

En el año 2009 sólo se instruyó un expediente por acoso sexual, cuyas imputaciones no quedaron demostradas y por lo tanto, no dieron lugar a sanción disciplinaria alguna. En 2010, sólo existieron dos denuncias por acoso sexual que fueron archivadas por inexistencia de indicios válidos y, en consecuencia, no dieron lugar a expediente disciplinario.

Respecto al acoso laboral, la empresa recibió siete denuncias en 2009 y dos en 2010. Las realizadas en 2009 no quedaron acreditadas, y las del 2010, una de ellas fue archivada por inexistencia de indicios válidos, y la segunda, se está tramitando actualmente.

Los supuestos que se han presentado de mujeres víctimas de violencia de género han sido resueltos con carácter de urgencia y de forma estrictamente confidencial facilitando a la trabajadora el cambio de puesto de trabajo a la localidad que ha solicitado con independencia de las necesidades de empleo de la compañía que existiesen en la misma.

Conclusión. De los datos analizados en los párrafos anteriores se desprende que no son relevantes el número de casos y denuncias presentadas en este ámbito si lo relacionamos con el volumen de plantilla. Sin embargo dicha proporción no menoscaba la importancia de la existencia y tratamiento de todos ellos y la necesidad de arbitrar un procedimiento que sirva de cauce y resolución de los supuestos de acoso de cualquier modalidad que se registren en el ámbito de la empresa.

Órganos de representación unitaria.

Tabla 10. Participación de hombres y mujeres en órganos de representación unitaria: Juntas de personal y Comités de empresa.

Provincia	Funcionarios		Laborales	
	% Hombres	% Mujeres	% Hombres	% Mujeres
<b>ZONA 1</b>				
LUGO . . . . .	72,73	27,27	53,85	46,15
OURENSE . . . . .	76,92	23,08	69,23	30,77
PONTEVEDRA. . . . .	80,00	20,00	52,94	47,06
A CORUÑA. . . . .	68,42	31,58	57,14	42,86
TOTAL . . . . .	74,14	25,86	57,81	42,19
<b>ZONA 2</b>				
AVILA . . . . .	57,14	42,86	88,89	11,11
BURGOS . . . . .	72,73	27,27	22,22	77,78
PALENCIA . . . . .	100,00	0,00	55,56	44,44
SALAMANCA . . . . .	81,82	18,18	77,78	22,22
SEGOVIA . . . . .	60,00	40,00	22,22	77,78
VALLADOLID . . . . .	81,82	18,18	38,46	61,54
ZAMORA . . . . .	100,00	0,00	66,67	33,33
TOTAL . . . . .	79,66	20,34	52,24	47,76
<b>ZONA 3</b>				
LA RIOJA . . . . .	77,78	22,22	76,92	23,08
NAVARRA. . . . .	72,73	27,27	47,06	52,94
ALAVA. . . . .	88,89	11,11	38,46	61,54
VIZCAYA. . . . .	80,95	19,05	64,71	35,29
GUIPUZCOA . . . . .	46,67	53,33	47,06	52,94
TOTAL . . . . .	72,31	27,69	54,55	45,45
<b>ZONA 4</b>				
SORIA. . . . .	80,00	20,00	55,56	44,44
GUADALAJARA. . . . .	71,43	28,57	44,44	55,56

Provincia	Funcionarios		Laborales	
	% Hombres	% Mujeres	% Hombres	% Mujeres
TERUEL .....	85,71	14,29	55,56	44,44
HUESCA .....	85,71	14,29	46,15	53,85
ZARAGOZA .....	84,21	15,79	47,06	52,94
TOTAL .....	82,22	17,78	49,12	50,88
ZONA 5				
GIRONA .....	45,45	54,55	35,29	64,71
LLEIDA .....	76,92	23,08	30,77	69,23
TARRAGONA .....	90,91	9,09	47,06	52,94
BARCELONA .....	70,37	29,63	37,93	62,07
TOTAL .....	70,97	29,03	38,16	61,84
ZONA 6				
MURCIA .....	84,21	15,79	47,62	52,38
ALICANTE .....	85,71	14,29	65,22	34,78
VALENCIA .....	76,19	23,81	65,22	34,78
CASTELLON .....	90,91	9,09	53,85	46,15
TOTAL .....	83,33	16,67	58,75	41,25
ZONA 7				
CACERES .....	90,91	9,09	69,23	30,77
BADAJOS .....	72,73	27,27	64,71	35,29
TOLEDO .....	81,82	18,18	64,71	35,29
CIUDAD REAL .....	85,71	14,29	76,92	23,08
ALBACETE .....	85,71	14,29	46,15	53,85
CUENCA .....	85,71	14,29	55,56	44,44
TOTAL .....	83,33	16,67	63,41	36,59
ZONA 8				
ALMERIA .....	81,82	18,18	52,94	47,06
GRANADA .....	80,00	20,00	47,06	52,94
JAEN .....	100,00	0,00	64,71	35,29
MALAGA .....	73,68	26,32	47,83	52,17
MELILLA .....	80,00	20,00	33,33	66,67
TOTAL .....	81,97	18,03	51,95	48,05
ZONA 9				
MADRID .....	77,42	22,58	54,55	45,45
TOTAL .....	77,42	22,58	54,55	45,45
ZONA 10				
ASTURIAS .....	66,67	33,33	52,94	47,06
LEON .....	72,73	27,27	57,14	42,86
CANTABRIA .....	54,55	45,45	38,46	61,54
TOTAL .....	65,12	34,88	50,00	50,00
ZONA 11				
CADIZ .....	88,24	11,76	52,94	47,06
CORDOBA .....	73,33	26,67	69,23	30,77
HUELVA .....	85,71	14,29	61,54	38,46

Provincia	Funcionarios		Laborales	
	% Hombres	% Mujeres	% Hombres	% Mujeres
SEVILLA .....	71,43	28,57	56,52	43,48
CEUTA .....	66,67	33,33	66,67	33,33
TOTAL .....	77,78	22,22	59,42	40,58
ZONA 12				
ILLES BALEARS .....	66,67	33,33	28,57	71,43
TOTAL .....	66,67	33,33	28,57	71,43
ZONA 13				
LAS PALMAS .....	93,33	6,67	47,62	52,38
TOTAL .....	93,33	6,67	47,62	52,38
ZONA 14				
TENERIFE .....	72,73	27,27	52,38	47,62
TOTAL .....	72,73	27,27	52,38	47,62
%TOTAL ELECTOS .....	77,37	22,63	52,98	47,02

Conclusión. La distribución por género en el colectivo funcional en la plantilla existente, donde el porcentaje de hombres, por las razones expuestas en apartados anteriores, es muy superior al de mujeres, se refleja en términos muy similares en los órganos de representación unitaria (juntas de personal) elegidos en las pasadas elecciones sindicales de la empresa celebradas en e 2007, en los que el número de representantes sindicales masculinos (77,37%) es mucho mayor que los femeninos (22,63%). Dicha diferencia es más pronunciada en provincias como Palencia, Zamora y Jaén, donde el porcentaje de electos masculinos alcanza el 100% (Ver tabla 10).

Sin embargo la desigualdad que se refleja en el ámbito funcional no lo es tanto en el colectivo laboral, donde dichos porcentajes globales tienden a la equidad al igual que las cifras obtenidas correspondientes a la distribución por género de este colectivo en la plantilla, con un 52,98% en representantes electos masculinos y un 47,02% en representantes electas femeninas. Aunque en algunas provincias se obtienen porcentajes más desequilibrados al respecto, destacando en ese sentido Ávila, Salamanca, La Rioja y Ciudad Real, cuya inclinación es hacia el género masculino, frente a provincias como Burgos, Segovia e Islas Baleares, donde predomina el femenino (Ver tabla 10).

#### Objetivos y medidas

A continuación se detallan los objetivos y medidas propuestas como consecuencia del diagnóstico efectuado en las diferentes materias analizadas, con objeto de conseguir, desde la aplicación de aquéllas que a continuación se relacionan, un apoyo a la conciliación de la vida laboral y familiar; la eliminación de toda discriminación, tanto directa como indirecta, por razón de sexo, derivadas de la maternidad, etc.; igualdad de trato y de oportunidades en el acceso al empleo y formación profesional al efecto de facilitar, entre otros aspectos, que el conjunto de trabajadores y trabajadoras puedan desarrollar en la empresa el potencial profesional que poseen; así como el establecimiento de una especial atención a mujeres pertenecientes a colectivos vulnerables, como son las víctimas de violencia de género.

En la medida de lo posible, el plan se orienta a alcanzar la paridad en la representación en aquellos grupos, áreas y categorías profesionales en las que las mujeres se hallen infrarrepresentadas.