

PLAN IGUALDAD

GRUPO MAXAM



UGT 

MAXAM FICA

Sección Sindical Estatal

UGT MAXAM INFORMA:

PLAN DE IGUALDAD

Tras muchos meses de negociación, el pasado 18 de enero de 2024 la Representación Sindical, encabezada por la *Unión General de Trabajadores* del Grupo MAXAM, alcanza un *acuerdo histórico*, un Plan de Igualdad acorde a una *igualdad real*, con una *paridad real* y sin *techos de cristal*, para con todas las trabajadoras y trabajadores de MAXAM en España.

Desde UGT, la prioridad en este *Plan de Igualdad* en el que hemos analizado pormenorizadamente las categorías profesionales, han sido las posibles desigualdades que pudieran haber tanto en términos retributivos como de oportunidades, por lo tanto, hemos establecido las bases para ir transformando los centros de trabajo en un ámbito más justo donde se vuelva a mirar en interno a la hora de la proyección profesional y donde se prime la conciliación de la vida personal y familiar.

De manera paralela se han negociado protocolos que protejan a las personas más vulnerables. Hablamos del acoso, bien sea por razón de sexo o acoso laboral, que puede darse entre compañeros pero que principalmente se encuentra entre puestos con mando sobre quienes no lo tienen.

No hay que olvidar a las víctimas de la violencia de género, una lacra que aún hoy sigue presente en nuestra sociedad y que entre todas las personas debemos eliminar. Mientras se consigue, mediante este plan hemos conseguido que al menos en el ámbito laboral, se les de todas las facilidades posibles y se les acompañe durante el proceso con la tranquilidad que permite saber que tu puesto de trabajo no está en riesgo. **NO LO DUDES, ANTE EL MALTRATO, TOLERANCIA CERO!!!**

Respecto a la conciliación, en sintonía con los nuevos tiempos, hemos intentado conseguir las máximas medidas que posibiliten atender las necesidades personales y familiares, mejorando en muchos casos lo que ya de por sí nos da la ley de familias y otras que se han puesto en marcha últimamente.



MEDIDAS DE CONCILIACIÓN:

- Promoción interna de vacantes.
- Procedimientos de acceso igualitarios donde a igualdad de candidatos se favorezca al sexo menos representado.
- Se elaborará un catálogo de medidas de conciliación en la empresa siguiendo lo dispuesto en el Estatuto de los/as Trabajadores/as, Convenio Colectivo y el Real Decreto Ley 6/2019 medidas urgentes.
- Asimismo, se añadirán aquellas que ya estuvieron implantadas, a fin de facilitar el conocimiento de las mismas a toda la plantilla, entre otras, las siguientes:
 - Permisos retribuidos para trámites adopción y acogida: 2 días naturales.
 - Licencias sin sueldo: Hasta un mes máximo y un mínimo de una semana de permiso sin salario con preaviso de un mes y fundamentación de las causas. Se podrá ampliar el permiso sin sueldo a 3 meses de manera excepcional siempre que se autorice por parte de la empresa.
 - Agrupación cuidado del lactante: Las personas trabajadoras que tengan derecho la reducción de jornada diaria contemplada en el art. 37.4 del Estatuto de los trabajadores, podrán sustituirla por un periodo de tiempo de permiso retribuido equivalente a un total de 15 días laborables. El disfrute de estos días de permiso deberá producirse, necesariamente, de forma continuada y consecutiva a la finalización del primer periodo de suspensión del contrato de trabajo por cuidado del menor con independencia de su duración. El ejercicio de este derecho deberá comunicarse a la empresa con una antelación mínima de un mes, de lo contrario podrá ser denegado. En el supuesto de parto múltiple la acumulación se ampliará a 20 días laborables.
 - No obstante, si dos personas trabajadoras de la misma empresa ejercen este derecho por el mismo sujeto causante, la dirección empresarial podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la empresa (coincidencia en el mismo departamento o área) que deberá comunicar por escrito.
 - Permiso para técnicas reproducción asistida en centros privados: 2 días o 4 medios. Los días o medios días de disfrute deberán ser preavisados al superior jerárquico de la persona trabajadora y al departamento de RRHH.
 - Ampliación del permiso por fallecimiento de hijos y cónyuge o pareja de hecho debidamente registrada a 7 días naturales en total.
 - Equiparación en derechos a parejas de hecho registradas.

- Licencia para bautismos y 1ª comunión de hijos y nietos coincidente con la ceremonia.
- En función de la viabilidad productiva y organizativa de cada centro, se estudiará la flexibilidad de entrada y salida en las fábricas. Estará sujeto a acuerdo en la negociación anual de cada calendario de centro.
- Otros permisos contemplados en la legislación:
- Permiso parental de 8 semanas (art. 48 bis ET)
- Permiso especial por fuerza mayor por motivos familiares urgentes relacionados con familiares o personas convivientes (art. 37.9 ET)
- Permiso de 5 días por enfermedad grave, hospitalización, o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario de parientes hasta el 2º grado de consanguinidad o afinidad. (ART. 37.3.b ET). Este permiso se computa en días naturales y se iniciarán el día del hecho causante. En el caso de que el hecho causante se produzca en un día no laborable, el inicio del permiso se producirá en el primer día laborable de la persona trabajadora. El permiso se podrá disfrutar en días alternos mientras dure la hospitalización o reposo.
- Solicitud adaptación de jornada de trabajo. (Art 37.8 ET)
- Se incorporará a la base de datos de personal, indicadores de solicitud, acceso y uso de medidas por parte de mujeres y hombres, así como de las medidas



VIOLENCIA DE GÉNERO:

Se recogerán aquellos derechos legalmente establecidos para las trabajadoras víctimas de violencia de género, así como las medidas de mejora de esos derechos que se aplican en la empresa, conforme a la legislación vigente en cada momento:

- Reducción o reordenación de su tiempo.
- Movilidad geográfica (posibilidad de hacer anticipo de nómina).
- Suspensión de la relación laboral.
- Extinción del contrato de trabajo por decisión de la trabajadora VVG.
- No se consideran faltas asistencia al trabajo.
- Se consideran justificadas las ausencias o falta de puntualidad de la trabajadora VVG.

Establecimiento de un permiso sin sueldo de un máximo de 5 días laborables destinado a la obtención de la documentación acreditativa de la situación de violencia de género. La persona trabajadora deberá preavisar, y justificar (siempre que sea posible de forma anticipada) las ausencias derivadas de este permiso.

En el caso de que un/a trabajador/a de MAXAM tenga acreditada la situación de víctima de violencia de género y en aras a mantener la confidencialidad de dicha situación, podrá comunicarlo a las siguientes personas:

- Responsable de Prevención de Riesgos Laborales.
- Dirección de RRHH.
- Departamento de RRL.



PROTOCOLO ACOSO:

1. ACOSO MORAL

La Organización Internacional del Trabajo (OIT) define el acoso laboral como:

“La acción verbal o psicológica de índole sistemática, repetida o persistente por la que, en el lugar de trabajo en conexión con el trabajo, una persona o un grupo de personas hiere a una víctima, la humilla, ofende o amedrenta”.

Según el Instituto Nacional de Seguridad Social 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, durante un tiempo prolongado, sobre otra persona en el lugar de trabajo.

En función del tipo de vínculo que exista entre la persona acosadora y la persona acosada puede surgir:

- Acoso horizontal: entre compañeros/as.
- Acoso vertical descendente: mando – subordinado/a.
- Acoso vertical ascendente: subordinado/a – mando.

En el caso de una conducta verbal con comentarios intimidantes, hostiles, despectivos, despreciativos u ofensivos dirigidos a una persona o grupo. Nosotros como UGT podemos ayudar y guiar a quien lo necesite con los tramites, a quien se tiene que dirigir, informando del procedimiento en cuestión y de sus plazos.

La denuncia se hará por escrito por la supuesta víctima a través de un canal/buzón específico habilitado por la empresa con el fin de garantizar la confidencialidad y o comunicándolo al Departamento de Recursos Humanos.



2. ACOSO SEXUAL

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

En especial, es acoso sexual toda conducta consistente en palabras, gestos, actitudes o actos concretos, desarrollados en el ámbito laboral, que se dirija a una persona con intención de conseguir una respuesta de naturaleza sexual no aceptada libremente. Se debe tener claro que, en determinadas circunstancias, un único incidente puede constituir acoso sexual

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

- ***Acoso sexual ambiental:***

Comportamiento o la actitud de naturaleza sexual de cualquier clase, no deseada por la persona destinataria, y lo suficientemente grave como para producir un contexto laboral negativo para el sujeto pasivo, creando un ambiente de trabajo ofensivo, humillante, intimidatorio u hostil. En este caso, son sujetos activos los compañeros y compañeras de trabajo, sean o no superiores jerárquicos, o los terceros que, de algún modo, se relacionan con la Empresa.

A título de ejemplo:

- Observaciones sugerentes, bromas, o comentarios sobre la apariencia o condición sexual del trabajador/a.
- El uso de gráficos, viñetas, dibujos, fotografías o imágenes de Internet de contenido sexualmente explícito.
- Llamadas telefónicas, cartas o mensajes de correos electrónicos de carácter ofensivo, de contenido sexual.
- Observación clandestina de personas en lugares reservados, tales como baños o vestuarios



- ***Acoso Sexual de Intercambio o Chantaje sexual:***

- El contacto físico deliberado y no solicitado, o un acercamiento físico excesivo o innecesario.

- Invitaciones persistentes para participar en actividades sociales lúdicas, pese a que la persona objeto de las mismas haya dejado claro que resultan no deseadas e inoportunas.

- Invitaciones impúdicas o comprometedoras y peticiones de favores sexuales, cuando las mismas se asocien, por medio de actitudes, insinuaciones o directamente a una mejora de las condiciones de trabajo, a la estabilidad en el empleo o afectar a la carrera profesional y/o existan amenazas en el caso de no acceder la víctima.

- Cualquier otro comportamiento que tenga como causa o como objetivo, el abuso, la vejación o la humillación del trabajador/a por razón de su condición sexual.

- 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.

- Las insinuaciones sexuales, solicitud de favores sexuales u otras conductas físicas, verbales o visuales basadas en el sexo constituyen acoso sexual cuando la conducta no es consentida y

- 1) La sumisión a la conducta es un término o condición explícita o implícita de empleo,

- 2) La sumisión o el rechazo de la conducta se utiliza como base para una decisión de empleo, o

- 3) La conducta tiene el propósito o efecto de interferir irrazonablemente con el desempeño laboral de un individuo o crear un ambiente de trabajo intimidante, hostil u ofensivo

En función del tipo de vínculo que exista entre la persona acosadora y la persona acosada puede surgir:

- Acoso horizontal: entre compañeros/as
- Acoso vertical descendente: mando – subordinado/a
- Acoso vertical ascendente: subordinado/a – mando

La instrucción de este procedimiento será responsabilidad de la comisión instructora, que estará formada, por parte de la empresa por dos personas que formen parte del Área de

Recursos Humanos o las personas designadas por la dirección de Recursos Humanos. El denunciante podrá solicitar si así lo desean que una persona designada por la representación sindical forme parte de la comisión instructora, pasando a tener dicha comisión tres miembros.

En ambos casos, de confirmarse los hechos conllevarán sanciones entre graves y muy graves.

*mi plan es
la igualdad*

