

- Superficie bruta del polígono: 24.288 m².
- Superficie total parcelas netas edificables: 18.728 m².
- Superficie viabilidad: 3.280 m².
- Superficie Reservas: 2.280 m².
- Cesión: 644 m².
- Cesión: 1.636 m².
- Edificabilidad máxima sobre parcela neta: 3 m³/m².

Sevilla, 6 de septiembre de 2010

CONSEJERÍA DE EMPLEO

RESOLUCIÓN de 30 de septiembre de 2010, de la Dirección General de Trabajo, por la que se ordena la inscripción, depósito y publicación del Acuerdo de 26 de mayo de 2010, de la Dirección de la Empresa Pública de Suelo de Andalucía y la Comisión del Plan de Igualdad del Comité Intercentros, de aprobación del Plan de Igualdad de la Empresa Pública de Suelo de Andalucía.

Cód. 7100352.

Visto el texto del Acuerdo de 26 de mayo de 2010, de la Dirección de la Empresa Pública de Suelo de Andalucía y la Comisión del Plan de Igualdad del Comité Intercentros, de aprobación del Plan de Igualdad de la Empresa Pública de Suelo de Andalucía (Cód. 7100352), recibido en esta Dirección General de Trabajo en fecha 28 de septiembre de 2010, suscrito por la representación de la empresa y la de los trabajadores con fecha 22 de junio de 2006, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90.2 y 3 del Texto Refundido del Estatuto de los Trabajadores, Real Decreto 1040/81, de 22 de mayo, sobre Registro y Depósito de Convenios Colectivos de Trabajo, Real Decreto 4043/1982, de 29 de diciembre, sobre traspaso de competencias, y Decreto del Presidente 14/2010, de 22 de marzo, sobre reestructuración de Consejerías, en relación con el Decreto 136/2010, de 13 de abril, por el que se establece la estructura orgánica de la Consejería de Empleo y del Servicio Andaluz de Empleo, esta Dirección General de Trabajo

R E S U E L V E

Primero. Ordenar la inscripción del Acuerdo de 26 de mayo de 2010, sobre la aprobación del Plan de Igualdad en el Registro de Convenios Colectivos de Trabajo de ámbito interprovincial con notificación a la Comisión Negociadora.

Segundo. Remitir un ejemplar del mencionado Acuerdo al Consejo Andaluz de Relaciones Laborales para su depósito.

Tercero. Disponer la publicación de dicho Convenio en el Boletín Oficial de la Junta de Andalucía.

Sevilla, 30 de septiembre de 2010.- El Director General, Daniel Alberto Rivera Gómez.

ACUERDO DE 26 DE MAYO DE 2010, DE LA DIRECCIÓN DE LA EMPRESA PÚBLICA DE SUELO DE ANDALUCÍA Y LA COMISIÓN DEL PLAN DE IGUALDAD DEL COMITÉ INTERCENTROS, DE APROBACIÓN DEL PLAN DE IGUALDAD DE LA EMPRESA PÚBLICA DE SUELO DE ANDALUCÍA

En Sevilla, en los Servicios Centrales de la Empresa Pública de Suelo de Andalucía, a las 12,00 horas del día veintiséis de mayo de 2010, previa convocatoria remitida, se reúnen los Representantes de la Dirección de la Empresa (RE) y los miembros de la Comisión de Igualdad del Comité Intercentros

(CI) para mantener la reunión de aprobación del Plan de Igualdad de la Empresa Pública de Suelo de Andalucía, fruto del proceso de negociación que se inició el 25 de febrero de 2009, y del que se han levantado ocho actas, con el objeto de dotar a la Empresa de los instrumentos de desarrollo y aplicación de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, de Igualdad efectiva entre mujeres y hombres, así como la Ley 12/2007, de Promoción de la Igualdad de Género en Andalucía, y que se concretan en el Plan de Igualdad.

Como parte de los trabajos preliminares a la negociación del Plan, por la Dirección de EPSA se presentó al Comité Intercentros el pasado 22 de diciembre de 2008 el Diagnóstico de situación, siendo aprobado por el conjunto de la representación de los trabajadores. Dicho Comité formalizó en ese acto su compromiso para negociar el Plan de Igualdad para EPSA, comprometiéndose la parte social a la designación de una Comisión para dicha negociación.

La Comisión de Igualdad se constituyó el 25 de febrero de 2009, al objeto de proceder a la negociación del Plan de Igualdad, si bien, en el propio calendario de sesiones, se procedió a una sesión de sensibilización y formación a los miembros de la Comisión en materia de Igualdad.

En la primera sesión constitutiva, la Comisión de Igualdad manifestó formalmente su compromiso para la negociación del I Plan de Igualdad de la Empresa Pública de Suelo de Andalucía, concibiendo dicho Plan tanto como un medio de puesta en valor y difusión de los avances que en materia de Igualdad ya están incorporados en la Empresa, así como una oportunidad de mejora en nuestro sistema de relaciones laborales.

La sesión de cierre de negociación del Plan de Igualdad tuvo lugar el pasado 22 de diciembre de 2009, siendo ratificado por el Plenario del Comité Intercentros en sesión ordinaria celebrada el 29 de enero de 2010. Sometido el asunto a votación, es aprobado por unanimidad, con la reserva hecha por los representantes de CC.OO. respecto a la composición del Comité de Investigación de acoso sexual previsto en el Procedimiento de Acoso Sexual.

Se procede en este acto a la firma del Acta de cierre definitivo de negociación riginal y cuatro copias de:

- Plan de Igualdad.
- Medidas de actuación del Plan de Igualdad.
- Procedimiento de Actuación en caso de Acoso Sexual.
- Reglamento de Funcionamiento de la Comisión de Igualdad.

Por la Dirección de la Empresa:

Fdo.: El Director de la Empresa, Jorge Cara Rodríguez; el Director de Recursos Humanos, José Manuel Vergel Morata.

Por la Representación de los Trabajadores:

Fdo.: El Presidente del Comité Intercentros, Marcial González Rivero (UGT); el Secretario del Comité Intercentros, Antonio Vallejo Caparrós (UGT); Cristina Molina Hernández (UGT), Helga Gómez Millán (UGT), Pilar Saborido Ciria (CC.OO), Manuel Simó Rodríguez (CIG-SITE), Enrique Fernández Poderos (UGT), Rafael Valares Fernández (UGT).

PLAN DE IGUALDAD DE LA EMPRESA PÚBLICA DE SUELO DE ANDALUCÍA

P R E Á M B U L O

La Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva entre mujeres y hombres, prevé en su Título IV, artículo 45, la obligación de las empresas de más de 250 trabajadores y trabajadoras de elaborar y aplicar un Plan de Igualdad que recoja las medidas a adoptar para evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre mujeres y hombres. Este conjunto

de medidas se deben negociar, y en su caso acordar con los representantes de los trabajadores y trabajadoras.

EPSA ha sido pionera en la Comunidad Autónoma Andaluza en la puesta en marcha de medidas que fomentan la igualdad efectiva entre mujeres y hombres, y la conciliación de la vida laboral y familiar. De hecho, el Convenio Colectivo de EPSA, publicado con anterioridad a la entrada en vigor de la Ley Orgánica 3/2007, para la Igualdad efectiva de mujeres y hombres, y de la Ley 12/2007, para la Promoción de la igualdad de género en Andalucía, algunas de las medidas ya incluidas en el Convenio Colectivo de EPSA, o que vienen aplicando en el ámbito de la empresa, mejoran lo exigido en la Ley de Igualdad (ej.: ampliación del permiso de maternidad a 20 semanas, fraccionamiento por horas del disfrute de determinados permisos, no penalización para el reconocimiento del complemento de productividad cuando se esté en situación de permisos o bajas vinculadas a maternidad...).

Tres rasgos esenciales caracterizan, a la Empresa Pública de Suelo de Andalucía (EPSA): su dimensión pública, su carácter instrumental, como órgano especializado de la Comunidad Autónoma, y su dimensión empresarial.

La conjunción de estos tres rasgos esenciales determinan el sistema de relaciones laborales en la Empresa Pública de Suelo de Andalucía en todos sus ámbitos. En este sentido, se garantiza y regula el acceso a la Empresa bajo los principios de igualdad, mérito, capacidad y publicidad, se establece un Plan de Carrera Horizontal en el que se apuesta por el Desarrollo Profesional de los trabajadores de la Empresa y se avanza en la formación continua del personal. Todos estos aspectos han de ser contemplados en la configuración del Plan de Igualdad de EPSA.

En la elaboración de este Plan se han considerado las recomendaciones del Consejo Andaluz de Relaciones Laborales (CARL) en materia de no discriminación e igualdad de trato y oportunidades y las publicaciones del Instituto Andaluz de la Mujer, con especial atención a la eliminación de cualquier tipo de sesgo en los procesos de selección y promoción para el conjunto de la Empresa.

Como trabajo preliminar a la negociación del Plan, por la Dirección de EPSA, el 16 de octubre de 2007 aprobó la contratación de una consultora que procediera a la elaboración del Diagnóstico de situación de Mujeres y Hombres en EPSA, que desarrolló sus trabajos a lo largo de 2008.

En el Comité Intercentros celebrado el pasado día 22 de diciembre de 2008 se presentó el Diagnóstico de situación, siendo aprobado por el conjunto de la representación de los trabajadores. En dicho Comité se formalizó por parte de la Dirección de la Empresa Pública de Suelo de Andalucía y el conjunto de las Representaciones de los Trabajadores el compromiso para negociar el Plan de Igualdad para EPSA, comprometiéndose la parte social a la designación de una Comisión para dicha negociación.

La Comisión de Igualdad se constituyó el 25 de febrero de 2009, al objeto de proceder a la negociación del Plan de Igualdad, si bien, en el propio calendario de sesiones se mantuvo una sesión de sensibilización y formación a los miembros de la Comisión, así como talleres formativos para el personal de la Dirección de Recursos Humanos.

En la primera sesión constitutiva, la Comisión de Igualdad, manifestó formalmente su compromiso para la negociación del I Plan de Igualdad de la Empresa Pública de Suelo de Andalucía, concibiendo al Plan tanto como un medio de puesta en valor y difusión de los avances que en materia de Igualdad ya están incorporados en la Empresa, así como una oportunidad de mejora en nuestro ámbito de relaciones laborales.

En este sentido, desde la Comisión de Igualdad se expresa la convicción de la ausencia de conductas discriminatorias directas desde la perspectiva de género en EPSA y la necesidad de abordar la negociación del Plan de Igualdad como un punto de partida para la mejora de las condiciones laborales en la

empresa, y que faciliten el mayor grado de consecución de los objetivos marcados por la Ley.

Objetivos del Plan.

1. Consolidar el compromiso con la Igualdad de Oportunidades y de Trato entre Mujeres y Hombres.
2. Dar cumplimiento a la Ley, procediendo a la adaptación del Convenio a modificaciones legislativas producidas con posterioridad a su entrada en vigor.
3. Concretar en medidas detalladas los valores de la Empresa a favor de la igualdad, la no discriminación y la integración.
4. Potenciar el espíritu igualitario en la cultura empresarial de la organización y sensibilizar al personal en materia de Igualdad.
5. Prevenir, y en su caso, canalizar y resolver los casos de acoso que se produzcan en el seno de la empresa.
6. Favorecer el desarrollo de las personas dentro de la empresa y la conciliación de su vida personal y profesional.
7. Asegurar que la toma de decisiones se base siempre y únicamente en criterios objetivos garantizando que el sesgo de género no consolide posibles situaciones de subrepresentación de mujeres.

Definición del ámbito personal y temporal.

Ámbito personal: El presente Plan es de aplicación al personal de convenio de la Empresa Pública de Suelo de Andalucía.

Ámbito temporal: El Plan de Igualdad entrará en vigor desde la fecha de publicación en la intranet de la Empresa, sin perjuicio de su posterior publicación en BOJA. Su contenido se mantendrá vigente hasta la negociación del IV Convenio Colectivo de la Empresa Pública de Suelo de Andalucía, salvo que las partes acuerden revisarlo.

Comisión de Igualdad.

La Comisión de Igualdad tiene carácter paritario y está formada por representantes de los trabajadores y representantes de la Dirección de la Empresa.

Su misión principal es la de promover la igualdad efectiva entre mujeres y hombres mediante la elaboración de este Plan de Igualdad, promoviendo la puesta en marcha de las medidas acordadas y mediante el seguimiento de las contenidas en el Plan.

Definiciones.

Principio de igualdad de trato entre mujeres y hombres: supone la ausencia de toda discriminación, directa o indirecta por razón de sexo, y especialmente, las derivadas de la maternidad, la asunción de obligaciones familiares y el estado civil.

Discriminación directa por razón de sexo:

- La situación en que se encuentra una persona que haya sido o pudiera ser tratada, en atención a su sexo, de manera menos favorable que otra en situación comparable.
- El acoso sexual y el acoso por razón de sexo.
- El condicionamiento de un derecho o expectativa de derecho a la aceptación de una situación de acoso por razón de sexo o sexual.

- Todo trato desfavorable a las mujeres relacionado con el embarazo o la maternidad.

- Cualquier trato adverso o efecto negativo, que se produzca en una persona como consecuencia de la presentación por su parte de una queja, reclamación, denuncia, demanda o recurso, dirigida a impedir su discriminación y a exigir el cumplimiento efectivo del principio de igualdad de trato de oportunidades entre mujeres y hombres.

- Toda orden de discriminar directamente por razón de sexo.

Discriminación indirecta por razón de sexo:

- La situación en que una disposición, criterio o práctica aparentemente neutros pone a personas de un sexo, en desventaja particular con respecto a personas del otro, salvo que

dicha disposición, criterio o práctica puedan justificarse objetivamente en atención a una finalidad legítima y que los medios para alcanzar dicha finalidad sean necesarios y adecuados.

- Toda orden de discriminar indirectamente por razón de sexo.

Diagnóstico de situación.

Para elaborar el diagnóstico de situación, se estudian los datos de los ejercicios 2007 y 2008 presentados por EPSA y desarrollan un cuadro de indicadores, analizando en concreto nueve aspectos que permiten obtener una imagen fiel de la realidad objeto de análisis y diagnóstico. Estos son:

- Política de igualdad de oportunidades.
- Políticas de impacto en la sociedad y de responsabilidad social.

- Comunicación, imagen y lenguaje.

- Representatividad de las mujeres.

- Acceso, selección, promoción y desarrollo.

- Estructura y política retributiva.

- Conciliación de la vida laboral y personal.

- Contrataciones, horarios y condiciones físicas del entorno de trabajo.

- Acoso, actitudes sexistas y percepción de la discriminación.

Todos estos aspectos se han estudiado bajo los criterios de género, edad y nivel dentro de la Empresa.

En cuanto a comunicación, se utiliza un lenguaje preferentemente neutro o masculino. Sobre imagen, no aparecen criterios sexistas aparentes.

La representatividad de las mujeres en plantilla es de un 58,36% sobre un 41,64% de hombres. Si comparamos estos datos con respecto a 2007 (57,67% de mujeres), se puede observar un progresivo aumento del número de mujeres en la plantilla.

Este equilibrio numérico entre hombres y mujeres en plantilla, no se reproduce, sin embargo, en los órganos de representación de los trabajadores, donde la representación de las mujeres es sólo de un 37,04%.

El reparto en cuanto a grupos profesionales, se deduce que el mayor número de mujeres se encuentran en el grupo C, en tanto que la mayoría de los hombres se encuadran en los Grupos A y B. Tal diferencia no responde a una discriminación directa, sino que tiene su explicación por la realidad del mercado laboral.

Respecto a los datos sobre distribución de la plantilla por edad, se observa la progresiva incorporación de la mujer a la compañía. Así, mientras que entre los trabajadores mayores de 60 años únicamente el 16,67% son mujeres, entre los menores de 35 años, el número de mujeres significa el 62,04% del total del tramo.

En cuanto al nivel profesional, aunque en el nivel más elevado hay una mayor proporción de hombres (25,33% frente al 21,31% de mujeres), ello se debe a que uno de los factores de más peso en el ascenso, permanencia o cambio de nivel se realizará atendiendo a la experiencia profesional. En consecuencia, dado que, como media, la experiencia profesional de EPSA es superior en el caso de los hombres, la representatividad de estos en niveles superiores es mayor que la de las mujeres.

En cuanto a la representación femenina en los equipos directivos, oscila sobre el 30% entre el personal de alta dirección y mandos intermedios.

Asimismo se han analizado los procesos de selección, contratación, formación, promoción y retribución, concluyéndose que sus resultados son coherentes con la distribución de la plantilla, por lo que no se observa discriminación alguna, ya sea directa o indirecta.

La variable de género no interviene como condicionante formal, pues únicamente se tienen en cuenta la titulación, la experiencia profesional y las competencias. El procedimiento de selección y reclutamiento está totalmente protocolizado sin que se haya detectado ningún sesgo de género en los mismos.

En el ejercicio 2008 se han incorporado 67 mujeres y 39 hombres (con lo que se confirma la tendencia de mayor progresión en la incorporación de mujeres a la Empresa con respecto al 2007, donde se incorporaron 37 mujeres y 20 hombres). A la mayoría de los puestos ofertados en este período se han presentado más candidatas que candidatos.

En estructura y política retributiva, el análisis de retribuciones muestra que el proceso es libre de discriminaciones. La única diferencia salarial relevante es favorable a los hombres y viene provocada por el complemento de Antigüedad, debido a la realidad y distribución del mercado de trabajo, si bien dicha diferencia tendrá un impacto que se diluirá con el mero transcurso del tiempo y no puede ser considerada una discriminación que requiera un factor de corrección.

Los permisos referidos a la Conciliación de la vida profesional y personal, según las estadísticas, nos muestra, como la implicación en la vida familiar de las trabajadoras es mayor que la de los trabajadores.

En cuanto a contratación, el 47,19% de los contratos temporales corresponden a mujeres, frente a un 52,81%. En el período de 2007 a 2008, se ha producido un aumento en la contratación indefinida de mujeres (de 173 a 201), igualándose al de los hombres (de 182 a 202).

En materia de acoso, actitudes sexistas y percepción de la discriminación, no se ha producido demandas ni reclamaciones sobre presuntas manifestaciones sexistas en el lenguaje, en la imagen o en el trato por parte de empleados.

Procedimientos:

1. procesos de reclutamiento y selección.

Objeto: La variable de género no interviene como condicionante formal para el proceso de selección. Todos los candidatos y candidatas reciben el mismo trato durante el proceso de selección y se les garantiza la máxima confidencialidad respecto a su participación en el proceso, así como a la información personal transmitida.

Los perfiles profesionales de los distintos puestos de trabajo ofertados están ya definidos, y se tienen en cuenta exclusivamente la titulación, la experiencia profesional, la formación, las competencias y opcionalmente una prueba de conocimientos y/o habilidades. En ningún momento se tiene en cuenta las circunstancias personales.

Fases:

- Evaluación; en el proceso de entrevistas de la adecuación del perfil de los candidatos a la descripción y requisitos iniciales, se realiza con criterios claros y objetivos, alejados de estereotipos y prejuicios, que pueden introducir un sesgo en la selección. No se realizan preguntas discriminatorias o que el candidato o candidata pueda percibir como intromisiones personales, o que no afecten directamente al perfil del puesto.

- Pruebas de actitud: se utilizan pruebas específicas para analizar cada una de las aptitudes que se describen en el perfil requerido reflejando el resultado en un informe.

- Candidaturas finalistas; los criterios de selección están basados sólo en los perfiles y competencias profesionales requeridas, justificando las decisiones en razones objetivas y no discriminatorias, registrando las decisiones tomadas durante el proceso.

Medios de reclutamiento:

- Se utilizan medios de publicidad que garantizan el libre acceso a las vacantes de posibles candidaturas, tanto en hombres como en mujeres.

- Se elimina de la redacción y publicación de ofertas de empleo el lenguaje sexista o cualquier criterio discriminatorio, garantizando la diversidad de circunstancias de los potenciales candidatos/as.

- En caso de reclutamiento realizados con empresas externas se garantizará que los distintos proveedores (agencias de contratación, bolsas de trabajo, Universidades/Escuelas...) sean informados sobre la política de igualdad de la Empresa.

2. Formación.

Objeto: Promover y garantizar la igualdad de oportunidades a todos los trabajadores y trabajadoras de EPSA en el acceso a las acciones formativas contempladas en el Plan anual de Formación.

Contenido y Fases del Proceso:

- Plan de Formación: Se elabora el plan de formación eliminando cualquier variable de género en la planificación de las acciones formativas.

- Difusión de la Formación: Se da traslado a los trabajadores y trabajadoras de las distintas modalidades de formación contempladas en el Plan de Formación, reduciendo los obstáculos de las personas que puedan tener cualquier tipo de dificultad para el acceso a la formación.

- Diseño de las acciones formativas: Asegurar en el diseño, organización y contenidos de la formación la igualdad y la no discriminación por razón de sexo.

- Organización de los Cursos:

• Horarios de los cursos: Aquellas personas que por cualquier causa gozan de reducción de jornada, adaptan su horario de asistencia a los cursos de formación a la reducción de jornada que en cada caso estén disfrutando.

• Permiso por maternidad: Dar preferencia durante un año en la adjudicación de plazas para participar en cursos de formación a aquellas trabajadoras que se hayan reincorporado al trabajo tras su periodo de baja por maternidad.

- Selección de proveedores de formación: Garantizar que los distintos monitores/ponentes sean informados sobre la política de igualdad de la Empresa y exigirles su cumplimiento.

- Seguimiento de la Formación: Analizar los cuestionarios de satisfacción de los asistentes sobre los contenidos, organización, duración y utilidad de las acciones formativas con el objetivo de medir la eficacia de las mismas y eliminar las posibles situaciones de discriminación detectadas.

3. Carrera profesional y productividad.

Objeto: Potenciar la promoción y el desarrollo de los trabajadores de la Empresa mediante el Plan de Carrera Profesional, garantizando que no concurren sesgos de género en la realización de la Entrevistas anuales del Desempeño.

Contenido y Fases del Proceso:

- Plan de Carrera Horizontal: Analizar la adscripción a los niveles profesionales de desarrollo de mujeres y hombres, garantizando que la misma se realiza por hombres y mujeres en igualdad de condiciones y sin discriminaciones de género.

- Procedimiento de no conformidad: Garantizar que no concurren discriminaciones por razón de sexo a la hora de iniciar la disconformidad en la evaluación realizada por el superior jerárquico.

- Permiso por maternidad y acumulación de horas de lactancia: Asegurar que ni el embarazo ni la lactancia afectan negativamente a la carrera profesional de las trabajadoras; así, a aquellas que no hubieran podido someterse a la evaluación anual del desempeño, se les suspenderá el movimiento de nivel hasta el año inmediatamente posterior, en el cual, los resultados de la evaluación del desempeño tendría efectos económicos retroactivos sobre el primer año. Además, al tratarse el descanso maternal de un permiso que puede ser programado con anterioridad, la trabajadora puede solicitar a la Dirección de Recursos Humanos que se adelante su Evaluación del Desempeño.

- Productividad: El permiso por maternidad y/o lactancia, así como los días de baja provocados como consecuencia de riesgo en el embarazo no penalizan en el cómputo de días efectivamente trabajados para el cálculo de su complemento de Productividad.

4. Comunicación.

Objeto: Proyectar una imagen, externa así como hacia los propios trabajadores de EPSA, en consonancia con los valores

que en materia de igualdad de oportunidades y ausencia de discriminación por razón de género presiden la cultura de la entidad.

Contenido y fases del proceso:

Comunicación Interna:

- Elaborar Plan de Comunicación específico para Plan de Igualdad que contemple:

• Diagnóstico del estado de la Comunicación:

Detección de necesidades de comunicación mediante el análisis de los diferentes interlocutores y colectivos.

• Elaboración de los mensajes a transmitir:

Mensajes genéricos para toda la organización.

Específicos para el colectivo afectado por las medidas impulsadas por el Plan de Igualdad.

Uso del lenguaje no sexista.

• Planificación de las acciones comunicativas:

Selección de canales más adecuados (sesiones informativas, intranet, unidad de atención al empleado...).

Creación de nuevos canales de comunicación.

Selección de los públicos diana para las distintas acciones comunicativas.

• Auditoría de Comunicación:

Áreas de Mejora.

Estudio del impacto de las acciones comunicativas.

Comunicación Externa:

- Proyección de una imagen que evite estereotipos de hombres y mujeres.

- Uso de lenguaje no sexista.

5. Conciliación de la vida familiar y laboral.

Objeto: Sensibilización e información a la plantilla sobre la importancia de la corresponsabilidad en los compromisos familiares, incentivando a los hombres para que hagan uso de los permisos y medidas de flexibilidad reguladas.

Contenido y fases del proceso:

- Se revisa el Convenio Colectivo tras la aprobación de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva entre hombres y mujeres.

- Revisión y adaptación del Convenio Colectivo para su adecuación a las medidas aprobadas en el Plan de Igualdad.

- Se mejoran los mínimos legales en la configuración de los permisos no retribuidos a fin de facilitar la adaptación de la vida personal, familiar y laboral de los trabajadores y trabajadoras. En este sentido, se amplía a dos años la excedencia con reserva de puesto por cuidado de familiares hasta primer grado.

- Se flexibiliza el disfrute y acceso a permisos y reducciones horarias, para hacer compatible el cumplimiento de las obligaciones laborales con la atención a la familia, mediante, entre otras, las siguientes medidas: flexibilización del concepto de familiar dependiente, fraccionamiento en días u horas de los permisos por hospitalización o enfermedad grave.

- Se introducen medidas que evitan la situación de desconexión de la mujer con su carrera profesional. En esta línea, se amplía la edad del menor que da derecho a reducción de jornada de los 8 años que establece la Ley de Igualdad, a 12 años, como mecanismo que permita compatibilizar desarrollo profesional y vida familiar, sin que los trabajadores tengan que desvincularse de su trabajo.

- Se realizarán por parte de la Empresa gestiones para conseguir condiciones económicas más favorables en la contratación de centros de día para niños y mayores, para los trabajadores y trabajadoras que lo necesiten.

6. Prevención de riesgos. Acoso y violencia de género.

Objeto: Incorporar la perspectiva de género al sistema de gestión de prevención de riesgos laborales con el fin de adaptarlo a las necesidades y características físicas, psíquicas, biológicas y sociales de la población trabajadora.

Contenido y fases del proceso:

- Revisión y adaptación del Plan de Prevención de la Empresa Pública de Suelo de Andalucía y procedimientos de prevención en vigor.

- Inclusión de la perspectiva de género en la elaboración de los indicadores y objetivos bienales del Plan de Prevención.

- Elaboración de nuevos procedimientos relativos a los nuevos requerimientos introducidos en la gestión de la prevención de riesgos por la nueva Ley Orgánica 3/2007.

2. Procedimiento de actuación en situaciones de embarazo y lactancia. Se recoge en el Anexo 1 del Presente Plan de Igualdad.

3. Procedimiento de actuación en caso de acoso sexual. Se recoge en el Anexo X del Presente Plan de Igualdad.

Revisión del Convenio Colectivo tras la aprobación de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo para la igualdad efectiva entre mujeres y hombres.

La disposición adicional décimo primera de la citada norma realiza una serie de modificaciones al texto refundido del la Ley del Estatuto de los Trabajadores, que por resultar más favorables para los trabajadores/as, se han venido aplicando desde su entrada en vigor. Son las siguientes:

Art. 34.8 ET. Establece la posibilidad de adaptar la duración y distribución de la jornada de trabajo para hacer efectivo el derecho a la conciliación de la vida personal y familiar, «en los términos que se establezcan la negociación colectiva o en el acuerdo a que llegue con el empresario...».

Con arreglo a lo dispuesto en este precepto, se ha venido realizando adaptaciones de jornada, a petición de los trabajadores/as.

Art. 37.3.b) ET. Amplía el permiso previsto en art. 33.6.a) CC, estableciendo un permiso de cuatro días cuando la enfermedad grave o intervención quirúrgica que da derecho al mismo, implique desplazamiento del trabajador.

Art. 37.4 ET. Permite a las trabajadoras acumular en jornadas completas el permiso de lactancia por hijo menor de 14 meses establecido en artículo 33.4 CC.

Art. 37.5 ET. Rebaja a 8 años la edad de los menores que dan derecho a la reducción de jornada, modificando el artículo 34.2 CC que fijaba la edad en seis años.

Art. 38.3 ET. Permite el disfrute de vacaciones más allá del año natural, cuando por incapacidad temporal derivada del embarazo, el parto, o la lactancia natural o por el descanso por maternidad, no haya podido disfrutarse. Modifica artículo 32.4 CC.

- Mejora de los mínimos legales y flexibilización para el disfrute y acceso a permisos y reducciones horarias, que implican nueva redacción de los artículos siguientes artículos del Convenio Colectivo:

Art. 33.2. «En caso de parto múltiple, este permiso se ampliará en dos días laborables más».

Art. 33.6. «Prevía solicitud del trabajador/a, el permiso regulado en este punto podrá disfrutarse fraccionado en días u horas en los supuestos de familiares hasta segundo grado por consanguinidad y siempre vinculado a su permanencia en el hospital».

Introducción de medidas que eviten la situación de desconexión de la mujer con su carrera profesional.

Art. 35. Excedencias voluntarias con reserva de puesto.

Incluir nuevo punto 35.3:

«Los trabajadores/trabajadoras tendrán derecho a dos años de excedencia con reserva de puesto, para cuidado de familiares en primer grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente o enfermedad lo necesiten y siempre que estos no desempeñen actividad retribuida.»

Art. 34.2. Permisos y licencias no retribuidas.

«Quien por razones de guarda legal tenga a su cuidado directo algún menor de doce años o a un disminuido físico o psíquico que no desempeñen otra actividad retribuida, tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo, con la disminución proporcional del salario entre, al menos un tercio y un máximo de la mitad de la duración de aquella».

PLAN DE IGUALDAD DE LA EMPRESA PÚBLICA DE SUELO DE ANDALUCÍA

ÁREA DE ACTUACIÓN		PROCESOS DE RECLUTAMIENTO Y SELECCIÓN			REVISIÓN
OBJETIVO	- Mantener criterios que faciliten el acceso de mujeres a la organización en grupos profesionales en las que estén subrepresentadas.				
CÓDIGO	ACTUACIÓN	RESPONSABLE	PLAZO	ESTADO	
1.1	Mantener uso del lenguaje no sexista en las convocatorias.	DTO. GESTIÓN DE PERSONAS	INMEDIATO		
1.2	Consideración como experiencia profesional los periodos de excedencia motivadas por cuidado de familiar de primer grado de consanguinidad o afinidad.	DTO. GESTIÓN DE PERSONAS	INMEDIATO		
1.3	En caso de igualdad de la baremación en los apartados de experiencia profesional, formación y competencias, se incorporará la candidatura del género menos representado	DTO. GESTIÓN DE PERSONAS	INMEDIATO		
1.4	Seguimiento	COMISIÓN IGUALDAD	ANUAL		
INDICADORES	Contabilización procesos en que se computa como experiencia la excedencia por cuidados familiar primer grado. Candidatos y candidatas y finalistas por género y edad.				

ÁREA DE ACTUACIÓN		FORMACIÓN			REVISIÓN
OBJETIVO	- Imprimir en acciones formativas de EPSA la perspectiva de igualdad de género.				
CÓDIGO	ACTUACIÓN	RESPONSABLE	PLAZO	ESTADO	
1.1	Acceso a formación durante el descanso maternal y permisos vinculados a maternidad.	DTO DESARROLLO Y FORMACIÓN	INMEDIATO		
1.2	Introducción como elemento transversal contenidos relativos a Igualdad en acciones formativas.	DTO DESARROLLO Y FORMACIÓN	PLAN DE FORMACIÓN 2010		
1.3	Introducción como elemento transversal contenidos relativos a Igualdad en Plan de Acogida.	DTO DESARROLLO Y FORMACIÓN	PLAN DE FORMACIÓN 2010		
1.4	Seguimiento	COMISIÓN IGUALDAD	ANUAL		
INDICADORES					

ÁREA DE ACTUACIÓN		CARRERA PROFESIONAL Y PROMOCIÓN			REVISIÓN
OBJETIVO	- Análisis y seguimiento de la adscripción a niveles profesionales de mujeres y hombres. - Programación de redacción de las fichas de puesto evitando lenguaje sexista				
CÓDIGO	ACTUACIÓN	RESPONSABLE	PLAZO	ESTADO	
1.1	Elaboración de la adscripción porcentual de niveles por sexo.	DTO DESARROLLO Y FORMACIÓN	NOVIEMBRE 2010		
1.2	Revisión de fichas				
1.3	Seguimiento	COMISIÓN IGUALDAD	ANUAL		
INDICADORES	Estudio por sexos de las adscripciones a niveles				

ÁREA DE ACTUACIÓN	COMUNICACIÓN INTERNA			REVISIÓN
OBJETIVO	- Asegurar que la comunicación interna promueva una imagen igualitaria entre hombres y mujeres sin marcar estereotipos, así como un uso del lenguaje y las imágenes no sexista. - Generar un clima de conocimiento suficiente y de opinión favorable en los trabajadores de la Empresa Pública de Suelo en consonancia con los valores que presiden la cultura de la entidad en materia de igualdad: ausencia de discriminación, en las decisiones relacionadas con la maternidad, conciliación,...			
CÓDIGO	ACTUACIÓN	RESPONSABLE	PLAZO	ESTADO
1.1	Plan de Igualdad.	DEPARTAMENTO RELACIONES LABORALES	FEBRERO 2010	
1.2	Seguimiento	COMISIÓN IGUALDAD	ANUAL	
INDICADORES	- Relación de actuaciones de divulgación realizadas. - Porcentaje de plantilla que asiste a acciones de divulgación. - Retroalimentación - Cuestionarios de satisfacción de acciones divulgativas.			

ÁREA DE ACTUACIÓN	CONCILIACIÓN DE LA VIDA FAMILIAR Y LABORAL			REVISIÓN
OBJETIVO	- Incentivar a los hombres para que hagan uso de los permisos familiares. - Favorecer medidas de flexibilización de la jornada que eviten situaciones de desconexión de la mujer con su carrera profesional.			
CÓDIGO	ACTUACIÓN	RESPONSABLE	PLAZO	ESTADO
1.1	Incremento de permiso de paternidad en caso de parto múltiple en dos días.	DTO. GESTIÓN DE PERSONAS Y RELACIONES LABORALES	INMEDIATO	
1.2	Flexibilización del concepto de dependencia para recuperaciones horarias en plazo 30 días como regla general por acompañamiento de familiar al médico.	DTO RELACIONES LABORALES	INMEDIATO	
1.3	Ampliación de reducción horaria de la jornada diaria para cuidado de menores de 12 años, con un máximo de la mitad de la jornada diaria con la reducción proporcional del salario.	DTO RELACIONES LABORALES	INMEDIATO	
1.4	Ampliación de la excedencia con reserva de puesto a dos años vinculada al cuidado de familiares de primer grado.	DTO RELACIONES LABORALES	INMEDIATO	
1.5	Fraccionamiento por días u horas del disfrute de permisos por hospitalización de familiares hasta segundo grado por consanguinidad.	DTO RELACIONES LABORALES	INMEDIATO	
1.6	Realización de gestiones que permitan, en su caso, condiciones económicas más favorables para los trabajadores/as, en centros de día para niños y mayores.	DTO RELACIONES LABORALES	INMEDIATO	
1.7	Seguimiento	COMISIÓN IGUALDAD	ANUAL	
INDICADORES	Porcentaje de plantilla que hace uso de medidas desglosado por edad, sexo y grupo profesional.			

ÁREA DE ACTUACIÓN	ACOSO Y VIOLENCIA DE GÉNERO PREVENCIÓN DE RIESGOS			REVISIÓN
OBJETIVO	- Incorporación desde la perspectiva de género a las actuaciones de protección de la seguridad y salud. - Establecer cauce claro de denuncia y tratamiento de conductas constitutivas de acoso. - Mostrar compromiso Dirección de EPSA en la erradicación de conductas constitutivas de acoso. - Atender necesidades específicas de seguridad y salud de mujeres embarazadas.			
CÓDIGO	ACTUACIÓN	RESPONSABLE	PLAZO	ESTADO
1.1	Protocolo de Acoso sexual.	DTO RELACIONES LABORALES	INMEDIATO	
1.2	Protocolo de Vigilancia de la Salud para embarazadas.	DTO RELACIONES LABORALES	INMEDIATO	
1.3	Seguimiento	COMISIÓN IGUALDAD	ANUAL	
INDICADORES	- Relación de casos que activan Protocolo Acoso. - Relación de casos que activan Protocolo Salud Embarazadas			

PROCEDIMIENTO DE LA DIRECCIÓN DE RECURSOS HUMANOS

PROCEDIMIENTO DE ACTUACIÓN EN CASO DE ACOSO SEXUAL

Objeto.

El acoso sexual y por razón de sexo son conductas que vulneran directamente la dignidad de la persona y, además, contaminan el entorno laboral y pueden afectar la salud, la confianza y el rendimiento laboral de aquéllos que las sufren. También pueden tener un efecto negativo sobre otras personas, que aún no sofriendolos son testimonios de estas conductas. El acoso crea objetivamente un ambiente incómodo e ingrato de trabajo. Tanto el acoso sexual como el acoso por razón de sexo son conductas discriminatorias pero también pueden ser consideradas delitos. EPSA no tolera, ni permite estas conductas y, en su consecuencia, propondrá su tipificación como infracción laboral muy grave, así como la falsa denuncia del mismo. Igualmente propondrá al Comité Intercentros, que se adecuen los plazos de duración del procedimiento disciplinario previsto en el Convenio Colectivo para los casos en que se active el Procedimiento de Actuación en caso de Acoso Sexual. Es preciso subrayar que es responsabilidad y obligación de todos los empleados de la entidad evitar estas conductas indeseables, y los Directivos/as deben asumir un papel activo en este sentido para evitar que se produzcan en el ámbito de su responsabilidad. Igualmente, los representantes legales de los trabajadores/as tendrán que prevenir el acoso

sexual y por razón de sexo con la sensibilización de la plantilla en esta cuestión e informar a la entidad de las conductas de dicho tipo de las que puedan tener conocimiento.

Se establecerá un protocolo de actuación específico para la presentación y tramitación de quejas o denuncias sobre acoso sexual y por razón de sexo que procurará analizar y resolver internamente estas situaciones, con criterios de eficacia y celeridad, y siempre con el respeto debido a la confidencialidad y presunción de inocencia de todas las personas.

1. Ámbito de aplicación.

Se aplicará el presente procedimiento al personal vinculado a la Empresa Pública de Suelo de Andalucía por cualquier tipo de contrato.

2. Declaración de principios.

Todos los trabajadores/as tienen derecho a un entorno laboral libre de conductas y comportamientos hostiles o intimidatorios hacia su persona. Se ha de garantizar un entorno laboral en el que se respete la dignidad así como la integridad física y moral de los trabajadores.

- Toda persona tiene derecho a un trato cortés, respetuoso y digno.

- Toda persona que considere que ha sido objeto de acoso tiene derecho a solicitar la aplicación del presente protocolo.

- La representación de la Dirección de la Empresa Pública de Suelo de Andalucía y la representación de los trabajadores se comprometen, con el fin de proteger la dignidad de las personas y en aras a mantener y crear un ambiente laboral respe-

tuso, a la aplicación del mismo como vía de solución para los casos de acoso sexual y por razón de sexo.

3. Política de divulgación y prevención.

Con el objeto de prevenir, disuadir, evitar y sancionar los comportamientos de acoso sexual en la empresa, los mecanismos para divulgar el presente Protocolo serán:

- Colocar un ejemplar permanentemente en el Portal de Intranet.

- Publicar su contenido a través de los medios de comunicación de la Empresa.

- La Empresa promoverá un entorno de respeto y corrección en el ambiente de trabajo, inculcando a todos los trabajadores/as los valores de igualdad de trato, respeto, dignidad y libre desarrollo de la personalidad.

- La Empresa procurará la integración del personal de nuevo ingreso, evitando situaciones de aislamiento mediante un seguimiento del trabajador/a no sólo en su proceso de acogida inicial, sino con posterioridad al mismo. La Empresa se hará eco de las circunstancias personales o culturales del trabajador/a incorporado y las tendrá en cuenta para contribuir a su integración.

- La Empresa facilitará información y formación a los trabajadores/as sobre los principios y valores que deben respetarse en la empresa y sobre las conductas que no son admisibles.

- La Empresa prohíbe las insinuaciones o manifestaciones que sean contrarias a los principios reseñados, tanto en el lenguaje, como en las comunicaciones y en las actitudes.

- Cuando se detecten conductas no admitidas en un determinado colectivo o equipo de trabajo, la Dirección de la Empresa se dirigirá inmediatamente al responsable del mismo, a fin de informarle sobre la situación detectada, las obligaciones que deben respetarse y las consecuencias que se derivan de su incumplimiento, llevándose a cabo las reuniones que, en su caso, procedan, para analizar lo ocurrido y normalizar las conductas.

La Empresa mantendrá una actividad constante en la adopción de nuevas medidas o mejora de las existentes, que permitan alcanzar una óptima convivencia en el trabajo, salvaguardando los derechos de los trabajadores/as.

Además, la Dirección de la Empresa, en colaboración con la Representación de los trabajadores, se compromete a fomentar el respeto y la consideración entre el personal de la Empresa promoviendo jornadas y debates, elaborando material informativo y realizando cualquier acción que se haga necesaria para el cumplimiento del fin de este protocolo.

4. Definiciones.

De conformidad con lo que dispone el artículo 7 de la Ley Orgánica 3/2007, para la igualdad efectiva entre mujeres y hombres, es acoso sexual cualquier comportamiento, físico o verbal, de naturaleza sexual que tenga el objetivo o provoque el efecto de atentar contra la dignidad de una persona, en particular cuando se crea un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo.

4.1. El Acoso sexual se distingue de las aproximaciones libremente aceptadas y recíprocas, en la medida en que no son deseadas por la persona de las cuales es objeto. Es preciso tener muy presente que un único episodio no deseado puede ser objeto de acoso sexual.

4.2. Es acoso por razón de sexo cualquier comportamiento realizado en función del sexo de una persona, con el objetivo o el efecto de atentar contra su dignidad y de crear un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo (art. 7.1, Ley 3/2007).

4.3. Acoso sexual o por razón de sexo son conductas discriminatorias (art. 7.3, Ley 3/2007). El condicionamiento de un derecho o de una expectativa de derecho a la aceptación de una situación constitutiva de acoso sexual o por razón de

sexo también será considerado un acto discriminatorio por razón de sexo (art. 7.4, Ley 3/2007).

Esta situación se puede producir tanto dentro como fuera del trabajo, en la selección previa a la relación contractual, o durante el transcurso de la relación laboral. La persona acosadora suele ser una persona superior en la jerarquía, pero también puede ocupar una posición de igual o inferior rango jerárquico.

4.4. Tipos de acoso.

a) Chantaje sexual. Se habla de chantaje sexual cuando la negativa o el sometimiento de una persona a esta conducta se utiliza, implícitamente o explícitamente, como fundamento de una decisión que repercute sobre el acceso de esta persona a la estabilidad laboral, formación profesional, al trabajo, a la continuidad de su trabajo, a la promoción profesional, al salario, etc.

b) Acoso ambiental. Su característica principal es que los sujetos activos mantienen una conducta de naturaleza sexual, de cualquier tipo, que tiene como consecuencia, buscada o no, producir un contexto intimidatorio, hostil, ofensivo o humillante. La condición afectada es el entorno, el ambiente de trabajo. En este caso, también pueden ser sujetos activos los compañeros y compañeras de trabajo o terceras personas, relacionadas de algún tipo con la empresa. Como ejemplo de dicho tipo de conductas, se pueden citar la decoración del entorno con motivos sexuales, la exhibición de revistas con contenido sexual, etc.

4.5. Formas de expresión del acoso sexual y de género en el trabajo.

A título de ejemplo, y sin ánimo excluyente ni limitativo, se considerarán constitutivas de acoso sexual y de género las siguientes conductas:

a) Observaciones, sugerencias, chistes o comentarios sobre la apariencia o condición sexual del trabajador/a.

b) Peticiones de favores sexuales, incluyendo todas aquellas insinuaciones o actitudes que asocian la mejora de las condiciones de trabajo o la estabilidad del puesto de trabajo del trabajador o trabajadora, a la aprobación o denegación de estos favores.

c) Llamadas, cartas o mensajes de correo electrónico de carácter ofensivo y de contenido sexual.

d) Persecución reiterada y ofensiva contra la integridad e indemnidad sexual.

e) Exhibición de gráficos, viñetas, dibujos, fotografías e imágenes de Internet de contenido sexualmente explícito, no consentidos y que afecten a la indemnidad sexual.

f) Cualquier otro comportamiento que tenga como causa o como objetivo la discriminación, el abuso, la vejación o la humillación del trabajador por razón de su sexo.

g) Toda agresión sexual.

Es preciso tener en cuenta que este tipo de conductas pueden darse tanto entre compañero/as como entre responsables y subordinados, pero que tienen siempre la característica común de ser actuaciones no deseadas por el destinatario/a.

5. Procedimiento de actuación.

5.1. Fase voluntaria de mediación.

a) En esta fase se pretende resolver el conflicto de manera ágil, dialogada y con la intervención de un mediador/a. Este procederá proporcionando pautas de actuación y propuestas que intenten poner fin al conflicto y evitar que se vuelva a producir en el futuro.

b) Por su parte, la Empresa se compromete a poner a disposición del mediador/a la formación necesaria para el desarrollo de esta actividad, así como el asesoramiento de expertos/as en la materia que le ayudarán en la tarea de mediación.

5.1.1. Inicio de la fase de mediación:

1. Esta fase se iniciará mediante la presentación de un escrito del posible acosado/a o persona que

tenga conocimiento fundado del hostigamiento por encontrarse en su entorno laboral. En el escrito se recogerán los hechos o comportamientos que a juicio de quien lo interpone constituyen acoso sexual.

2. También podrá dar inicio el responsable directo del presunto acosado cuando lo considere necesario para la protección del mismo.
 3. El trabajador/a también podrán dirigirse a los representantes de los trabajadores, quienes le podrán asistir en la elaboración de la solicitud de mediación.
 4. La presentación del escrito de solicitud de mediación se realizará ante la Dirección de Recursos Humanos.
- 5.1.2. Mediador:
5. Tendrán la consideración de mediadores/as el personal designado a tal efecto por la Dirección de Recursos Humanos.
 6. El mediador/a deberá realizar las actuaciones necesarias para preparar la actuación de mediación, con el fin de que tener un conocimiento lo más ajustado posible de la realidad.
- 5.1.3. Reunión de mediación.
7. El mediador/a citará por escrito a las partes a una reunión en la que se tratará de dar solución al problema. A esta citación acompañará copia de la documentación relativa al posible acoso que obrará en poder del mediador/a.
 8. La reunión de mediación se celebrará dentro de los siete días laborables siguientes a la recepción del escrito por la Dirección de RR.HH., salvo que existan razones justificadas que aconsejen la ampliación del plazo, y que deberán ser puestas en conocimiento por escrito a ambas partes. El plazo podrá ampliarse como máximo siete días laborales más.
 9. Cualquiera de las partes podrá, si lo desea asistir a la reunión de mediación acompañado por un delegado/a de personal a su elección.
- 5.1.4. Resolución de la fase de mediación.
10. El mediador/a, en un plazo máximo de siete días laborables, desde la reunión de mediación recogerá por escrito:
 - a) Las actuaciones realizadas en la fase de mediación.
 - b) Las medidas propuestas para dar solución al problema, en el denominado documento de mediación.
 - c) Este documento será dado a conocer a ambas partes.

6. Fase de resolución.

6.1. Inicio de la fase de resolución. Se iniciará esta fase en los siguientes casos:

- Cuando cualquiera de las partes haya rechazado la fase de mediación o las medidas propuestas por el mediador/a.
- Cuando no haya sido posible llevar a cabo la fase de mediación por causa mayor.
- Cuando las medidas no hayan resuelto el conflicto.

6.2. Constitución de la Comisión.

- Si se diese cualquiera de los supuestos mencionados se dará inicio a esta fase mediante la presentación de escrito por el mediador/a o cualquiera de las partes. El escrito irá dirigido a la Dirección de Recursos Humanos con copia a la Representación de los Trabajadores.

- La Dirección de Recursos Humanos instará la designación de los miembros de la Comisión en un plazo de máximo de siete días laborables desde la recepción del escrito.

- Se conformará la Comisión con tres miembros con derecho a voto de la siguiente forma:

- 1 representante de la Dirección que tendrá consideración de presidente/a y será designado por la Dirección de Recursos Humanos.
- 1 integrante del Servicio de Prevención Propio designado por la Dirección de Recursos Humanos.
- 1 delegado/a de prevención o persona designada por el Comité Intercentros de Prevención.

- A la comisión asistirán sin derecho a voto:

a) representante unitario de los trabajadores designado por el órgano de representación del ámbito territorial donde se produzca el presunto acoso. Si el acosado o acosador son representantes unitarios, será designado otro de entre los miembros del Comité Intercentros.

b) 1 secretario/a, licenciado/a en derecho designado por el Presidente de la comisión entre los integrantes con derecho a voto, o bien entre personal de EPSA, careciendo en dicho caso el secretario de derecho a voto.

c) De forma opcional 1 asesor/a técnico de la comisión designado por la Dirección de Recursos Humanos y sin que se requiera que sea personal de la Empresa Pública de Suelo de Andalucía.

- Una vez designados todos los integrantes de la comisión y en un plazo máximo de cinco días laborables, se remitirá a todos los integrantes copia de la documentación obrante en el expediente y se abrirá un plazo de cinco días laborables para la presentación de alegaciones, citándose a los integrantes designados para el día laborable siguiente a la finalización de dicho plazo, al objeto de constituir la comisión.

7. Fase de actuación de la comisión.

7.1. Actuaciones previas.

- En su reunión constitutiva, una vez finalizado el plazo de cinco días de alegaciones, se aprobará su reglamento interno de funcionamiento (ver propuesta en Anexo 1) y una vez estudiada la documentación, se decidirá:

a) Dar por terminada la investigación al considerar que los hechos no son constitutivos de acoso sexual. Esta decisión se adoptará por unanimidad, deberá ser motivada por escrito y comunicada a las partes.

b) Continuar con la investigación.

- En caso de decidir continuar con la investigación, en la medida que lo aconsejen las circunstancias y lo permita la organización del trabajo, se facilitará el cambio de puesto de trabajo del denunciante o denunciado.

7.2. Investigación.

- La comisión procederá a la investigación de los hechos denunciados para determinar si ha existido o no acoso sexual, para lo cual contará con la máxima colaboración de toda la organización.

- Se concertará una reunión con ambas partes, bien conjunta o separadamente. Cualquiera de las partes podrá asistir a la reunión con una persona como máximo a su elección (delegado personal, compañero etc.).

- La comisión podrá solicitar la asistencia a la reunión de otras personas que puedan aportar información sobre el asunto, sean testigos o expertos en el tema.

7.3. Finalización de la investigación.

- En el plazo máximo de un mes desde la reunión constitutiva, la comisión elaborará propuesta de resolución, en la que se indicará si ha existido, a juicio de la comisión, acoso sexual, o por razón de sexo, así como las medidas que se proponen para solucionar el problema. En caso de que no exista unanimidad en el resultado de la investigación, cualquier miembro podrá emitir voto particular que figurará en la propuesta de resolución.

- La comisión elevará propuesta de resolución firmada por todos los integrantes con derecho a voto, a la Dirección de Recursos Humanos que emitirá la resolución pertinente.

- En dicha propuesta de resolución, la comisión podrá proponer las medidas que considere necesarias para reparar el daño causado. Asimismo, en función de los hechos probados, solicitará la apertura de expediente sancionador.

8. Otras disposiciones.

8.1. Carácter cautelar del procedimiento.

- Este procedimiento tiene carácter interno y funcionará con independencia de las acciones legales que puedan interponerse al efecto ante cualquier instancia administrativa o judicial.

- Este procedimiento suspende hasta su terminación el plazo de quince días previsto en el artículo 47 del Convenio Colectivo a los efectos de inicio de expediente sancionador.

- En casos motivados la Dirección de Recursos Humanos facilitará el cambio de puesto de trabajo, si el trabajador/a afectado/a lo solicita y/o es aconsejado por el Servicio Propio de Prevención o por la Comisión formada durante la fase de investigación.

8.1. Deber de sigilo y protección de datos.

- A toda persona que haya participado en cualquiera de las fases del procedimiento se les exigirá el deber de sigilo.

- El tratamiento de la información personal generada en este procedimiento se regirá por lo establecido en la Ley Orgánica 15/1999 de Protección de Datos de carácter Personal.

9. Referencias normativas.

- Constitución Española de 1978 (C.E.): art. 1.1; art. 9.2; art. 10.1; art. 14; art. 18.1; art. 35.1 y art. 53.2.

- Estatuto de los Trabajadores (ET): art. 4.2 c), d), e); art. 50.1 a) y c); art. 54.2 c).

- Ley Orgánica para la Igualdad efectiva de mujeres y hombres 3/2007 (art. 7).

- Convenio Colectivo de EPSA.

- Ley Orgánica 15/1999, de 13 de diciembre, de Protección de Datos.

- Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales.

ANEXO 1

REGLAMENTO DE FUNCIONAMIENTO DE LA COMISIÓN DE INVESTIGACIÓN

P R E Á M B U L O

El presente Reglamento tiene por objeto regular el funcionamiento de la Comisión de Investigación de Situaciones de Acoso Sexual, según lo dispuesto en el Procedimiento vigente de Situaciones de Acoso Sexual y de conformidad con lo que dispone el artículo 7 de la Ley Orgánica 3/2007, para la igualdad efectiva entre mujeres y hombres.

Artículo 1. Composición.

La composición de la Comisión atenderá a lo establecido en el artículo 6.2 del Procedimiento de Actuación en caso de Acoso Sexual.

Artículo 2. Funciones de la Presidencia.

1. Representa a ésta Comisión ante cualquier Institución, organismo público o privado, así como ante persona física o jurídica.

2. Son funciones de la Presidencia:

a) Presidir las reuniones de la Comisión, determinando el comienzo y la finalización de la misma.

b) Dar la palabra a los integrantes, pudiendo tasar el tiempo de intervención de los mismos por operatividad.

c) Dirigir los debates y proponer las votaciones.

d) Designar al secretario/a en un plazo máximo de 24 horas desde su propia designación.

3. En caso de ausencia, sus funciones serán desarrolladas por el miembro en quien él delegue por escrito.

Artículo 3. Funciones de la Secretaría.

1. Designado en la forma prevista en este Reglamento, le corresponde las siguientes funciones:

a) Convocar las reuniones de la Comisión con el conocimiento del Presidente elaborando o recabando los informes y documentos necesarios para el debate.

b) Confeccionar las actas, dando fe de la veracidad de su contenido con el visto bueno del Presidente.

c) Custodiar y una vez finalizada la comisión remitir la documentación a la Dirección de Recursos Humanos para su archivo.

d) Computar el resultado de las votaciones.

e) Auxiliar en sus funciones al Presidente.

f) Redactar la propuesta de resolución.

2. En caso de ausencia justificada, sus funciones se desarrollarán por personal de EPSA a elección del Presidente.

Artículo 4. De las Reuniones.

1. La Comisión se constituirá el siguiente día laboral a la finalización del plazo de alegaciones.

2. La reunión constitutiva será convocada por la Secretaría con el conocimiento de la Presidencia con al menos 48 horas de antelación y expresará fecha, hora y lugar de celebración. Las siguientes reuniones serán convocadas de igual forma con al menos 72 horas de antelación.

3. De cada reunión se levantará acta que especificará necesariamente los asistentes, los puntos principales de las deliberaciones y el contenido de los acuerdos adoptados. Asimismo recogerá las explicaciones de voto, cuya constancia se desee efectuar, en los términos expresados en el art. 5.3 de este Reglamento.

4. El Comisión quedará validamente constituida cuando concurran todos sus miembros.

Artículo 5. Adopción de acuerdos.

1. Las partes se comprometen a velar por el consenso en la toma de decisiones.

2. Los acuerdos e informes que corresponda adoptar o elaborar en relación con sus competencias, requerirán de mayoría, siendo por tanto necesario concurran todos sus miembros cuando se apruebe el informe de investigación.

3. Cualquier miembro podrá hacer constar, por escrito, explicación de su voto, quedando ésta unida al acta de la sesión que corresponda.

Artículo 6. Delegación de voto.

En caso de ausencia de algún miembro de la Comisión y de su suplente designado, éste podrá delegar su voto en cualquier otro miembro, haciéndolo constar por escrito o correo electrónico. Este hecho se reflejará en el acta de la sesión correspondiente.

Artículo 7. Vigencia.

Este Reglamento entrará en vigor en la fecha de su aprobación por el Comité Intercentros en sesión plenaria.

REGLAMENTO DE FUNCIONAMIENTO DE LA COMISIÓN DE IGUALDAD

P R E Á M B U L O

El presente Reglamento tiene por objeto regular el funcionamiento de la Comisión de Igualdad, así como asumir las competencias y facultades según lo acordado por las partes integrantes de la Comisión negociadora una vez firmado el Plan de Igualdad de la Empresa Pública de Suelo de Andalucía.

Artículo 1. Composición.

1. La Comisión de Igualdad tendrá un carácter paritario en género y número estando compuesto por 12 miembros distribuidos de la siguiente manera:

- De una parte, seis miembros de la representación de los trabajadores, designados por el Comité Intercentros.
- De otra seis representantes de la Empresa, designados por la Dirección.

2. Si se produce alguna vacante en cualquiera de las partes, ésta será cubierta por quien resulte designado por cada uno de los respectivos órganos citados anteriormente.

3. A las reuniones de la Comisión podrán asistir, con voz pero sin voto, asesores/as técnicos que no estén incluidos/as en su composición.

4. La Comisión de Igualdad elegirá, de entre sus miembros, y por mayoría simple, un Presidente y un Secretario.

En todo caso, la presidencia tendrá un carácter anual y alterno entre los Representantes de los Trabajadores y los designados por la Dirección, y de forma rotatoria entre la representación de los trabajadores, pudiendo estos delegar la presidencia a otro miembro de su misma representación.

5. La Secretaría estará ostentada por un representante de entre los designados por la Empresa.

Artículo 2. Órganos Unipersonales.

Presidencia.

1. Designada por la Comisión, representa a ésta ante cualquier Institución, organismo público o privado, así como ante persona física o jurídica.

2. Son funciones del Presidente:

- a) Presidir las reuniones de la Comisión, determinando el comienzo y la finalización de la misma.
- b) Dar la palabra a los miembros, equilibrando el tiempo de intervención de los mismos por operatividad.
- c) Dirigir los debates y proponer las votaciones.
- d) Firmar las actas y documentos aprobados por la Comisión.

e) Gestionar la publicación y ejecución de los acuerdos.

3. En caso de ausencia, sus funciones serán desarrolladas por el miembro en quien él delegue por escrito.

Secretaría.

1. Designada por la Comisión en la forma prevista en este Reglamento, le corresponde las siguientes funciones:

- a) Convocar las reuniones de la Comisión con el conocimiento de la Presidencia, así como preparar el Orden del Día de la Comisión, elaborando o suministrando los informes y documentos necesarios para el debate.
- b) Confeccionar las actas, dando fe de la veracidad de su contenido con el visto bueno del Presidente.
- c) Custodiar y archivar la documentación.
- d) Expedir certificados de los acuerdos de la Comisión.
- e) Computar el resultado de las votaciones.
- f) Auxiliar en sus funciones a la Presidencia.

2. En caso de ausencia, sus funciones se realizarán por otro miembro de entre los designados por la Empresa.

Artículo 4. Objeto y Competencias.

1. Impulsar medidas o acciones relacionadas con la implantación del Plan de Igualdad.

2. Seguimiento de las medidas adoptadas en dicho Plan.

3. Elaboración de un informe anual de conclusiones en el que se refleje la evolución de los indicadores y objetivos alcanzados por cada medida, proponiendo las recomendaciones que se consideren oportunas.

Artículo 5. De las reuniones.

1. El Pleno de la Comisión se reunirá de manera ordinaria una vez al semestre y extraordinariamente cuando sea solici-

tado por alguna de las partes de manera justificada, en comunicación expresa que contendrá propuesta de asuntos a incluir en el Orden del Día.

2. Las reuniones ordinarias y extraordinarias serán convocadas por la Secretaría con el conocimiento de la Presidencia, en un plazo no inferior a 72 horas de su celebración, y expresarán el Orden de Día, fecha, hora y lugar de celebración.

3. En la elaboración del Orden del Día la Presidencia velará por introducir aquellos puntos que sean propuestos por cualquiera de las partes representadas.

4. De cada reunión se levantará acta que especificará necesariamente los asistentes, el Orden del Día de la reunión, los puntos principales de las deliberaciones y el contenido de los acuerdos adoptados. Asimismo recogerá las explicaciones de voto, cuya constancia se desee efectuar, en los términos expresados en el art. 5.3 de este Reglamento.

5. La Comisión quedará validamente constituida en primera convocatoria cuando concurran todos los miembros. En segunda convocatoria media hora después, en este caso con la mitad más uno de las representaciones, siendo necesaria la presencia de la Presidencia y la Secretaría o personas que les sustituyan.

Artículo 6. Adopción de acuerdos.

1. Ambas partes se comprometen a velar por el consenso en la toma de decisiones.

2. Cualquier miembro podrá hacer constar, por escrito, explicación de su voto, quedando ésta unida al acta de la sesión que corresponda.

Artículo 7. Delegación de voto.

En caso de inasistencia de algún miembro de la Comisión, éste podrá delegar su voto en cualquier otro miembro de la Comisión de Igualdad, haciéndolo constar, por escrito o correo electrónico. Este hecho se reflejará en el acta de la sesión correspondiente.

Artículo 8. Vigencia y Modificación.

Este Reglamento entrará en vigor en la fecha de su aprobación por la Comisión en sesión plenaria. Pudiendo ser modificado total o parcialmente por acuerdo de la mayoría de ambas partes.

UNIVERSIDADES

RESOLUCIÓN de 26 de septiembre de 2010, de la Universidad de Málaga, por la que se convocan a concurso público becas de investigación con cargo a Proyectos, Contratos y Convenios de Investigación.

La Universidad de Málaga convoca becas de investigación con cargo a contratos, convenios o proyectos de investigación, con arreglo a las siguientes:

BASES DE LA CONVOCATORIA

1. Normas generales.

La presente convocatoria se regirá por lo dispuesto en la Ley 30/1992, de 26 de noviembre, de Régimen Jurídico de las Administraciones Públicas y del Procedimiento Administrativo Común, modificada por la ley 4/1999, de 13 de enero, el Reglamento sobre Nombramiento de Colaboradores Becarios con cargo a créditos de Investigación de la Universidad de Málaga, y demás normas vigentes que sean de aplicación, en particular por las normas específicas contenidas en esta Resolución y sus anexos, no está incluida en el ámbito de aplicación del