
	<b>MANUAL</b>	Código	Rev.
		<b>MI01-01</b>	<b>03</b>
<b>DOC I1: MANUAL DE IGUALDAD PARA L@S TRABAJADOR@S DE GARBIALDI SA</b>		Fecha Aprobación: <b>Enero 2009</b>	
		Pág. 1 de 28	

## PLAN DE IGUALDAD - 2013 - 2016

“Hacer efectivo el principio de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres, en particular mediante la eliminación de la discriminación de la mujer en cualquier ámbito de la vida y singularmente, en las esferas política, civil, y laboral”


(Objeto de la Ley Orgánica de Igualdad).

<b>Elaborado:</b>  <b>Dpto de PRL</b>	<b>Aprobado:</b>  <b>DIRECCION</b>	<b>Fecha:</b>  <b>Enero 2.010</b>
---	--	---

	<b>MANUAL</b>	Código	Rev.
		<b>MI01-01</b>	<b>03</b>
<b>DOC I1: MANUAL DE IGUALDAD PARA L@S TRABAJADOR@S DE GARBIALDI SA</b>		Fecha Aprobación: <b>Enero 2009</b>	
		Pág. 2 de 28	

# INDICE

1. Introducción
2. Objetivos Generales
3. Responsabilidad
4. Diagnostico de Situación: representatividad de la Mujer
5. Valoración de la Situación
6. Estrategias de Igualdad: Objetivos Específicos y Actuaciones
7. Seguimiento y Evaluación. Mapa de Indicadores
8. Código de Buenas Prácticas
9. Información y Formación

	<b>MANUAL</b>	Código	Rev.
		<b>MI01-01</b>	<b>03</b>
<b>DOC 11: MANUAL DE IGUALDAD PARA L@S TRABAJADOR@S DE GARBIALDI SA</b>		Fecha Aprobación: <b>Enero 2009</b>	
		Pág. 3 de 28	

## 1.- INTRODUCCIÓN.

La desigualdad persistente a lo largo del tiempo entre mujeres y hombres, normalmente basada en patrones culturales, requiere para su total abolición incorporar la “perspectiva de género” en todas las áreas de desarrollo social, y en concreto en el ámbito laboral.


La Ley Orgánica de Igualdad actúa como un verdadero vehículo de transformación de las normas sociales y culturales discriminatorias y, sin duda, para tal fin se requiere la implicación tanto de las organizaciones empresariales como de las propias organizaciones de trabajadores y trabajadoras al tener estas una importancia relevante en relación con los derechos económicos, sociales y laborales de los trabajadores y trabajadoras.

Uno de los Objetivos Generales del Plan de Igualdad ahora presentado, es introducir precisamente la perspectiva de género en la actividad de GARBIALDI, y en concreto en el ámbito de sus relaciones laborales.

Por otra parte, las políticas de igualdad han de tener en cuenta que, además de la desigualdad y discriminación por razón de sexo, pueden existir otras circunstancias (la clase, la edad, la discapacidad, la opción sexual, la inmigración, la etnia, etc.) que, en concurrencia, generan o pueden generar discriminación múltiple, con el consiguiente efecto negativo que ello supone en la posición y condiciones de vida de las mujeres y los hombres, por tanto, en el ejercicio pleno de los derechos de ciudadanía que les son propios, generando un avance desigual en el cumplimiento del objetivo de la igualdad para el conjunto de las mujeres, y también de los hombres.


En este sentido, el Plan para la Igualdad de mujeres y hombres en Garbaldi ha tratado de avanzar en la integración de la discriminación múltiple en los diferentes objetivos que señala, en ocasiones de manera explícita y en otras desde una consideración implícita, pero siempre desde la consciencia de que se hace necesaria una mejora sustancial con respecto a la integración de la discriminación múltiple en las políticas de igualdad, lo cual requiere avanzar hacia la toma en consideración de la diversidad y el cumplimiento efectivo del principio de accesibilidad en el conjunto de sus procesos de trabajo y actuaciones.

En consecuencia es imperativo incluir necesariamente dentro de GARBIALDI la perspectiva de género, responsabilizando e integrando la misma en la estructura de la empresa, declarando expresamente las funciones, roles, competencias y responsabilidades de todos/as los trabajadores/as en materia de igualdad, desde la Dirección y mandos, pasando por los representantes de los trabajadores y trabajadoras, hasta el propio personal de la empresa.

	<b>MANUAL</b>	Código	Rev.
		<b>MI01-01</b>	<b>03</b>
<b>DOC I1: MANUAL DE IGUALDAD PARA L@S TRABAJADOR@S DE GARBIALDI SA</b>		Fecha Aprobación: <b>Enero 2009</b>	
		Pág. 4 de 28	

Pero no obstante lo anterior la Ley de Igualdad impone a la empresa un mandato claro y una obligación, cual es la de respetar la igualdad de trato y oportunidades. Se trata de un mandato que no admite excepción ni matización alguna: GARBIALDI resulta obligada a contribuir activamente en la eliminación de todas las formas de discriminación en su ámbito laboral basadas en el género, religión, tendencia sexual o procedencia de sus trabajadores, debiendo asimismo promover la igualdad entre las mujeres y los hombres, suprimiendo los obstáculos que impiden a la mujer trabajar en pie de igualdad con los hombres.

Pero el problema radica en determinar no solo cuales son las desigualdades existentes en el seno de la Empresa, si no desde que óptica se hace, sin que pueda prevalecer una visión sobre otra, ni la Dirección ni la representación sindical, ni la de un género respecto a la de otro, logrando con ello que el Plan pueda contener las medidas de acción necesarias desde la paridad.

	<b>MANUAL</b>	Código	Rev.
		<b>MI01-01</b>	<b>03</b>
<b>DOC I1: MANUAL DE IGUALDAD PARA L@S TRABAJADOR@S DE GARBIALDI SA</b>		Fecha Aprobación: <b>Enero 2009</b>	
		Pág. 5 de 28	

El Plan de Igualdad incluye por tanto el Diagnóstico de Situación que permitirá conocer cual es el nivel de representatividad y el estado de situación de la mujer en todos los ámbitos de la empresa, y en el desenvolvimiento de las relaciones laborales, para a continuación, llevar a cabo la Valoración de la situación y la toma de decisiones, Actuaciones o medidas de acción positiva que sean necesarias.

La difusión del Plan, así como la Formación de todas y todos los trabajadores y trabajadoras en materia de igualdad son instrumentos necesarios para lograr con ello el cumplimiento de los objetivos fijados, que son la existencia de igualdad real y efectiva entre las trabajadoras y trabajadores de GARBIALDI.


## 2.- OBJETIVOS GENERALES.

El Plan de Igualdad de GARBIALDI tiene como objetivos generales:

- Introducir la perspectiva de género en la gestión empresarial, y en concreto en el ámbito de las relaciones laborales, y las políticas de gestión de recursos humanos.
- Garantizar en todos los ámbitos de la empresa la igualdad real y efectiva entre mujeres y hombres.
- Impulsar medidas contra la discriminación por razón de sexo, religión, país de origen, discapacidad o tendencia sexual y que atiendan a promover la igualdad de oportunidades y de trato en el empleo.
- Prevenir y erradicar discriminaciones directas e indirectas.
- Fomentar el desarrollo o aplicación de medidas que permitan a mujeres y hombres conciliar las responsabilidades laborales y las obligaciones familiares.
- Orientar la política de empresa al mejoramiento de la calidad de vida en el trabajo.

## 3.- RESPONSABILIDAD

“La actividad de la Empresa se orienta a un modelo de gestión empresarial, económica, social y medioambientalmente responsable, y claramente orientado hacia la sostenibilidad de los recursos naturales, calidad en la prestación de servicios, prevención de riesgos laborales e Igualdad entre hombres y mujeres.

	<b>MANUAL</b>	Código	Rev.
		<b>MI01-01</b>	<b>03</b>
<b>DOC I1: MANUAL DE IGUALDAD PARA L@S TRABAJADOR@S DE GARBIALDI SA</b>		Fecha Aprobación: <b>Enero 2009</b>	
		Pág. 6 de 28	

La actividad profesional en GARBIALDI está basada en el respeto a la dignidad y los derechos fundamentales de las personas”.

### **DIRECCION Y MANDOS**

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

Igualmente tienen la obligación de cumplir y hacer cumplir el Código de buenas prácticas contra el acoso en sus distintas modalidades, así como:


- Mostrar siempre y en todo momento su implicación y compromiso en la erradicación del acoso.
- Prohibir el acoso en cualquiera de sus modalidades,
- Defender el derecho de todos los trabajadores/as a ser tratados con dignidad.
- Manifestar que las conductas de acoso ni se permitirán ni perdonarán y explicitando el derecho a la queja de los trabajadores/as.

### **SINDICATOS**

La igualdad y la no discriminación, atañe igualmente a los representantes de los trabajadores y trabajadoras de GARBIALDI, debiendo tratar los temas en caso de queja, de forma rigurosa, rápida, seria y comprensiva.

Corresponde a los sindicatos:

- Proponer el desarrollo de acciones positivas destinadas a fomentar la igualdad de género y no discriminación en las condiciones de trabajo y a corregir dentro del ámbito de sus competencias de forma activa las prácticas contrarias a dicho principio.
- Informar a sus afiliados/as de la igualdad laboral de hombres y mujeres, así como de su derecho a no ser acosados en el trabajo.
- Colaborar con la empresa para prevenir y corregir cualquier conducta discriminatoria dentro de la misma, proponiendo y comunicando respectivamente las situaciones de las que tenga conocimiento.

	<b>MANUAL</b>	Código	Rev.
		<b>MI01-01</b>	<b>03</b>
<b>DOC I1: MANUAL DE IGUALDAD PARA L@S TRABAJADOR@S DE GARBIALDI SA</b>		Fecha Aprobación: <b>Enero 2009</b>	
		Pág. 7 de 28	

- Tomar las medidas necesarias para sensibilizar al personal sobre la igualdad de género, y de oportunidades laborales.
- Crear y publicar notas claras sobre la igualdad y el acoso con el fin de crear un clima en el que el acoso, acoso sexual, acoso por razón de religión o país de procedencia y acoso por razón de género no pueda ser ni tolerado ni ignorado.
- Realizar declaraciones en las que se indique que el acoso sexual constituye una conducta indebida.
- Informar al personal sobre las consecuencias que puede tener el acoso.

### **TRABAJADORES/AS**

Los trabajadores/as de GARBIALDI deberán disuadir a sus compañeros/as de trabajo de cualquier comportamiento discriminatorio e inadmisible haciéndolo inaceptable dentro de la Empresa.

Fomentarán entre los compañeros/as la toma de conciencia del problema de la discriminación y la desigualdad de género.


Se asegurarán de que su conducta, ni la de sus compañeros/as no sea ofensiva, ni discriminatoria.

Prestarán su apoyo a las víctimas de situaciones discriminatorias.

Informarán a la Dirección de la empresa y/o al representante de personal, de cualquier conducta o actitud presuntamente discriminatoria de que sean testigos.

## **4.- AUTODIAGNOSTICO DE SITUACION: IGUALDAD DE OPORTUNIDADES. (OCTUBRE-08)**


El siguiente autodiagnóstico, nos permite conocer en qué punto se encuentra la empresa respecto a la incorporación de buenas prácticas relacionadas con la Igualdad de Oportunidades, es decir, los esfuerzos encaminados a que personas con las mismas posibilidades, aptitudes y cualificación puedan desempeñar su labor sin que sus condiciones personales (sexo, edad, raza, religión, tendencia sexual, discapacidad, país de origen...) supongan un obstáculo.

	<b>MANUAL</b>	Código	Rev.
		<b>MI01-01</b>	<b>03</b>
<b>DOC I1: MANUAL DE IGUALDAD PARA L@S TRABAJADOR@S DE GARBIALDI SA</b>		Fecha Aprobación: <b>Enero 2009</b>	
		Pág. 8 de 28	

El cuestionario está formado por seis apartados: la organización de la empresa, cómo se realiza el proceso de selección de nuevo personal, la política empresarial, la salud laboral, la sensibilización en temas de Igualdad de Oportunidades, y el entorno local.

	SI	NO	NP
<b>1 Organización de la empresa</b>			
1 La proporción de mujeres y hombres con contratos indefinidos es equitativa	1		
2 La proporción de mujeres y hombres con contratos temporales es equitativa	1		
3 La proporción de hombres y mujeres con contratos a tiempo parcial es equitativa	1		
4 A la hora de realizar cualquier tipo de comunicación entre empresa y personal empleado, se tiene especial cuidado en no utilizar un lenguaje sexista		1	
5 Las mujeres están presentes en cada una de las distintas áreas de la empresa	1		
6 La detección de necesidades de formación se aplica a toda la plantilla, tanto hombres como mujeres, al igual que la posibilidad de realizar cursos de formación	1		
7 La empresa ofrece distintas fórmulas de adaptación de la jornada laboral (flexibilidad en el horario) para el personal empleado no encuentre incompatibilidad en el desempeño de la vida personal, laboral y familiar	1		
<b>2 Proceso de selección</b>			
8 La empresa se preocupa por comunicar sus demandas de empleo de una forma accesible para ambos sexos, ampliando y variando sus métodos de reclutamiento	1		
9 Para garantizar la objetividad en el proceso de selección, el equipo de reclutamiento está compuesto por ambos sexos		1	
10 En el proceso de selección, se excluye toda pregunta personal ajena al desempeño del puesto a cubrir		1	
<b>3 Política empresarial</b>			
11 La empresa lleva a cabo medidas sobre Igualdad de Oportunidades (campañas de sensibilización, mismo sueldo para mismo puesto de trabajo, no discriminar en las ofertas de empleo...)		1	
12 Existe un procedimiento para garantizar que la toma de decisiones no se vea afectada por actuaciones discriminatorias		1	
13 La empresa es consciente de que la presencia del talento femenino entre el personal empleado, incrementa la competitividad, y aporta una visión más amplia		1	
14 El valor de la Igualdad, forma parte de la estrategia que persigue la empresa y la imagen que ofrece	1		
<b>4 Salud laboral</b>			
15 La empresa ofrece sesiones informativas sobre los posibles problemas específicos de salud que afectan a las mujeres y los hombres (menopausia, cáncer de próstata...)		1	
16 La empresa dispone de medidas para la prevención y detección del acoso tanto laboral como sexual al personal empleado, así como para erradicar las actitudes machistas que puedan surgir		1	
17 En el reconocimiento médico oficial, se contempla también un examen ginecológico y urológico		1	
<b>5 Sensibilización</b>			
18 El personal empleado recibe formación sobre Igualdad de Oportunidades	1		
19 Existe un alto grado de concienciación sobre Igualdad de Oportunidades del personal contratado		1	
20 La empresa fomenta la igualdad de implicación del personal empleado en las responsabilidades familiares, dando permiso para atender tareas como acudir al médico para llevar a los hijos/as, atender a familiares dependientes...	1		
21 Existe una comunicación explícita y clara sobre las políticas de igualdad, que es transmitida a los distintos agentes relacionados con la empresa (clientes, proveedores,		1	



	<b>MANUAL</b>	Código	Rev.
		<b>MI01-01</b>	<b>03</b>
<b>DOC I1: MANUAL DE IGUALDAD PARA L@S TRABAJADOR@S DE GARBIALDI SA</b>		Fecha Aprobación: <b>Enero 2009</b>	
		Pág. 9 de 28	

entorno local...) por diversos canales: revista interna para el personal, anuncios en la página web de la empresa...			
<b>5 Sensibilización</b>	<b>SI</b>	<b>NO</b>	<b>NP</b>
22 La empresa divulga los beneficios que genera cumplir con la Igualdad de Oportunidades: reducción de costes, retención de talento, innovación, flexibilidad organizativa...		1	
<b>6 Entorno Local</b>	<b>SI</b>	<b>NO</b>	<b>NP</b>
23 La empresa forma parte de Programas de Inserción laboral reservando puestos de trabajo para colectivos desfavorecidos ...	1		
24 La empresa participa a través de apoyo económico en el patrocinio de proyectos culturales, deportivos, de cooperación... que tienen que ver con el fomento de la Igualdad de Oportunidades	1		

## 5.- VALORACION DE LA SITUACION.

Es evidente que nuestra empresa ya está aplicando medidas de igualdad de oportunidades entre sexos, aunque quizás no se estén aplicando como la respuesta a una planificación estratégica de implantación de igualdad de oportunidades, sino como la mejor forma de gestionar y organizar la empresa (teniendo en cuenta las circunstancias particulares y la actividad de la empresa).

GARBIALDI ya está familiarizada con las políticas de igualdad de oportunidades entre sexos, aunque posiblemente no se han dado todos los resultados esperados, debido quizás a que necesitamos algún tipo de medida para alcanzar plenamente los objetivos deseados. Ya que la adaptación a un modelo de gestión empresarial basado en la Igualdad de Oportunidades no es un proceso inmediato sino que requiere un período de adaptación.

“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 de la Ley Orgánica de Igualdad).

De la valoración de la situación en cuanto a la representatividad de la mujer en GARBIALDI pueden extraerse las siguientes conclusiones:


### ORGANOS DE DIRECCION Y MANDO.

**La Gerencia de la Empresa al igual que la presidencia está representada por**

MUJERES: 1

HOMBRES: 1

Respecto al personal directivo se compone actualmente

	<b>MANUAL</b>	Código	Rev.
		<b>MI01-01</b>	<b>03</b>
<b>DOC I1: MANUAL DE IGUALDAD PARA L@S TRABAJADOR@S DE GARBIALDI SA</b>		Fecha Aprobación: <b>Enero 2009</b>	
		Pág. 10 de 28	

MUJERES : 2  
 HOMBRES: : 6

**Entre las Jefaturas de Servicios y Mandos intermedios donde se produce un desequilibrio importante, a favor de las mujeres.**

HOMBRES : 7  
 MUJERES : 23

### **ORGANOS DE PARTICIPACIÓN SOCIAL.**

El Comité de Empresa está compuesto por un 85 % de mujeres, por lo que las organizaciones sindicales dentro de la libertad sindical, recogen ya la representatividad de la mujer.

En cuanto a las secciones sindicales y delegados de personal, pertenece al ámbito de la libertad sindical, debiendo ser las organizaciones sindicales las que tomen medidas oportunas para garantizar la representatividad de la mujer en sus ámbitos de actuación.

### **PLANTILLA.**

Con carácter general la representatividad de la mujer en la plantilla de GARBIALDI está por encima del marco legal situándose en el 85 % de plantilla media, es decir personal fijo y temporal.

Si bien respecto al personal temporal se cumplen las previsiones de representatividad,

### **CLASIFICACION PROFESIONAL**

#### **Grupo de Técnicos y Técnicas.**


Respecto a los Titulados superiores, existen 6 excluyendo el personal directivo.

Mujeres : 1  
 Hombres : 5

#### **Grupo de Mandos intermedios**

En el ámbito de los mandos intermedios (encargados y capataces) la situación es:

Mujeres : 23  
 Hombres : 7

	<b>MANUAL</b>	Código	Rev.
		<b>MI01-01</b>	<b>03</b>
<b>DOC I1: MANUAL DE IGUALDAD PARA L@S TRABAJADOR@S DE GARBIALDI SA</b>		Fecha Aprobación: <b>Enero 2009</b>	
		Pág. 11 de 28	

### **Grupo de Operarios y operarias.**

Mujeres : 3200

Hombres: 400

En cuanto a las reducciones de jornada, se contempla en el convenio colectivo la posibilidad de solicitar reducciones de jornada, siempre que sea compatible con las necesidades del servicio. Actualmente no constan en la empresa reducciones de jornada ni tampoco adaptaciones de jornada por motivos personales o familiares.

### **Promoción y Formación.**

Los porcentajes de participación de las mujeres en los procesos de Promoción y formación son superiores al de los hombres

### **Excedencias y permisos.**


Actualmente consta una excedencia en la empresa y se corresponde con la regulación prevista en el Convenio Colectivo de GARBIALDI, que únicamente regula la excedencia con carácter voluntario, sin que se contenga en el mismo ningún otro tipo de las previstas legalmente para la conciliación de la vida familiar y laboral, que pudieran tener un desarrollo convencional.

Si se ha solicitado y tramitado al hilo de la entrada en vigor de la LOI un permiso por paternidad (13 días), lo cual coincide con la entrada en vigor de la Ley y las campañas de publicidad institucionales, por cuanto en el Convenio Colectivo como se ha mencionado es prácticamente nula la regulación o siquiera la referencia a todas las medidas existentes legalmente para la Conciliación de la vida laboral y familiar.

### **Prevención de Riesgos Laborales.**

El índice de siniestralidad laboral o de accidentes de trabajo es inferior en las mujeres que en los hombres.

No obstante la situación se invierte respecto a los incidentes de trabajo, es decir los accidentes de trabajo que no causan baja laboral, así como en los supuestos de Incapacidad Temporal por Enfermedad Común, donde en el caso de las mujeres es superior.

	<b>MANUAL</b>	Código	Rev.
		<b>MI01-01</b>	<b>03</b>
<b>DOC I1: MANUAL DE IGUALDAD PARA L@S TRABAJADOR@S DE GARBIALDI SA</b>		Fecha Aprobación: <b>Enero 2009</b>	
		Pág. 12 de 28	

No existe en el Convenio, ni en el Plan de Prevención de Riesgos Laborales acciones específicas para la prevención de riesgos laborales y promoción de la salud de las mujeres, únicamente para la situación de embarazo.

## **CONDICIONES DEL ENTORNO DE TRABAJO.**

### Estereotipos de plantilla

Se puede afirmar que la presencia de estereotipos sexistas en la plantilla de la organización no es demasiado elevada (en comparación con los datos obtenidos en otras organizaciones masculinizadas).

Sin embargo se detectan diferencias importantes en la presencia de estereotipos entre mujeres y hombres, siendo más altos para los trabajadores en todos los bloques y especialmente en lo referido a las capacidades laborales de las mujeres. Entre las trabajadoras la mayor presencia de estereotipos se da sin embargo en lo referido a los roles que mujeres y hombres desempeñan socialmente.


Clima Laboral: presencia de actitudes discriminatorias.

No existen discriminaciones por razón de sexo, edad, raza, religión, tendencia sexual, discapacidad, país de origen... en la organización, tanto en lo referido a las posibilidades de incorporarse a la empresa, de promocionar, de acceder a la formación interna o en las retribuciones.

## **6.- ESTRATEGIAS DE IGUALDAD: OBJETIVOS ESPECIFICOS Y ACTUACIONES.**

### **6.1- Objetivos específicos.**

- Equilibrar las responsabilidades de mujeres y hombres en la empresa, y conseguir una presencia igualitaria de ambos sexos en todos los niveles jerárquicos.
- Diversificar las ocupaciones realizadas tanto por las mujeres, como por los hombres, y lograr la presencia de ambos sexos en todos los grupos profesionales.
- Aumentar la capacidad de adaptación de las mujeres a los puestos de trabajo necesarios en la empresa a través de la formación.
- Prevenir y eliminar el acoso en sus distintas modalidades.

	<b>MANUAL</b>	Código	Rev.
		<b>MI01-01</b>	<b>03</b>
<b>DOC 11: MANUAL DE IGUALDAD PARA L@S TRABAJADOR@S DE GARBIALDI SA</b>		Fecha Aprobación: <b>Enero 2009</b>	
		Pág. 13 de 28	


- Transmitir valores y actitudes igualitarias.

## **6.2- Medidas de actuación.**

Para el periodo del Plan de Igualdad 2013-2016 se pondrán en marcha las siguientes medidas de acción positiva:

### **Procesos de reclutamiento y selección.**

- La cuota de acceso a la bolsa de contratación temporal será del 50 % mujeres-hombres.
- En los procesos de conversión de contratos temporales de trabajadores y trabajadoras en indefinidos, se tendrán en cuenta las medidas de acción positivas necesarias, para lograr el cumplimiento de los objetivos mencionados.
- En igualdad de condiciones, se seleccionará preferentemente a una mujer o un hombre, en aquellas categorías o puestos en que la presencia de uno u otro sexo sea inferior.
- Adecuar el diseño de los formularios y solicitudes de empleo a los principios de igualdad de oportunidades.
- Incluir mujeres en los equipos de selección y valoración del personal.
- Los temarios incluirán uno o varios temas relativos a la igualdad de oportunidades y no discriminación entre mujeres y hombres y/o el código de buenas prácticas de GARBIALDI.
- Los perfiles de competencia deberán estar basados estrictamente en los requisitos exigidos para el desempeño del puesto de trabajo, y no podrán contener requerimientos que no estén asociados a la función, tales como el sexo, domicilio, estado civil, apariencia física, edad, religión, país de procedencia u otro.
- En procesos selectivos donde únicamente se valore el mérito, los currículos vitæ se solicitarán y entregarán exclusivamente con los apellidos de la persona aspirante, sin nombres, foto, dirección, sexo, estado civil u otra identificación, indicando un número telefónico, casilla electrónica o similar, para efectos de la comunicación durante el proceso de selección, y por el cual se le informará del resultado del concurso.

	<b>MANUAL</b>	Código	Rev.
		<b>MI01-01</b>	<b>03</b>
<b>DOC 11: MANUAL DE IGUALDAD PARA L@S TRABAJADOR@S DE GARBIALDI SA</b>		Fecha Aprobación: <b>Enero 2009</b>	
		Pág. 14 de 28	

### **Desarrollo de carrera y acceso a la capacitación.**


- Con carácter general informar a la plantilla de los requerimientos necesarios para promocionar a una categoría superior, de manera que todo el personal sea consciente de lo que se necesita “saber hacer” o acreditar si le interesa ascender.
- Garantizar la asistencia de las mujeres a todos los cursos que imparta la empresa.
- Todas las vacantes que se produzcan en la plantilla y que requieran cubrirse mediante promoción interna, se informará al género subrepresentado en esa categoría profesional, impartiendo un curso de formación específico para la promoción interna.

### **Representación equilibrada o paritaria entre hombres y mujeres en los órganos colegiados de la empresa, cargos de jefatura y de responsabilidad directiva.**

- En la cobertura de puestos de trabajo por libre designación, la empresa procurará que la designación guarde proporcionalidad con la representación de cada género en el puesto de trabajo convocado.
- En los órganos paritarios de representación social y empresarial, se procurará la presencia equilibrada de mujeres y hombres respectivamente dentro de los límites 40-60 %.
- En el próximo proceso electoral sindical, se procurará por parte de las organizaciones sindicales que la composición de las candidaturas sindicales estén formadas como mínimo en un 50 % por mujeres.

### **Condiciones de trabajo.**

- Incluir un módulo de igualdad de oportunidades y de trato en las relaciones laborales, en todos los cursos de formación que se realicen
- Evitar marcar o acentuar estereotipos y cualquier otro signo externo de diferenciación, adaptándolos a las necesidades de las tareas desempeñadas (Ej.: facultad de elección de llevar falda o pantalón).

	<b>MANUAL</b>	Código	Rev.
		<b>MI01-01</b>	<b>03</b>
<b>DOC I1: MANUAL DE IGUALDAD PARA L@S TRABAJADOR@S DE GARBIALDI SA</b>		Fecha Aprobación: <b>Enero 2009</b>	
		Pág. 15 de 28	


- Deberán tomarse todas las medidas para garantizar un trato respetuoso a la dignidad de los trabajadores/as, eliminando todo trato prepotente, irrespetuoso, o discriminatorio entre las jefaturas o mandos y los trabajadores/as.
- Los mandos tomarán las medidas destinadas a mantener un ambiente de trabajo de mutuo respeto entre mujeres y hombres.
- Se deberá evitar que las correcciones o diferencias respecto al trabajo encomendado importen descalificaciones personales.
- Se asegurará que las condiciones de trabajo no importen discriminaciones de ningún tipo.

**Protección de los derechos de maternidad y responsabilidades parentales.**

- Plan de evaluación y adaptación del puesto o de las condiciones de trabajo para mujeres embarazadas.
- Facilitar el disfrute de los descansos acumulados por motivos maternidad, paternidad y/o responsabilidades familiares.
- Contemplar permisos para las mujeres y hombres para asistencia a cursos de preparación al parto, siempre que los mismos sean incompatibles con el horario de trabajo.
- Evitar que las mujeres se vean expuestas a situaciones (posturas, esfuerzos...) que puedan conllevar peligro para la futura hija o hijo o para la salud de la madre gestante.

**Conciliación de responsabilidades laborales con obligaciones familiares.**

- En las solicitudes de cambio de servicio (temporal o definitivo), se procurará dar preferencia en el cambio a aquellos trabajadores/as que precisen el mismo para conciliar la vida laboral y familiar.
- Incluir en el Convenio Colectivo de GARBIALDI un anexo informativo, sobre los permisos y excedencias existentes en la normativa laboral especificando el derecho de cesión de la suspensión por maternidad al padre, así como las modalidades de disfrute a tiempo parcial tanto de la maternidad como de la paternidad.
- Realizar campañas de sensibilización en materia de reparto de responsabilidades entre hombres y mujeres.

	<b>MANUAL</b>	Código	Rev.
		<b>MI01-01</b>	<b>03</b>
<b>DOC I1: MANUAL DE IGUALDAD PARA L@S TRABAJADOR@S DE GARBIALDI SA</b>		Fecha Aprobación: <b>Enero 2009</b>	
		Pág. 16 de 28	

- Informar al colectivo de hombres sobre sus derechos como padres para fomentar la utilización de los permisos parentales.

### **Prevención de Riesgos Laborales y Salud Laboral.**

- Adecuar ergonómicamente el mobiliario, utensilios, etc..., que usa la plantilla en sus tareas cotidianas a las características corporales específicas de mujeres y hombres.
- Impartir sesiones de información sobre la salud de las mujeres y sus riesgos laborales.
- Evaluación ergonómica de puestos y/o tareas y definición de los mismos según criterio ergonómico de protección a la población trabajadora femenina
- Plan de tratamiento y medidas terapéuticas de enfermedades específicas de la mujer


### **Prevención y sanción del acoso laboral y/o sexual en el trabajo.**

- Incorporación como anexo al convenio el Código de buenas prácticas del Plan de Igualdad.
- Derecho preferente de cambio de servicio a quienes hayan sido víctimas de acoso y/o violencia de género, así como la posibilidad de solicitar el cambio de servicio o centro de trabajo de la persona acosadora.
- Impartir cursos de formación sobre igualdad de trato y oportunidades, y sobre prevención de la violencia de género, puntuando los mismos en todos los procesos de promoción interna igual que los cursos específicos de capacitación profesional.

### **Negociación colectiva.**

- Inclusión en el Convenio Colectivo de GARBIALDI de un capítulo denominado "Igualdad de oportunidades"
- Definir e incorporar al régimen disciplinario del Convenio Colectivo el acoso moral, así como el acoso sexual y por razón de sexo.
- Revisar el lenguaje del convenio adaptándolo a la Igualdad de género, eliminando el lenguaje sexista



	<b>MANUAL</b>	Código	Rev.
		<b>MI01-01</b>	<b>03</b>
<b>DOC 11: MANUAL DE IGUALDAD PARA L@S TRABAJADOR@S DE GARBIALDI SA</b>		Fecha Aprobación: <b>Enero 2009</b>	
		Pág. 17 de 28	

Incluir cláusulas de acción positiva para fomentar el acceso de las mujeres en igualdad de condiciones a sectores u ocupaciones en los que se encuentren subrepresentadas.

## 8.- CODIGO DE BUENAS PRÁCTICAS.

El presente Código de Buenas Prácticas constituye un instrumento de organización empresarial, por cuanto regula de forma general y no exhaustiva, el comportamiento en materia de igualdad de las trabajadoras/es de GARBIALDI, no siendo meramente declarativo, sino vinculante para la prestación de servicios en la empresa.

Aunque el Código no puede resolver cualquier problema de conducta de los trabajadores/as o comportamiento empresarial que se pueda suscitar en el seno de la Empresa, si está destinado a servir de pauta general a la hora de tomar decisiones ante determinadas situaciones en materia de igualdad que se puedan producir.


Todos los trabajadores/as que presten servicios en GARBIALDI, con independencia de su categoría profesional, tipo de relación jurídica contractual o relación de servicios, están sujetos al presente Código de Buenas Prácticas en materia de igualdad. El incumplimiento de lo previsto en el mismo se considerará mala fe contractual a los efectos oportunos.

### 8.1 Declaración de Principios de GARBIALDI.

#### IGUALDAD DE OPORTUNIDADES Y NO DISCRIMINACIÓN.

**“La igualdad de oportunidades y la no discriminación entre mujeres y hombres, es un principio rector de la actividad empresarial de GARBIALDI”.**

GARBIALDI y la totalidad de las trabajadoras/es que prestan servicios en la Empresa, deben actuar con sometimiento al principio de igualdad y no discriminación entre hombres y mujeres. En particular, y de conformidad con uno de los valores fundamentales de la empresa, no puede prevalecer discriminación alguna por razón de nacimiento, origen racial o étnico, género, sexo, orientación sexual, religión o convicciones, opinión, discapacidad, edad o cualquier otra condición o circunstancia personal o social.

	<b>MANUAL</b>	Código	Rev.
		<b>MI01-01</b>	<b>03</b>
<b>DOC 11: MANUAL DE IGUALDAD PARA L@S TRABAJADOR@S DE GARBIALDI SA</b>		Fecha Aprobación: <b>Enero 2009</b>	
		Pág. 18 de 28	

La discriminación incluirá:

- a) El acoso y el acoso sexual, así como cualquier trato menos favorable basado en el rechazo de tal comportamiento por parte de una persona o su sometimiento al mismo.
- b) La orden de discriminar a personas por razón de sexo.
- c) El trato menos favorable con relación al embarazo o el permiso por maternidad, asunción de obligaciones familiares y estado civil o paternidad.

#### PREVENCION DEL ACOSO O INTIMIDACION.

**“Por respeto a la dignidad de toda persona, GARBIALDI y sus profesionales mantendrán una actitud de prevención del acoso y de la intimidación”.**


Es compromiso de GARBIALDI mantener un ambiente de trabajo libre de cualquier conducta susceptible de ser considerada como acoso o intimidación en el trabajo, ya sea sexual o de cualquier otra naturaleza.

Los trabajadores/as de GARBIALDI y en especial aquellos profesionales que tengan una situación relevante en la empresa, adoptarán una posición de prevención de estas conductas de acoso o intimidación, y tratarán con respeto y dignidad a toda persona con la que tengan relación empresarial.

El respeto a la dignidad de los trabajadores/as, así como la prevención del acoso y la intimidación debe aplicarse en su integridad, tanto en el centro de trabajo, como fuera del mismo, con independencia del horario laboral, tomando la Empresa las medidas necesarias cuando se conozca cualquier caso de acoso o intimidación entre sus empleados/as, y tomará las medidas legales oportunas para sancionar dicha conducta si fuera el caso por derivar de las relaciones laborales de la empresa, y evitar su repetición en el futuro.

### **8.2 Acoso laboral.**


Constituye acoso o intimidación en el trabajo cualquier comportamiento no deseado que tenga como objetivo o consecuencia atentar contra la dignidad de la persona y crear un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante u ofensivo.

	<b>MANUAL</b>	Código	Rev.
		<b>MI01-01</b>	<b>03</b>
<b>DOC I1: MANUAL DE IGUALDAD PARA L@S TRABAJADOR@S DE GARBIALDI SA</b>		Fecha Aprobación: <b>Enero 2009</b>	
		Pág. 19 de 28	

**“El acoso ocurre cuando uno o más trabajadores/as, o un directivo/a, de manera repetitiva y deliberada, abusan, amenazan o humillan a una persona en circunstancias relativas al trabajo”**

Se entenderá que hay acoso laboral si se acredita la ocurrencia repetida y publica de cualquiera de las siguientes conductas:

- a) Actos de agresión física, independientemente de sus consecuencias.
- b) Las expresiones injuriosas o ultrajantes sobre la persona, con utilización de las palabras soeces o con alusión a la raza, el género, el origen familiar o nacional, la presencia política o estatus social.
- c) Los comentarios hostiles y humillantes de descalificación profesional expresados en presencia de los compañeros/as de trabajo.
- d) Las injustificadas amenazas de despido expresadas en presencia de los compañeros/as de trabajo.
- e) Las múltiples denuncias disciplinarias de cualquiera de los sujetos activos del acoso, cuya temeridad quede demostrada por el resultado de los respectivos procesos disciplinarios.
- f) La descalificación humillante y en presencia de compañeros/as de trabajo de las propuestas u opiniones de trabajo.
- g) Las burlas sobre la apariencia física o la forma de vestir, formuladas en público.
- h) La alusión pública a hechos pertenecientes a la intimidad de la persona.
- i) La imposición de deberes ostensiblemente extraños respecto a las obligaciones laborales, exigencias abiertamente desproporcionadas, y/o los cambios de lugar de trabajo, siempre que no conste ningún fundamento objetivo referente a la necesidad de la Empresa.
- j) La exigencia de trabajar en horarios excesivos respecto a la jornada laboral establecida, los cambios arbitrarios de turnos, y la exigencia permanente de trabajar en domingos y festivos sin ningún fundamento objetivo o respecto a los demás trabajadores/as.

	<b>MANUAL</b>	Código	Rev.
		<b>MI01-01</b>	<b>03</b>
<b>DOC 11: MANUAL DE IGUALDAD PARA L@S TRABAJADOR@S DE GARBIALDI SA</b>		Fecha Aprobación: <b>Enero 2009</b>	
		Pág. 20 de 28	

k) El trato notoriamente discriminatorio, respecto a los demás trabajadores/as en cuanto al otorgamiento de derechos y prerrogativas laborales y la imposición de deberes laborales.

l) La negativa a suministrar materiales, instrucciones o información absolutamente indispensable para el cumplimiento de la labor.

m) La negativa claramente injustificada a otorgar permisos, licencias y/o vacaciones, cuando se den las condiciones legales, o convencionales para pedirlos.

n) El envío de anónimos, llamadas telefónicas y mensajes virtuales con contenido injurioso, ofensivo o intimidatorio, o el sometimiento a una situación de aislamiento social.

o) En los demás casos no enumerados, la Dirección de la Empresa valorará, según las circunstancias, el asunto y la gravedad de las conductas denunciadas.

Cuando las conductas descritas anteriormente ocurran fuera de la Empresa, centro de trabajo y horario laboral, pero derivadas de sus relaciones laborales deberán ser demostradas por cualquier medio de prueba admisible en derecho.

### **8.3 Conductas que no constituyen acoso laboral. No constituye acoso laboral:**

a) Los actos destinados a ejercer la potestad disciplinaria que legalmente corresponde a los/las superiores jerárquicos sobre los trabajadores/as.


b) Las exigencias razonables de fidelidad laboral, lealtad empresarial o buena fe contractual.

c) Las circulares o instrucciones de servicio, encaminadas a solicitar exigencias laborales o mejorar la eficacia laboral, productividad y/o evaluación conforme a indicadores objetivos y generales de rendimiento.

d) La solicitud de cumplir con deberes extras de colaboración con la Empresa, cuando sean necesarios por necesidades del servicio.

e) Las actuaciones o gestiones encaminadas a valorar el rendimiento de los trabajadores/as.

f) Las exigencias de cumplir con las obligaciones legales, convencionales y contractuales establecidas en la empresa.

	<b>MANUAL</b>	Código	Rev.
		<b>MI01-01</b>	<b>03</b>
<b>DOC 11: MANUAL DE IGUALDAD PARA L@S TRABAJADOR@S DE GARBIALDI SA</b>		Fecha Aprobación: <b>Enero 2009</b>	
		Pág. 21 de 28	

g) Las órdenes e instrucciones dadas por la empresa en el ejercicio ordinario de su potestad de organización del trabajo.

## 8.4 Conductas que constituyen acoso sexual.

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

La conducta de naturaleza sexual u otros comportamientos basados en el sexo que afectan a la dignidad de la mujer y el hombre en el trabajo, incluida la conducta de superiores y compañeros, resulta inaceptable:


a) Si dicha conducta es indeseada, irrazonable y ofensiva para la persona que es objeto de la misma.

b) Si la negativa o el sometimiento de una persona a dicha conducta por parte de la empresa o trabajadores/as, se utiliza de forma explícita o implícita como base para una decisión que tenga efectos sobre el acceso de dicha persona a la formación profesional y al empleo, sobre la continuación del mismo, el salario o cualesquiera otras decisiones relativas al empleo y/o,

c) Si dicha conducta crea un entorno laboral intimidatorio, hostil y humillante para la persona que es objeto de la misma; y de que dicha conducta puede ser, en determinadas circunstancias, contraria al principio de igualdad de trato.

Todo tipo de conducta o comportamiento inaceptable de carácter sexual está prohibido. Esto incluye:

1. Tocar, agarrar, acariciar, palmaditas, pellizcos o roces, con el cuerpo de otro empleado/a, ya sea directamente o a través de cualquier medio.
2. Propositiones sexuales.
3. Coacción para las relaciones sexuales.
4. Fotos, revistas, recados, calendarios, dibujos, objetos, materiales o bromas sexualmente ofensivas.
5. Abusos verbales de carácter sexual.
6. Flirteos indeseados, o flirteos ofensivos.
7. Comentarios insinuantes, indirectas o comentarios obscenos.
8. Presión o solicitudes repetidas de participación en actividades sexuales.
9. Recompensas por concesiones sexuales, o falta de recompensa por haber rehusado favores de carácter sexual.

	<b>MANUAL</b>	Código	Rev.
		<b>MI01-01</b>	<b>03</b>
<b>DOC 11: MANUAL DE IGUALDAD PARA L@S TRABAJADOR@S DE GARBIALDI SA</b>		Fecha Aprobación: <b>Enero 2009</b>	
		Pág. 22 de 28	

10. Comentarios gráficos de carácter sexual sobre el cuerpo o la ropa de otra persona.
11. Nombres sexualmente degradantes.
12. Insistencia para una actividad social fuera del lugar de trabajo, siempre que se haya puesto claro que dicha insistencia es molesta.
13. Miradas impúdicas, silbidos o hacer ciertos gestos similares.
14. La atención sexual, cuando se convierte en desagradable.
15. Cuantas otras conductas o actitudes análogas o similares a las anteriores.


### **8.5 Acoso por razón del sexo.**

Constituye acoso por razón del 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.

Quedan expresamente prohibidas cualquier acción u omisión relacionada con el género y en especial, con las situaciones de maternidad, paternidad, asunción de cargas familiares y estado civil, que tengan como finalidad o como consecuencia atentar contra la dignidad de la persona, sea mujer u hombre, a través de la creación de un entorno intimidatorio, hostil, humillante u ofensivo.

Quién realice actos de acoso por razón de género o quién imparta órdenes tendentes a su realización incurrirá en la responsabilidad disciplinaria derivada de un acto discriminatorio por razón de sexo.

Podrá voluntariamente acudir la persona denunciante al procedimiento informal establecido para la prevención del acoso sexual.

	<b>MANUAL</b>	Código	Rev.
		<b>MI01-01</b>	<b>03</b>
<b>DOC 11: MANUAL DE IGUALDAD PARA L@S TRABAJADOR@S DE GARBIALDI SA</b>		Fecha Aprobación: <b>Enero 2009</b>	
		Pág. 23 de 28	

## 8.6 Procedimientos de actuación o reclamación: la presentación de una QUEJA.

### ¿Quién puede presentar una Queja?

Todas las trabajadoras y trabajadores de GARBIALDI tienen derecho a presentar una QUEJA en materia de acoso a través del procedimiento mencionado a continuación.

Existe el derecho de la víctima a presentar la Queja, y también el deber de los demás trabajadores y trabajadoras de comunicar cualquier tipo de conducta o actuación inaceptable u ofensiva (acoso) para la dignidad de las personas.

### ¿Dónde se presenta la Queja?

Las quejas se podrán presentarse indistintamente y a elección de la trabajadora o trabajador denunciante:

- Ante el superior jerárquico
- Ante los responsables de los servicios
- Ante el personal directivo hombre o mujer que libremente se elija, o inclusive ante la Dirección Gerencia de la Empresa.
- Ante la Dirección si afecta a los mandos.
- Ante la Presidencia de la Empresa si afecta al personal directivo.
- Ante el Comité de Ética.


### ¿Cómo se presenta la Queja?

Se admite para presentar la queja cualquier medio de comunicación, pudiendo ir acompañada la víctima de un compañero/a de trabajo, delegado/a sindical, o persona de su confianza, y debiendo confirmar por escrito la misma.

No caben denuncias anónimas, aunque en el supuesto de producirse la Dirección de la Empresa llevará a cabo igualmente la oportuna información reservada al respecto.

### ¿Qué hace la empresa al recibir una Queja?

Serán tramitadas por la Dirección de la Empresa, conforme al procedimiento previsto y bajo los principios de seriedad, rapidez, confidencialidad, así como la protección de la persona denunciante.

	<b>MANUAL</b>	Código	Rev.
		<b>MI01-01</b>	<b>03</b>
<b>DOC I1: MANUAL DE IGUALDAD PARA L@S TRABAJADOR@S DE GARBIALDI SA</b>		Fecha Aprobación: <b>Enero 2009</b>	
		Pág. 24 de 28	

Con carácter previo a la tramitación del procedimiento, la Empresa podrá llevar a cabo la información oportuna para comprobar la existencia de indicios de veracidad y seriedad de la denuncia formulada, así como tomar las medidas cautelares que estime oportunas.

### **¿Supone algún perjuicio para el trabajador/a presentar una queja?**

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

### **¿Cómo se tramitan las quejas?**

En primer lugar a través de un Procedimiento Informal, y siempre bajo los principios de privacidad, celeridad e imparcialidad, garantizando en todo caso la privacidad del denunciante y denunciado.

Para la tramitación del procedimiento informal de solución, la dirección de personal de la Empresa, previa audiencia de la persona denunciante, designará un Asesor/a confidencial.

El Asesor/a confidencial se elegirá por la persona denunciante entre las propuestas por la empresa, que lo serán entre el personal directivo de la empresa, los delegados/as de prevención, así como los técnico/a de prevención de riesgos laborales.

En todo caso la persona designada habrá de tener la formación y capacidad técnica necesaria para el cumplimiento de sus funciones de mediación y resolución.


En los supuestos de acoso laboral, la queja se presentará ante la Dirección de la Empresa, quién llevará a cabo la tramitación del procedimiento.

### **¿Qué hace el asesor/a confidencial?**

Las funciones del asesor/a confidencial del trabajador/a denunciante consistirán en:

- a) Recibir, gestionar y solucionar las quejas de acoso sexual
- b) Entrar en contacto, de forma confidencial con la persona denunciada, solo o en compañía de la persona denunciante, a elección de ésta.
- c) Informar al denunciado sobre la existencia de una queja sobre su conducta y sobre las consecuencias.



	<b>MANUAL</b>	Código	Rev.
		<b>MI01-01</b>	<b>03</b>
<b>DOC 11: MANUAL DE IGUALDAD PARA L@S TRABAJADOR@S DE GARBIALDI SA</b>		Fecha Aprobación: <b>Enero 2009</b>	
		Pág. 25 de 28	

- d) Poner de manifiesto al denunciado las responsabilidades disciplinarias en que, de ser ciertas y de reiterarse las conductas denunciadas, podría incurrir.
- e) Si fuera el caso exhortar al denunciado, es decir exigirle que cese inmediata y definitivamente en las conductas denunciadas.
- f) Proponer a la Dirección de la Empresa las recomendaciones oportunas para una mejor prevención del acoso sexual, debiendo la Dirección asumir las propuestas adecuadas al marco normativo vigente

Si los hechos revisten caracteres de delito perseguible de oficio o mediante querrela o denuncia del ministerio fiscal, pondrá la queja en conocimiento de la dirección de la empresa para incoar el procedimiento disciplinario.

Se garantizará, en todo caso, la debida protección del asesor o asesora confidencial frente a las represalias derivadas del ejercicio de cualquiera de sus funciones.

### **¿Qué sucede si el procedimiento informal no soluciona el problema?**

Pues en segundo lugar la empresa tiene que tomar medidas disciplinarias para que cese la situación de acoso.


El procedimiento disciplinario se iniciará:

- Si la persona denunciante no se considera satisfecha en la solución alcanzada en el procedimiento informal, por entender junto con el asesor confidencial, insuficientes las explicaciones ofrecidas.
- Cuando se produce reiteración en las conductas denunciadas.
- Cuando por la gravedad de los hechos la empresa no consideró aconsejable acudir al procedimiento informal de solución.
- Cuando los hechos revisten caracteres de delito perseguible de oficio o mediante querrela o denuncia del ministerio fiscal.

### **¿Cómo se inicia el procedimiento disciplinario?**

Mediante denuncia que se podrá formalizar ante el asesor o asesora confidencial, quién la pondrá en conocimiento de la Dirección de la Empresa, y en el supuesto de que por cualquier circunstancia no se hubiera designado asesor/a confidencial por no haberse tramitado el procedimiento informal, directamente por el trabajador/a afectado ante la Dirección de la Empresa.

### **¿La persona acusada tiene derecho a ser oída?**

	<b>MANUAL</b>	Código	Rev.
		<b>MI01-01</b>	<b>03</b>
<b>DOC 11: MANUAL DE IGUALDAD PARA L@S TRABAJADOR@S DE GARBIALDI SA</b>		Fecha Aprobación: <b>Enero 2009</b>	
		Pág. 26 de 28	

Si, por cuanto para este tipo de faltas de acoso en sus distintas modalidades el procedimiento disciplinario será contradictorio, dando audiencia en todo caso al denunciado y tramitándose según las normas de aplicación para la imposición de sanciones graves o muy graves al personal.

### **¿Pueden los trabajadores/as solicitar medidas provisionales durante la tramitación del expediente disciplinario?**

Si se pueden solicitar y también de oficio la empresa podrá tomar durante la tramitación del procedimiento disciplinario o informal las medidas cautelares o preventivas necesarias, en función de la gravedad de los hechos denunciados.

Si los hechos revistieran caracteres de delito perseguible de oficio o mediante querrela o denuncia del ministerio fiscal, se comunicarán los hechos al juzgado de instrucción o ministerio fiscal, paralizándose el procedimiento disciplinario en tanto no recaiga sentencia judicial o auto judicial de sobreseimiento firme o, sino hay actuación judicial, en cuanto no decrete el archivo el ministerio fiscal.


### **¿Qué sanciones se aplicarán en el ámbito laboral de la empresa?**

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

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

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

- a) El chantaje sexual, es decir, el condicionamiento del acceso al empleo, de una condición de empleo o del mantenimiento del empleo, a la aceptación, por la víctima, de un favor de contenido sexual, aunque la amenaza explícita o implícita en ese condicionamiento no se llegue a cumplir de forma efectiva.
- b) El acoso ambiental, es decir, la creación de un entorno laboral intimidatorio, hostil o humillante de contenido sexual, cuando por la gravedad del hecho y demás circunstancias concurrentes, merezca, en atención al principio de proporcionalidad, la consideración de incumplimiento muy grave.
- c) la reiteración de las conductas ofensivas después de que la víctima hubiera utilizado el procedimiento informal de solución.

	<b>MANUAL</b>	Código	Rev.
		<b>MI01-01</b>	<b>03</b>
<b>DOC I1: MANUAL DE IGUALDAD PARA L@S TRABAJADOR@S DE GARBIALDI SA</b>		Fecha Aprobación: <b>Enero 2009</b>	
		Pág. 27 de 28	

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

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

### **8.7 Medios de Protección.**

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


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

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

## **9.- INFORMACION Y FORMACION**

Durante el periodo de ejecución del Plan de Igualdad de GARBIALDI (2013-2016), se llevarán a cabo las siguientes acciones de información y formación:

- Organizar sesiones informativas dentro del horario laboral, con intervención de expertos o expertas, para explicar el Plan de Igualdad y el Código de Buenas prácticas.

	<b>MANUAL</b>	Código	Rev.
		<b>MI01-01</b>	<b>03</b>
<b>DOC I1: MANUAL DE IGUALDAD PARA L@S TRABAJADOR@S DE GARBIALDI SA</b>		Fecha Aprobación: <b>Enero 2009</b>	
		Pág. 28 de 28	

- Manifestar el compromiso de la empresa con respecto a la Igualdad de oportunidades, que muestre al personal la importancia del Plan para la Empresa.
- Informar al personal sobre los Principios Generales del Plan de Igualdad de GARBIALDI.
- Publicar y divulgar entre las empleadas y empleados de GARBIALDI el Código de buenas prácticas y los procedimientos de prevención y corrección de conductas contrarias al mismo.
- Publicar en los tablones de anuncios de la empresa, así como en la Memoria anual los objetivos, desarrollo y resultados del Plan de Igualdad, a medida que se vaya implantando y produciendo resultados.
- Elaborar material informativo del Plan, que se distribuirá entre todo el personal.
- Recoger sugerencias sobre Igualdad de oportunidades y Conciliación en un buzón de sugerencias.