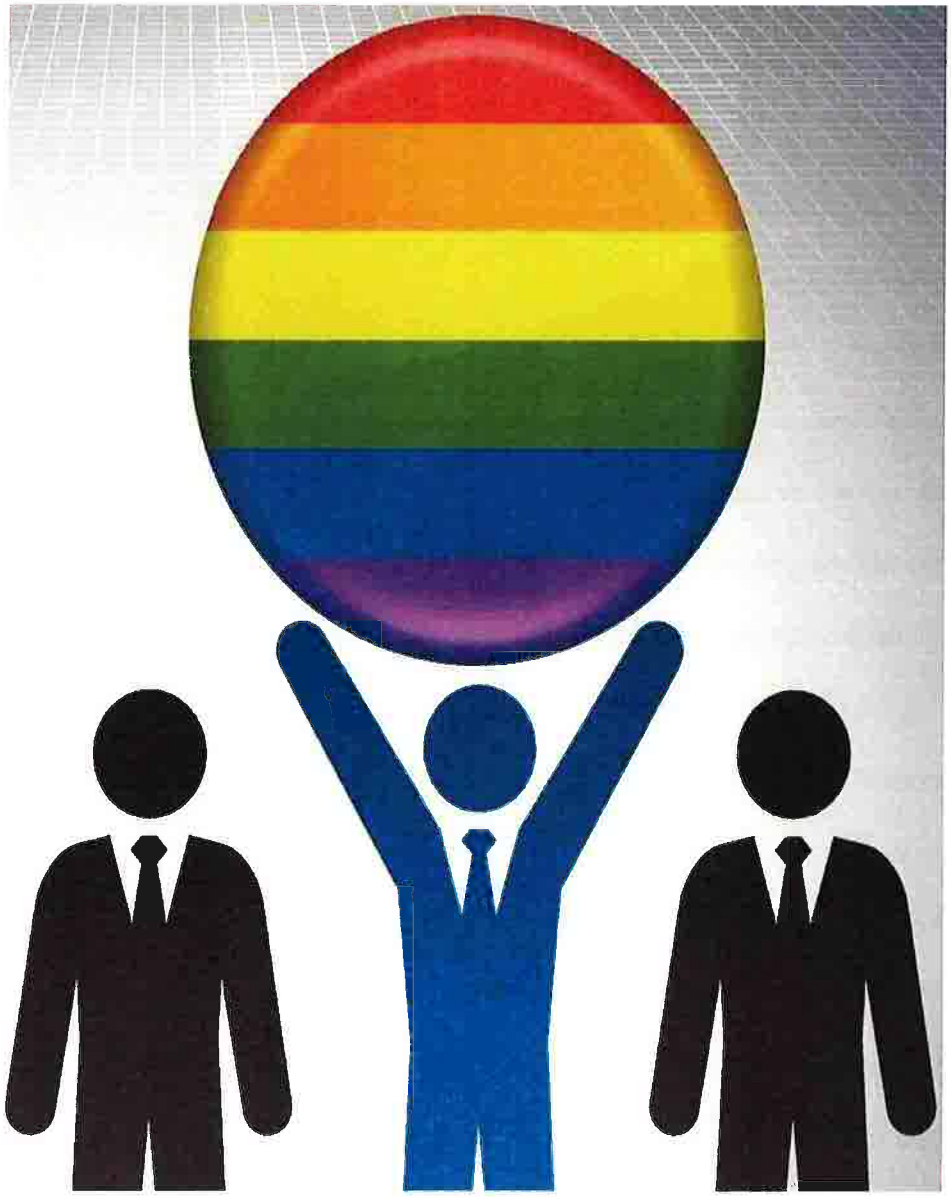
ÁRIDOS Y EXCAVACIONES CARMELO LOBERA, SL



PROTOCOLO DE PREVENCIÓN

DEL ACOSO E INCLUSIÓN DEL COLECTIVO TRANS Y L.G.T.B.I.

ÍNDICE

I.	Motivación y declaración de intenciones	3
II.	Objetivos	3
III.	Partes negociadoras	3
IV.	Ámbito de aplicación	4
V.	Duración	4
VI.	Definiciones	4
VII.	Código de conducta	6
VIII.	Medidas de prevención	6
IX.	Conductas expresamente prohibidas	7
X.	Procedimiento de denuncia	10
XI.	Modelo de denuncia y requisitos	10
XII.	Canal ético de denuncias	11
XIII.	Resolución del procedimiento	12
XIV.	Confidencial y compromiso de la Dirección	13
XV.	Recursos y medios	15
XVI.	Conclusiones	15
XVII.	Política de Recursos Humanos	15
XVIII.	Entrada en vigor	15

MEDIDAS Y PROTOCOLO DE PREVENCION DEL ACOSO E INCLUSION DEL COLECTIVO TRANS Y L.G.T.B.I. DE LA EMPRESA

ARIDOS Y EXCAVACIONES CARMELO LOBERA, S.L.

I.- MOTIVACIÓN O DECLARACIÓN DE INTENCIONES

Con la elaboración del presente plan de empresa y protocolo para la prevención del acoso, y garantizar la igualdad efectiva y no discriminación de las personas trabajadoras en general, y de las pertenecientes al colectivo L.G.T.B.I., nos dirigimos al conjunto de personas que prestan sus servicios en la empresa ARIDOS Y EXCAVACIONES CARMELO LOBERA SL , o las que tienen relación con sus centros de trabajo y realizan su actividad como subcontratistas o profesionales externos, con objeto de efectuar la mayor difusión posible, y en cumplimiento de lo dispuesto en la Ley 4/2023 de 28 de febrero, para garantizar la igualdad real y efectiva de las personas LGTBI.

Esta Ley establece un marco legal para garantizar la igualdad y no discriminación de las personas trans y LGTBI, es por ello, que para lograr los fines y principios regulados, esta empresa ha entendido como una autentica necesidad efectuar su compromiso con el estricto cumplimiento de los principios y garantías que se establecen para garantizar el derecho de las personas trabajadoras a un entorno laboral libre de conductas y comportamientos hostiles e intimidatorios y garantizar la igualdad e integración efectiva de las personas pertenecientes al colectivo LGTBI, siendo el presente documento una declaración de intenciones y eficaz instrumento para la consecución de sus objetivos.

II.- OBJETIVOS

El objeto del presente plan de Empresa y Protocolo es el de establecer un conjunto de directrices y procedimientos para prevenir, identificar y abordar el acoso, integración e igualdad de trato y oportunidades de las personas pertenecientes al colectivo Trans - L.G.T.B.I. promoviendo dentro de la empresa ARIDOS Y EXCAVACIONES CARMELO LOBERA, SL un ambiente de respeto e inclusión.

Así mismo, la empresa se compromete a la aplicación efectiva de la igualdad de trato y de oportunidades en cuanto al acceso al empleo, a las condiciones de contratación, la formación, la promoción y a la protección de la salud en su más amplio concepto en el ámbito laboral.

III.- PARTES NEGOCIADORAS

El presente documento ha sido pactado y elaborado por la Dirección de la Empresa y por los delegados de Personal, que en su día compusieron la Comisión Negociadora, con el asesoramiento de la Asesoria Laboral LAZARO GIMENO Y ASOCIADOS.

Todas las personas abajo firmantes también formaran parte de la Comisión de Seguimiento y valoración de las posibles actuaciones en función de las denuncias producidas, y su presunta existencia o no, de la gravedad de las mismas y de la adopción, en su caso, de las sanciones laborales que procedan, pudiendo llegar, en los casos de extrema gravedad, al despido.

IV.- ÁMBITO DE APLICACIÓN

Las presentes medidas serán de aplicación a todas las personas trabajadoras que presten sus servicios, en cualesquiera de los centros de trabajo que, en Zaragoza, o en sus inmediaciones como son Juslibol o Garrapinillos, tiene la empresa ARIDOS Y EXCAVACIONES CARMELO LOBERA, SL.

Así mismo, también será de aplicación a otras personas que puedan tener relación con la actividad y los centros de trabajo citados, como son las personas pertenecientes a empresas subcontratistas, personal en prácticas no laborales, profesionales externos, etc.

V.- DURACIÓN

El presente Protocolo es complementario del ya implando por la empresa, de Prevención del Acoso Laboral y Sexual en el Trabajo, que forma parte del Plan de Igualdad, y será objeto de revisión en los mismos plazos en que se efectué la verificación de indicadores y actuaciones relacionadas con la Igualdad, su duración será ilimitada, sin perjuicio de las modificaciones y ampliaciones que se consideren convenientes, sobre todo, las que sean objeto de la Negociación Colectiva.

VI.- DEFINICIONES

Se considera acoso L.G.T.B.I. a cualquier comportamiento no deseado relacionado con la orientación sexual, identidad de género o expresión de género de una persona, con propósito o intención de atentar contra la dignidad de la persona, creando un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante u ofensivo.

Se incluye en el concepto de L.G.T.B.I. a personas Lesbianas, Gays, Bisexuales, Transgénero, Transexuales, Travestis, Intersexuales y otras identidades de género u orientaciones sexuales no normativas.

Tipos de Acoso y conceptos:

Sin perjuicio de lo establecido en el Código Pernal, 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.

Acoso Laboral (Mobbing).-Conducta hostil y reiterada en el tiempo, ejercida sobre una persona en el ámbito laboral, que tenga como propósito o efecto atentar contra su dignidad .

Acoso Sexual.-Comportamiento de naturaleza sexual no deseado, verbal o físico que atente contra la dignidad de una persona.

Acoso sexual ambiental. - Se considera como tal a las conductas que crean un entorno laboral intimidatorio hostil o humillante para la persona que es objeto de la misma. Podrán ser considerados como sujetos activos las personas turbadoras, compañeros y compañeras de trabajo, posean o no superioridad jerárquica, o las terceras personas relacionadas de algún modo con la empresa.

Discriminación Directa. - Se considera como tal la situación en la que una persona ha sido o puede ser tratada de una manera menos favorable que otra en una situación análoga en razón de su orientación sexual o perspectiva de género.

Discriminación Indirecta. - Es la situación en la que una disposición, un criterio o una práctica aparentemente neutra puede ocasionar una desventaja por pertenecer al colectivo L.G.T.B.I, o por cualquier otra causa relacionada con su orientación sexual.

Acoso LGTBI Bifóbico. - Se considera como tal las conductas no deseadas basadas en la orientación sexual, identidad de género que tengan como propósito o efecto atentar contra la dignidad de una persona y crear un entorno intimidante, hostil degradante u ofensivo.

Principios Generales Básicos. - Se consideran principios básicos los siguientes conceptos:

Respeto a la Igualdad. - La empresa con la colaboración de la representación legal de las personas trabajadoras promoverá el respeto y la igualdad de trato a todas las personas, independientemente de su orientación sexual o identidad de género, con referencia expresa y complementaria a los compromisos y definiciones ya establecidos en el Protocolo de Prevención del Acoso Laboral y Sexual en el trabajo.

Identidad de Género.- Sentimiento interno y profundo de una persona de su propio género , que puede corresponder o no con el sexo asignado al nacer.

Expresión de Género. - Manera en la que una persona manifiesta su género a través de su apariencia, comportamiento, vestimenta, etc.

Respeto y Dignidad.- Todas las personas tienen derecho a ser tratadas con respeto y dignidad independientemente de su orientación sexual, identidad de género o expresión de género.

Confidencialidad. - La empresa ARIDOS Y EXCAVACIONES CARMELO LOBERA, SL y las personas que puedan tener conocimiento de determinadas situaciones por pertenecer a la Comisión Negociadora de este protocolo, o personas del Departamento de Recursos Humanos, o cualesquiera personas en general, garantizaran la confidencialidad en todos los procesos relacionados con la denuncia y gestión de casos de acoso o de discriminación.

Prevención. - Se implantarán medidas pro activas para prevenir el acoso y discriminación de las personas L.G.T.B.I., para ello se realizarán encuestas voluntarias y anónimas que puedan reflejar el ambiente real y la situación, y/o existencia de personas pertenecientes al colectivo L.G.T.B.I. Así mismo, se tendrá especial atención y supervisión en facilitar una información y formación mediante campañas de sensibilización y capacitación, relacionadas con la diversidad sexual de

género, y sensibilización sobre el acoso y la importancia de la inclusión, con preferencia a las personas que formen parte del Comité de Empresa, de la Dirección de la Empresa y del Departamento de Recursos Humanos.

Estos programas y formación abordaran cuestiones como son los derechos de las personas L.G.T.B.I. y como prevenir y abordar el acoso y la desigualdad.

VII.- CÓDIGO DE CONDUCTA

La empresa, con objeto de prevenir el acoso e igualdad de las personas pertenecientes al colectivo L.G.B.T.I., establece el presente código de conducta que será difundido entre todas las personas trabajadoras para su estricto cumplimiento.

Principios Generales:

Respeto e Igualdad. - Todas las personas deben ser tratadas con respeto e igualdad, independientemente de su orientación sexual, identidad de género o expresión de género. Se fomentará un trato respetuoso de todas las personas trabajadoras, independientemente de su orientación sexual o identidad de género.

Todas las personas trabajadoras desde la Dirección de la Empresa, Encargados, Supervisores, etc. fomentaran un entorno de trabajo donde todas las personas se sientan valoradas y aceptadas con independencia de su orientación sexual.

Confidencialidad.- Se respetará la privacidad de las personas y no se revelará información personal ni su pertenencia al colectivo L.G.T.B.I.

No Discriminación. - La empresa ARIDOS Y EXCAVACIONES CARMELO LOBERA, SL prohíbe expresamente todo tipo de discriminación, orientación, trato vejatorio y conductas no deseadas, por motivos o relación con la orientación sexual, identidad de género o expresión de género, estando prohibidas expresamente todo tipo de manifestación peyorativa relacionada con los mencionados conceptos, así como las burlas o faltas de respeto.

VIII.- MEDIDAS DE PREVENCIÓN

- Realización de encuestas voluntarias y confidenciales para detectar posibles situaciones no deseadas.
- Realización de programas y charlas informativas relacionadas con la inclusión.
- Realización de campañas informativas de carácter interno que promuevan la inclusión y respeto hacia la diversidad sexual y de género.
- Realización de un seguimiento continuo para asegurarse que se han implementado las medidas correctoras y que no se producen represalias.
- Difusión a toda la plantilla del presente protocolo y asegurar que el procedimiento esta disponible para todas las personas trabajadoras.
- Diagnóstico previo, el cual se ha realizado mediante diversas encuestas anónimas de carácter voluntario y un estudio psicosocial realizado por el Servicio de Prevención.

- ❖ Se dará traslado y se insistirá a plantilla sobre las conductas expresamente prohibidas.
- ❖ Promover un ambiente y entorno de respeto, corrección, inculcando a todas las personas trabajadoras los valores de igualdad de trato, respeto, dignidad y libre desarrollo de la persona.
- ❖ Incluir la diversidad de género en las evaluaciones de riesgos y en las actuaciones del Servicio de Prevención Externo de Riesgos Laborales.
- ❖ Protección especifica y confidencialidad para las personas que han denunciado o han sido objeto de una acción o situación no deseada.
- ❖ Prohibición de las insinuaciones o manifestaciones que sean contrarias a los principios reseñados, tanto en el lenguaje, como en las comunicaciones y en las actitudes.
- ❖ Serán también de aplicación las medidas incluidas en el Protocolo de Prevención del Acoso Laboral y Sexual en el trabajo, que en su día se implementó y fue incluido como parte integrante del Plan de Igualdad.

IX.- CONDUCTAS EXPRESAMENTE PROHIBIDAS

Se ha acordado reseñar como conductas prohibidas expresamente por la empresa las que a continuación se relacionan, sin perjuicio de las ya existentes en el Protocolo de Prevención del Acoso Laboral y Sexual en el trabajo que la empresa ya implementó en su día en el Plan de Igualdad, así como todas aquellas que puedan estar recogidas por la Legislación Penal o Laboral, y todas las que puedan provocar un menoscabo o incomodidad por un trato ofensivo, como son:

- Se prohíbe toda conducta peyorativa contra el colectivo L.G.T.B.I. y aquellas que fomenten la discriminación, el odio, la violencia contra estas personas.
- Utilizar palabras o frases peyorativas relacionadas con la orientación sexual o a personas pertenecientes al colectivo L.G.T.B.I.
- Solicitar favores sexuales como condicionante del empleo, aunque estos no lleguen a consumarse.
- Agresiones físicas o amenazas dirigidas a personas por su pertenencia al colectivo L.G.T.B.I.
- Realizar comentarios y expresiones que inciten al odio o desprecio hacia personas L.G.T.B.I.
- Envío por cualquier medio, como el correo electrónico, móvil, fax, etc. de material sexual ofensivo, como pueden ser las fotografías, vídeos o textos.
- Proceder al contacto físico con la víctima como son las palmadas, pellizcos, tocamientos, etc.

- Presionar a la víctima para que acepte tener relaciones sexuales, o amenazar a la víctima con represalias si se niega a acceder a las peticiones. Hacer todo tipo de gestos de índole sexual.
- Requerir información sobre la vida sexual de una persona.
- Pedir citas de manera reiterada cuando la persona haya manifestado su negativa.
- Realizar afirmaciones, o comentarios de carácter sexual.
- Efectuar comentarios acerca del aspecto físico, condición u orientación sexual de una persona.
- Acechar a una persona con el propósito deliberado de quedar a solas con ella.
- Buscar contacto físico de forma innecesaria, limitando la libertad de movimientos de la víctima.
- Realizar o difundir rumores, sean verdaderos o falsos, acerca de la vida sexual de otra persona.
- Espiar en lugares reservados como vestuarios o baños.
- Utilizar y exponer contenidos de carácter sexual o pornográfico.
- Cualquier tipo de chantaje o abuso de autoridad con la pretensión de obtener comportamientos de carácter sexual.
- Todas aquellas conductas contempladas por el Código Penal.
- Aquellas que supongan un trato desfavorable hacia la persona, relacionado con su pertenencia al colectivo L.G.T.B.I.
- Las medidas organizacionales ejecutadas en función del sexo, orientación sexual o cualquier otra circunstancia enumerada en el apartado anterior, de una persona, con fines degradantes (exclusión, aislamiento, evaluación no equitativa del desempleo, asignación de tareas degradantes, sin sentido o por debajo de su capacidad profesional, etc.).
- Comportamientos, conductas o prácticas que se tomen en función del sexo u orientación sexual de una persona de forma explícita o implícita y que tengan efecto sobre el empleo o las condiciones de trabajo.
- Ridiculizar a personas porque las tareas que asumen no se ajustan a su rol o estereotipo impuesto cultural o socialmente.
- Chistes, burlas que ridiculicen el sexo, el origen racial o étnico, la religión o convicciones, la discapacidad, la edad o la orientación sexual o cualquier otra condición o circunstancia personal o social.

- Menospreciar el trabajo y la capacidad intelectual de las personas por las circunstancias recogidas en el apartado anterior.
- Críticas a la orientación sexual vida privada, etc. En ningún caso estos ejemplos de conductas pretenden ser una enumeración detallada de todas las conductas posibles que sean susceptibles de ser consideradas situación de acoso, en cada caso se deberá evaluar el impacto de la conducta.
- Negar empleo, ascensos o acceso a la formación basada en la orientación sexual o identidad de género.
- Cambiar la ubicación de una persona por motivos relacionados con su pertenencia al colectivo LGTBI separándola de sus compañeros y compañeras.
- Prohibir a los compañeros y compañeras que hablen a una persona determinada.
- Juzgar el desempeño de una persona de manera ofensiva, en razón o causa de su orientación sexual.
- Cuestionar las decisiones de una persona de forma humillante o despectiva.
- Asignar a una persona de forma habitual tareas muy por debajo de sus capacidades.
- Asignar a una persona tareas de forma habitual muy por encima de sus capacidades y categoría profesional.
- Asignar tareas degradantes.
- Asignar tareas con datos erróneos.
- Asignar tareas con información insuficiente para realizar con éxito el trabajo, cuando se pueda apreciar mala fe.
- Gritos.
- Insultos.
- Faltas de respeto.
- Críticas permanentes y en mal tono acerca del trabajo de la persona.
- Amenazas verbales.
- No comunicarse e ignorar a alguna persona en concreto (no dirigiendo la palabra, no haciendo caso a sus opiniones, ignorando su presencia)
- Utilizar selectivamente la comunicación (para reprender o amonestar y nunca para felicitar, acentuando la importancia de sus errores, minimizando la importancia de sus logros, etc.).
- Las actuaciones denigrantes o comentario reiterados de carácter ofensivo motivados por razón o referencia al origen racial, o étnico, religión o convicciones, discapacidad laboral, edad u orientación sexual.

- Las situaciones que puedan ser consideradas como un abuso de autoridad por la que un mando adopte decisiones que se aparten de la lógica organizativa o productiva, y puedan producir un perjuicio objetivo a la consideración debida a la dignidad e integridad física de una persona trabajadora que se encuentre bajo su dependencia.
- Dejar a la persona trabajadora de forma continuada sin ocupación efectiva o incomunicada sin causa alguna que lo justifique.
- Realizar comentarios públicos o tratar la orientación sexual o identidad de género como una enfermedad o trastorno mental.
- Rechazo a proporcionar servicios o utilización de los mismos como vestuarios, aseos, etc. basado en la orientación sexual o identidad de género.
- Realizar tratos vejatorios insultando o menospreciando repetidamente a una persona trabajadora.

X.- PROCEDIMIENTO DE DENUNCIA

La empresa ha establecido un canal de denuncias como un mecanismo confidencial y seguro a través del cual los empleados pueden reportar comportamientos, este canal garantiza la confidencialidad de los denunciantes para la protección de posibles represalias.

Las denuncias pueden ser presentadas por la persona afectada o por un testigo a través de los siguientes medios:

- En un canal confidencial a través de los buzones habilitados por la empresa a tales efectos, que están situados en todos los centros de trabajo, en lugares discretos y de fácil acceso para las personas trabajadoras.
- A través del canal ético que figura en la página web de la empresa y del que se dio información a todas las personas trabajadoras.

XI.- MODELO DE DENUNECIA Y REQUISITOS

No es necesario utilizar ningún modelo de denuncia en las comunicaciones dirigidas a los bvuxuzones físicos habilitados por la empresa. También puede utilizarse el modelo que figura en la página web, de tal forma que podrá servir cualquier comunicación de carácter anónimo, salvo que el denunciante desee expresamente indicar sus datos, que serán objeto de protección y confidencialidad. La comunicación debe contener al menos los siguientes datos, persona o personas afectadas, descripción detallada de la situación que se pretende denunciar, testigos si los hubiera de la misma, fecha en que se produjeron los hechos, personas perjudicadas o que han sufrido los hechos que se pretenden denunciar, fecha de la comunicación y firma del denunciante.

No obstante, también se podrán realizar denuncias de forma verbal a la representación Legal de los Trabajadores firmantes del presente documento.

XII.- CANAL ÉTICO DE DENUNCIAS

La empresa cuenta con un canal ético de denuncias que está habilitado para denuncias de información real o sospechas razonables sobre infracciones que se han producido o que muy probablemente puedan producirse. Evidentemente se contempla su utilización para las situaciones que afecten a los derechos del colectivo L.G.T.B.I. Este canal ético de denuncias debe estar diseñado para garantizar la confidencialidad accesibilidad y efectividad en el tratamiento de las denuncias:

- El canal ético garantiza la confidencialidad de la identidad del denunciante.
- Ofrece la posibilidad de realizar denuncias de forma anónima.
- El canal es accesible para todos los empleados, a través de la página web de la empresa.
- El canal cuenta con un modelo de denuncia.
- Si a pesar de no ser obligatorio, las personas trabajadoras decidieran comunicar su identidad, durante el proceso la identidad personal será protegida y no se revelará a terceros bajo ningún concepto, siendo el instructor o facilitador del procedimiento el único que conocerá tales datos.
- En todos los casos e independientemente del canal de denuncias elegido, se garantizará el derecho a la indemnidad de las personas denunciantes.
- Todos los datos se tratarán por el instructor con la máxima discreción y profesionalidad posibles.
- La información y denuncias facilitadas solo serán conocidas por "el instructor ".
- Existe una versión ampliada de la información del canal ético que puede ser utilizada por todas las personas trabajadoras.
- Si el denunciante pusiera de manifiesto un ilícito penal, se suspenderá el procedimiento de inspección y se dará cuenta a las autoridades competentes.
- Una vez finalizadas las tareas de investigación, el instructor se pronunciará sobre la supuesta veracidad o falsedad de los hechos conocidos, momento a partir del cual se realizarán las recomendaciones pertinentes, que la Dirección de la empresa deberá atender para evitar que surjan situaciones similares en un futuro.
- Las recomendaciones formuladas no determinaran de forma definitiva que efectivamente exista una actuación contraria al ordenamiento jurídico y a las buenas prácticas y código ético de la Empresa, y a los usos socialmente aceptados, sino que se centraran en proponer medidas que solucionen los problemas en cuestión, y que eviten el surgimiento de este tipo de situaciones en el futuro. Si las circunstancias lo aconsejan podría ponerse en conocimiento de las autoridades competentes.
- La empresa contara con un plazo máximo de tres meses para resolver las denuncias y comunicaciones remitidas a través del canal ético de denuncias, sin perjuicio de efectuar las actuaciones preventivas que procedan como cambio de puesto de trabajo o centro de trabajo.

Tramitación de las denuncias

La representación legal de las personas trabajadoras, y en particular la de los dos miembros que han formado parte de la Comisión Negociadora, serán las personas que tendrán la llave y acceso a los buzones de denuncias confidenciales y que deberán revisar periódicamente. Ellos serán los instructores y encargados de realizar las gestiones que procedan.

Las denuncias comunicadas por medio de los mencionados buzones confidenciales serán registradas , se da la circunstancia de que una de las personas que ostenta la Representación Legal de las personas trabajadoras, D. Jaime Loren, es también el responsable de la Gestión de Recursos Humanos , lo cual sin duda facilitará por sus conocimientos toda la tramitación y actuaciones que sean pertinentes, procediendo en un plazo no superior a 48 horas a realizar una valoración preliminar para determinar la gravedad del caso, sin perjuicio de que si así se estimara y durante el periodo de investigación, se propongan a la dirección de la Empresa medidas transitorias como las de cambio de puesto de trabajo o de centro de trabajo, que se llevaran a cabo de la forma más rápida posible.

A continuación, las personas indicadas como instructoras del expediente y análisis de las denuncias, realizaran el examen y valoración de los hechos y circunstancias, debiendo ser estas personas imparciales y sin ningún grado de afinidad o familiaridad con las personas afectadas, de lo contrario la representación legal de las personas trabajadoras podrá instar la sustitución de estas personas por otras.

Este equipo o grupo de personas deberán recopilar o analizar las pruebas y testimonios que se consideren pertinentes, en especial de las personas afectadas y de los posibles testigos, realizando su actividad de forma exhaustiva y totalmente imparcial , con todo ello se realizará el correspondiente informe detallado de los hechos y de las conclusiones o propuesta de medias que estimen convenientes , remitiéndolo y convocando una reunión con las otras dos personas pertenecientes en su condición de su cargo a la Dirección de la Empresa, cuyos datos han sido relacionados y que forman parte de la Comisión Negociadora y de Vigilancia.

XIII.- RESOLUCIÓN DEL PROCEDIMIENTO

Las personas que forman parte de la Comisión Negociadora serán también las responsables de analizar el informe emitido por los instructores, así como el de verificar los medios de prueba analizados. Las decisiones y actuaciones que procedan deberán ser tomadas por mayoría de los miembros en votación secreta, si así lo solicita cualquiera de los miembros de la Comisión, o en su caso por votación por mayoría simple, siendo recomendable conseguir una unanimidad. Salvo dificultad en verificar o conseguir los medios de pruebas entrevistas con testigos, etc. el procedimiento para la resolución final del procedimiento no podrá exceder de cuatro días laborables desde que su tuviera conocimiento de los hechos denunciados, todo ello sin perjuicio de la facultad o potestad de la Empresa en la decisión y aplicación de las sanciones laborales que procedan.

Si se confirmase el acoso o situaciones indeseadas, se determinará las sanciones laborales que procedan según la gravedad y tipificación de la falta según lo dispuesto en el vigente Texto Legal de la Ley del Estatuto del Trabajador, y en el Capítulo XII de faltas y sanciones recogido en la Resolución de 67 de septiembre de 2023, por la que se dispone la inscripción en el Registro y publicación del Convenio Colectivo General del sector de la Construcción (B.O.E. 23-9-2023). Destacando que dicha norma contempla y regula "las actuaciones consistentes en los malos tratos de palabra u obra o faltas graves de respeto y consideración a los superiores compañeros y compañeras y subordinados. "(cita textual).

Si se confirmase el acoso o situaciones indebidas, la Dirección de la empresa determinara las actuaciones que procedan, así como la imposición de las sanciones laborales que sean pertinentes, teniendo en cuenta su gravedad y tipificación según lo dispuesto en el vigente texto de la Ley del Estatuto del Trabajador y en Código de Conducta del Convenio Colectivo General de la Construcción.

XIV.- CONFIDENCIALIDAD Y COMPROMISO DE LA DIRECCIÓN

La dirección de la empresa se compromete expresamente a liderar con su ejemplo y actitud la promoción de la diversidad en la inclusión, siendo responsable de asegurar la implantación efectiva del código de Buenas Prácticas y de todas las políticas relacionadas con el objetivo de garantizar el respeto a la inclusión e igualdad de derechos y oportunidades del colectivo L.G.T.B.I., implementando las medidas y actuaciones que se consideren convenientes como estudios pisco sociales, encuestas anónimas y voluntarias, etc.

La dirección de la empresa garantizará la confidencialidad de todas las actividades relacionadas con la orientación sexual e identidad de género de las personas trabajadoras, e implementará las medidas necesarias para proteger a los denunciantes de cualquier tipo de represalia. Así mismo, informará a las personas trabajadoras de los derechos y principios contenidos en el presente documento.

Medidas y Política de Empresa

Para la consecución de los fines reseñados, la empresa se compromete a tomar las siguientes medidas:

A) Contratación y Selección de Personal

Todos los procesos y fases de la contratación y selección de personal deberán ser justos e inclusivos, eliminando cualquier sesgo relacionado con la orientación sexual o identidad de género.

Para asegurarse de que el proceso de selección será realizado teniendo en cuenta los principios de diversidad y de inclusión, la empresa efectuara un aviso público del puesto a cubrir, llevando a cabo un proceso de reclutamiento a ciegas, sin información personal indicando en la vacante que se aceptan solicitudes de necesidades específicas.

B) Promoción y Formación

La Empresa, a través del Departamento de Recursos Humanos, garantizará que todas las personas trabajadoras deben tener igualdad de oportunidades para el desarrollo profesional y la promoción, sin discriminación alguna, ofreciendo para ello la realización de programas de formación en temas de diversidad e inclusión dirigidos a todas las personas trabajadoras.

Será un principio de observancia indiscutible el que todas las personas trabajadoras tendrán igualdad de oportunidades para el desarrollo profesional y la promoción sin discriminación alguna.

Se ofrecerá a la plantilla la realización de curos para reforzar su conocimiento sobre la diversidad y asegurar de que todas las personas trabajadoras están sensibilizadas y se cuenta con las medidas necesarias para mejorar la inclusión.

Para verificar y potenciar la inclusión del colectivo L.G.T.B.I. se verificarán periódicamente los avances de las políticas y medidas aplicadas, así como en su caso, de las medidas aplicadas para la corrección en el caso de haberse producido incidentes o entender que se consideren necesarias.

Se primará la formación de las personas designadas para realizar las funciones de instructores del procedimiento de recepción y análisis de las denuncias, en materia de integración y derechos del colectivo L.G.T.B.I. Así mismo, se informará y formará en su caso a la totalidad de la plantilla sobre el uso del canal de denuncias y la importancia de reportar conductas no deseadas o inapropiadas.

C) Realización de encuestas

Para conocer si en la empresa existen personas pertenecientes al colectivo L.G.T.B.I. se realizarán encuestas anónimas y totalmente voluntarias, que contendrán una pregunta sobre el sexo de la persona que realiza la encuesta, en el sentido de marcar si pertenecen al grupo de los hombres, mujeres o a otros.

Dichas encuestas que podrán realizarse de forma periódica pretenden ser un instrumento eficaz para comprobar la realidad de la empresa y la sensación de la plantilla sobre la integración y derechos de igualdad de todo tipo, con independencia de cualesquiera de los géneros, o de su orientación sexual, raza, credo, etc.

D) Evaluación y mejora continua

Periódicamente, y de una forma regular para garantizar la efectividad de las denuncias presentadas a través del canal de denuncias en los buzones instalados a tales efectos, se realizarán las comprobaciones oportunas, y se recogerán encuestas anónimas y voluntarias de las personas trabajadoras, así como de las sugerencias que puedan ser recogidas en el canal de denuncias o en los buzones habilitados por la empresa.

Garantizar un canal de denuncias efectivo y respetuoso será crucial para fomentar un ambiente de trabajo inclusivo y seguro para todos los empleados, especialmente para las personas pertenecientes al colectivo L.G.T.B.I.

XV.- RECURSOS Y MEDIOS

La empresa proporcionará todos los recursos y medios que sean necesarios para llevar a cabo las actuaciones necesarias para el cumplimiento de los objetivos expresados en este documento, facilitando locales, medios y material para su utilización.

Financiará a su cargo las actuaciones informativas y formativas que se consideren necesarias, tanto de profesionales externos como del Servicio de Prevención de Riesgos Laborales.

XVI.- CONCLUSIONES

Este documento y código de conducta que será difundido entre todas las personas trabajadoras de la empresa es un compromiso efectivo que tiene como objetivos el crear un entorno laboral libre de acoso y discriminación, donde todas las personas, incluidas aquellas del colectivo L.G.T.B.I., puedan trabajar con dignidad y respeto.

XVII.- POLÍTICA DE RECURSOS HUMANOS

El presente protocolo, con su declaración de principios y código ético, será incluido en las actuaciones que realice el departamento de Recursos Humanos, que será, junto con la Dirección de la Empresa, responsables de la implementación actualización y difusión, sin perjuicio de su publicación en la página web de la empresa.

XVIII.- ENTRADA EN VIGOR

Su entrada en vigor se producirá de forma inmediata tras la firma del presente documento, con el compromiso de su revisión periódica para asegurarse de su efectividad y adecuación a las necesidades del entorno laboral, así como por la adaptación a las normas o desarrollos normativos que procedan, así como a las indicaciones de la Negociación Colectiva, con objeto de que sea un medio actualizado y efectivo para el logro de sus propósitos.

Y para que conste, y en señal de aprobación, firman la presente en Zaragoza a 5 de julio de 2024.

Fdo. Carmelo Lobera

Fdo. Diego Lobera

Fdo. Jaime Loren

Fdo. J.M. Fernandez