



PLAN DE IGUALDAD DE UTREMULTIGESTON SL
(UMG)



COMPROMISO.-

En Marzo de 2007 entró en vigor la Ley Orgánica, 3/2007 para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres.

Con este motivo, UTREMULTIGESTION SL (umg) declara de forma expresa que tal y como ha venido haciendo desde siempre está comprometida en garantizar la igualdad entre mujeres y hombres por ser un derecho fundamental reconocido en la Constitución Española y un principio jurídico universal.

UTREMULTIGESTION SL (umg), por tanto, mantiene el firme compromiso de seguir defendiendo la igualdad de oportunidades y de promover iniciativas y actuaciones que mantengan de forma efectiva su vigencia y progrese derribando barreras y evitando su aparición.

En este contexto, UTREMULTIGESTION SL (umg) se propone:

- Garantizar las mismas oportunidades de acceso y desarrollo profesional a hombres y mujeres.
- Mantener una representación equilibrada de la mujer en la Organización.
- Eliminar obstáculos para garantizar la misma probabilidad a hombres y mujeres de alcanzar posiciones organizativas de responsabilidad, reduciendo desequilibrios que, aún siendo de origen social y/o cultural, pudieran ser obstáculos.
- Elaborar un protocolo de actuación ante el acoso sexual y la discriminación por razón de sexo.
- Avanzar en la oferta de medidas de conciliación de la vida familiar, personal y profesional de los trabajadores y trabajadoras de UTREMULTIGESTION SL (umg).



*PLAN DE CONCILIACIÓN DE LA VIDA
LABORAL, PERSONAL Y FAMILIAR EN
UTREMULTIGESTION SL (umg)*



Medidas ya implantadas:

A.- En el área de Salud y Bienestar:

A1.- Seguridad y Salud: Todas las zonas en las que se trabaja en los UTREMULTIGESTION SL (umg) están protegidas de manera que se garantiza la Seguridad y la Salud en todo el proceso. Además, los trabajadores y trabajadoras disponen de normas dirigidas a gestionar la manera de trabajar de forma que se garantice su bienestar.

A2.- Seguridad en los casos de embarazadas: Cuando una mujer está embarazada se toman todas las medidas dirigidas a preservar su bienestar, tal y como se recoge en la Evaluación de Riesgos de cada puesto, separándola de las áreas o zonas que puedan suponer un riesgo para su estado y evaluando las limitaciones que puedan tener en otras tareas que, sin suponer un riesgo a priori respecto al ambiente, sí lo puedan ser por las tareas concretas y movimientos.

A3.- Seguro Colectivo de Accidentes: Existe un Seguro Colectivo de Accidentes, tanto sufridos dentro de las instalaciones como fuera, con una cobertura de 47.000 € por persona.

B.- En el área de los Beneficios Sociales:

B1.- Comedor de empresa: El personal de UTREMULTIGESTION SL dispone de unas instalaciones y electrodomésticos (cafetera frigorífico, microondas, tostador) en la empresa a su disposición que es costeado por la empresa.

C.- En el área de Flexibilidad en los Horarios Laborales:

C1.- Flexibilidad en los horarios: Aún existiendo un Horario Oficial para el personal que trabaja en sistema de Turnos, UTREMULTIGESTION SL (umg) a solicitud del personal, puede adaptar sus horarios de forma individual, una vez estudiado el caso y si la propuesta es viable.

C2.- Flexibilidad en la adaptación de horarios para el cuidado de hijos menores a su cargo: El personal de UTREMULTIGESTION SL (umg) puede adaptar los horarios para este fin de manera puntual.

C3.- Flexibilidad en las vacaciones: Aún existiendo un Calendario Oficial y General para toda la plantilla en las vacaciones en UTREMULTIGESTION SL (umg) y que, por pacto de forma individualizada, se disfrutarán en fechas cerradas, intentando con ello que la plantilla coincida con sus familias (cónyuge e hijos) el mayor tiempo posible en el disfrute de los períodos de descanso, se admiten, previa autorización y supeditados a las necesidades productivas, casos puntuales en que se varíen las fechas, una vez estudiado el caso y si es viable.



D.- En el área de Maternidad/Paternidad y Conciliación:

D1.- Protección a la maternidad: La empresa protege las situaciones de maternidad y específicamente analiza de cada puesto de trabajo, los riesgos inherentes a la condición de la mujer durante el embarazo y lactancia para prevenir o, en su caso corregir la situación, o cambiar a la trabajadora embarazada, evitándole la exposición al riesgo.

D2.- Actividades con hijos/hijas del personal: UTREMULTIGESTION SL (umg) organiza actividades lúdicas en las que pueden participar los hijos e hijas del personal, incorporando a la familia en la actividad de la empresa.

E.- Formación:

E1.- Acceso a la Formación: La plantilla de UTREMULTIGESTION SL (umg) tiene acceso a cursos de Formación, bien sean a propuesta de la empresa bien por solicitud personal del trabajador o de la trabajadora.

F.- Cobertura de vacantes:

F1.- Prioridad al personal de plantilla: Todas las vacantes se ofertan de manera interna para el personal de UTREMULTIGESTION SL (umg), antes de proceder a una selección externa.

G.- Otros:

G1.- Actividades con el personal: UTREMULTIGESTION SL (umg) promueve actividades de carácter deportivo y lúdico en las que involucra a la plantilla.

Medidas a implantar:

1.- En base al diagnóstico realizado de la situación conjuntamente por la empresa y la representación trabajadores, se ve que hay una sección en las que no están representadas las mujeres o su participación es mínima (ejecución material en la construcción), eso nos lleva a asumir el compromiso de intentar integrar en él a mujeres, formándolas si ello fuera preciso para tal fin.

2.- Fomentar y desarrollar los canales de **comunicación y formación** oportunos para la difusión y conocimiento de todas las medidas de protección existentes, desarrollando, desde los mismos, campañas de difusión de la igualdad efectiva de oportunidades como derecho y realidad que es ya en UTREMULTIGESTION SL (umg).

La representación de trabajadores participará de forma activa en el desarrollo y mejora de la comunicación, pudiendo proponer a la Dirección cuantas medidas considere oportunas al efecto.

3.- Constituir una **Comisión Paritaria Consultiva** en materia de Igualdad, (constituida por los miembros que se designen a partes iguales por la Empresa y la representación de trabajadores), y a la que poder acudir para cualquier tema relacionado con la igualdad. Dicha Comisión será convocada por la empresa, directamente o a petición de la representación de trabajadores, cuando se considere necesario atendiendo a la urgencia del tema a tratar, la situación productiva y empresarial y cuantos factores concurren.

La Comisión por la Igualdad tendrá entre sus competencias garantizar que no haya discriminación directa ni indirecta y proponer acciones positivas donde considere necesario. A esta Comisión se le informará de las actividades formativas de la empresa.

3.- La empresa continuará con su política de protección de la maternidad y lactancia y, en su caso, elaborará un protocolo escrito de actuación en dichas situaciones o dará publicidad suficiente y completa de los derechos y posibilidades existentes en la empresa en tales situaciones.

4.- En caso de solicitud de reducción de jornada por causas familiares, la empresa estudiará y podrá autorizar, siempre en función de las necesidades organizativas, productivas y empresariales, la acumulación de las horas de reducción en días o semanas.

5.- La trabajadora que haya sido reconocida como víctima de violencia de género podrá hacer uso de la movilidad geográfica prevista en el art. 40 del Estatuto de los Trabajadores si fuera posible en razón de la existencia de varios centros de trabajo.



Vigencia

El presente Plan, como conjunto de medidas ordenadas y orientadas a alcanzar los objetivos que se concretan en el mismo, entendiéndose, que unos objetivos podrán ser alcanzados antes que otros, que la entrada en vigor de las medidas concretas, sin alterar en menos los plazos expresamente marcados, puede ser distinta y progresiva y, que el carácter especial de las acciones positivas hace que las mismas sólo sean de aplicación mientras subsistan cada uno de los supuestos que se pretendan conseguir, carecería inicialmente de plazo determinado de vigencia ya que ésta está ligada a la consecución de los objetivos, si bien las partes entienden que su contenido deberá ser renovado transcurridos tres años desde su firma.

Hasta tanto no se acuerde un nuevo Plan, se mantendrá el contenido del Plan. El segundo Plan se empezará a negociar necesariamente dentro de los tres meses siguientes a la finalización de la vigencia del presente.

La vigencia del Plan, de carácter trianual se establece para el periodo junio 2018 a junio -2021.

Calendario

El Plan se define para los próximos 3 años. La calendarización específica la establecerá la empresa en base a su planificación estratégica y operativa.

PROTOCOLO DE ACTUACIÓN EN CASO DE ACOSO

El presente protocolo tiene como objetivo prevenir que se produzca el acoso en el entorno laboral y, si ocurre, asegurar que se dispone de los procedimientos adecuados para tratar el problema y evitar que se repita.

1.- Definición y tipos de acoso:

a) Acoso Moral

Es acoso moral toda conducta, verbal o escrita con prácticas o comportamientos realizados en el entorno laboral, que suponga directa o indirectamente un menoscabo o atentado contra la dignidad de la persona, a la cual se intenta someter emocional y psicológicamente de forma violenta u hostil de forma sistemática (alterna o continuadamente) durante un tiempo prolongado, y que persigue anular su capacidad, promoción profesional o su permanencia en el puesto de trabajo, afectando a la salud de la persona.

El acoso moral se puede presentar de tres formas:

- I. De forma descendente, cuando quien acosa ocupa un cargo superior a la víctima del acoso.
- II. De forma horizontal, cuando se produce entre personas del mismo nivel jerárquico, buscando normalmente quien acosa entorpecer el trabajo de quien lo sufre con el fin de deteriorar la imagen profesional de éste e incluso atribuirse a sí mismo méritos ajenos.
- III. De forma ascendente, cuando quien acosa es una persona que ocupa un puesto de inferior nivel jerárquico al de la víctima.

b) Acoso sexual

De conformidad con lo establecido en el artículo 7.1 de la Ley Orgánica 3/2007, constituye acoso sexual cualquier comportamiento, verbal o físico, de naturaleza sexual que tenga el propósito, o produzca el efecto, de atentar contra la dignidad de una persona, en particular, cuando se crea un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo.

El acoso sexual puede manifestarse de las siguientes formas:

- i. Acoso con condicionamiento de derecho, cuando lo que se produce es propiamente un chantaje sexual (esto a cambio de eso). A través de él, se fuerza a una persona a elegir entre someterse a los requerimientos sexuales o perder o ver perjudicados ciertos derechos o condiciones del trabajo. Se trata de un abuso de autoridad por lo que sólo puede ser realizado por quien tenga poder para proporcionar o retirar un derecho laboral. Este tipo de acoso consiste en situaciones donde la negativa de una persona a una conducta de naturaleza sexual se utiliza explícita o implícitamente como base para la toma de una decisión que pueda afectar al acceso de la persona a la formación profesional, al empleo, a la promoción, al salario o a cualquier otra decisión

sobre su trabajo (Resolución sobre la protección de la dignidad de las mujeres y de los hombres; Consejo de Ministros de Comunidades Europeas, Mayo 1990 y Recomendación de la Comisión Europea sobre el mismo asunto, Noviembre 1991).

- ii. Acoso que crea un ambiente de trabajo hostil, cuando se trata de una conducta que crea un ambiente de trabajo humillante, hostil o amenazador para la persona acosada.

c) Acoso por razón de sexo

De conformidad con lo establecido en el artículo 7.2 de la Ley Orgánica 3/2007, constituye acoso por razón de sexo cualquier comportamiento realizado en función del sexo de una persona, con el propósito o el efecto de atentar contra su dignidad y crear un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo.

2.- Medidas preventivas

Se establecen como medidas preventivas de acoso, las siguientes:

1. Sensibilizar a la plantilla tanto en la definición y formas de manifestación de los diferentes tipos de acoso, como en los procedimientos de actuación determinados en este protocolo
2. Respetar el principio de no tolerar estas conductas, empleándose, de ser necesarias, las medidas disciplinarias previstas en la legislación laboral de aplicación.
3. Establecer el principio de corresponsabilidad en la vigilancia de los comportamientos laborales, con especial encomienda a mandos y directivos, pero que incumbe a todos los miembros y personal de la empresa.
4. Definir programas formativos y/o de comunicación, que favorezcan la comunicación y cercanía entre mandos y sus equipos de trabajo en cualquiera de los niveles jerárquicos de la organización.
5. Definir con claridad las funciones en el seno de la organización, evitando la ambigüedad de roles.

3.- Principios del procedimiento de actuación

El procedimiento de actuación se regirá por los siguientes principios, que deberán ser observados en todo momento:

- Garantía de confidencialidad y protección de la intimidad de las personas implicadas, garantizando en todo caso la preservación de la identidad y circunstancias personales de quien denuncie.

- Prioridad y tramitación urgente.
- Investigación exhaustiva de los hechos.
- Garantía de actuación adoptando las medidas necesarias, incluidas, en su caso, las de carácter disciplinario, contra la persona o personas cuyas conductas de acoso sexual o acoso por razón de sexo resulten probadas, así como también con relación a quien formule imputación o denuncia falsa.
- Indemnidad frente a represalias.
- Garantía de que la persona acosada pueda seguir en su puesto de trabajo en las mismas condiciones, si esa es su voluntad.

4.- Procedimiento

El procedimiento se iniciará por la puesta en conocimiento a los Responsables de Recursos Humanos de los respectivos centros de trabajo, de la situación de acoso sexual o por razón de sexo, que podrá realizarse de cualquiera de las siguientes formas:

1. Directamente por la persona afectada.
2. A través de la Representación de los trabajadores.
3. Por cualquier persona que tenga conocimiento de la situación.

Recibida cualquier comunicación, noticia o sospecha de la posible existencia de actuaciones irregulares o constitutivas de acoso, la Dirección de RR.HH deberá inmediatamente iniciar Expediente Informativo al efecto, (en el caso de haberse recibido por el Comité la denuncia, se iniciará una vez éste le de traslado a RR HH).

En dicho expediente se designará como Instructor/a del mismo a la persona que resulte más capacitada, conforme al departamento o entidad de los hechos. Preferiblemente la persona que instruya el caso deberá pertenecer al Departamento de RR.HH.

El expediente se deberá mantener dentro del más absoluto secreto y sigilo profesional, evitando filtraciones que generen rumores, acusaciones sin fundamento o comentarios sobre la eventual situación detectada.

El/la Instructor/a deberá adoptar cuantas actuaciones o diligencias de averiguación sean pertinentes, incluyendo en su caso la toma de declaraciones de cuantas personas pudieran contribuir al esclarecimiento de los hechos.

En todo caso, el expediente deberá garantizar la imparcialidad y objetividad sin que en ningún caso se puedan adoptar posiciones que generen indefensión a ninguno de los posibles afectados ni presumir la comisión de los actos constitutivos de acoso.

El expediente se tramitará con la mayor brevedad y agilidad posible.

El expediente finalizará con la propuesta del/la Instructor/a donde se pronunciará sobre si queda acreditada o no la existencia de acoso y, en su caso, con la proposición de las acciones a emprender por la empresa.

De constatarse el acoso por parte del/la Instructor/a, la Dirección de la empresa deberá adoptar todas las medidas, incluidas las disciplinarias, que acaben con la situación generada y restablezcan al/la perjudicado/a en la integridad de sus derechos y en su normalidad laboral. Igualmente, durante el expediente se podrán adoptar las medidas que se consideren necesarias.

De ser autorizada expresamente por la persona afectada, la Dirección de la empresa dará cuenta a la Representación de los Trabajadores y a la Comisión de Igualdad de la situación existente y las medidas adoptadas, pudiendo ambas colaborar activamente para solucionar la situación.

Utrera a 24 de mayo de 2019