



PLAN DE IGUALDAD



TINEOMÁTICA, SLU
B33519612

Avda. de Oviedo, nº 23 Bajo – 33800 Cangas del Narcea - Asturias
C/ Severo Ochoa, nº 1 Bajo – 33870 Tineo - Asturias
Teléfonos: 985 811 918 - 985 800 506 – Móvil: 616 002 754
E-mail: tineomatica@tineomatica.com
Web: www.tineomatica.com





INDICE:

1. Introducción	3-4 pág.
2. Marco Legal	
2.1 Normativa europea.....	5-7 pág.
2.2 Normativa estatal	7 pág.
2.3 Normativa autonómica	7 pág.
3. Comisión de Igualdad.....	9 pág.
4. Antecedentes y Diagnóstico situación empresa	
4.1 Antecedentes.....	10 pág.
4.2 Diagnóstico.....	10-11 pág.
5. Objetivo General	12 pág.
5.1 Objetivos específicos	12 pág.
6. Programa de actuación	13 pág.
6.1 Descripción de las acciones	14-21 pág.
7. Seguimiento y control	22 pág.
ANEXO I.....	23-26 pág.





1. INTRODUCCIÓN

La empresa TINEOMÁTICA, SLU tiene una amplia trayectoria centrada en el sector de la formación, empleabilidad y el emprendimiento de las personas, para la mejora de la inserción, perfeccionamiento y mejora laboral de las mismas en la zona geográfica donde radica.

Lleva activa con esta denominación desde el año 1997, aunque sus inicios ya fueron en el año 1988, bajo el nombre comercial de “Informática Raúl” con Raúl Arias Rodríguez como titular autónomo.

Como consecuencia de su trayectoria la empresa TINEOMÁTICA, SLU está comprometida con los principios jurídicos de la Igualdad efectiva y No discriminación por razón de género, edad, origen u otras circunstancias personales, promoviendo acciones para la eliminación de barreras de desigualdad.

El objetivo del Plan es buscar la Igualdad de Oportunidades y de Trato entre Mujeres y Hombres al amparo de la actual normativa legal, (*Constitución Española, Ley Org. 1/2004, 28 de Diciembre Violencia de género, Ley Org. 3/2007, 22 Marzo para la Igualdad efectiva mujeres y hombres y Ley 39/1999, 5 Noviembre para promover la Conciliación familiar y laboral*) se ha tomado la decisión, sin estar obligados por ley, de diseñar e implantar un *PLAN DE IGUALDAD*, en la empresa. El plan va a servir de marco para integrar los distintos procedimientos y medidas que garanticen la igualdad efectiva entre mujeres y hombres, en sus actividades y servicios.

El presente *PLAN DE IGUALDAD*, se inscribe dentro del Sistema de Calidad Integrada de la empresa así como de la política de Responsabilidad Social de la misma. Será de aplicación en los dos centros formación de los que consta la entidad y se compromete a que todas las personas que prestan servicios en la misma, tengan la misma posibilidad de realizar su actividad en función de sus capacidades y cualificaciones, sin que sus circunstancias personales sean un obstáculo para ello.

Asimismo se informa a todo el entorno exterior de la empresa (proveedores, clientes, asesores...) para que lleven a cabo acciones para establecer estos principios de igualdad y no discriminación, compartiendo nuestra filosofía.





PLAN DE IGUALDAD

En definitiva en TINEOMÁTICA, SLU queremos, tener, crear y también proyectar una imagen al exterior de empresa comprometida con la Igualdad.

Somos una empresa de de referencia y prestigio como CENTRO DE FORMACIÓN OCUPACIONAL E INSERCCIÓN LABORAL, que de forma profesional, innovadora y basada en el respeto al medio ambiente, seriedad, transparencia, compromisos con nuestro alumnado, proximidad y superación personal y profesional, tenemos establecidas las siguientes directrices:

- a. Cumplir con todos y cada uno de los requisitos legales aplicables a nuestra actividad.
- b. Identificar expectativas y necesidades, intentando asegurar la satisfacción continua de nuestro alumnado
- c. Mantener y mejorar continuamente la eficacia del Sistema de Gestión basada actualmente en la norma ISO 9001, ISO 27000, EFQM 500+ para garantizar la confianza de nuestro alumnado, tanto presente como futuro.
- d. Potenciar las capacidades de nuestro personal a través de formación adaptada a sus necesidades en el puesto y dotación de los recursos necesarios.
- e. Tener una comunicación interna eficaz que nos permita realizar bien nuestro trabajo y analizar las necesidades en formación del entorno.

Teniendo en cuenta que nuestra actividad está centrada en la formación en múltiples ámbitos y disciplinas, consideramos que la Educación, Información y Sensibilización, son las grandes vías para difundir, establecer y consolidar los principios de Igualdad.

Por ello hemos establecido entre las primeras medidas de líneas de actuación, a nivel interno, la formación del personal de la empresa en materia de Igualdad.





2. MARCO LEGAL

2.1. NORMATIVA EUROPEA

Desde la firma del Tratado de Roma en 1957 la Unión Europea ha adoptado numerosas directivas en el ámbito de la igualdad de género, que entre otros aspectos, regulan el derecho de igualdad de trato en el trabajo entre mujeres y hombres, la seguridad social, la retribución y el acceso a bienes y servicios.

DIRECTIVAS:

- Directiva 79/7/CEE del Consejo, de 19 de diciembre de 1978, relativa a la aplicación progresiva del principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres en materia de seguridad social
- Directiva 92/85/CEE del Consejo, de 19 de octubre de 1992, relativa a la aplicación de medidas para promover la mejora de la seguridad y de la salud en el trabajo de la trabajadora embarazada, que haya dado a luz o en período de lactancia.
- Directiva del Consejo 2004/113/CE, de 13 de diciembre de 2004, por la que se aplica el principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres al acceso a bienes y servicios y su suministro;
- En 2006, varios antiguos actos legislativos fueron derogados y sustituidos por la Directiva 006/54/CE del Parlamento Europeo y del Consejo, de 5 de julio de 2006, relativa a la aplicación del principio de igualdad de oportunidades e igualdad de trato entre hombres y mujeres en asuntos de empleo y ocupación.
- Directiva 2010/18/UE del Consejo, de 8 de marzo de 2010, por la que se aplica el Acuerdo marco revisado sobre el permiso parental, celebrado por Business Europe, la Ueapme, el CEEP y la CES, y se deroga la Directiva 96/34/CE;
- Directiva 2010/41/UE del Parlamento Europeo y del Consejo, de 7 de julio de 2010, sobre la aplicación del principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres que ejercen una actividad autónoma, y por la que se deroga la Directiva 86/613/CEE del Consejo.





PLAN DE IGUALDAD

- ❑ Reglamento (UE) n.º 606/2013 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 12 de junio de 2013, relativo al reconocimiento mutuo de medidas de protección en materia civil, que garantiza el reconocimiento de dichas medidas en toda la Unión.
- ❑ Directiva 2012/29/UE del Parlamento Europeo y del Consejo, de 25 de octubre de 2012, por la que se establecen normas mínimas sobre los derechos, el apoyo y la protección de las víctimas de delitos, y por la que se sustituye la Decisión marco 2001/220/JAI del Consejo.
- ❑ Directiva 2011/36/UE del Parlamento Europeo y del Consejo, de 5 abril de 2011, relativa a la prevención y lucha contra la trata de seres humanos y a la protección de las víctimas y por la que se sustituye la Decisión marco 2002/629/JAI del Consejo: esta Directiva dispone la aproximación de las sanciones por la trata de seres humanos en los distintos Estados miembros y de las medidas de apoyo destinadas a las víctimas, y pide a los Estados miembros que estudien «la adopción de medidas para tipificar penalmente el uso de servicios que son objeto de explotación, a sabiendas de que la persona es víctima», a fin de desalentar la demanda; también crea la función de Coordinador de la Unión para la lucha contra la trata de seres humanos.
- ❑ Directiva 2011/99/UE del Parlamento Europeo y del Consejo, de 13 de diciembre de 2011, por la que se crea la orden europea de protección, «destinada a proteger a una persona contra actos delictivos de otra que puedan poner en peligro su vida, su integridad física o psicológica y su dignidad, su libertad individual o su integridad sexual», y se faculta a una autoridad competente de otro Estado miembro para mantener la protección de la persona en el territorio de ese otro Estado miembro; esta Directiva se ve reforzada por el Reglamento (UE) n.º 606/2013 del Parlamento Europeo y del Consejo.
- ❑ Directiva 2012/29/UE del Parlamento Europeo y del Consejo, de 25 de octubre de 2012, por la que se establecen normas mínimas sobre los derechos, el apoyo y la protección de las víctimas de delitos, y por la que se sustituye la Decisión marco 2001/220/JAI del Consejo.

Además:

- ❑ Diciembre de 2006 se constituye el **Instituto Europeo de la Igualdad de Género (EIGE)**.





PLAN DE IGUALDAD

- ❑ Marzo 2010 se aprueba la **Carta de la Mujer** para promover de forma más eficaz la igualdad entre mujeres y hombres en Europa y en el mundo.
- ❑ Diciembre 2015 se publica el **Compromiso estratégico para la igualdad de género 2016-2019**.

2.2 NORMATIVA ESTATAL

En nuestro ordenamiento jurídico ya se reconoce el principio de igualdad en el Art. 14 de la Constitución Española, *“Los españoles son iguales ante la ley, sin que pueda prevalecer discriminación alguna por razón de nacimiento, raza, sexo, religión, opinión o cualquier otra condición o circunstancia personal o social”*,

En el ámbito estatal se trabaja en el principio de igualdad enumerando a continuación las normativas más relevantes:

- ❑ Ley Orgánica, 3/2007, 22 Marzo para la igualdad efectiva mujeres y hombres.
- ❑ Ley Orgánica, 1/2004, 28 de Diciembre Violencia de género.
- ❑ Ley 39/1999, 5 Noviembre para promover la Conciliación familiar y laboral.

2.3 NORMATIVA AUTONÓMICA

- ❑ Ley 2/2011, de 11 de marzo, para la igualdad de mujeres y hombres y la erradicación de la violencia de género.

El centro de formación TINEOMÁTICA da cumplimiento tanto a la normativa estatal como a la autonómica en materia de igualdad y mantiene un compromiso específico en materia de igualdad entre mujeres y hombres.

Este PLAN DE IGUALDAD contiene unos objetivos, unas medidas, acciones y un plan de seguimiento, cuyo objetivo es dar cumplimiento a las previsiones legales a partir de las líneas de





PLAN DE IGUALDAD

mejora que se han detectado en la fase de diagnóstico y sobre las que se han venido trabajando en la Comisión de Igualdad.





3. COMISIÓN DE IGUALDAD

La Comisión de Igualdad de la empresa TINEOMÁTICA, SLU, se constituyó el 15 de Enero de 2017. Está compuesta por el Gerente de la empresa, una empleada, una técnica externa y una asesora externa experta en igualdad:

- Raúl E. Arias Rodríguez (Gerente)
- M^a Concepción López Uría (Administración, Graduado Social)
- Marta López Hidalgo (Asesora laboral, Licenciada en Administración y Dirección empresas y formadora módulos FCOO03: Inserción laboral, sensibilización medioambiental y en la igualdad de género)
- Belén Fernández (Asesora Externa, Experta en Igualdad, Licenciada en Psicología)

La Gerencia de la empresa tiene como objetivo el desarrollo de la empresa como una entidad modélica en materia de formación, empleo y emprendimiento, siendo referente en el sector y la zona suroccidental de Asturias, dónde radica su actividad y actuando con el máximo respeto a la igualdad en mujeres y hombres.





4. ANTECEDENTES Y DIAGNÓSTICO DE LA SITUACIÓN DE LA EMPRESA

4.1 ANTECEDENTES

TINEOMÁTICA, SLU viene desde el 15 de Enero de 2017, desarrollando acciones formales destinadas a promover Programas de Igualdad y Accesibilidad, a eliminar barreras que lleven a discriminaciones o desigualdades entre las personas por cualquier índoles personal o social.

Anteriormente desde al año 2013, se han venido impartiendo en los cursos de formación “módulos transversales en Igualdad de género”, llevando a cabo acciones de Sensibilización en temas de Violencia de Género y Familia, Acoso sexual y Acoso Laboral, por razones de género. En la actualidad se denominan módulos de formación complementaria y se trata de sensibilizar al alumnado en la igualdad de género, concienciarlos en la Violencia de género y familia así como informarles sobre las medias actuales que existen para la Conciliación personal, laboral y familiar.

En el año 2011 se han establecido medidas estructurales para favorecer la Accesibilidad a las personas con movilidad reducida, procediendo a la eliminación de barreras arquitectónicas.

Los principios de Igualdad, No discriminación y Accesibilidad Universal por los que no regimos en TINEOMÁTICA nos han llevado a aplicar diversas acciones que equiparan en derechos y obligaciones a mujeres y hombres.

4.2 DIAGNÓSTICO

Las acciones incluidas en este PLAN, se plantean como consecuencia de los resultados obtenidos en el diagnóstico de la situación de la Empresa, en materia de igualdad de oportunidades, llevado a cabo por un grupo de trabajo formado por la gerencia de la empresa, como responsable del PLAN DE IGUALDAD, personal de la propia empresa y una asesora externa con formación específica en la materia.





PLAN DE IGUALDAD

El diagnóstico se ha realizado a partir del análisis de la información cualitativa y cuantitativa aportada por la empresa, en materia de: plantilla, características de la misma, contratación y promoción, formación, retribuciones, conciliación vida personal, familiar y laboral, prevención de riesgos y salud laboral, política de comunicación y sensibilización en igualdad.

Para alcanzar los objetivos de este PLAN DE IGUALDAD, se van a llevar a cabo una serie de actuaciones en cada uno de los ámbitos, que han sido objeto de análisis en el diagnóstico de la situación de la empresa.





5. OBJETIVO GENERAL

- Desarrollar acciones que promuevan y favorezcan la Igualdad de Oportunidades en la formación, empleo.

Se pretende eliminar los obstáculos que dificultan o impiden la igualdad en ámbito laboral, así como sensibilizar en este aspecto a la plantilla para evitar los posibles prejuicios subjetivos en relación a diferencias por razón de sexo, y ofrecer formación adecuada que materialice el principio de igualdad sin discriminación alguna.

5.1 OBJETIVOS ESPECÍFICOS

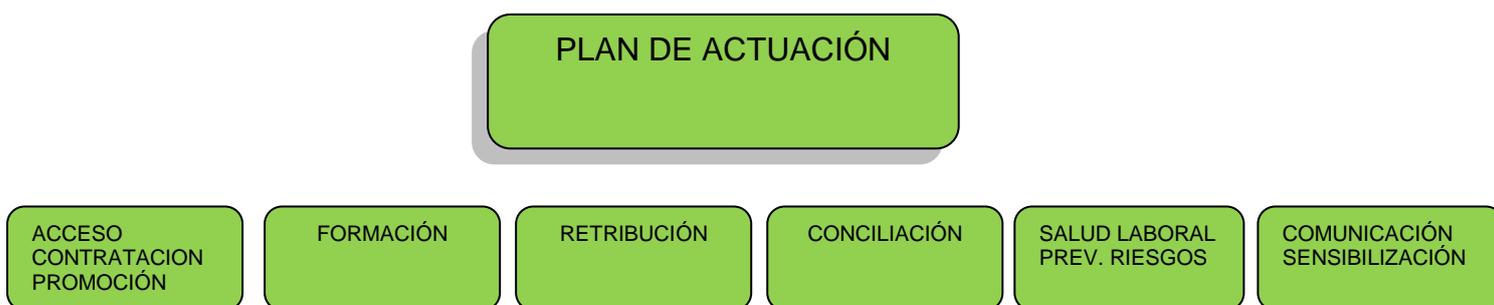
- Promover la aplicación del Principio de Igualdad de trato y no discriminación en todas y cada uno de las políticas, procesos, decisiones y actividades realizadas en la empresa.
- Favorecer el acceso y desarrollo profesional de las personas dentro de la empresa en base a criterios de objetividad, mérito, adecuación persona-puesto, así como la conciliación de su vida familiar y profesional.
- Informar, difundir, concienciar a toda la plantilla sobre el contenido de este PLAN. Así como formar y sensibilizar a los mismos sobre la Igualdad de oportunidades y no discriminación.
- Prevenir y, en su caso, establecer los cauces para tratar y resolver los presuntos casos de acoso que se pudieran producir y en cualquiera de sus manifestaciones.





6. PROGRAMA DE ACTUACIÓN

En base a las conclusiones del diagnóstico realizado, se han establecido las siguientes áreas de actuación: Acceso a la empresa, Formación, Retribución, Conciliación, Prevención de riesgos y salud laboral, Comunicación y Sensibilización y Prevención del acoso en el trabajo.



Ámbito personal: El presente PLAN DE IGUALDAD será de aplicación a la totalidad de los trabajadores y trabajadoras de la empresa en sus dos centros de formación.

Ámbito temporal: El PLAN DE IGUALDAD, entrará en vigor con plenos efectos desde la fecha de firma por la Comisión de igualdad y por tiempo indefinido, Su contenido se mantendrá vigente, salvo que la Comisión de Igualdad determine su modificación o por mandato legal quedara sin efecto total o parcial alguno de sus contenidos.





6.1 DESCRIPCIÓN DE LAS ACCIONES

1. Acceso a la empresa/ contratación y promoción

Mantener y avanzar en una composición equilibrada de la plantilla en cuanto a la presencia de hombres y mujeres en los diferentes grupos profesionales de la empresa, garantizando en los procesos de selección la igualdad de oportunidades y trato.

1.1 Evitar en los anuncios publicados y con independencia del medio utilizado para su difusión cualquier término o expresión que pueda contener connotaciones de género o que pudiera ser considerado motivo de exclusión por potenciales personas candidatas. Prohibición específica del lenguaje y publicidad sexista.

Responsable: Gerente/Director

Plazo ejecución: En vigor

1.2 Convocar las diferentes ofertas de empleo con un lenguaje y unas imágenes que no resulten sexistas ni respondan a estereotipos en cuanto a la cobertura por uno u otro sexo de determinados puestos de trabajo.

Responsable: Gerente/Director

Plazo ejecución: En vigor

1.3 Actualizar las descripciones de los puestos desde una perspectiva de género.

Responsable: Gerente/Director

Plazo ejecución: En vigor

1.4 Publicar en las ofertas de empleo, el compromiso de la empresa sobre igualdad de oportunidades.

Responsable: Gerente/Director

Plazo ejecución: Año 2018





PLAN DE IGUALDAD

1.5 En casos de necesidad de contratación externa, se diversificará la plantilla, seleccionando a los/as candidatos/as en igualdad de condiciones y tendiendo a mantener una proporción equilibrada entre sexos para los diferentes puestos.

Responsable: Gerente/Director

Plazo ejecución: En vigor

1.6 Adecuar desde la perspectiva de género todos los materiales y manuales del proceso de evaluación del desempeño.

Responsable: Gerente/Director

Fecha puesta en marcha: Enero 2018

1.7 Difundir y publicitar los criterios de promoción profesional de la empresa.

Responsable: Gerente/Director

Plazo ejecución: Enero 2018

2. Formación.

Sensibilizar y formar en igualdad de oportunidades a todo el personal de la empresa: personal directivo, técnico y profesorado para garantizar la objetividad y la igualdad entre mujeres y hombres en la selección, clasificación, acceso a la formación,..etc.

2.1 Inclusión de módulos de igualdad en la formación dirigida a las nuevas contrataciones y reciclaje del personal existente.

Responsable: Gerente/Director

Plazo ejecución: Enero 2018

2.2 Formar en materia de igualdad y en procesos de selección no sexista al personal responsable de la selección para los cursos de formación.





PLAN DE IGUALDAD

Responsable: Gerente/Director

Plazo ejecución: En vigor.

2.3 Realizar acciones de formación y sensibilización en materia de igualdad a las personas que participan en los procesos de selección para la contratación y promoción, para garantizar la objetividad del proceso y evitar actitudes discriminatorias, para que las personas candidatas sean valoradas únicamente por sus calificaciones, competencias, conocimientos y experiencias.

Responsable: Gerente/Director

Plazo ejecución: En vigor

Facilitar el acceso de mujeres y hombres a especialidades formativas diferentes a las relacionadas con su puesto de trabajo como estrategia que contribuya a equilibrar su presencia en las categorías feminizadas y masculinizadas si las hubiera.

2.4 Reforzar la información a todo el personal de la empresa de las ofertas de formación.

Responsable: Gerente/Director

Plazo de ejecución: Periodicidad anual.

2.5 Facilitar el acceso a los cursos on-line, de especialidades no relacionadas con el itinerario formativo obligatorio para el puesto de trabajo, a aquellas personas que quieran realizar una formación en áreas funcionales diferentes a la propia.

Responsable: Gerente/Director

Plazo de ejecución: Periodicidad Anual

2.6 Informar a la Comisión de Seguimiento del PLAN DE IGUALDAD sobre el Plan de Formación, su grado de ejecución y la participación.

Responsable: Gerente/Director

Plazo de ejecución: Periodicidad Anual





3. Retribución.

Revisar la estructura salarial existente en la empresa, garantizando la transparencia de la misma de forma que puedan conocerse y comprobarse los conceptos retributivos de los diferentes colectivos de aplicación y su respeto a los principios del PLAN.

3.1 Realizar un análisis de la estructura salarial, para determinar si existen diferencias salariales entre mujeres y hombres.

Responsable: Gerente/Director

Plazo de ejecución: En vigor

3.2 En caso de detectar diferencias, desarrollar planes específicos que corrijan dichas desigualdades en plazos concretos.

Responsable: Gerente/Director

Plazo de ejecución:

4. Conciliación de la vida familiar y laboral.

Promover la igualdad de oportunidades entre los trabajadores y trabajadoras a través de la introducción de medidas que mejoran, dentro de las posibilidades organizativas y económicas de la empresa, el régimen legal y convencional en materia de conciliación de la vida familiar y laboral, además de garantizar el libre acceso de los trabajadores y trabajadoras a dichas medidas en condiciones de igualdad y no discriminación por razón de género.

4.1 Utilizar los canales de comunicación interna para informar permanentemente al personal de la empresa de los permisos, suspensiones de contrato y excedencias que contempla la legislación.

Responsable: Gerente/Director

Plazo de ejecución: En vigor

4.2 Disponer de un registro de información sobre los diferentes permisos, suspensiones y excedencias.

Responsable: Gerente/Director





PLAN DE IGUALDAD

Plazo de ejecución: Enero 2018

4.3 Establecer que los derechos de conciliación se disfruten por todo el personal y garantizar que el ejercicio de los mismos no suponga ningún tipo de discriminación.

Responsable: Gerente/Director

Plazo de ejecución: En vigor

4.4 Garantizar la aplicación de todos los derechos definidos en el Estatuto de los Trabajadores, respecto a Lactancia, Cesión permiso paternidad, Reducción de jornada por guarda legal...

Responsable: Gerente/Director

Plazo de ejecución: En vigor

5. Prevención de riesgos y Salud Laboral

Eliminar o reducir los riesgos laborales en su origen, a partir de su evaluación por puesto, adoptando las medidas necesarias, tanto en la corrección de la situación existente como en la evolución técnica y organizativa de la empresa, para adaptar el trabajo a la persona y proteger su salud.

5.1 Revisión protocolos y herramientas de gestión de la prevención vigentes, para adaptar su contenido e integrar la perspectiva de género, si fuese necesario.

Responsable: Responsable riesgos laborales

Plazo de ejecución: Enero 2018

5.2 Revisar la evaluación de riesgos de los puestos de trabajo durante el embarazo y la lactancia natural para establecer un catálogo de los que no supongan riesgos.

Responsable: Responsable riesgos laborales

Plazo de ejecución: Enero 2018





PLAN DE IGUALDAD

5.3 Desarrollar un protocolo específico de actuación en materia de embarazo y lactancia.

Responsable: Responsable riesgos laborales

Plazo de ejecución: Enero 2018

5.4 Realizar un seguimiento de la siniestralidad laboral en la empresa, con distinción entre sexos, con el objeto de detectar necesidades o áreas de mejora.

Responsable: Responsable riesgos laborales

Plazo de ejecución: Enero 2018

6. Prevención del acoso en el trabajo

Mantener un entorno laboral en la empresa, dónde se respete la dignidad de las personas, sin distinción por motivo de raza, sexo, religión u opinión, de acuerdo a la normativa vigente y reconocer y garantizar el derecho de todo el personal de TINEOMÁTICA a recibir dentro del entorno laboral un trato respetuoso y digno por parte de la dirección, compañeros y/o colaboradores.

6.1 Implantar un protocolo de actuación para situaciones y/o denuncias de acoso moral, sexual y/o por razón de sexo y difundirlo a todo el personal.

(VER ANEXO I)

Responsable: Gerente/Director

Plazo de ejecución: En vigor

6.2 Incluir talleres de formación a dirección, personal técnico y profesorado sobre prevención del acoso sexual y por razón de sexo.

Responsable: Gerente/Director

Plazo de ejecución:

6.3 Prevenir y erradicar las situaciones constitutivas de acoso en todas sus modalidades, adoptando todas las medidas necesarias para ello.

Responsable: Gerente/Director





PLAN DE IGUALDAD

Plazo de ejecución: En vigor

7. Comunicación y Sensibilización

Revisar, corregir el lenguaje y las imágenes utilizadas en las comunicaciones tanto de uso interno como externo, a fin de eliminar el sexismo.

Establecer canales de información sobre la integración de la igualdad de oportunidades en la empresa.

Establecer lazos de comunicación con asociaciones socioculturales contra la violencia de género de carácter local.

7.1 Revisar y corregir el lenguaje y las imágenes que se utilizan en las comunicaciones y en la página Web.

Responsable: Gerente/Director

Plazo de ejecución: En vigor

7.2 Recomendar y promover en todos los documentos que elabora la empresa una redacción neutra respecto al género.

Responsable: Gerente/Director

Plazo de ejecución: En vigor

7.3 Informar y sensibilizar a todo el personal en materia de Igualdad.

Responsable: Gerente/Director

Plazo de ejecución: En vigor

7.4 Informar a las empresas colaboradoras de TINEOMÁTICA, su compromiso con la política de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.

Responsable: Gerente/Director

Fecha de ejecución: En vigor





PLAN DE IGUALDAD

7.5 Publicitar en nuestra página web: <http://www.tineomatica.es> nuestro PLAN DE IGUALDAD.

Responsable: Gerente/Director

Fecha de ejecución: Diciembre 2017





7. SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN

La Comisión de evaluación vigilará la consecución de los objetivos propuestos y garantizará la correcta ejecución de las líneas de actuación acordadas, promoviendo las medidas necesarias para el cumplimiento en su totalidad del presente PLAN.

La Comisión realizará una evaluación anual de las acciones propuestas, su implantación y el grado de cumplimiento.

La Comisión se reunirá como mínimo una vez al año, con carácter ordinario, pudiéndose celebrar reuniones extraordinarias siempre que sean requeridas, previa comunicación escrita al efecto, indicando los asuntos a tratar.

Fdo. Raúl E. Arias Rodríguez
Gerente- TINEOMÁTICA, SLU





ANEXO I

PROTOCOLO DE INTERVENCIÓN PARA EL TRATAMIENTO DE PRESUNTAS SITUACIONES DE ACOSO MORAL, SEXUAL Y/O POR RAZÓN DE SEXO Y/O DENUNCIAS EN TINEOMÁTICA SLU

1. CONSIDERACIONES PREVIAS

La Constitución española de 1978 consagra en su Título I los derechos y deberes fundamentales, constituyéndose la dignidad de la persona, los derechos inviolables que le son inherentes a és, el libre desarrollo de la personalidad, el respeto a la Ley y a los derechos de los demás como fundamento del orden político y de la paz social.

El Estatuto de los Trabajadores, en su Art. 4 establece, entre otros, como derechos de los trabajadores, los siguientes:

“A no ser discriminados directa o indirectamente para el empleo, o una vez empleados, por razones de sexo, estado civil, edad dentro de los límites marcados por esta Ley, origen racial o étnico, condición social, religión o convicciones, ideas políticas, orientación sexual, afiliación o no a un sindicato, así como por razón de lengua, dentro del Estado español”.

Tampoco podrán ser discriminados por razón de discapacidad, siempre que se hallasen en condiciones de aptitud para desempeñar el trabajo o empleo de que se trate.

A integridad física y a una adecuada política de seguridad e higiene..

Al respeto de su intimidad y a la consideración debida a su dignidad, comprendida la protección frente al acoso por razón de origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual y frente al acoso sexual y al acoso por razón de sexo...

La Ley Orgánica 3/2007 para la igualdad efectiva de Mujeres y Hombres en su artículo 48 establece un mandato a las empresas para promover condiciones de trabajo que eviten el acoso sexual y el acoso por razón de sexo y arbitrar procedimientos específicos para su prevención y para dar cauce a las reclamaciones o denuncias que puedan realizar quienes hayan sido objeto del mismo.





PLAN DE IGUALDAD

Dicha Ley en su Art. 46, referido al concepto y contenido de los Planes de Igualdad en las empresas, establece en su punto 2 para que la consecución de los objetivos fijados, los planes de igualdad podrán contemplar, entre otras, las materias de acceso al empleo, promoción y formación, retribución, la conciliación laboral, personal y familiar, y prevención del acoso sexual y del acoso por razón de sexo.

Dentro del marco del PLAN DE IGUALDAD, por convicción de la Gerencia y consensuado en la Comisión de Igualdad, se elabora este Protocolo, el cuál debe contribuir a mantener un entorno laboral libre de acoso, donde se respete la dignidad del trabajador y se facilite el desarrollo de las personas.

Este Protocolo se ha definido para que pueda ser aplicado en todas y cada una de las distintas situaciones de acoso.

2. PRINCIPIOS GENERALES

Este Protocolo asume y recoge los valores de TINEOMÁTICA hacia el respeto a las personas que trabajan en esta empresa.

De acuerdo con estos valores, TINEOMÁTICA se compromete a crear, mantener y proteger un entorno laboral donde se respete la dignidad de la persona y de sus derechos, sin distinción alguna por razón de raza, sexo, religión, opinión o cualquier otra condición o circunstancia personal o social, de acuerdo a las normas legales establecidas, además de reconocer y garantizar el derecho a todas las personas trabajadoras dentro del entorno laboral un trato respetuoso y digno por parte de dirección, compañeros/as y colaboradores/as.

Por eso se consideran dos aspectos:

La prevención del acoso mediante el establecimiento de medidas a través de las cuales se procure prevenir y evitar situaciones de acoso o con posibilidad de serlo.

La reacción de la dirección de la empresa frente al acoso, estableciendo un Protocolo interno para aquellos casos en los que se pudiera producir una denuncia por presunto acoso.





PLAN DE IGUALDAD

3. MEDIDAS DE PREVENCIÓN

La empresa establece las siguientes medidas, con el objeto de prevenir cualquier tipo de acoso o situaciones potenciales constitutivas de acoso:

- La empresa promoverá un entorno de respeto y solidaridad en el ambiente de trabajo, transmitiendo a todas las personas que se relacionan con la empresa y que forman parte de ella los valores en igualdad, respeto, dignidad y libre desarrollo personal.
- La empresa facilitará información y formación a las personas trabajadoras sobre los principios y valores que deben respetarse y sobre las conductas que no serán toleradas, tanto en el uso del lenguaje verbal, no verbal, comunicaciones escritas, actitudes y cualquier otra forma de comunicación.

La empresa mantendrá una actividad constante en la adopción de nuevas medidas o mejora de las existentes, que permita alcanzar una óptima convivencia en el trabajo para salvaguardar los derechos, que, en este sentido acogen a las personas trabajadoras.

4. PROCEDIMIENTO DE ACTUACIÓN

El procedimiento de iniciará por solicitud de la presunta víctima de acoso dirigida a la Dirección de la empresa.

Quien pudiera ser testigo de actuaciones o conductas susceptibles de ser calificadas de acoso en el ámbito laboral también podrá informar de dicha circunstancia.

Recibida la comunicación, se ordenará la constitución de la Comisión Instructora, órgano encargado de tramitar el procedimiento, que estará constituida por un/a instructor y un/a asesor/a. La persona instructora será la encargada de dirigir y desarrollar todas la actuaciones para resolver el expediente de investigación, si lo hubiera, así como la tramitación y conclusión administrativa del mismo. Deberá ser un miembro de la Comisión de Igualdad, en consideración a la formación y experiencia en la materia.

El inicio de expediente se realizará mediante el nombramiento de la Comisión Instructora.





PLAN DE IGUALDAD

Todas las actuaciones de la Comisión Instructora se documentarán por escrito, levantando actas en los casos en los que hubiera que incluir testimonios o declaraciones.

Iniciado el procedimiento la Comisión Instructora propondrá a la Dirección las medidas que considere pertinentes para garantizar los derechos de todas las partes implicadas y la confidencialidad de la investigación e información que contenga el expediente.

El proceso finalizará con la elaboración de un “Informe de conclusiones, que contendrá un resumen de los hechos apreciados y la valoración de la Comisión.

Se dará traslado a la Dirección de la empresa y a las partes implicadas.

La Dirección adoptará cuantas medidas estime oportunas.

Cuando no se constate la existencia de situaciones de acoso, o no sea posible su verificación, se archivará el expediente dando por finalizado el proceso.

5. DISPOSICIONES FINALES

Este protocolo se incluye en el plan de igualdad y tendrá su entrada en vigor el Junio de 2016.

Las partes integrantes de la Comisión de Igualdad, podrán hacer modificaciones y adaptaciones que consideren oportunas, con el fin de mejorar la consecución de objetivos.

Este protocolo es un instrumento interno de la empresa para resolver aquellas situaciones que pudieran producirse, dentro de un marco de confidencialidad y respeto a la dignidad de las personas.

