

AL PLENO DE LA DIPUTACIÓN DE ALBACETE

María Victoria Delicado Useros, Diputada Portavoz del Grupo Provincial Ganemos-Izquierda Unida en la Diputación de Albacete, al amparo de lo dispuesto en el Reglamento de Organización, Funcionamiento y Régimen Jurídico de las Entidades Locales, presenta para su aprobación la siguiente:

MOCIÓN PARA QUE LOS ORGANISMOS AUTÓNOMOS Y CONSORCIOS ADSCRITOS A LA DIPUTACIÓN DE ALBACETE SE ADHIERAN AL PROTOCOLO DE PREVENCIÓN Y ACTUACIÓN EN CUALQUIER MODALIDAD DE ACOSO Y VIOLENCIA EN EL TRABAJO

Los Ayuntamientos de la provincia, la Diputación de Albacete, la Junta de Comunidades y la Universidad de Castilla la Mancha han suscrito Protocolos de Prevención y Actuación en cualquier modalidad de Acoso y Violencia en el trabajo en cualquiera de sus formas (física, verbal, psicológica y/o sexual). Estas Entidades Públicas, cuando comparten varios objetivos comunes, se unen conformando consorcios, fundaciones, sociedades, etc. creando una nueva organización jurídica con el propósito de unir esfuerzos.

No obstante, la mayoría de estas organizaciones cuyo personal proviene de las Administraciones participantes y/o por contratos que ha realizado el propio consorcio, fundación, etc., se han quedado fuera de los Protocolos realizados por las Entidades consorciadas y por otra parte, tampoco han elaborado un código de buenas prácticas, ni un protocolo propio de actuación frente al acoso como respuesta a las exigencias derivadas en unos casos, de los Planes de Igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres y en otros casos, las que obligan los Planes de Prevención de Riesgos Laborales.

Según la legislación, el acoso laboral es “toda conducta persistente y demostrable ejercida sobre un colaborador por parte de un empleador, un jefe o superior jerárquico inmediato o mediato, un compañero de trabajo o un subalterno, encaminada a infundir miedo, intimidación, terror y angustia, a causar perjuicio...”

El acoso en el trabajo, en cualquiera de sus modalidades, se percibe subjetivamente, tanto por quien realiza la conducta como por quien se siente víctima de la misma y es difícil de evidenciar, pues no siempre se hace ante testigos. Se trata de un problema muchas veces silenciado y, para afrontarlo, la Organización Internacional del Trabajo y la Organización Mundial de la Salud han recomendado elaborar Protocolos de actuación para los casos de acoso laboral/moral y acoso sexual o por razón de sexo.

Sin embargo, la realidad es que en las Administraciones Públicas no termina por combatirse plenamente, y en las Organizaciones surgidas por la unión de Entidades Públicas o de las Entidades Dependientes de éstas, no existen estos Protocolos que protejan tanto a la empresa como a los trabajadores y trabajadoras en estas situaciones.

Según datos de la Inspección de Trabajo, entre 2008 y 2015, más de 2.000 mujeres afirmaron haber sufrido este tipo de violencia en su puesto de trabajo, lo que supone casi una denuncia diaria. Y los sindicatos advierten que muchas víctimas evitan denunciar por miedo a perder el empleo.

Para detectar y erradicar las discriminaciones entre mujeres y hombres, en cumplimiento del principio constitucional que reconoce la igualdad de las personas, la ley de Igualdad estableció la obligación de que las empresas con más de 250 personas en sus plantillas elaboren Planes de Igualdad. El 1 de marzo se aprobó el Real Decreto-Ley 6/2019 de “Medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación”, que afecta a la obligación de la negociación de planes de igualdad en las empresas y que entrará en vigor de forma progresiva. Con esta nueva regulación, se reduce de 250 a 50 el número necesario de personas en la plantilla de una empresa para que sea obligatoria la negociación de un plan de igualdad.

Con este cambio normativo la obligación de contar con un Plan de Igualdad afecta a los Organismos autónomos dependientes de Diputación como el ITAP, IEA y Gestalba. Además, los consorcios como Cultural, Jardín Botánico, Circuito de Velocidad, IFAB, Conservatorio, Servicios Sociales, Atención Ciudadana, etc., también deberían verse beneficiados de las medidas de seguridad y salud e igualdad de trato que se llevan a cabo en las instituciones de referencia.

En la nueva regulación se establece que las medidas, y no solo los objetivos del Plan de Igualdad deben ser “evaluables”, y el diagnóstico debe ser “negociado”, en su caso, con la representación legal de los trabajadores. Se elaborará en el seno de la Comisión Negociadora del Plan de Igualdad, a la que la empresa facilitará todos los datos e informes necesarios para llevarlo a cabo. Entre las materias a incluir ha de estar la Prevención del acoso sexual y por razón de sexo.

Los protocolos contra el acoso laboral o sexual se acuerdan con el objetivo de generar un ambiente laboral que respete la dignidad de los trabajadores y las trabajadoras y en el que se erradique cualquier forma de acoso o discriminación ilícita a fin de evitar situaciones que incidan en la salud, moral, confianza y autoestima de éstos/as, articulando un procedimiento para su prevención y tratamiento.

Por todo lo expuesto, el grupo provincial Ganemos-Izquierda Unida de Albacete propone al Pleno de la Diputación la adopción de los siguientes:

ACUERDOS

1. En el plazo de un mes, con el propósito de garantizar un entorno laboral libre de todo tipo de conductas de acoso a las personas que presten servicio en entidades que dependan y estén adscritas a la Diputación de Albacete, les será de aplicación el Protocolo de Prevención y Actuación en cualquier modalidad de Acoso y Violencia en trabajo de esta Administración Pública.
2. Con el fin de que todas las personas que están incluidas en el ámbito de aplicación de este Protocolo tengan la suficiente información y conocimiento de él, la Diputación se compromete a darle toda la difusión necesaria, con la indicación de la necesidad de su cumplimiento. A sí mismo, informará a las organizaciones sindicales de todas estas Entidades Públicas consorciadas, Organismos autónomos, fundaciones y empresas que tengan contratadas.
3. Tras la aprobación del Real Decreto Legislativo 6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación, la Diputación de Albacete exigirá a los Organismos Dependientes la puesta en marcha de los acuerdos sobre planes de igualdad y protocolos correspondientes.

Albacete, a 30 de abril de 2019

María Victoria Delicado Useros
Diputada Portavoz de Ganemos Albacete