



cooperativa**lucena**

PLAN DE IGUALDAD

COOPERATIVA OLIVARERA, S. Coop. And. DE LUCENA

INDICE

1. INTRODUCCIÓN.

1.1.- Fundamentos del Plan de Igualdad

1.2.- Proceso de elaboración del Plan de Igualdad

2. EL PLAN DE IGUALDAD

2.1.- Definición y objetivos.

2.2.- Aplicación del Plan de Igualdad.

- Ámbito.
- Planificación y organización.

2.3.- Estructura del Plan de Igualdad.

2.4- Resumen de medidas.

3. GESTIÓN DEL PLAN DE IGUALDAD.

3.1.- Evaluación y Seguimiento.

- Comisión de Igualdad.
- Funciones de la Comisión de Igualdad.

3.2.- Plan de Comunicación.

4. ANEXO I:

“PROTOCOLO DE ACTUACION ACOSO SEXUAL, POR RAZON DE SEXO Y/ O ACOSO PSICOLÓGICO O MORAL”.

INTRODUCCIÓN

La Cooperativa Oliverera, S. Coop. And. De Lucena tiene como objeto social la molturación de aceitunas de los socios, el almacenamiento y comercialización conjunta del aceite, tanto en mercados interiores como exteriores, entre otros. en adelante “La Cooperativa” Su sede se encuentra en Carretera de Rute S/N de la localidad de Lucena (Córdoba) y cuenta con una plantilla de de personas, siendo mujeres (..) y .. hombres (.. (..%).

La Cooperativa ha demostrado en los últimos años una especial sensibilidad por los derechos individuales de los empleados y empleadas, protegiéndolos y potenciándolos. Siguiendo los principios recogidos en la Ley de Igualdad de Mujeres y Hombres, esta Cooperativa declara expresamente su decidida voluntad de promover la igualdad real entre mujeres y hombres, trabajando sobre los obstáculos y estereotipos sociales que puedan subsistir y que impidan alcanzarla.

La Cooperativa entiende que las condiciones de trabajo inciden en las condiciones de vida de las personas, ya que el tiempo de trabajo constituye el eje vertebrador no sólo de la vida laboral sino, más ampliamente, de la vida social. De ahí la necesidad de avanzar en el cumplimiento del principio de igualdad efectiva de oportunidades, estableciendo unas condiciones que permitan y favorezcan, de manera real y efectiva, la conciliación de la vida laboral y privada. Por consiguiente, con la elaboración del presente Plan se pretende alcanzar el objetivo que fundamenta la Ley 3/2007, así como seguir avanzando en el desa-

rollo de un marco favorable de relaciones laborales basado en la igualdad de oportunidades, la no discriminación y el respeto a la diversidad, promoviendo un entorno seguro y saludable. 4 de 58

1.1.

FUNDAMENTOS DEL PLAN DE IGUALDAD.

El artículo 14 de la Constitución española proclama el derecho a la igualdad y a la no discriminación por razón de sexo. La igualdad entre mujeres y hombres es un principio jurídico universal reconocido en diversos textos internacionales y, asimismo, es un principio fundamental en la Unión Europea.

La incorporación de las mujeres al mundo del trabajo asalariado ha supuesto transformaciones en las relaciones sociales, laborales y familiares. No obstante, el logro de un equilibrio en su participación social y laboral encuentra serios obstáculos, que en gran medida tienen su origen en razones culturales, vinculadas a la asunción, casi en exclusiva, de las responsabilidades domésticas y familiares. Todo ello repercute negativamente en sus posibilidades de incorporación al empleo en condiciones de igualdad y de desarrollo profesional.

La Ley Orgánica 3/2007 (LOIEMH), de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, ofrece una serie de medidas y líneas de actuación en las empresas Página 3 para conseguir el objetivo de igualdad efectiva. Esta ley impone a las empresas la para conseguir el objetivo de igualdad efectiva. Esta ley impone a las empresas la obligación genérica de “obligación genérica de “respetar la igualdad de trato y de oportunidades en el ámbito laboral”, adoptando para ello medidas que eviten cualquier tipo de discriminación entre laboral”, adoptando para ello medidas que eviten cualquier tipo de discriminación entre mujeres y hombres (art. 45.1). Y establece, así mismo, una obligación específica para las mujeres y hombres (art. 45.1). Y establece, así mismo, una obligación específica para las empresas de más de doscientos cincuenta trabajadores/as: elaborar y aplicar un plan de igualdad (art. 45.2).

Aunque la Cooperativa no tiene la obligación de elaborar un plan de igualdad no tiene la obligación de elaborar un plan de igualdad ya que ya que cuenta con menos de doscientos cincuenta trabajadores/as, ha puesto de manifiesto con menos de doscientos cincuenta trabajadores/as, ha puesto de manifiesto su to su claro compromiso ante la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres mediante claro compromiso ante la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres mediante la elabo-

ración del presente Plan de Igualdad. la elaboración del presente Plan de Igualdad.

Es, pues, el cumplimiento de esta doble exigencia, por un lado, el interés de la Es, pues, el cumplimiento de esta doble exigencia, por un lado, el interés de la Cooperativa por hacer realidad la igualdad entre hombres y mujeres, y, por el otro, el respeto a la normativa vigente, el que motiva y explica este Plan de Igualdad. respeto a la normativa vigente, el que motiva y explica este Plan de Igualdad.

PROCESO DE ELABORACIÓN DEL PLAN DE IGUALDAD.

Para la elaboración de este Plan de Igualdad se ha realizado un análisis de la situación real de la Cooperativa . en materia de género, mediante diversas reuniones con personal directivo y de otros departamentos de la Cooperativa , llegándose a un diagnóstico claro y real de la situación actual. Este Diagnóstico ha permitido conocer la realidad de la plantilla, detectar las necesidades y definir los objetivos de mejora, estableciendo los mecanismos que permitan formular las propuestas que se integran en el presente Plan de Igualdad.

Aunque la Cooperativa no tiene la obligación de elaborar un plan de igualdad ya que cuenta con menos de doscientos cincuenta trabajadores/as, ha puesto de manifiesto su to su claro compromiso ante la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres mediante la elaboración

del presente Plan de Igualdad. Es, pues, el cumplimiento de esta doble exigencia, por un lado, el interés de la Cooperativa por hacer realidad la igualdad entre hombres y mujeres, y, por el otro, el respeto a la normativa vigente, el que motiva y explica este Plan de Igualdad.

1.2. PROCESO DE ELABORACIÓN DEL PLAN DE IGUALDAD.

Para la elaboración de este Plan de Igualdad se ha realizado un análisis de la situación real de la Cooperativa . en materia de género, mediante diversas reuniones con personal directivo y de otros departamentos de la Cooperativa , llegándose a un diagnóstico claro y real de la situación actual. Este Diagnóstico ha permitido conocer la realidad de la plantilla, detectar las necesidades y definir los objetivos de mejora, estableciendo los mecanismos que permitan formular las propuestas que se integran en el presente Plan de Igualdad.

En una segunda fase y, a la vista del diagnóstico , se han planteado unos objetivos de mejora incidiendo de forma expresa en aquellos campos en los que el diagnóstico de situación ha mostrado puntos débiles en aspectos relacionados directa e indirectamente con la igualdad de oportunidades.

Posteriormente , a tenor de los objetivos marcados se han establecido una serie de medidas encaminadas a paliar los déficits hallados y conseguir una efectiva igualdad de oportunidades entre las

mujeres y los hombres de la Cooperativa. Así, se ha incidido expresamente en la estructura de plantilla, selección, promoción, formación, retribución, conciliación, sexismo y acoso laboral, y cultura organizativa.

Este Plan nace con el objeto de ser una herramienta efectiva de trabajo y con vocación de continuidad que velará por la igualdad entre mujeres y hombres en la Cooperativa.

EL PLAN DE IGUALDAD.

2.1. DEFINICIÓN Y OBJETIVOS.

Según el art. 46 de la L.O. 3/2007 para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres: "1. Los planes de igualdad de las empresas o cooperativas, cooperativas, son un conjunto ordenado de son un conjunto ordenado de medidas, adoptadas después de realizar un diagnóstico de situación, tendentes a alcanzar medidas, adoptadas después de realizar un diagnóstico de situación, tendentes a alcanzar en la empresa la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres y a en la empresa la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres y a eliminar la discriminación por razón de seeliminar la discriminación por razón de sexo. Los planes de igualdad fijarán los concretos xo. Los planes de igualdad fijarán los concretos objetivos de igualdad a alcanzar, las estrategias y prácticas a adoptar para su consecución, 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 así

como el establecimiento de sistemas eficaces de seguimiento y evaluación de los objetivos fijados. objetivos fijados.

2. Para la consecución de los objetivos fijados, los planes de igualdad podrán contemplar, entre otras, las materias de acceso al empleo, clasificación profesional, promoción y formación, retribuciones, ordenación del tiempo de trabajo para favorecer, en términos de igualdad entre mujeres y hombres, la conciliación laboral, personal y familiar, y prevención del acoso sexual y del acoso por razón de sexo.”

Así, la Cooperativa concibe el Plan de Igualdad como un **conjunto ordenado de medidas orientadas a garantizar la igualdad de trato y de oportunidades de hombres y mujeres en la organización, y a impedir cualquier discriminación por razón de sexo.**

De la definición anterior se desprende que el objetivo primordial del Plan de Igualdad es la plena igualdad de trato y oportunidades de mujeres y hombres. Ello supone que, a igualdad de aptitudes, conocimientos y cualificación, hombres y mujeres deben desempeñar sus tareas sin que su sexo, edad, raza, religión, representen un obstáculo y en las mismas condiciones en cuanto a retribuciones, formación y promoción dentro de la empresa.

Como consta en el art. 3 de la L.O. 3/2007:

“El principio de igualdad de trato entre mujeres y hombres supone la ausencia de toda discriminación, directa o indirecta, por razón de sexo, y, especi al-

mente, las derivadas de la maternidad, la asunción de obligaciones familiares y el estado civil.” En este sentido, la Cooperativa pretende asegurar la ausencia de procedimientos o políticas discriminatorias por razón de sexo en materia de selección, contratación, formación, promoción y retribución.

Además, se busca facilitar la conciliación de la vida familiar, personal y laboral a través de medidas concretas que posibiliten la compatibilización óptima de los ámbitos laboral

y privado. Por último, la Cooperativa declara que considera inaceptable cualquier tipo de situación de acoso sexual o por razón de sexo.

Los objetivos planteados se llevarán a cabo en la medida en que los trabajadores y trabajadoras de la Cooperativa se concienten de la necesidad de romper con viejos paradigmas sexistas, lo cual se consigue con una labor continua de formación y sensibilización en materia de Igualdad de Oportunidades, marcando este Plan, como uno de sus objetivos principales, la tarea de sensibilización y concienciación en pro de la Igualdad.

Objetivos Generales:

- Promover en el principio de igualdad de trato entre mujeres y hombres, garantizando las mismas oportunidades profesionales en el empleo, selección, retribución, formación, desarrollo, promoción y condiciones de trabajo.
- Garantizar en la Cooperativa la ausencia de discriminación, directa o indirecta, por razón de sexo, y, especialmente las derivadas de la maternidad, paternidad, la asunción de obligaciones familiares, el estado civil y condiciones laborales.
- Eliminar toda manifestación de discriminación en la promoción interna y selección con objeto de alcanzar en la empresa una representación equilibrada de la mujer en la plantilla.
- Prevenir el acoso sexual y acoso por razón de sexo, implantando un código de conducta que proteja a todos los empleados y empleadas de ofensas de naturaleza sexual.
- Promover mediante acciones de comunicación y formación la igualdad de oportunidades en todos los niveles organizativos de la organización.
- Potenciar la conciliación de la vida profesional, personal y familiar a todas las empleadas y empleados de la Cooperativa, con independencia de su antigüedad.

Con este Plan de Igualdad, la Cooperativa espera mejorar el ambiente de trabajo y las relaciones laborales, la satisfac-

ción personal de la plantilla, su calidad de vida y la salud laboral. Así como un clima laboral de calidad que desarrolle su capital humano.

Este Plan de Igualdad pretende ser el marco en el que se establezca la estrategia y las líneas de trabajo de la organización para hacer realidad la igualdad entre mujeres y hombres, respondiendo a la necesidad de crear una estructura interna que permita impulsar mejoras en los procesos de participación de la mujer en la dirección y en la toma de decisiones y visualizar nuestro compromiso con la igualdad.

2.2.

APLICACIÓN DEL PLAN DE IGUALDAD.

2.2.1. Ámbito.

El presente Plan de Igualdad es de aplicación a la totalidad del personal de la Cooperativa.

En la medida de sus posibilidades, la Cooperativa procurará, además, dar a conocer las acciones realizadas en materia de igualdad en el ámbito interno fuera de la organización, para contribuir a la promoción de la igualdad dentro de la empresa.

2.2.2 Planificación y organización.

La Cooperativa es la principal responsable de la ejecución del plan, y pondrá al servicio del Plan de Igualdad todos los medios materiales y humanos que se requieran. Los recursos para la financiación del presente Plan de Igualdad, así como las acciones externas que se pudieran producir serán financiados por

la Cooperativa ; no obstante, la Cooperativa puede buscar y alcanzar los acuerdos necesarios para conseguir la financiación en este concepto. El presente Plan tendrá una vigencia de 3 años , comenzando ésta en octubre de 2017 . Transcurrido este plazo será objeto de revisión o actualización.

ESTRUCTURA DEL PLAN DE IGUALDAD.

El Plan de Igualdad se estructura en ocho áreas de análisis o de intervención específica :

- Estructura de la plantilla.
- Selección, promoción, formación.
- Retribuciones.
- Conciliación de la vida familiar, laboral y personal.
- Sexismo.
- Acoso laboral.
- Formación continua y promoción.
- Cultura organizativa.

Para cada una de estas áreas se define uno o varios aspectos a mejorar y por tanto uno o más objetivos a conseguir para superar las deficiencias detectadas y se detallan las medidas previstas para alcanzarlos, indicando los objetivos a cuya consecución sirven y la fecha de su comienzo. Ha de tenerse en cuenta que, al incorporarse la perspectiva de la igualdad de manera transversal, es decir, a todos los niveles de la organización y en todos los procesos que se desarrollan en ella, algunas de las medidas asignadas a un área pueden estar al mismo tiempo en otra.

A continuación, se recogen las áreas es-

pecíficas que se han identificado como prioritarias para trabajar en la Cooperativa ., y por lo tanto, tratar en este Plan de Igualdad.

Se ha prestado especial atención a las áreas donde se ha estimado conveniente avanzar para corregir las posibles discriminaciones, que fueron identificadas en el Diagnóstico, y que afectan a la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres.

El listado de áreas y sus correspondientes aspectos a mejorar considerados como prioritarios son los siguientes:

ÁREA

- Estructura de la plantilla.
- Selección
- Formación
- Retribución
- Sexismo y acoso sexual
- Cultura organizativa y clima laboral.

ASPECTOS A MEJORAR

- Segregación ocupacional masculina
- Proceso de reclutamiento y selección
- Formación en igualdad
- Política retributiva
- Protocolo de actuación.
- Difusión del plan de igualdad

2.4 RESUMEN DE MEDIDAS

ESTRUCTURA DE LA PLANTILLA Y SELECCIÓN, MEDIDAS

- Establecer mecanismos para equilibrar la participación de las mujeres y los hombres en aquellas posiciones de la sociedad en las que exista desigualdad.
- Formar a los órganos de gestión en Igualdad de Oportunidades.
- Formar al equipo de selección de personal desde una perspectiva de Igualdad de Oportunidades, fomentando una contratación equilibrada.
- Inclusión de mujeres en los equipos de selección de personal.
- Elegir a la persona candidata a un puesto en función del sexo menos representado en la Cooperativa.

FORMACIÓN, MEDIDAS

- Realizar un estudio de las necesidades formativas de toda la plantilla desagregada por sexo.
- Comunicar las acciones formativas por todas las vías existentes para que la información llegue a la totalidad de la plantilla.
- Identificar los obstáculos de participación de las mujeres en los procesos formativos y definir los mecanismos para su resolución.
- Impartir sesiones formativas sobre igualdad

RETRIBUCIÓN, MEDIDAS

- Realizar periódicamente un análisis sobre las retribuciones medias de mujeres y hombres en la empresa.
- Valorar los puestos de trabajo estableciendo criterios objetivos.

SEXISMO Y ACOSO SEXUAL , MEDIDAS

- Elaborar un Código de Conducta que defina, prevenga y establezca sanciones en los casos en que se produzca algún caso de acoso sexual o acoso laboral por razón de sexo.
- Crear un "Protocolo de Actuación" que regule el acoso sexual y el acoso por razón de sexo, un procedimiento de prevención, actuación y de medidas sancionadoras.
- Realizar campañas de sensibilización a toda la plantilla para identificar y prevenir este tipo de problemas.

CULTURA ORGANIZATIVA Y CLIMA LABORAL , MEDIDAS

- Informar a la plantilla de la existencia de un Plan de Igualdad y sus objetivos.
- Utilizar un lenguaje no sexista en la redacción de los comunicados internos y externos.

CONCILIACIÓN DE LA VIDA FAMILIAR Y LABORAL , MEDIDAS

- Establecer diferentes horarios laborales, tales como jornadas reducidas, semana laboral comprimida, trabajo compartido, teletrabajo, etc.
- Establecer horarios flexibles de entrada y salida de manera que se puedan compatibilizar los horarios escolares y de guarderías.
- Posibilitar la acumulación de las horas de lactancia de manera que puedan disfrutarse tanto de forma continuada como flexible.

GESTIÓN DEL PLAN DE IGUALDAD.

3.1. EVALUACIÓN Y SEGUIMIENTO.

La evaluación tiene por objeto valorar la adecuación de las medidas realizadas y verificar su coherencia con los objetivos propuestos inicialmente. Para ello, la Cooperativa evaluará que se hayan cumplido los resultados previstos, el grado de satisfacción de destinatarias y destinatarios de las medidas y si ha sido correcto el desarrollo de las mismas.

La Cooperativa evaluará los siguientes aspectos:

- Las medidas realizadas y los objetivos propuestos : Comprobar si el Plan es aplicable a la Cooperativa, si los objetivos son los adecuados y las medidas son coherentes con los objetivos marcados.
- Los recursos asignados y la puesta en marcha de las medidas.

3.1.1. Comisión de Igualdad.

Con el fin de hacer realidad la evaluación y el seguimiento del Plan de Igualdad, se constituirá una Comisión de Igualdad de Oportunidades de naturaleza paritaria que se reunirá anualmente o cuando las circunstancias lo requieran.

Esta Comisión estará conformada por miembros tanto del Consejo Rector como de la representación de los trabajadores, en un total de 4 o 5 miembros. En dicha comisión se presentará la información relativa a la aplicación en la empresa del derecho de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en los diferentes niveles profesionales, así como, las medidas adoptadas para fomentar la igualdad en la Cooperativa.

La Comisión será la encargada de velar por el cumplimiento del Plan de Igualdad de la Cooperativa, para lo que, de manera anual, y con el fin de corregir posibles desajustes en su ejecución o en el logro de sus objetivos, realizará una evaluación de seguimiento.

3.1.2 Funciones de la Comisión de Igualdad

- Promover el principio de igualdad y no discriminación.
- Seguimiento tanto de la aplicación de las medidas legales que se establezcan para fomentar la igualdad, como del cumplimiento y desarrollo de este Plan de Igualdad, identificando ámbitos prioritarios de actuación.
- Promover acciones formativas y de sensibilización en materia de igualdad. Promover acciones formativas y de sensibilización en materia de igualdad.
- Ser informada del contenido de las ofertas y convocatorias de trabajo hechas por Ser informada del contenido de las ofertas y convocatorias de trabajo hechas por la Cooperativa Cooperativa, así como de la composición de los procesos de selección. , así como de la composición de los procesos de selección.
- Colaborar con la dirección de la empresa en el establecimiento y puesta en marcha Colaborar con la dirección de la empresa en el establecimiento y puesta en marcha de medidas de conciliación. de medidas de conciliación.
- Conocer las denuncias que tengan lugar sobre temas de acoso sexual, así como Conocer las denuncias que tengan lugar sobre temas de acoso sexual, así como promover el establecimiento de medidas que eviten el acoso sexual y promover el establecimiento de medidas que eviten el acoso sexual y el acoso por el acoso por razón de sexo,

como la elaboración y difusión de códigos de buenas prácticas, la razón de sexo, como la elaboración y difusión de códigos de buenas prácticas, la realización de campañas informativas o acciones formativas. realización de campañas informativas o acciones formativas.

- Facilitar el conocimiento de los efectos que el Plan de Igualdad ha tenido en el Facilitar el conocimiento de los efectos que el Plan de Igualdad ha tenido en el entorno de la CoopCooperativaerativa, de la pertinencia de las actuaciones del Plan a las , de la pertinencia de las actuaciones del Plan a las necesidades de la plantilla, y, por último, de la eficiencia del Plan. necesidades de la plantilla, y, por último, de la eficiencia del Plan.

3.2 PLAN DE COMUNICACIÓN.

El objetivo del Plan de Comunicación es informar a los empleados y empleadas de las medidas del Plan de Igualdad.

La Cooperativa, consciente de la importancia de divulgar el contenido del Plan de Igualdad y de sus medidas, dará a conocer al personal este Plan en los medios y soportes que considere adecuados.

Los medios y soportes que se utilizarán serán los habituales.



cooperativalucena

ANEXO I

Anexo I.- Protocolo de actuación contra el Acoso sexual, el Acoso por razón de sexo y el Acoso psicológico o moral.

INDICE

1. DECLARACIÓN DE PRINCIPIOS

2. DEFINICIÓN DE ACOSO.

- 2.1. Acoso Sexual.
- 2.2 Acoso por razón de sexo.
- 2.3 Acoso moral (mobbing).

3. MEDIDAS PREVENTIVAS.

4. PROCEDIMIENTO DE ACTUACIÓN

- 4.1.- Denuncia.
- 4.2.- Procedimiento.
- 4.3.- Investigación.
- 4.4.- Resultado del Informe.
- 4.5.- Faltas.
- 4.6.- Sanciones.
- 4.7.- Seguimiento.
- 4.8.- Garantías del Procedimiento.

1. DECLARACIÓN DE PRINCIPIOS.

La dignidad, el derecho a la integridad moral y física y a la no discriminación están garantizados en la Constitución Española, la Normativa de la Unión Europea, y la Legislación Laboral Española, contemplando también un conjunto de medidas eficaces para actuar contra el acoso en cualquiera de sus manifestaciones.

La manera más eficaz de hacerle frente es elaborar y aplicar una política en el ámbito empresarial y cooperativista, que ayude a garantizar un entorno laboral en el que resulte inaceptable e indeseable el acoso.

Con esta finalidad, la Cooperativa establece este procedimiento de actuación y declara lo siguiente:

- Que las actitudes de acoso suponen un atentado contra la dignidad de los trabajadores y trabajadoras, por lo que no permitirá ni tolerar al acoso en el trabajo.
- Que rechaza el acoso sexual, por razón de sexo, y moral en todas sus formas y modalidades, sin atender a quién sea la víctima o la persona ofensora ni cuál sea su rango jerárquico.
- Que queda expresamente prohibida cualquier acción o conducta de esa naturaleza, siendo considerada como falta laboral dando lugar a las sanciones que en este protocolo se determinan.

- Que la Cooperativa, protegerá especialmente al empleado/a o empleados/as que sean víctimas de dichas situaciones, adoptándose cuando sea preciso, las medidas cautelares necesarias para llevar a cabo dicha protección, sin perjuicio de guardar la confidencialidad y sigilo profesional y de no vulnerar la presunción de inocencia Del/la presunto/a o presuntos/as acosadores/as.

- Que todo el personal de la Cooperativa tiene la responsabilidad de ayudar a garantizar un entorno laboral en el que resulte inaceptable e indeseable el acoso, y, en concreto, los mandos tienen la obligación de garantizar, con los medios a su alcance, que el acoso no se produzca en las unidades organizativas que estén bajo su responsabilidad.

- Que, en caso de producirse, debe quedar garantizada la ayuda a la persona que lo sufra y evitar con todos los medios posibles que la situación se repita.

- Que corresponde a cada persona determinar el comportamiento que le resulte inaceptable y ofensivo, y así debe hacerlo saber al acosador/a, por sí mismo/a o por terceras personas de su confianza y, en todo caso, puede utilizar cualquiera de los procedimientos que en este protocolo se establecen.

- Que la Cooperativa se compromete a regular, por medio del presente Protocolo, la problemática del acoso en el trabajo, estableciendo un método que se aplique tanto para prevenir, a través de la formación, la responsabilidad y la información, como para solucionar las reclamaciones relativas al acoso, con las debidas garantías y tomando en consideración

las normas constitucionales, laborales y las declaraciones relativas a los principios y derechos fundamentales en el trabajo.

- Que la Cooperativa incluirá en las condiciones de subcontratación con otras empresas, el conocimiento y respecto a los principios establecidos en el presente protocolo.

DEFINICIÓN DE ACOSO.

La Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, define en su artículo 7 tanto el acoso sexual como el acoso por razón de sexo.

2.1. ACOSO SEXUAL.

Se considera "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".

Podemos hablar de dos tipos de acoso sexual:

- Chantaje sexual o acoso "quid pro quo".

Se habla de chantaje sexual cuando la negativa o la sumisión de una persona a esta conducta se utiliza, implícita o explícitamente, como fundamento de una decisión que repercute sobre el acceso de esta persona a la formación profesional, al trabajo, a la continuidad del trabajo, a la promoción profesional, el salario, etc.

Sólo son sujetos activos de este tipo de acoso aquellas personas que tengan poder de decidir sobre la relación laboral, es decir,

toda persona jerárquicamente superior.

- Acoso sexual ambiental. Su característica principal es que el sujeto mantiene una conducta de naturaleza sexual, de cualquier tipo, que tiene como consecuencia buscada o no, producir un contexto intimidatorio, hostil, ofensivo o humillante. La condición afectada es el entorno, el ambiente de trabajo.

En este caso, también pueden ser sujetos activos los compañeros y compañeras de trabajo o terceras personas, relacionadas laboralmente con la empresa.

A título de ejemplo, y sin ánimo excluyente ni limitativo, se relacionan las siguientes conductas:

- De intercambio (Chantaje sexual).

1. El contacto físico deliberado e intencionado, o un acercamiento físico excesivo e innecesario, y no solicitado ni consentido.

2. Invitaciones persistentes para participar en actividades sociales lúdicas, pese a que la persona objeto de las mismas haya dejado o claro que no resultan deseadas, por su posible carácter e intencionalidad sexual.

3. Invitaciones impúdicas o comprometedoras y petición de favores sexuales, incluidas las que asocien esos favores con la mejora de las condiciones de trabajo del/la trabajador/a o su estabilidad en el empleo.

4. Cualquier otro comportamiento que tenga como causa o como objetivo la discriminación, el abuso, la vejación o la humillación de un/a trabajador/a por razón de

su sexo.

- De carácter ambiental.

1. Observaciones sugerentes, bromas o comentarios de naturaleza y contenido sexual sobre la apariencia o condición sexual del trabajador o trabajadora.

2. El uso de gráficos, viñetas, dibujos, fotografías, imágenes o cualesquiera otras representaciones gráficas de contenidos sexualmente explícito

3. Llamadas telefónicas, cartas o mensajes de carácter sexual ofensivo. El acoso sexual se distingue de las aproximaciones libremente aceptadas y recíprocas, en la medida en que no son deseadas por la persona que es objeto de ellas y así lo ha expresado. Un único episodio no deseado puede ser constitutivo de acoso sexual.

2.2.ACOSO POR RAZÓN DE SEXO.

El “acoso por razón de sexo” se define como “cualquier comportamiento realizado en función del sexo de una persona, con el propósito o el efecto de atentar contra la dignidad y de crear un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo”.

2.3. ACOSO MORAL.

Según el Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo, en su Nota Técnica de Prevención nº 476, el mobbing” o “acoso moral” es “la situación en la que una persona o un grupo de personas ejercen una violencia psicológica extrema, de forma sistemática al menos

una vez por semana), durante un tiempo prolongado (más de 6 meses), sobre (al menos una vez por semana), durante un tiempo prolongado (más de 6 meses), sobre otra persona en el luotra persona en el lugar de trabajo”. Es toda conducta, práctica o comportamiento, gár de trábajo”. Es todá conductá, prácticá o comportámiento, realizado de modo sistemático o recurrente en el seno de una relación de trabajo que realizado de modo sistemático o recurrente en el seno de una relación de trabajo que suponga, directa o indirectamente, un menoscabo o atentado contra la dignidad del suponga, directa o indirectamente, un menoscabo o atentado contra la dignidad del trabajador o trabajadora, atrabajador o trabajadora, al cual se intenta someter emocional y psicológicamente de l cual se intenta someter emocional y psicológicamente de forma violenta u hostil, y que persigue anular su capacidad, promoción profesional o su forma violenta u hostil, y que persigue anular su capacidad, promoción profesional o su permanencia en el puesto de trabajo, afectando negativamente al entorno laboral. permanencia en el puesto de trabajo, afectando negativamente al entorno laboral.

Según esta Nota Técnica de Prevención, son formas de expresión de “mobbing”: revención, son formás de expresión de “mobbing”:

1. Acciones contra la reputación o la dignidad personal del afectado; por medio de la realización de comentarios injuriosos contra su persona, ridiculizándolo o riéndose públicamente de él, de su aspect-

to físico, de sus gestos, de su voz, de sus convicciones personales o religiosas, de su estilo de vida, etc.

2. Acciones contra el ejercicio de su trabajo, encomendándole trabajo en exceso o difícil de realizar cuando no innecesario, monótono o repetitivo, o incluso trabajos para los que el individuo no está cualificado, o que requieren una cualificación menor que la poseída por la víctima; o, por otra parte, privándole de la realización de cualquier tipo de trabajo; enfrentándole a situaciones de conflicto de rol (negándole u ocultándole los medios para realizar su trabajo, solicitándole demandas contradictorias o excluyentes, obligándole a realizar tareas en contra de sus convicciones morales, etc.).

3. Acciones de manipulación de la comunicación o de la información con la persona afectada que incluyen una amplia variedad de situaciones; manteniendo al afectado en una situación de ambigüedad de rol (no informándole sobre distintos aspectos de su trabajo, como sus funciones y responsabilidades, los métodos de trabajo a realizar, la cantidad y la calidad del trabajo a realizar, etc., manteniéndole en una situación de incertidumbre); haciendo un uso hostil de la comunicación tanto explícitamente (amenazándole, criticándole o reprendiéndole acerca de temas tanto laborales como referentes a su vida privada) como implícitamente (no dirigiéndole la palabra, no haciendo caso a sus opiniones, ignorando su presencia,...); utilizando selectivamente la comunicación (para reprender o amonestar y nunca para felicitar, acentuando la importancia de sus errores, minimizando la importancia de

sus logros,...).

4. Acciones características de situaciones de inequidad mediante el establecimiento de diferencias de trato, o mediante la distribución no equitativa del trabajo, o desigualdades remunerativas, etc.

En función de la persona que lleve a cabo la conducta acosadora, podemos distinguir tres tipos de acoso:

- Acoso laboral descendente, es aquel en el que el agente del acoso es una persona que ocupa un cargo superior a la víctima, como por ejemplo, su jefe/a.

- Acoso laboral horizontal, es el que se produce entre compañeros y compañeras del mismo nivel jerárquico. El ataque puede deberse, entre otras causas, a envidias, celos, alta competitividad o por problemas puramente personales. La persona acosadora buscará entorpecer el trabajo de su compañero/a con el fin de deteriorar la imagen profesional de éste/a incluso atribuirse a sí mismo/a méritos ajenos.

- Acoso laboral ascendente, es aquel en el que el agente del acoso es una persona que ocupa un puesto de inferior nivel jerárquico al de la víctima. Este tipo de acoso puede ocurrir en situaciones en las que una persona asciende y pasa a tener como subordinados/as a los/as que anteriormente eran sus compañeros/as. También puede ocurrir cuando se incorpora a la organización una persona con un rango superior, desconocedor de la organización o cuyas políticas de gestión no son bien aceptadas entre sus subordinados/as.

En cuanto al sujeto activo se considerará acoso cuando provenga de jefes/as, compañeros/as e incluso clientes, proveedores/as o terceras personas relacionadas con la víctima por causas de trabajo.

En cuanto al sujeto pasivo éste siempre quedará referido a cualquier trabajador/a, independientemente del nivel del mismo y de la naturaleza de la relación laboral.

El ámbito del acoso sexual será el centro de trabajo y si se produce fuera del mismo deberá probarse que la relación es por causa o como consecuencia del trabajo.

3. MEDIDAS PREVENTIVAS.

Para evitar los casos de acoso, resulta fundamental la puesta en marcha de medidas preventivas que impidan su aparición. Entre estas:

A. Evaluación y prevención de los riesgos psicosociales.

La prevención de unas conductas inadecuadas e inaceptables, como son las conductas de acoso, deben plantearse en el contexto de una acción general y proactiva de prevención de los riesgos psicosociales, en general. Las distintas formas de organizar el trabajo y las relaciones entre las personas pueden favorecer o, por el contrario, evitar, situaciones o conductas inadecuadas como las que nos ocupan. Las distintas formas de organizar el trabajo y las relaciones entre las personas pueden favorecer o, por el contrario, evitar, situaciones o conductas inadecuadas como las que nos ocupan.

B. Divulgación del Protocolo. Divulga-

ción del Protocolo.

Se garantizará el conocimiento efectivo de este Protocolo por todos y todas los trabajadores y trabajadoras y a todos los niveles de la Cooperativa. Esta difusión incidirá en el compromiso de la dirección de garantizar ambientes de trabajo en los que se respeten la dignidad y la libertad de las personas trabajadoras. que se respeten la dignidad y la libertad de las personas trabajadoras.

C. Responsabilidad.

Todos los trabajadores y trabajadoras de la Cooperativa tienen la responsabilidad de garantizar un entorno laboral en el que se respete la dignidad de la persona. El personal directivo deberá tener especialmente encomendada la labor de evitar que se produzca cualquier tipo de acoso bajo su ámbito de organización. cualquier tipo de acoso bajo su ámbito de organización.

PROCEDIMIENTO DE ACTUACIÓN.

Incluso si se desarrolla una adecuada actuación preventiva puede producirse, ocasionalmente, conductas o situacio-

nes de acoso. Por ello, es necesario disponer de un procedimiento o protocolo a seguir en los casos en que se produzcan quejas o reclamaciones por este motivo.

El procedimiento deberá ser ágil y rápido, otorgándole credibilidad, garantizándose la protección del derecho a la intimidad y confidencialidad de las personas afectadas, y evitando que la persona acosada se vea abocada a repetir la explicación de los hechos, salvo que sea estrictamente necesario. Asimismo, se protegerá la seguridad y salud de la víctima.

4.1. Denuncia.

El procedimiento se iniciará con la presentación por escrito de una denuncia a la persona designada por la Cooperativa (por ejemplo, al responsable de RR.HH.). Si el trabajador o la trabajadora considera más factible su presentación por escrito a otra persona diferente, podrá hacerlo a otro/a de los/as responsables de la Cooperativa, quien informará y traspasará automáticamente la denuncia por escrito a la persona designada por la Cooperativa u órgano creado al efecto. En caso de estar implicada esta persona, el/la responsable de área a quien le llegue la queja por escrito la pondrá en conocimiento del/del Presidente de la Cooperativa.

En dicha denuncia figurará:

- Nombre de la persona que presenta la denuncia.
- Nombre de la persona acosada.
- Nombre de la persona presunta culpable de

acoso.

- Naturaleza del acoso sufrido. Hechos. Naturaleza del acoso sufrido. Hechos.
- Fecha/s y hora/s en las que los hechos se han dado.
- Fecha/s y hora/s en las que los hechos se han dado.
- Nombre de las personas testigos, si los hay. Nombre de las personas testigos, si los hay.
- Acciones que se hayan emprendido.
- Firma de la persona que presenta la denuncia. Firma de la persona que presenta la denuncia.

Dicha denuncia podrá ser presentada por la/s persona/s acosada/s o por otras personas del entorno laboral que sean conscientes y conocedoras de una situación de esta naturaleza.

4.2. Procedimiento.

Si tras un primer análisis de la información disponible, posterior a la presentación de la denuncia por escrito, se aprecia que se trata de un conflicto que puede resolverse amistosamente, a través de la actuación de una persona mediadora, debería resolverse por esta vía, y hacerlo a la mayor brevedad.

Si, por el contrario, de la información recopilada se derivan indicios de un presunto caso de acoso de mayor gravedad, o bien no se ha podido llegar a una solución amistosa, se iniciará una investigación en profundidad.

La persona designada u órgano creado a tal fin, con carácter inmediato a la recepción de la denuncia y en atención a las circunstancias concurrentes podrá adoptar medidas cautelares pertinentes (traslados, cambios de puesto, etc.).

La denuncia será comunicada a la persona acusada, que podrá presentar alegaciones en un plazo máximo de 5 días naturales.

4.3 Investigación.

La persona u órgano designados para ello llevará a cabo una investigación para esclarecer los hechos, pudiendo contar con los medios que estime conveniente.

La persona que lleve a cabo la investigación no podrá tener relación directa de dependencia o ascendencia con ninguna de las partes, ni ser colaborador/a o compañero/a de trabajo en el mismo departamento, de cualquiera de las partes. La intervención de los/as representantes legales de los trabajadores y trabajadoras, tanto como la de posibles testigos y de todas las personas actuantes, deberá observar el carácter confidencial de las actuaciones, por afectar directamente a la intimidad y honorabilidad de las personas. Se observará el debido respeto tanto a la persona que ha presentado la denuncia como a la persona objeto de la misma.

A lo largo de todo el procedimiento se mantendrá una estricta confidencialidad y todas las investigaciones internas se llevarán a cabo con el debido tacto y respeto, tanto hacia la persona que ha presentado la denuncia como hacia la persona denunciada, la cual tendrá el beneficio de la presunción de inocencia.

Para asegurar este hecho, todas las personas miembros de la plantilla, incluidas las representantes de los trabajadores y trabajadoras, que participen en la inrepresentantes de los trabajadores y trabajadoras, que participen en la investigación o investigación o tengan conocimiento oficial de la misma, firmarán un acuerdo de confidencialidad. tengan conocimiento oficial de la misma, firmarán un acuerdo de confidencialidad.

Todas las actuaciones de la persona que lleva a cabo la investigación investi-

gación se documentarán se documentarán por escrito, levantándose las correspondientes actas, que, en lospor escrito, levantándose las correspondientes actas, que, en los casos de incluir e incluir testimonios o testimonios o declaraciones, serán suscritas, además de por la persona que lleva a cabo declaraciones, serán suscritas, además de por la persona que lleva a cabo la investigación, por quienes los hubieran emitido, dando conformidad a que lo transcrito la investigación, por quienes los hubieran emitido, dando conformidad a que lo transcrito corresponde fielmente con las alegaciones o declaraciones efectuadas. corresponde fielmente con las alegaciones o declaraciones efectuadas. En el plazo de quince días naturales, contados a partir de la presentación de la denuncia,

En el plazo de quince días naturales, contados a partir de la presentación de la denuncia, la persona designada para ello, una vez finalizada la investigación, elaborará y aprobará la persona designada para ello, una vez finalizada la investigación, elaborará y aprobará el informe definitivo sobre el supuesto acoso investigado, en el que indiel informe definitivo sobre el supuesto acoso investigado, en el que indicará las cará las conclusiones alcanzadas y las circunstancias agravantes y atenuantes que a su juicio conclusiones alcanzadas y las circunstancias agravantes y atenuantes que a su juicio concurren, instando, en su caso, la apertura de procedimiento disciplinario contra la concurren, instando, en su caso, la apertura de procedi-

miento disciplinario contra la persona denunciada. persona denunciada.

4.4 Resultado del informe.

El informe puede dar como resultado:

- El sobreseimiento , porque se considere que las pruebas no son concluyentes, señalando en este caso si la denuncia fue, o no, presentada de buena fe,

- Una sanción , que se graduará como falta grave o muy grave, teniendo en cuenta el conjunto de circunstancias concurrentes de los hechos, así como el tipo de intensidad de la conducta, su reiteración, afectación sobre el cumplimiento laboral de la víctima, etc.

Si el resultado del expediente es de sobreseimiento, con expresa declaración sobre la mala fe de la denuncia, a la persona denunciante se le incoará expediente disciplinario. En el supuesto de resolución del expediente con sanción, que no conlleve el traslado forzoso o el despido, la Cooperativa tomará las medidas oportunas para que la persona agresora y la víctima no convivan en el mismo ambiente laboral.

Si por parte de la persona agresora, o de otras personas, se produjeran represalias o actos de discriminación sobre la persona denunciante o sobre cualquiera de las personas que han participado en el proceso, dichas conductas serán consideradas como falta laboral, incoándose el correspondiente expediente disciplinario.

La divulgación de datos del procedimiento tendrá la consideración de falta grave, con independencia de cualquier otro tipo de medida legal que pudiera tomarse.

4.5 Faltas.

A título meramente enunciativo y no li-

mitativo, se establece la siguiente enumeración de las faltas en graves y muy graves:

- Falta grave:

- El acoso de carácter ambiental.

- Falta muy grave:

- El acoso de intercambio o chantaje sexual. El acoso de intercambio o chantaje sexual.

- La reincidencia o reiteración en laLa reincidencia o reiteración en la comisión de una falta grave. comisión de una falta grave.

- Cualquier conducta calificada como falta grave en sentencia firme. Cualquier conducta calificada como falta grave en sentencia firme.

- Cualquier conducta de las definidas en este protocolo cuya intensidad o Cualquier conducta de las definidas en este protocolo cuya intensidad o relevancia social así lo determine. relevancia social así lo determine.

- Faltas graves en las que la persona infractora sea un/a directivo/a o sin serlo Faltas graves en las que la persona infractora sea un/a directivo/a o sin serlo tenga cualquier posición de preeminencia laboral sobre la persona objeto de la tenga cualquier posición de preeminencia laboral sobre la persona objeto de la agresión. agresión.

Serán consideradas como circunstancias agravantes **agravantes** las siguientes:

- La reincidencia en La reincidencia en la comisión de acoso. la comisión de acoso.

- La existencia de dos o más víctimas. La existencia de dos o más víctimas.

- La demostración de conductas intimidatorias o represalias por parte de la La demostración de conductas intimidatorias o represalias por parte de la persona agresora. persona agresora.

- El hecho de que la persona agresora tenga poder de decisión sobre la relación El hecho de que la persona agresora tenga poder de decisión sobre la relación laboral de la víctima. laboral de la víctima.

- La concurrencia de algún tipo de discapacidad física o mental en la persona La concurrencia de algún tipo de discapacidad física o mental en la persona acosada. acosada.

- La producción de graves alteraciones, médicamente acreditadas, en el estado La producción de graves alteraciones, médicamente acreditadas, en el estado psicológico o físico de la víctima. psicológico o físico de la víctima.

- La situación de contratación temporal o en periodo de pruLa situación de contratación temporal o en periodo de prueba e incluso como eba e incluso como becario/a en prácticas de la víctima. becario/a en prácticas de la víctima.

4.6 Sanciones.

Las sanciones, están recogidas en el Convenio Colectivo o Norma superior vigente en cada momento.

4.7. Seguimiento.

El seguimiento de la ejecución y cumplimiento de las medidas correctoras propuestas corresponderá a la persona designada, debiendo prestar una especial atención, en los casos en que haya podido haber afectación de las víctimas, al apoyo y, en su caso, rehabilitación de las mismas.

4.8. Garantías del Procedimiento.

A todas las personas que participen en cualquiera de las partes del procedimiento se les exigirá el deber de sigilo. Por otra parte, en todo momento se garantizará la protección al derecho a la intimidad de las personas afectadas o que han tomado parte en el proceso.