, realizando anualmente un informe/análisis de conclusiones.		Febrero X	X
	Profundizar en el estudio sobre las necesidades de conciliación de la plantilla para diseñar medidas adoptadas a las mismas. A tal efecto, se puede habilitar un buzón de sugerencias de medidas con el fin de detectar las necesidades de la plantilla y tratarlo en la negociación colectiva.	Junio X	X	X
Eje: Prevención acoso sexual y acoso por razón de sexo				
Mantener un entorno laboral donde se respete la dignidad de las personas, sin distinción por motivo de sexo, raza, religión ni opinión, de acuerdo con la normativa vigente.	Implantar un protocolo para el tratamiento de presuntas situaciones de acoso moral y/ sexual en la empresa y difundirlo entre toda la plantilla.	Marzo X	X	X
Eje: Cultura de Igualdad y Comunicación				
Consolidar en la cultura de la organización el principio de respeto por la igualdad de género	Realizar una comunicación interna específica para la difusión del Plan de Igualdad a toda la plantilla.	Abril X	X	X
	Participar en actos, convocatorias de distintivos que visibilicen la implantación de los planes de igualdad en la empresa		X	X
	Distribuir el Manual de Estilo (anexo al Plan de Igualdad) entre las personas de la plantilla responsables de la elaboración de comunicados.	Mayo X	X	X
	Revisar y adecuar la terminología en los documentos y soportes de comunicación de la compañía.	Junio X	X	X

IV.—Seguimiento y evaluación.

El artículo 46 de la Ley Orgánica para la igualdad efectiva de mujeres y hombres establece que los planes de igualdad fijarán los objetivos de igualdad a alcanzar, las estrategias y prácticas a adoptar para su consecución, así como el establecimiento de sistemas eficaces de seguimiento y evaluación de los objetivos fijados.

La remisión expresa que la Ley hace al establecimiento de sistemas eficaces pone en evidencia la importancia que ambas fases tienen en el conjunto del proceso de elaboración y aplicación de los planes de igualdad en la empresa. No son actuaciones residuales o de mero trámite, sino que son actuaciones decisivas para el éxito de la incorporación de la igualdad de oportunidades en las organizaciones.

En el período de aplicación de este plan Cogersa realizará un seguimiento continuado para verificar lo que se está realizando, asegurar el cumplimiento efectivo de las acciones, y detectar posibles incidencias. También realizará la evaluación de los objetivos fijados, a modo de valoración sistemática y objetiva del plan de igualdad, para determinar la pertinencia de los mismos, su grado de realización, la eficiencia, la eficacia y la viabilidad del plan de igualdad.

El seguimiento y la evaluación permitirán identificar y reflexionar sobre las medidas adoptadas y los efectos de su aplicación en la empresa, para lo cual será necesaria la participación de todos los agentes involucrados: dirección, personal y comisión de igualdad.

Seguimiento

La comisión de igualdad se encargará del seguimiento de los objetivos y acciones de este I Plan de Igualdad de Cogersa, mediante reuniones periódicas en las que analizarán las actividades llevadas a cabo derivadas de cada una de las medidas acordadas.

Las personas responsables de cada una de las medidas cumplimentará la ficha de seguimiento que se diseñará al efecto, con el objetivo tanto de evidenciar la tarea de seguimiento, como de proporcionar toda la información acerca de la ejecución de las acciones, dado que indicará de forma clara y directamente observable qué acciones se están ejecutando o retrasando, en qué áreas hay que incidir más, qué obstáculos se están presentando, la participación obtenida, etc.

Evaluación

El sistema de evaluación se efectuará en tres evaluaciones puntuales, las dos primeras anuales y la tercera de ellas a la finalización del plan. En cada una de ellas se elaborará un informe de evaluación en el seno de la comisión de igualdad.

V.—Protocolo frente al acoso sexual y el acoso por razón de sexo en el trabajo.

El presente apartado tiene como objetivo afrontar de manera efectiva las situaciones de acoso sexual y acoso por razón de sexo, que pudieran producirse en el seno de Cogersa. Será de aplicación a toda la plantilla.

Tipos de acoso.

Acoso sexual. La situación en que se produce cualquier comportamiento verbal, o físico de índole sexual, con el propósito o el efecto de atentar contra la dignidad de la persona, en particular cuando se crea un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante u ofensivo.

Ejemplos de conductas de acoso sexual:

- Bromas sexuales ofensivas sobre la apariencia física o condición sexual de la persona.
- Comentarios o gestos sexuales obscenos.
- Difusión de rumores sobre la vida sexual de las personas.
- Presiones para concertar citas o encuentros sexuales.
- Peticiones o demandas de favores sexuales a cambio de favores laborales.
- Contacto físico deliberado y no solicitado o acercamiento físico excesivo o innecesario.
- Arrinconar o buscar deliberadamente quedarse a solas con la persona de forma innecesaria.

Acoso por razón de sexo. La situación en que se produce un comportamiento relacionado con el sexo de una persona, con el propósito o el efecto de atentar contra la dignidad de la persona y crear un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante u ofensivo.

Ejemplos de conductas de acoso por razón de sexo:

- Uso de conductas discriminatorias por el hecho de ser mujer u hombre.
- Bromas y comentarios sobre las personas que asumen tareas que tradicionalmente han sido desarrolladas por personas del otro sexo.
- Uso de formas denigrantes u ofensivas para dirigirse a personas de un determinado sexo.
- Utilización de humor sexista.
- Ridiculizar y despreciar las capacidades, habilidades y potencial intelectual de las mujeres.
- Realizar las conductas anteriores con personas lesbianas, gays, transexuales o bisexuales.
- Evaluar el trabajo de las personas con menosprecio en función de su sexo o de su inclinación sexual.
- Asignar tareas o trabajos por debajo de la capacidad profesional o competencias de la persona.
- Trato desfavorable por razón de embarazo o maternidad.

Todas las conductas anteriores se pueden presentar entre personas del mismo o distinto sexo y en tres formas:

- De forma descendente: cuando quien acosa ocupa un cargo superior a la presunta víctima.
- De forma horizontal: en casos en los que se produce entre personas del mismo nivel jerárquico.
- De forma ascendente: cuando quien acosa es una persona que ocupa un puesto de inferior nivel jerárquico respecto del de la presenta víctima del acoso.

Ante cualquier comportamiento inadecuado u ofensivo es fundamental que la persona afectada o terceras personas conocedoras de la conducta, denuncien el asunto para poner en marcha el procedimiento frente al acoso.

Inicio del procedimiento

El procedimiento se iniciará con la denuncia escrita presentada por la víctima o por cualquier persona que tenga conocimiento de la situación. La denuncia debe contener los siguientes extremos:

- Una descripción cronológica y detallada de los hechos (desde cuando se tienen conocimiento de los hechos, personas implicadas, origen del conflicto, hechos ocurridos especificando lugar y fechas, etc.
- Identificación de posibles testigos.
- Copia de toda la documentación que pueda acreditar los hechos u otra información que sea relevante.

La denuncia se dirigirá a la Comisión de Igualdad de la empresa y se presentará en el correo electrónico denuncias@cogersa.es. Recibida la denuncia se convocará a las personas componentes de la comisión a una reunión, a celebrar en un plazo no superior a 4 días naturales.

Nombramiento de instructor o instructora

Reunida la comisión de igualdad asignará un número de expediente al asunto y nombrará a un instructor o instructora quien impulsará la fase de investigación. La designación del cargo debe garantizar la imparcialidad del procedimiento, constatándose que esa persona no tiene dependencia jerárquica ni departamental, amistad íntima o enemistad manifiesta, ni con la persona denunciante ni con la denunciada.

Durante la tramitación de esta fase de investigación y siempre que existan indicios suficientes de la existencia del acoso, la persona que realiza la instrucción valorará la conveniencia de adoptar las medidas cautelares que considere necesarias. En este sentido podrá proponer un cambio de puestos de trabajo y/o de turno de trabajo, preferentemente de la persona acosadora o, en caso de no ser posible, de la víctima. La propuesta se presentará a la dirección de recursos humanos para su aprobación y ejecución.

En esta fase se practicarán cuantas diligencias, pruebas y actuaciones se consideren convenientes para el esclarecimiento de los hechos denunciados, dando audiencia a todas las partes, testigos y otras personas que se consideren que deben aportar información. Esta fase no durará más de 20 días naturales.

La fase instructora finaliza con la elaboración de un informe de conclusiones, donde el instructor o instructora se pronunciará sobre si queda o no acreditada la existencia del acoso y en su caso con la proposición de acciones a emprender por la empresa. El informe incluirá la siguiente información:

- Antecedentes del caso, que incluirán un resumen de los argumentos planteados por cada una de las partes implicadas.
- Descripción de los principales hechos del caso.
- Resumen de las diligencias practicadas.
- Valoración final con las aportaciones particulares que pudieran haber y pruebas de medidas.
- Determinación expresa de la existencia o no de acoso.
- Firma.

Resolución del procedimiento

La Comisión de Igualdad se reunirá en un plazo no superior a 4 días naturales para consensuar y validar la decisión final a adoptar en el procedimiento. Esa decisión final puede tomar dos sentidos:

- Archivo, en el caso de no quedar acreditada la denuncia.
- Propuesta de medidas disciplinarias a la persona acosadora, en el caso de quedar probado el acoso.

El expediente será derivado a la Dirección de la empresa, quien dictará la resolución definitiva.

En todo el proceso se deberá mantener una absoluta confidencialidad, respetando el derecho a la intimidad tanto de la víctima como de la persona objeto de la acusación. Se debe informar a cuantas personas participen en el procedimiento, de su deber de guardar confidencialidad sobre su intervención y sobre cuanta información conocieran por su comparencia en la misma. A tal efecto, firmarán un documento-compromiso de confidencialidad (Anexo II).



ANEXO I

Denuncia por acoso sexual o acoso por razón de sexo

DENUNCIANTE:

Persona afectada

Otros

TIPO DE ACOSO

Sexual

Por razón de sexo

DATOS DE LA PERSONA AFECTADA

Nombre y apellidos:

NIF:

Sexo: Hombre

Mujer

Puesto de trabajo:

Centro de trabajo:

Descripción de los hechos:

En a de de

Firmado:

ANEXO II

Compromiso de confidencialidad

Don/Doña, habiendo sido designado/a por COGERSA para intervenir en el procedimiento de recepción, tramitación, investigación y/o resolución de la denuncia por acoso sexual y/o acoso por razón de sexo, se compromete a respetar la confidencialidad, privacidad, intimidad e imparcialidad de las partes a lo largo de las diferentes etapas del proceso.

Por lo tanto, y de forma más concreta, manifiesto mi compromiso a cumplir con las siguientes obligaciones:

- Garantizar la dignidad de las personas y su derecho a la intimidad a lo largo de todo el procedimiento, así como la igualdad de trato entre mujeres y hombres.
- Garantizar el tratamiento reservado y la más absoluta discreción en relación con la información sobre las situaciones que pudieran ser constitutivas de acoso sexual y/o acoso por razón de sexo.
- Garantizar la más estricta confidencialidad y reserva sobre el contenido de la denuncia presentada, resuelta o en proceso de investigación de la que tengo conocimiento, así como velar por el cumplimiento de la prohibición de divulgar o transmitir cualquier tipo de información por parte del resto de las personas que intervengan en el procedimiento.

Asimismo, declaro que he sido informado por COGERSA de la responsabilidad en que podría incurrir por el incumplimiento de las obligaciones anteriormente expuestas.

En a de de

Firmado: