

PLAN DE IGUALDAD



FUNDACIÓN GERÓN



ÍNDICE

0. Introducción y compromiso con la Igualdad.
 1. Presentación.
 2. Partes suscriptoras del Plan de Igualdad.
 3. Ámbito personal, territorial y temporal.
 4. Informe de diagnóstico.
 5. Resultados de la Auditoría Retributiva.
 6. Objetivos del Plan.
 7. Medidas de igualdad.
 - 7.1 Cuadro resumen de medidas por áreas y objetivos.
 - 7.2 Fichas de medidas.
 8. Seguimiento y evaluación.
 9. Procedimiento de modificación.
 10. Calendario de actuaciones.
 11. Protocolo de Acoso Sexual y/o por razón de sexo y violencia sexual.

0. Introducción.

La igualdad de oportunidades y la igualdad de trato entre mujeres y hombres, así como el desarrollo de políticas que integren dicho principio y garanticen la sensibilización, prevención y detección de desigualdades, como también la implementación de medidas de protección para garantizar su cumplimiento, constituyen para Fundación Gerón el objetivo principal para conseguir que prevalezca la igualdad real y efectiva entre todas las mujeres y hombres que componen nuestra Fundación.

La culminación de este Plan de Igualdad supone, no sólo el cumplimiento íntegro de toda la normativa aplicable en esta materia, sino la materialización de nuestro compromiso, de aplicar y llevar a todos los ámbitos en los que se desarrolla la actividad de esta empresa, selección, promoción, contratación, formación, política retributiva, condiciones de trabajo, conciliación y corresponsabilidad, el principio de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, tal como aparece recogido en el art. 63 sobre "Igualdad de oportunidades y no discriminación en nuestro Convenio Colectivo de aplicación (VIII Convenio Marco Estatal de Atención a las Personas Dependientes y Desarrollo de la Promoción de Autonomía Personal) donde se recoge que *"las empresas asumen como propios los principios de no discriminación e igualdad de trato por razones de sexo, estado civil, origen racial o étnico, condición social, religión o convicciones, ideas políticas, orientación o identidad sexual, diversidad funcional, enfermedad o afiliación o no a un sindicato, así como por razón de lengua, tal como establece la legislación vigente"*.

El presente Plan de Igualdad, ha sido negociado y acordado en el seno de la Comisión Negociadora de Igualdad.

La totalidad de su contenido, se aplicará a todos los centros de trabajo de la empresa, afectando a la totalidad de la plantilla en función de las necesidades detectadas en el diagnóstico de situación. Las mejoras recogidas en el Plan respetaran siempre, la igualdad de trato y de oportunidades, con el fin de evitar situaciones de discriminación laboral entre mujeres y hombres, promover condiciones de trabajo que eviten el acoso sexual y el acoso por razón de sexo, arbitrando procedimientos específicos para su prevención y dando publicidad y difusión entre la plantilla del Protocolo de acoso sexual y por razón de sexo de Fundación Gerón.

1. Presentación.

La Fundación GERÓN nació en Sevilla en 1994 fruto de la vocación de un grupo de personas por mejorar la calidad de vida de nuestros mayores y de sus familias.

Una sensibilidad que ha sido el motor de un proyecto que hoy se encuentra ya consolidado y con una gran proyección de futuro, cuyo mayor éxito es el modelo de gestión puesto en marcha en casi una treintena de centros residenciales a lo largo de estos años, así como los innumerables

servicios de los que se han beneficiado miles de familias cuidadoras, mayores dependientes o en situación de soledad, y también todas aquellas personas que buscan una oportunidad profesional en el campo de la atención a las personas mayores.

La historia de GERÓN comienza el 18 de febrero de 1994 al fundarse la Asociación GERÓN. Con el paso de los años, la Asociación GERÓN fue creciendo y solidificándose con el buen hacer de sus profesionales, voluntarios y voluntarias hasta llegar a adquirir una gran envergadura en la gestión de obras, centros, proyectos y programas.

El volumen de su acción, capital gestionado y compromiso adquirido con la comunidad hicieron aconsejable la TRANSFORMACIÓN de la Asociación GERÓN en la FUNDACIÓN GERÓN. Al efectuarse dicha transformación, la FUNDACIÓN GERÓN quedó inscrita en el Registro Nacional de Fundaciones con el número 41/0246, teniendo en la actualidad su domicilio social en Sevilla, Alameda de Hércules, 42, CP 41002.

También dirigimos nuestros esfuerzos hacia aquellas personas que buscan una oportunidad profesional, porque al compromiso que nos une a las personas mayores se suma la implicación con la formación y la empleabilidad, sobre todo con la de aquellos colectivos más vulnerables o en riesgo de exclusión social.

En la Fundación se siguen una serie de principios que fundamentan nuestro actuar con las personas mayores, son los siguientes:

- Respeto y promoción de la autonomía de cada persona mayor.
- Prevención de la dependencia.
- Intervención gradual e individualizada, en la medida en que aparezcan necesidades que llevan a los mayores a ser dependientes. Con respuestas adaptadas al grado de necesidad de cada mayor en los distintos momentos de su proceso evolutivo, es decir, aplicando progresivamente soluciones diferentes en la medida que se va modificando su situación, desde los primeros apoyos que se pueden atender en el domicilio propio, hasta que éstos hacen necesario el ingreso en una residencia para mayores.
- Interdisciplinariedad en nuestras actuaciones (todos los profesionales, según sus disciplinas, interrelacionándose formando un solo equipo), como contraposición a la multidisciplinariedad (todos los profesionales, según sus disciplinas, actuando aisladamente).
- Mantenimiento de la persona mayor en su entorno familiar y social, mientras sea posible con una calidad de vida aceptable; facilitando que toda persona mayor que tenga que ingresar en una residencia lo haga en su localidad, sin tener que salir a otras poblaciones.
- Reserva del ingreso en la residencia como la última alternativa, una vez agotadas las opciones previas a la institucionalización.

- Profesionalidad: encomendando a cada trabajador y trabajadora tareas propias de su categoría profesional; favoreciendo, con la formación y el reciclaje, conductas profesionales vocacionadas por los mayores y las personas excluidas o en riesgo de exclusión social; implementando índices de calidad y de parámetros del ejercicio profesional aplicables y realistas.
- Actuar bajo principios de participación, tanto de usuarios y usuarias como de trabajadores y trabajadoras, familiares y voluntarios y voluntarias.
- Apertura del actuar de nuestros centros residenciales a las personas mayores y sus familiares de los municipios y comarcas donde estén ubicados, superando la consideración reduccionista de una acción restringida sólo a las personas mayores que viven en la residencia.
- Garantía de intervenciones de máxima calidad y excelencia, en las que siempre se conjuga el mayor rigor profesional con la máxima calidad y calidez humana.
- Apertura a la detección de nuevas necesidades para afrontarlas con creatividad, dinamismo y en proceso de evolución.
- Compromiso y creatividad para encontrar respuestas cada vez más eficaces a los sufrimientos causados por la soledad, por el abandono, la desesperación y el vacío existencial al que se ven enfrentados muchas personas mayores, sus familiares y las personas excluidas o en riesgo de exclusión social, devolviéndoles un motivo para la esperanza.
- Promoción de la vejez y envejecimiento saludables, modernizando las estructuras sobre la base de nuevas necesidades y exigencias técnicas y humanas. Con criterios de gestión que establezca las prioridades de los recursos y programas bien definidos tendentes a la promoción de estos objetivos. Mediante la información al público y programas de educación que favorecen estilos de vida sanos y disminuyen los riesgos evitables para la salud. Velando por los mejores intereses de las personas mayores y promoviendo una preocupación mayor y compromiso de la población por estas personas.
- Investigación que abra nuevos caminos, adecuados a las necesidades de cada momento. La investigación nos permite ver la realidad en una nueva dimensión y nos descubre toda una serie de elementos, necesidades y retos de nuestro trabajo que es imprescindible conocer. Con ella aprendemos cómo atender de forma más eficaz las necesidades y expectativas de nuestros mayores, de sus familiares cuidadores/as y de las personas excluidas o en riesgo de exclusión social. Además, establece y mantiene nuestra profesionalidad en nuestras áreas y campos de interés.
- Cumplimiento de las normativas vigentes actuales y futuras, que resulten de aplicación en materia de Servicios Sociales, y en concreto

sobre el funcionamiento de Residencias de Mayores, Centros de Estancia Diurna, Servicios de Ayuda a domicilio y cuanto tenga relación con las personas mayores con los que actuamos.

La Fundación GERÓN se encuentra regida por un patronato bajo el que se desglosa una amplia estructura, encabezada por el gerente y los/las respectivos/as directores/as de área.

Nuestra línea de actuación y servicios se constituyen en cinco áreas y son las siguientes:

- Voluntariado y Banco de Ayudas Técnicas
- Centros (Residenciales, Unidades de Estancias Diurnas y Servicio de Ayuda a Domicilio)
- Familia
- Empleo
- Formación

En coherencia con los principios que fundamentan su actuación, la Fundación GERÓN ha puesto en marcha una red de servicios, interrelacionados entre sí, integrando las distintas disciplinas que actúan en el ámbito de la geriatría y de la gerontología, e interviniendo de forma gradual sobre la base de las distintas necesidades de las personas mayores, para favorecer su máxima autonomía e independencia.

Todos los servicios tienen su base física en cada uno de los centros residenciales que gestiona GERÓN.

DATOS DE LA EMPRESA	
Razón social	FUNDACION GERÓN
NIF	G41656109
Domicilio social	Alameda de Hércules, 42. CP 41.002.
Forma jurídica	FUNDACION
Año de constitución	1.994
Responsable de la Entidad	
Nombre	D. Antonio Aguilar Orgaz
Cargo	PRESIDENTE
Telf.	
e-mail	aguilar@geron.es
Responsable de Igualdad	
Nombre	D. Daniel Durán González
Cargo	DIRECTOR DE RECURSOS HUMANOS
Telf.	
e-mail	dduran@geron.es

ACTIVIDAD						
Sector Actividad	SECTOR ASISTENCIAL					
CNAE	8731					
Descripción de la actividad	Actividad vinculada a la asistencia en establecimientos residenciales para personas mayores.					
Dispersión geográfica y ámbito de actuación	Cádiz, Córdoba, Granada, Jaén, Málaga, Sevilla, Ceuta, Tenerife, Castellón y Toledo.					
DIMENSIÓN						
Personas Trabajadoras	Mujeres	1447	Hombres	243	Total	1.690
Centros de trabajo	23 unidades productivas					
Facturación anual (€)						
ORGANIZACIÓN DE LA GESTIÓN DE PERSONAS						
Dispone de departamento de personal	SI					
Certificados o reconocimientos de igualdad obtenidos	Normas 9001; 14001; 158101 y 158301					
Representación Legal de Trabajadores y Trabajadoras	Mujeres	40	Hombres	2	Total	42

2. Partes suscriptoras del Plan de Igualdad.

La negociación del Plan de Igualdad, he sido llevada a cabo por la Comisión Negociadora de Igualdad, constituida el 05 de julio de 2022.

La Comisión está formada, de manera paritaria, por un lado, por la parte empresarial y por otro lado por la parte social, constituyéndose la parte social, de manera mixta, es decir, por representantes legales de las personas trabajadoras de los centros que cuentan con dicha representación en los términos establecidos en el artículo 5.2 de dicho RD 901/2020, de 13 de octubre, y por otro lado, por miembros de los sindicatos más representativos de nuestro sector, constituida conforme al artículo 5.3, párrafo 1º, de dicho real decreto, en representación de las personas trabajadoras de los centros que no cuenten con aquella representación legal.

Para la designación de las personas que integran la parte social de la comisión negociadora, se ha aplicado la regla de la proporcionalidad a su representatividad.

Además, la comisión sindical se ha conformado en proporción a la representatividad en el sector y garantizando la participación de todos los sindicatos legitimados.

La composición de la Comisión Negociadora del Diagnóstico de Situación, así como del Plan de Igualdad de Fundación Gerón, la conforman las siguientes personas:

- En representación de la Empresa:
 - Daniel Durán González.
 - Miriam Domínguez Ceballos.
 - Noemí Fuentes Barbosa.
 - Cecilia Díaz Oliver.
 - Gema Jiménez Marín.
 - Salvadora Sánchez Espino,
 - Diana Fernández Romero.
 - Antonio Lineros Álvarez.
 - Tomás Castilla Aranda.
 - María Castro Elena.
 - Mercedes Torres Navarro.

- En representación de las personas trabajadoras:
 - En centros con RLPT:
 - Amelia Rodríguez Navarro. UGT
 - Fátima Muñoz Garrido. UGT
 - Miguel Huerta Muñoz. CC.OO
 - Inés Guerrero Rojas. CC.OO
 - María Rosario Gutiérrez Carrión. CC.OO
 - Elena Sánchez Gordillo. CC.OO
 - Alma Tapiador Torres. CSIF
 - Agustina Jiménez Algaba. CSIF
 - Pilar León Ligeró. SAE

 - En centros sin RLPT:
 - Rosario García Ramos. Secretaría de la Mujer y Políticas Sociales. Responsable de Planes de Igualdad. UGT Servicios Públicos.
 - Paula Sáenz Vera. Responsable Sector Dependencia SP Cádiz. CC.OO – ANDALUCIA.

- En calidad de asesora:
 - Silvia Espinosa López. Responsable de Mujeres, Políticas LGTBI+ e Igualdad Área de Negociación Colectiva FSS-CCOO.

3. Ámbito personal, territorial y temporal.

El Plan de Igualdad será de aplicación a todas las personas trabajadoras adscritas a cada uno de los centros de trabajo de Fundación Gerón, así como también a los nuevos que en el futuro pudiera tener en todo el territorio nacional.

El contenido del presente Plan de Igualdad, tiene una vigencia de 4 años, desde la firma del presente documento el 27 de julio de 2023 hasta el 26 de julio de 2027.

Tres meses antes de la fecha de finalización de la vigencia del Plan, las partes se reunirán para constituir la nueva mesa negociadora del siguiente Plan de Igualdad.

4. Informe de diagnóstico.

Atendiendo al cumplimiento de la normativa aplicable y con el objetivo de conocer la situación real de la Fundación en relación con la igualdad de oportunidades y trato entre mujeres y hombres, se ha realizado un análisis exhaustivo y con perspectiva de género, tanto desde el punto de vista cuantitativo, como cualitativo de la situación de los recursos humanos de Fundación Gerón.

Del análisis de dichos datos, han surgido las siguientes conclusiones:

El número total de empleados/as durante 2021 ha sido 1690, 85,62% mujeres y 14,38% hombres.

Hasta ahora la fluctuación de esta cantidad era muy elevada, debido a la alta rotación en el sector, desde la reforma laboral de diciembre de 2021 esperamos que el número de trabajadores/as se estabilice.

Tipo de contrato:

Se observa que las mujeres presentan mucha más PARCIALIDAD respecto a los hombres en la empresa, en todos los tipos de contratos (indefinidos, temporales e interinos), siendo en los indefinidos el tipo de contrato donde la diferencia es mayor, 42,36% en mujeres frente a un 30,45% de hombres a tiempo parcial respecto al total de mujeres y hombres respectivamente

Categorías:

En lo que respecta a DIRECCIÓN, en cantidades totales hay 28 directoras frente a 4 directores, por tanto, existe un equilibrio a nivel directivo entre hombres (1,65%) y mujeres (1,94%).

No obstante, se dan 3 categorías en las que el porcentaje de hombres es muy superior al de las mujeres. Habría que establecer medidas con el fin de igualando los porcentajes.

Turnos:

En relación a los turnos, las mujeres están más sometidas a turnos que los hombres.

El 43.75% de mujeres se encuentra sometido a turnos, frente a un 25.10% de hombres en términos relativos al propio número de mujeres y hombres en plantilla.

En las medidas a implantar en el Plan de Igualdad Fundación Gerón se hará mucho hincapié para revertir esta situación.

Permisos y licencias para la conciliación:

Los permisos por maternidad y paternidad, al ser legalmente obligatorios, se han considerado con las contingencias comunes.

En relación a los hombres, se han solicitado 1 reducción de jornada por guarda legal y 3 acumulaciones de lactancia y 0 excedencias por familiar a cargo

En cuanto a las mujeres, se han solicitado 26 reducciones de jornada por guarda legal, 5 lactancias acumuladas, 19 excedencia por cuidado de familiar, 5 permisos de lactancia acumulada.

Se considera fundamental que el Plan de Igualdad contenga campañas de difusión para que los hombres hagan uso de estos derechos.

Contingencias:

Con motivo del Covid 19, los datos recogidos no reflejan la realidad en cuanto enfermedades y accidentes de trabajo de un año normal. No obstante, les indicamos el número de contingencias totales y desglosadas para trabajar con los datos que se consideran relevantes y tomar las medidas oportunas.

Ceses:

Durante el año 2022 han cesado en la empresa 4 mujeres y 5 hombres.

Procesos de selección, contratación, formación y promoción.

Los procesos de selección se hacen a través de portales de empleo público y privados de acuerdo al procedimiento de selección de personal con perspectiva de género de Fundación Gerón.

En relación al proceso de selección, en referencia al sexo menos representado, lo entendemos en términos relativos, aclarando así el apartado 5.1 del diagnóstico. El sexo menos representado en cada una de las ocasiones que la referimos es en relación al número total de mujeres y hombres respectivamente.

Cada año, se realiza un Plan de Formación Continua que se aprueba por la representación de las personas trabajadoras.

En atención a los indicadores sobre los cursos de formación continua realizados en 2021, sobre la meta a alcanzar del 50%, hemos conseguido un 96,40 %.

Se han impartido un total de 1.108 horas formativas con un total de 1.133 alumnos, de los cuales 95% han sido mujeres, con una media de edad de los participantes de 55 años, y el 70% de la categoría profesional de Auxiliar de Geriatria.

En los sucesivos Planes de Formación que se aprueben, se tendrán en cuenta todas las consideraciones necesarias para que los mismos contengan datos relativos a la formación recibida por mujeres y hombres al igual que otros criterios de diferenciación, con el fin de poder analizar los datos, al igual que las demás variables objetos de estudio, dentro de los compromisos que se adoptaran en el Plan de Igualdad, para la evaluación y el seguimiento de las medidas y valorar el grado de consecución de los objetos propuestos en cada una de ellas.

En lo que se refiere a la provisión de vacantes y promoción profesional y más allá del marco legal que regula el convenio en el artículo 22, Fundación Gerón hace partícipe a los trabajadores y trabajadoras, dando la posibilidad de incluir criterios de baremación a través de la negociación que se lleve a cabo en cada uno de los casos con la RLPT, como por ejemplo en los procesos de formación interna en los que se acuerda con la RLPT los criterios de valoración primando actualmente la antigüedad y titulación.

Todo el personal será tratado con criterios de igualdad en lo que a promociones por mejoras de contrato se refiere, (turnos y porcentajes de jornada). Para lo que Fundación Gerón actuará con total transparencia y dará publicidad a cuantas mejoras de contrato puedan producirse, para que cualquier persona pueda optar a ellas, considerándose únicamente criterios objetivos para la elección de la mejor candidatura, creando también un registro de talento para conocer la disponibilidad de todo el personal.

Clasificación profesional, retribuciones y auditorías retributivas

La clasificación profesional atiende al convenio colectivo, la cual aportamos, al igual que los resultados obtenidos de la valoración de los puestos de trabajo y el registro salarial.

En la valoración de puestos de trabajo ha participado el Dpto. de RRHH y la Dirección General.

Tras el análisis del resultado de la auditoria retributiva no se evidencian desigualdades entre hombres y mujeres, puesto que no hemos identificado áreas en las que sea necesario intervenir desde la perspectiva de género. En concreto:

No hay existencia de retribuciones no sujetas a la regulación colectiva.

No existen negociaciones individuales de retribuciones.

No hay desigualdades de pluses y complementos debidos a la segregación ocupacional.

No existen criterios de promoción que generen desigualdades entre hombres y mujeres.

No se dan diferencias en el acceso a la formación que provoquen desigualdades salariales entre mujeres y hombres.

Condiciones de trabajo.

Tenemos 3 grupos de categorías en los que el porcentaje de hombres es bastante mayor que las mujeres y que serán considerados en las medidas a implantar para evitar desigualdades.

Ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral.

A pesar de que los hombres cada vez más hacen uso de estos permisos todavía es bastante inferior a la de las mujeres, por lo que desde Fundación Gerón en las medidas a implementar una de ellas será la puesta en marcha de campañas de difusión y sensibilización para que los hombres hagan uso de estos derechos.

La empresa se compromete como medida en favor de la conciliación y corresponsabilidad de manera anual, a realizar una encuesta para conocer las necesidades de conciliación del personal, así como también las necesidades que demandan cubrir.

Infrarrepresentación femenina.

Se observan varias categorías donde el sexo femenino está infrarrepresentado.

Prevención del acoso laboral, sexual y por razón de sexo.

Se contemplan protocolo de acoso laboral y protocolo de acoso sexual y por razón de sexo.

Otras materias de análisis.

La empresa se compromete al uso de comunicación incluyente y utilización de lenguaje no sexista.

Se han analizado la web, la fotografía de la empresa y cualquier material visual sin que se aprecien estereotipos de género.

5. Resultados de la Auditoría Retributiva.

La auditoría retributiva, cuyos datos corresponden a 2021, tiene por objeto obtener la información necesaria para comprobar si el sistema

retributivo de la empresa, de manera transversal y completa, cumple con la aplicación efectiva del principio de igualdad entre mujeres y hombres en materia de retribución.

Su vigencia, será la del Plan de Igualdad.

Así mismo, debe permitir definir las necesidades para evitar, corregir y prevenir los obstáculos y dificultades existentes o que pudieran producirse para garantizar la igualdad retributiva.

Se han seguido los criterios metodológicos establecidos en la legislación vigente aplicable (Real Decreto 902/2020 de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres). También hemos utilizando tanto las herramientas facilitadas por el Ministerio de Igualdad para la elaboración de la Valoración de los Puestos de Trabajo, utilizando el análisis de puntos por factor como sistema de valoración y de igual forma también se han extraído los datos de la base de datos de los distintos colectivos y de todos los conceptos retributivos recogidos en el fichero que elabora nuestro programa de Gestión de RRHH para la elaboración del Registro salarial, cumpliendo con lo dispuesto en los artículos 5 y 6 del Real Decreto 902/2020 y atendiendo a la clasificación profesional de la empresa y a nuestro convenio colectivo de aplicación.

Dentro del nuestro Convenio Colectivo, no aparece recogido un Procedimiento de promoción a un puesto mejor que pudiera suponer un incremento salarial para todos nuestros trabajadores y trabajadoras, si en el Artículo 25.- "Cambio de turno" se establece que tendrá preferencia para el cambio de turno, dentro de su categoría, el personal que acredite mayor puntuación, en base al baremo redactado en el anexo IV, así como los trabajadores y trabajadoras que por circunstancias personales deban conciliar su situación laboral con la familiar, en los términos legalmente establecidos.

En Fundación Gerón, tomamos de referencia este artículo así como los baremos que se establece en el anexo IV estableciendo los mismos como criterios para la promoción.

Cada destacar que además de este criterio, la antigüedad es un requisito de promoción.

No existen ningún criterio de promoción que generen desigualdades entre hombre y mujeres.

Nuestro procedimiento de Selección y contratación, no produce diferencias en el acceso a la empresa en relación con la modalidad contratación- empleado/a.

Aun observándose una diferencia porcentual significativa entre mujeres y hombres no se produce una diferencia salarial entre los trabajadores y trabajadoras.

Revisada las diferencias observadas en los conceptos salariales, son debidas a la antigüedad motivada por incorporaciones en la empresa en distintos momentos, no en atención a la temporalidad y parcialidad.

Una vez verificado nuestro sistema de formación, está abierto a toda la plantilla y cuenta con el visto bueno de la RLT.

A pesar de existir una diferencia porcentual entre mujeres y hombres en relación la duración de la jornada, no existe diferencia retributiva a favor de la jornada completa. Al anualizar y aumentar al 100% de jornada, ningún concepto presenta diferencia.

No se dan ninguna de las variables cómo horas extraordinarias, movilidad geográfica y funcional, trabajo a distancia, personas cedidas por una ETT, personal fuera de convenio, modificación sustancias de las condiciones de trabajo ni ERTE.

Aun existiendo una diferencia significativa en cuanto al ejercicio de los derechos de la vida personal, familiar y laboral, no influye en los derechos de promoción profesional y participación en acciones formativas. Sí en cuanto a las retribuciones en lo que al porcentaje de jornada se refiere, en los casos de reducción, manteniendo el resto de derechos salariales en comparación a trabajadores y trabajadoras que no solicitan ningún tipo de permiso.

Existen departamentos en la empresa con claro predominio de hombre o mujeres, siendo las más significativas las de mantenimiento-conductor/a-oficios varios.

Se establecerán las medidas oportunas a seguir en el Plan de Igualdad.

El inicio del proceso de la Fase de elaboración del diagnóstico de situación, con todo lo que conlleva fue anunciado a los RLT en su caso y publicado de igual forma en el Tablón de Anuncios de cada centro poniéndolo en conocimiento de todos los trabajadores/as de la empresa.

El resultado del fichero generado puede arrojar discrepancias en algunos de los conceptos que deberían ser iguales, y se ha llegado a la conclusión de que la razón, tras su estudio, es que estas circunstancias son, principalmente las situaciones de incapacidad temporal no así con las reducciones de jornada por cualquier motivo, ya que éstas se elevan al 100% y al período completo para que sea posible su comparación.

En el estudio realizado de las cantidades realmente percibidas agrupadas en su totalidad (salario, conceptos salariales y extrasalariales), se ha atendido al criterio de diferenciación por sexos, según la categoría profesional y en puestos de igual valor, analizando cuando la media aritmética o la mediana de las retribuciones totales superen al menos un 10%.

Una vez analizados los datos, no se evidencian de forma general desigualdades en las retribuciones entre mujeres y hombres (+/-25%), por lo que se garantiza el principio de igual retribución por trabajos, no sólo

iguales, sino de igual valor, marcando este principio la base de la fijación de nuestra política retributiva.

A excepción de una diferencia en la categoría coordinadora/o. La explicación es que a nivel de puestos tipo aparece coordinación, pero a nivel de recibo salarial, un hombre es adjunto de coordinación.

En Fundación Gerón no existen retribuciones no sujetas a la regulación colectiva, al igual que tampoco existen beneficios salariales sujetos a criterios subjetivos.

No es necesario establecer, actualmente un Plan de Actuación para la corrección de las desigualdades retributivas, no obstante, respecto a las medidas que se recogen en el Plan, dentro del área de actuación de clasificación profesional, retribuciones y cualificación, se ha diseñado una medida cuya vigencia será todo la del Plan para mantener un sistema salarial que garantice en todo momento la transparencia, objetividad y equidad bajo el principio de no discriminación por razón de sexo cumpliendo íntegramente lo recogido en el convenio colectivo de aplicación en cuanto a clasificación profesional y retribuciones.

Para ello se procederá a consultar y actualizar la valoración de los puestos de trabajo para seguir manteniendo el principio de igualdad retributiva para puestos de igual valor y actualizando las tablas salariales y en consecuencia revalorizando de los puestos de trabajo cuando así lo establezca el convenio colectivo.

6. Objetivos del Plan de Igualdad.

- Objetivos generales:

1. Integrar aún más la perspectiva de género en la gestión de la organización de manera transversal para que todas las mujeres y hombres que forman parte de nuestra organización posean las mismas oportunidades, garantizando la ausencia de cualquier tipo de discriminación ya sea directa o indirecta y que tengan una igualdad real y efectiva de trato en el acceso al empleo, en la formación, en la promoción, en las retribuciones salariales y en las condiciones de trabajo, visibilizando, analizando e interviniendo para eliminar las desigualdades.

2. Garantizar la ausencia de discriminación por razón de sexo ya sea directa o indirecta, especialmente las derivadas de la maternidad, paternidad, la asunción de obligaciones familiares, el estado civil y las condiciones laborales.

3. Sensibilización y prevención del Acoso sexual y/o por razón de sexo y la violencia de género en el ámbito laboral.

-Objetivos específicos:

1. Visibilizar el compromiso con la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres.
2. Presencia más equilibrada de mujeres y hombres en todos los niveles de la empresa.
3. Garantizar la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en los procesos de selección y formación interna.
4. Dotar de importancia la formación en igualdad.
5. Integrar las políticas de igualdad llevadas a cabo por la empresa.
6. Garantizar la igualdad de oportunidades en los procesos de promoción.
7. Mantener un sistema salarial transparente, objetivo y equitativo garantizando tanto el principio de no discriminación por razón de sexo y el principio de igualdad retributiva en los puestos de igual valor.
8. Mejorar la calidad contractual de mujeres y hombres con la mejora de los turnos de trabajo.
9. Mejorar el equilibrio en el porcentaje de trabajadoras y trabajadores con contratos a tiempo completo.
10. Mejorar el equilibrio en el porcentaje de trabajadoras y trabajadoras con deseados.
11. Potenciar la conciliación de la vida personal, familiar y laboral avanzando en la corresponsabilidad incidiendo en los hombres.
12. Garantizar la igualdad de oportunidades en condiciones de idoneidad en el acceso a la formación y en el desarrollo de la carrera profesional en categorías con infrarrepresentación femenina.
13. Prevenir y erradicar el acoso sexual y por razón de sexo y violencia sexual.
14. Informar a la Comisión de Igualdad a través de un informe anual de las diferentes actuaciones de activación del Protocolo de Acoso.
15. Actuar ante el acoso formando en acoso laboral y por razón de sexo y violencia sexual, a la Comisión Instructora para consolidar su capacitación ante los casos de activación del Protocolo.
16. Inclusión del acoso sexual y por razón de sexo como riesgo psicosocial.
17. Garantizar que cualquier mujer trabajadora, víctima de violencia de género puede ejercer sus derechos recogidos en la Ley.
18. Garantizar a las trabajadoras que son víctimas de violencia de género, su derecho preferente a ocupar un puesto vacante en otra localidad, atendiendo solicitudes de traslado.

7. Medidas de Igualdad.

7.1 Cuadro resumen de medidas por áreas y objetivos.

Tabla resumen de medidas por áreas y objetivos			
	Área de actuación	Objetivos específicos	Medidas
Área 1: selección, contratación, formación y promoción	Comunicación y publicidad	Visibilizar nuestro compromiso con la igualdad	0. Difundir el plan de igualdad y las medidas a implementar contenidas en el mismo.
	Selección y contratación	Presencia equilibrada de mujeres y hombres en todos los niveles de la empresa	1. Priorizar la selección del sexo menos representado en cada categoría
		Garantizar la igualdad de oportunidades en los procesos de selección y promoción interna	2. Procedimiento para una selección no sexista mejorando y aplicando nuestro protocolo de selección de personal y para la promoción interna.
		Garantizar la igualdad de oportunidades en los procesos de selección y promoción interna	3. Incorporar en la publicación de procesos de selección el compromiso con la igualdad de oportunidades
		Dotar de importancia la formación en igualdad	4. Inclusión en las ofertas de empleo la valoración en formación en igualdad.

	Formación	Garantizar la igualdad de oportunidades en los procesos de selección	5. Formación en igualdad de género en procesos de selección
		Integrar las políticas de igualdad llevadas a cabo en la empresa	6. Campañas de información a los centros

Tabla resumen de medias por áreas y objetivos			
	Área de actuación	Objetivos específicos	Medidas
Área 1: selección, contratación, formación y promoción	Promoción	Garantizar la igualdad de oportunidades en los procesos de promoción	7. Formación específica
		Igualdad de oportunidades para la promoción	8. Ofrecer a las mujeres de la empresa las oportunidades de promoción y crear un registro de talento para conocer la disponibilidad del personal

<p>Área: 2. Clasificación profesional, retribuciones y auditorías retributivas</p>	<p>Clasificación profesional, retribuciones y cualificación profesional</p>	<p>Mantener un sistema salarial que garantice en todo momento la transparencia, objetividad y equidad bajo el principio de no discriminación por razón de sexo cumpliendo íntegramente lo recogido en el convenio colectivo de aplicación en cuanto a clasificación profesional y retribuciones.</p>	<p>9. Garantizar el principio de igualdad retributiva para puestos de igual valor y el de no discriminación por razón de sexo</p>
<p>Área 3: condiciones de trabajo</p>	<p>Condiciones de trabajo</p>	<p>Mejorar los turnos de trabajo</p>	<p>10. Estudio de propuestas de mejora de los cuadrantes de trabajo para favorecer la conciliación</p>
		<p>Mejorar el equilibrio del porcentaje de trabajadores y trabajadoras con contratos a tiempo completo</p>	<p>11. Establecer criterios objetivos como la antigüedad para ofrecer las vacantes a tiempo completo a aquellas mujeres que ya trabajen en la empresa a tiempo parcial en las modalidades de contratos de categorías infrarrepresentadas</p>
		<p>Equilibrar el porcentaje de trabajadores y trabajadoras con turnos deseados</p>	<p>12. Establecer criterios objetivos como la antigüedad para ofrecer las vacantes de turnos deseados</p>

Tabla resumen de medias por áreas y objetivos			
	Área de actuación	Objetivos específicos	Medidas
Área 4: ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y profesional		Potenciar la conciliación de la vida personal, familiar y laboral avanzando en la corresponsabilidad incidiendo en los hombres	13. Llevar a cabo charlas de información y sensibilización en materia de corresponsabilidad
	Derechos de la vida profesional, familiar y personal	Potenciar la conciliación de la vida personal, familiar y laboral avanzando en la corresponsabilidad	14. La empresa estudiará mejoras a lo estrictamente legal en el caso de que alguna persona trabajadora lo proponga
Área 5: infrarrepresentación femenina	Infrarrepresentación femenina	Garantizar la igualdad de oportunidades en condiciones de idoneidad en el acceso, la formación y el desarrollo de la carrera profesional	15. Implementación de políticas que favorezcan la contratación durante toda la relación laboral en categorías con infrarrepresentación femenina
Área 6: prevención del acoso laboral y por razón de sexo	Acoso laboral y por razón de sexo	Prevenir y erradicar el acoso sexual y por razón de sexo y la violencia sexual	16. Aplicación del protocolo de acoso sexual y por razón de sexo y violencia sexual

	Acoso laboral y por razón de sexo	Prevenir y erradicar el acoso sexual y por razón de sexo y la violencia sexual	17. Formación en prevención del acoso sexual y por razón de sexo y violencia sexual
	Acoso laboral y por razón de sexo	Informar a la comisión de igualdad en materia de acoso laboral y por razón de sexo y violencia sexual	18. Realización de un informe anual en materia de atención a situaciones acoso sexual y por razón de sexo

	Área de actuación	Objetivos específicos	Medidas
Área 6: prevención del acoso sexual y por razón de sexo	Acoso laboral y por razón de sexo	Actuar ante el acoso sexual y por razón de sexo y la violencia sexual	19. Formación específica en acoso sexual y por razón de sexo y violencia sexual

	Acoso laboral y por razón de sexo	Actuar ante el acoso sexual y por razón de sexo y violencia sexual	20. Inclusión acoso sexual y por razón de sexo y la violencia sexual como riesgo en la evaluación
Área 7: otras materias de análisis	Violencia de género	Garantizar que cualquier trabajadora que sea víctima de violencia de género pueda ejercer los derechos recogidos en la ley orgánica 1/2004 y estatuto de los trabajadores	21. Creación de un protocolo de víctima de violencia de género que recoja la posibilidad de la reorganización del tiempo de trabajo
	Violencia de género	Atender solicitudes de traslado a víctimas de violencia de género	22. Creación de un protocolo de víctima de violencia de género que recoja la posibilidad traslado de centro de trabajo

7.2 Fichas de medidas.

Área: 0. Comunicación y publicidad	
Área de actuación	Comunicación y publicidad
Medida	Difusión y publicidad del plan de igualdad
Objetivos que persigue	Visibilizar el compromiso con la igualdad

Descripción detallada de la medida	Difundir el plan de igualdad y las medidas a implementar contenidas en el mismo a través de los medios informáticos de los que dispone la empresa y publicarlo en la web corporativa
Personas destinatarias	Toda la plantilla
Cronograma de implantación	De forma inmediata una vez registrado y publicado el plan de igualdad
Responsable	Director de RRHH
Recursos asociados	Recursos humanos: director de RRHH y responsables de los centros. Recursos materiales: sistema informático y de gestión de residencias "siland 1 y 2".
Indicadores de seguimiento	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Verificación de los envíos realizados. ➤ Publicación en la web. ➤ Verificar los envíos a las nuevas incorporaciones (inclusión en los contratos de la publicación en la web).

Área: 1. Selección, contratación, formación y promoción profesional

Área de actuación	Selección y contratación
-------------------	--------------------------

Medida	1. Priorizar la selección del sexo menos representado en cada categoría
Objetivos que persigue	Presencia equilibrada de mujeres y hombres en todos los niveles de la empresa
Descripción detallada de la medida	Establecer el principio general en los procesos de selección y contratación de que, en condiciones equivalentes de idoneidad, accederá al puesto la persona del sexo menos representado en el área y puesto de trabajo. Teniendo en cuenta las proporciones de representación global de hombres y mujeres.
Personas destinatarias	Candidatas y candidatos
Cronograma de implantación	Tres meses a partir de la publicación del plan de igualdad.
Responsable	Director de RRHH
Recursos asociados	Recursos humanos: personas responsables de realizar los procesos de selección.
Indicadores de seguimiento	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Verificación de la inclusión de la cláusula de preferencia en el procedimiento de selección. ➤ Número total de procesos de selección realizados semestralmente. ➤ Número y porcentaje desagregados por sexo y categorías de personas efectivamente incorporadas semestralmente.

Área: 1. Selección, contratación, formación y promoción profesional

Área de actuación

Selección y contratación

Medida	2. Procedimiento para una selección no sexista mejorando y ampliando nuestro protocolo de selección de personal y para la promoción interna.
Objetivos que persigue	Garantizar la igualdad de oportunidades en los procesos de selección y promoción interna.
Descripción detallada de la medida	Evitar sesgos inconscientes manifestados a través de determinadas preguntas de carácter personal no relevantes para el puesto de trabajo, elaborando un listado de preguntas no aceptadas por la empresas en las entrevistas y un guion de con criterios de selección objetivos negociados con la comisión de igualdad.
Personas destinatarias	Personal responsable de los procesos de selección
Cronograma de implantación	Tres meses a partir de la publicación del plan de igualdad.
Responsable	Director de RRHH
Recursos asociados	Recursos humanos: personas responsables de realizar los procesos de selección.
Indicadores de seguimiento	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Se incluirá tanto las preguntas no aceptadas como el guion en el protocolo de selección, como registro incluido en el manual de calidad

Area: 1. Selección, contratación, formación y promoción profesional

Área de actuación	Selección y contratación
-------------------	--------------------------

Medida	3. Incorporar en la publicación de procesos de selección el compromiso con la igualdad de oportunidades.
Objetivos que persigue	Garantizar la igualdad de oportunidades en los procesos de selección y promoción interna.
Descripción detallada de la medida	Se incluirá en la descripción de la empresa el compromiso de absoluta igualdad de oportunidades para todos los procesos de selección.
Personas destinatarias	Personal responsable de los procesos de selección
Cronograma de implantación	Tres meses a partir de la publicación del plan de igualdad.
Responsable	Director de RRHH
Recursos asociados	Recursos humanos: personas responsables de realizar los procesos de selección.
Indicadores de seguimiento	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Verificación de manera periódica de que en las Ofertas de Empleo incluyan el compromiso de la empresa con la igualdad

Área: 1. Selección, contratación, formación y promoción profesional

Área de actuación	Selección y contratación
-------------------	--------------------------

Medida	4. Inclusión en las ofertas de empleo la valoración en formación en igualdad.
Objetivos que persigue	Dotar de importancia la formación en igualdad
Descripción detallada de la medida	En las ofertas de empleo se indicará la valoración positiva de formación en igualdad
Personas destinatarias	Todas las personas que presenten candidaturas a ofertas vacantes
Cronograma de implantación	Toda la vigencia del plan de igualdad
Responsable	Personal responsable de los procesos de selección
Recursos asociados	Recursos humanos: personas responsables de realizar los procesos de selección.
Indicadores de seguimiento	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Número de ofertas publicadas. ➤ Número de ofertas con esta especificación.

Área: 1. Selección, contratación, formación y promoción profesional

Área de actuación	Formación
-------------------	-----------

Medida	5. Formación en igualdad de género en procesos de selección
Objetivos que persigue	Garantizar la igualdad de oportunidades en los procesos de selección
Descripción detallada de la medida	Dotar de formación nivel media en materia de igualdad de género a las personas responsables de la selección de personal con un contenido más complejo que las charlas transversales al resto de la plantilla.
Personas destinatarias	Personal responsable de los procesos de selección
Cronograma de implantación	12 meses a partir de la publicación del plan de igualdad.
Responsable	Técnico de RRHH e Igualdad
Recursos asociados	Recursos humanos Técnico de RRHH e Igualdad
Indicadores de seguimiento	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Número de horas de formación desagregado por sexo, contenido mínimo de la formación y número de personas que lo han recibido.

Área: 1. Selección, contratación, formación y promoción profesional

Área de actuación	Formación
-------------------	-----------

Medida	6. Campañas de información a los centros
Objetivos que persigue	Integrar las políticas de igualdad llevadas a cabo en la empresa
Descripción detallada de la medida	Realización de campañas de difusión de las políticas de igualdad llevadas a cabo por la empresa para integrar las mismas, en las relaciones laborales y en todos los ámbitos de la empresa, haciendo partícipes a todos nuestros trabajadores/as de la gran responsabilidad que tanto la empresa como los propios trabajadores/as tenemos en esta materia.
Personas destinatarias	Toda la plantilla
Cronograma de implantación	A lo largo de toda la vigencia del plan de igualdad
Responsable	Técnico de RRHH e Igualdad
Recursos asociados	Recursos humanos: Técnico de RRHH e Igualdad
Indicadores de seguimiento	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Registro de charlas y contenidos.

Área: 1. Selección, contratación, formación y promoción profesional

Área de actuación

Promoción

Medida	7. Formación específica
Objetivos que persigue	Garantizar la igualdad de oportunidades en los procesos de promoción
Descripción detallada de la medida	Dotar a las trabajadoras de formación específica para aquellas categorías donde la mujer está infrarrepresentadas (siempre teniendo en cuenta el índice global de representación), para facilitar su promoción y movilidad hacia esas categorías.
Personas destinatarias	Toda la plantilla
Cronograma de implantación	Toda la vigencia del plan de igualdad
Responsable	Técnico de RRHH e Igualdad
Recursos asociados	Recursos humanos Técnico de RRHH e Igualdad Recursos materiales: dotación presupuestaria dentro del plan de formación según demanda.
Indicadores de seguimiento	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Verificación en el registro de formación del número de personas que han recibido esta formación.

Área: 1. Selección, contratación, formación y promoción profesional

Área de actuación	Promoción
Medida	8. Ofrecer a las mujeres de la empresa las oportunidades de promoción y crear un registro de talento para conocer la disponibilidad de todo el personal.
Objetivos que persigue	Igualdad de oportunidades para la promoción
Descripción detallada de la medida	En condiciones de idoneidad, priorizar a las mujeres para promocionar tanto en porcentajes de jornada, como puesto ocupado y cómo lugar de trabajo.
Personas destinatarias	Toda la plantilla
Cronograma de implantación	Toda la vigencia del plan de igualdad
Responsable	Los responsables de los procesos de selección
Recursos asociados	Recursos humanos: Dirección de RRHH
Indicadores de seguimiento	➤ Número de mujeres promocionadas.

Área: 2. Clasificación profesional, retribuciones y auditorías retributivas

Área de actuación	Clasificación profesional, retribuciones y cualificación profesional
Medida	9. Garantizar el principio de igualdad retributiva para puestos de igual valor y el principio de no discriminación por razón de sexo
Objetivos que persigue	Mantener un sistema salarial que garantice en todo momento la transparencia, objetividad y equidad bajo el principio de no discriminación por razón de sexo cumpliendo íntegramente lo recogido en el convenio colectivo de aplicación en cuanto a clasificación profesional y retribuciones.
Descripción detallada de la medida	Consultar y actualizar la valoración de los puestos de trabajo para seguir manteniendo el principio de igualdad retributiva para puestos de igual valor. Actualización de tablas salariales y en consecuencia revalorización de los puestos de trabajo cuando así lo establezca el convenio colectivo.
Personas destinatarias	Toda la plantilla
Cronograma de implantación	Toda la vigencia del plan de igualdad
Responsable	Dirección de recursos humanos.
Recursos asociados	Recursos humanos: Dirección de RRHH
Indicadores de seguimiento	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Verificación del estudio de valoración de los puestos de trabajo. ➤ Elaboración de informes retributivos anuales. ➤ Entrega de los registros retributivos en el primer trimestre de cada año.

Área: 3. Condiciones de trabajo

Área de actuación	Condiciones de trabajo
Medida	10. Estudio de propuestas de mejora de los cuadrantes de trabajo para favorecer la conciliación
Objetivos que persigue	Mejorar los turnos de trabajo.
Descripción detallada de la medida	La empresa se compromete a estudiar cuantas propuestas de mejora de cuadrantes le lleguen a través de la dirección de cada centro, por parte de los trabajadores.
Personas destinatarias	Toda la plantilla
Cronograma de implantación	Toda la vigencia del plan de igualdad
Responsable	Dirección de los centros
Recursos asociados	Recursos humanos: departamento de centros
Indicadores de seguimiento	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Número de propuestas estudiadas. ➤ Número de propuestas aceptadas. ➤ Justificación y argumentación de las propuestas no aceptadas. ➤ Realización de encuestas para conocer las prioridades individuales de turnos fijos (M,T,N), rotatorios y % de jornada

Área: 3. Condiciones de trabajo

Área de actuación	Condiciones de trabajo
Medida	11. Establecer criterios objetivos como la antigüedad y otros criterios objetivos negociados en el seno de la comisión de igualdad para ofrecer las vacantes a tiempo completo a aquellas mujeres que ya trabajen en la empresa a tiempo parcial.
Objetivos que persigue	Mejorar el equilibrio del porcentaje de trabajadores y trabajadoras con contratos a tiempo completo.
Descripción detallada de la medida	La empresa ofrecerá vacantes a tiempo completo a aquellas personas que trabajan a tiempo parcial siempre y cuando no entren en confrontación con otros acuerdos o indicaciones de convenio. Con ello se pretende que las mujeres tengan mejores condiciones laborales.
Personas destinatarias	Trabajadoras a tiempo parcial
Cronograma de implantación	Toda la vigencia del plan de igualdad
Responsable	Dirección de los centros
Recursos asociados	Recursos humanos: dirección de los centros
Indicadores de seguimiento	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Número de personas desagregadas por sexo en jornada a tiempo completo y a tiempo parcial. ➤ Número de personas desagregadas por sexo que han visto aumentada su jornada.

Área: 3. Condiciones de trabajo	
Área de actuación	Condiciones de trabajo
Medida	12. Establecer criterios objetivos como la antigüedad para ofrecer las vacantes de turnos deseados.
Objetivos que persigue	Equilibrar el porcentaje de trabajadores y trabajadoras con turnos deseados.
Descripción detallada de la medida	La empresa ofrecerá vacantes de turnos fijos a aquellas trabajadoras que trabajan a turnos rotatorios siempre y cuando no entren en confrontación con otros acuerdos o indicaciones de convenio
Personas destinatarias	Trabajadoras con turnos rotatorios
Cronograma de implantación	Toda la vigencia del plan de igualdad
Responsable	Dirección de los centros
Recursos asociados	Recursos humanos: dirección de los centros
Indicadores de seguimiento	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Número de personas desagregadas por sexo con turnos rotatorios y con turnos fijos. ➤ Número de personas desagregadas por sexo que han pasado de turnos rotatorios a turnos fijos.

Área: 4. Ejercicio corresponsable de los derechos de la vida laboral, familiar y personal	
Área de actuación	Derechos de la vida profesional, familiar y personal
Medida	13.Llevar a cabo charlas de información y sensibilización en materia de corresponsabilidad
Objetivos que persigue	Potenciar la conciliación de la vida personal, familiar y laboral avanzando en la corresponsabilidad incidiendo en los hombres
Descripción detallada de la medida	Para fomentar la igualdad en responsabilidades domésticas y familiares, la empresa llevará a cabo acciones de sensibilización mediante charlas específicas y la difusión entre la plantilla de las medidas legales establecidas
Personas destinatarias	Toda la plantilla
Cronograma de implantación	En el primer semestre desde la aprobación del plan. Una vez al año.
Responsable	Dirección de los centros
Recursos asociados	Recursos humanos: direccion de los centros
Indicadores de seguimiento	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Tipos de medidas diseñadas para promover la corresponsabilidad. ➤ Encuestas anuales ➤ Impacto de la medida en la plantilla

Área: 4. Ejercicio corresponsable de los derechos de la vida laboral, familiar y personal	
Área de actuación	Derechos de la vida profesional, familiar y personal
Medida	14.La empresa estudiará mejoras a lo estrictamente legal en el caso de que alguna persona trabajadora lo proponga
Objetivos que persigue	Potenciar la conciliación de la vida personal, familiar y laboral avanzando en la corresponsabilidad
Descripción detallada de la medida	Se aceptarán por parte de la empresa las solicitudes de mejora cuando las características de los centros lo permitan. Lactancia acumulada, flexibilización del horario de entrada y salida, ampliación de la reserva de puesto en caso de excedencia por cuidado de familiares, posibilidades de formación en situaciones de alta asimiladas, permisos y fraccionamiento de vacaciones para personas con menores con diversidad funcional a su cargo, cambios de centros.
Personas destinatarias	Toda la plantilla
Cronograma de implantación	Durante toda la vigencia del plan de igualdad
Responsable	Departamento de centros
Recursos asociados	Recursos humanos: dirección de los centros
Indicadores de seguimiento	➤ Solicitudes estudiadas y solicitudes aceptadas.

Área: 5. Infrarrepresentación femenina	
Área de actuación	Infrarrepresentación femenina
Medida	15. Implementación de políticas que favorezcan la contratación durante toda la relación laboral en categorías con infrarrepresentación femenina
Objetivos que persigue	Garantizar la igualdad de oportunidades en condiciones de idoneidad en el acceso, la formación y el desarrollo de la carrera profesional en categorías con infrarrepresentación femenina.
Descripción detallada de la medida	En los procesos de selección y promoción ante dos candidaturas de distinto sexo, se optará por la candidatura femenina en aquellas categorías infrarrepresentadas
Personas destinatarias	Trabajadoras y candidatas de las categorías infrarrepresentadas
Cronograma de implantación	Durante toda la vigencia del plan de igualdad
Responsable	Responsables de los procesos de selección y dirección de RRHH
Recursos asociados	Recursos humanos: dirección de los centros y director de RRHH

Indicadores de seguimiento	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Número de procesos de selección realizados. ➤ Número de mujeres contratadas.
----------------------------	---

Área: 6. Prevención del acoso sexual y por razón de sexo

Área de actuación	Acoso sexual y por razón de sexo
Medida	16. Aplicación del protocolo de acoso sexual y por razón de sexo y violencia sexual
Objetivos que persigue	Prevenir y erradicar el acoso sexual y por razón de sexo y violencia sexual.
Descripción detallada de la medida	Divulgar un protocolo de acoso por razón de sexo ante situaciones de acoso laboral, negociado con la RLT.
Personas destinatarias	Toda la plantilla
Cronograma de implantación	Durante toda la vigencia del plan de igualdad
Responsable	Comisión instructora
Recursos asociados	Recursos humanos: Dirección de RRHH Recursos materiales: medios digitales necesarios para la revisión y difusión del documento
Indicadores de seguimiento	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Verificar la divulgación del Protocolo.

Área: 6. Prevención del acoso sexual y por razón de sexo

Área de actuación	Acoso sexual y por razón de sexo
Medida	17. Formación en prevención del acoso sexual y por razón de sexo y violencia sexual.

Objetivos que persigue	Prevenir y erradicar el acoso sexual y por razón de sexo y violencia sexual.
Descripción detallada de la medida	Actualizar el contenido de la formación en PRL incluyendo la prevención del acoso sexual y por razón de sexo y violencia sexual.
Personas destinatarias	Toda la plantilla
Cronograma de implantación	Durante toda la vigencia del plan de igualdad
Responsable	Técnicos de PRL
Recursos asociados	Recursos humanos: Técnicos de PRL Recursos materiales: medios digitales necesarios para la realización de la formación
Indicadores de seguimiento	➤ Nº de formaciones realizadas por centros.

Área: 6. Prevención del acoso sexual y por razón de sexo

Área de actuación	Acoso sexual y por razón de sexo
Medida	18. Realización de informe anual en materia de atención a situaciones acoso sexual y por razón de sexo y violencia sexual.
Objetivos que persigue	Informar a la comisión de igualdad en materia de acoso laboral y por razón de sexo y violencia sexual.
Descripción detallada de la medida	Elaboración de un informe de las diferentes actuaciones llevadas a cabo por activación del protocolo de acoso
Personas destinatarias	Comisión de Igualdad
Cronograma de implantación	Durante toda la vigencia del plan de igualdad
Responsable	Técnico de RRHH e Igualdad
Recursos	Recursos humanos: Técnico de RRHH e Igualdad

asociados	
Indicadores de seguimiento	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Nº de actuaciones ➤ Tipo de intervención y resolución realizada.

Área: 6. Prevención del acoso sexual y por razón de sexo

Área de actuación	Acoso sexual y por razón de sexo
Medida	19. Formación específica en acoso sexual y por razón de sexo y violencia sexual.
Objetivos que persigue	Actuar ante el acoso sexual y por razón de sexo y la violencia sexual.
Descripción detallada de la medida	Formar en acoso sexual y por razón de sexo, así como sobre el protocolo de acosos para su capacitación y seguimiento y actuación de los casos de acoso a los miembros de la comisión instructora
Personas destinatarias	Comisión instructora
Cronograma de implantación	Primer semestre desde la firma y publicación del plan de igualdad
Responsable	Dirección de RRHH
Recursos asociados	Recursos materiales: recursos económicos necesarios para la realización de la formación
Indicadores de seguimiento	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Verificación del nº de personas formadas.

Área: 6. Prevención del acoso sexual y por razón de sexo

Área de actuación	Acoso sexual y por razón de sexo
Medida	20. Inclusión del acoso sexual y por razón de

	sexo y violencia sexual como riesgo en la evaluación
Objetivos que persigue	Actuar ante el acoso sexual y por razón de sexo y violencia sexual.
Descripción detallada de la medida	Incluir en la evaluación el acoso sexual y por razón de sexo como riesgo psicosocial en todos los puestos
Personas destinatarias	Toda la plantilla
Cronograma de implantación	Ultimo trimestre del 2023
Responsable	Técnico de Prevención
Recursos asociados	Recursos humanos: Técnico de Prevención
Indicadores de seguimiento	➤ Verificación en la evaluación de riesgos.

Área: 7. Otras materias de análisis

Área de actuación	Violencia de género
Medida	21. Creación de un protocolo de víctima de violencia de género.
Objetivos que persigue	Atender solicitudes de reordenación de tiempos de trabajo a víctimas de violencia de género
Descripción detallada de la medida	Las trabajadoras víctimas de violencia de género podrán solicitar la reordenación del tiempo de trabajo mediante la adaptación del horario
Personas destinatarias	Víctima de violencia de género
Cronograma de implantación	6 meses desde la firma del Plan de Igualdad
Responsable	Responsables de la dirección de los centros

Recursos asociados	Recursos humanos: dirección de los centros
Indicadores de seguimiento	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Verificación del nº de solicitudes de cambios solicitados. ➤ Verificación de las adaptaciones llevadas a cabo.

Area: 7. Otras materias de análisis

Área de actuación	Violencia de género
Medida	22. Creación de un protocolo de víctima de violencia de género
Objetivos que persigue	Atender solicitudes de traslado a víctimas de violencia de género
Descripción detallada de la medida	Las trabajadoras víctima de violencia de género tendrán derecho preferente a ocupar puesto vacante en localidad distinta a la de su centro habitual.
Personas destinatarias	Víctima de violencia de género
Cronograma de implantación	6 meses desde la firma del Plan de Igualdad
Responsable	Dirección de RRHH
Recursos asociados	Recursos humanos: dirección de recursos humanos.
Indicadores de seguimiento	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Verificación del nº de solicitudes de cambios de centros solicitados. ➤ Verificación de cambios de centros llevadas a cabo.

8. Seguimiento y evaluación.

Tal como aparece recogido en el Real Decreto Ley 6/2019 de 1 de marzo, en su art. 1, que modifica el art. 46 de la Ley 3/2007, de 22 de marzo, las empresas están obligadas a hacer un seguimiento y evaluación de los Planes de Igualdad.

El seguimiento durante todo el desarrollo del Plan de Igualdad permitirá comprobar el grado de consecución de los objetivos propuestos para cada medida.

La evaluación del Plan de Igualdad permitirá la revisión de las prácticas en función de su resultado para la consecución de los objetivos del Plan.

Para ello queda constituida una Comisión de Seguimiento, cómo órgano de control y vigilancia, cuya composición paritaria, es acordada por las personas firmantes del Plan de Igualdad.

En representación de la empresa por:

Daniel Duran González, Director de Recursos Humanos.

Miriam Domínguez Ceballos, Técnica de Recursos Humanos.

Diana Fernández Romero, Técnica de Prevención de Riesgos Laborales.

Noemí Fuentes Barbosa, Directora de Administración.

Gema Jiménez Marín, Directora de Compras.

Antonio Lineros Álvarez, Coordinador de Centros.

María Castro Elena, Técnica de Jurídico.

Tomás Castilla Aranda, Director Informático.

Cecilia Díaz Oliver, Directora de Calidad.

Mercedes Torres Navarro, Coordinadora.

Salvadora Sánchez Espino, Coordinadora de Centros.

En representación de trabajadoras y trabajadores por:

En Centros sin RLPT:

Rosario García Ramos, Secretaría de la Mujer y Políticas Sociales. Responsable de Planes de Igualdad. UGT Servicios Públicos (Sindicato más representativo).

Paula Sáenz Vera, Federación de Sanidad y Sectores Sociosanitarios. CCOO-ANDALUCÍA (Sindicato más representativo).

En Centros con RLPT:

Amelia Rodríguez, Residencia María Zayas, RLPT de UGT

Fátima Muñoz Garrido, Residencia María Zayas, RLPT de UGT

Miguel Huerta Muñoz, Residencia San Juan de Dios (Cádiz), RLPT de CCOO.

Inés Guerrero Rojas, Residencia Tarifa, RLPT de CCOO.

María Rosario Gutiérrez Carrión, Residencia de Personas Mayores de Alconchel, RLPT de CCOO.

Elena Sánchez Gordillo, Residencia de Personas Mayores de Alconchel, RLPT de CCOO.

Alma Tapiador Torres, Residencia de asistidos de Archidona, RLPT de CSIF.

Agustina Jiménez Algaba, SAD Mairena, RLPT de CSIF.

Pilar León Ligerero, Residencia de Ceuta, RLPT de SAE.

Y en calidad de Asesora:

Silvia Espinosa López, Responsable de Mujeres, Políticas LGTBI+ e Igualdad Área de Negociación Colectiva FSS-CCOO.

Las personas que conforman la Comisión de Seguimiento del Plan de Igualdad, cuyo Presidente es Daniel Durán González y Secretaria Miriam Domínguez Ceballos, siendo el resto de las personas integrantes, vocales, tendrá como principal función la verificación del cumplimiento de las medidas previstas y la consecución de los objetivos marcados.

Las funciones de la Comisión de Seguimiento del Plan de Igualdad son:

- Supervisión de la ejecución del Plan de Igualdad.
- Recopilación e interpretación de indicadores.
- Valoración del impacto de las acciones implantadas.
- Mantenimiento de reuniones a petición de cualquiera de las partes.
- Recoger y proponer todo tipo de sugerencias a fin de analizarlas y poner mejoras.

➤ Seguimiento:

La Comisión de Seguimiento, se reunirá de manera periódica conforme a lo previsto en el art. 9.6 del RD 901/2020, acordando la celebración de reuniones semestrales con la finalidad de hacer el seguimiento de las medidas implementadas analizando los indicadores de medición en base al cronograma de actuaciones previsto.

Se realizarán informes anuales donde se recogerán las medidas que se van implantando, así como su impacto y se harán llegar a la Comisión de Igualdad.

➤ Evaluación:

La Comisión de Seguimiento realizará al menos una evaluación intermedia y otra al final del Plan.

Para ello, se aportarán de nuevo los datos del diagnóstico actualizados junto con los informes de seguimiento realizados a lo largo de toda la vigencia del Plan, para ver si las medidas implementadas, han derivado en unos resultados positivos y por consiguiente en la consecución de los objetivos marcados en el Plan de Igualdad.

El Plan de Igualdad se revisará cuando concurren algunas de las circunstancias que se describen en el art. 9 "Vigencia, seguimiento, evaluación y revisión" del RD 901/2020.

9. Procedimiento de modificación.

Todo lo dispuesto en este documento, podrá ser modificado por decisión de la Comisión de Igualdad, por acuerdos en sus reuniones semestrales de seguimiento o en la reunión intermedia de evaluación en caso de, tal como recoge el art. 9.2 del RD 901/2020:

a) Cuando deba hacerse como consecuencia de los resultados del seguimiento y evaluación previstos.

b) Cuando se ponga de manifiesto su falta de adecuación a los requisitos legales y reglamentarios o su insuficiencia como resultado de la actuación de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social.

c) En los supuestos de fusión, absorción, transmisión o modificación del estatus jurídico de la empresa.

d) Ante cualquier incidencia que modifique de manera sustancial la plantilla de la empresa, sus métodos de trabajo, organización o sistemas retributivos, incluidas las inaplicaciones de convenio y las modificaciones sustanciales de condiciones de trabajo o las situaciones analizadas en el diagnóstico de situación que haya servido de base para su elaboración.

e) Cuando una resolución judicial condene a la empresa por discriminación directa o indirecta por razón de sexo o cuando determine la falta de adecuación del plan de igualdad a los requisitos legales o reglamentarios.

De igual forma, el Plan de Igualdad, también podrá ser modificado por decisión de la Comisión de Seguimiento en caso de:

- Detectar errores en la aplicación de medidas.
- Cuando los indicadores sean incorrectos e insuficientes.
- Que los períodos establecidos no sean los convenientes para la consecución de los objetivos del plan.
- En caso de que la normativa legal vigente indique cambios que afecten al contenido del Plan.

Tal como aparece recogido en el art. 9.3 del RD 901/2020, cuando por circunstancias debidamente motivadas, resulte necesario, la revisión

implicará la actualización del diagnóstico, así como de las medidas del Plan de Igualdad, en la medida necesaria.

En este contexto, las partes acuerdan expresamente su adhesión al Acuerdo Interconfederal de Solución Extrajudicial de Conflictos Laborales vigente, sujetándose a los órganos de mediación y, en su caso, arbitraje, establecidos por el Servicio Interconfederal de Mediación y Arbitraje (SIMA).

10. Calendario de actuaciones.

Nº	MEDIDAS	2023		2024				2025				2026				2027	
		3T	4T	1T	2T	3T	4T	1T	2T	3T	4T	1T	2T	3T	4T	1T	2T
0	DIFUSIÓN Y PUBLICIDAD DEL PLAN DE IGUALDAD																
1	PRIORIZAR LA SELECCIÓN DEL SEXO MENOS REPRESENTADO EN CADA CATEGORIA																
2	PROCEDIMIENTO PARA UNA SELECCIÓN NO SEXISTA MEJORANDO Y AMPLIANDO NUESTRO PROTOCOLO																
3	INCORPORAR EN LA PUBLICACIONES DE LOS PROCESOS DE SELECCIÓN EL COMPROMISO CON LA IGUALDAD DE OPORTUNIDADES																
4	INCLUSION EN LAS OFERTAS DE EMPLEO LA VALORACION EN FORMACION EN IGUALDAD																
5	FORMACION EN IGUALDAD DE GENERO EN LOS PROCESOS DE SELECCIÓN																
6	CAMPAÑAS DE INFORMACION SOBRE POLITICAS DE IGUALDAD A LOS CENTROS																
7	FORMACION ESPECIFICA																
8	OFRECER A LAS TRABAJADORAS LAS OPORTUNIDADES DE PROMOCIÓN Y CREAR UN REGISTRO DE TALENTO PARA CONOCER LA DISPONIBILIDAD DE TODO EL PERSONAL																
9	GARANTIZAR EL PRINCIPIO DE IGUALDAD RETRIBUTIVA PARA PUESTOS DE IGUAL VALOR Y EL DE NO DISCRIMINACION POR RAZON DE SEXO EN NUESTRA POLITICA RETRIBUTIVA																
10	ESTUDIO DE PROPUESTAS DE MEJORA DE LOS CUADRANTES DE TRABAJO PARA FAVORECER LA CONCILIACION																
11	ESTABLECER CRITERIOS OBJETIVOS COMO LA ANTIGÜEDAD PARA OFRECER VACANTES A TIEMPO COMPLETO A TRABAJADORAS A TIEMPO PARCIAL EN MODALIDADES DE CONTRATO DE CATEG. INFRARREPRESENTADAS																
12	ESTABLECER CRITERIOS OBJETIVOS COMO LA ANTIGÜEDAD PARA OFRECER VACANTES DE LOS TURNOS DESEADOS																

	POR EL PERSONAL																			
13	REALIZACION DE CHARLAS DE INFORMACION Y SENSIBILIZACION EN MATERIA DE CORRESPONSABILIDAD																			
14	LA EMPRESA ESTUDIARA MEJORAS A LO ESTRICTAMENTE LEGAL, EN CASO DE QUE ALGUNA PERSONA TRABAJADORA LO PROPONGA																			
15	IMPLEMENTACION DE POLITICAS QUE FAVOREZCAN LA CONTRATACIÓN DURANTE TODA LA RELACION LABORAL EN CATEGORIAS CON INFRARREPRESENTACIÓN FEMENINA																			
16	APLICACIÓN DEL PROTOCOLO DE ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO Y VIOLENCIA SEXUAL																			
17	FORMACION EN PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL Y POR RAZON DE SEXO Y VIOLENCIA SEXUAL																			
18	REALIZACION DE UN INFORME ANUAL EN MATERIA DE ATENCIÓN A SITUACIONES DE ACOSO SEXUAL Y POR RAZON DE SEXO Y VIOLENCIA SEXUAL																			
19	FORMACION ESPECIFICA EN ACOSO SEXUAL Y POR RAZON DE SEXO Y VIOLENCIA SEXUAL A LA COMISIÓN INSTRUCTORA																			
20	INCLUSION DEL ACOSO SEXUAL Y POR RAZON DE SEXO Y LA VIOLENCIA SEXUAL COMO RIESGO EN LA EVALUACIÓN																			
21	CREACION DE UN PROTOCOLO DE VIOLENCIA DE GENERO PARA FACILITAR LAS PETICIONES DE LA REORDENACIÓN DEL TIEMPO DE TRABAJO																			
22	CREACION DE UN PROTOCOLO DE VIOLENCIA DE GENERO PARA FACILITAR LAS PETICIONES DE TRASLADO DE CENTROS DE TRABAJO																			

Protocolo de Acoso sexual y/o por razón de sexo y violencia sexual



PROTOCOLO DE ACOSO SEXUAL Y/O POR RAZON DE SEXO Y VIOLENCIA SEXUAL

Información del documento

Versión 1

Modificaciones

REVISIÓN ANUAL

ÍNDICE:

1. INTRODUCCIÓN.

2. NORMATIVA.

3. MODELO DE PROTOCOLO PARA LA PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL Y DEL ACOSO POR RAZÓN DE SEXO Y VIOLENCIA SEXUAL EN EL TRABAJO Y PROCEDIMIENTO ESPECIAL PARA LOS CASOS QUE PUEDAN PRODUCIRSE EN LA EMPRESA.

- ❖ Características del acoso sexual.
- ❖ La secuencia del acoso sexual y del acoso por razón de sexo.
- ❖ Ámbito de aplicación.
- ❖ Declaración de principios
- ❖ Política de información y divulgación.
- ❖ Desarrollo y tratamiento de casos
- ❖ Medidas cautelares.
- ❖ Seguimiento y evaluación del Protocolo.

4. ANEXOS.

- ANEXO I: MODELO DE COMUNICACIÓN POR PRESUNTA SITUACIÓN DE ACOSO SEXUAL Y/O POR RAZÓN DE SEXO Y VIOLENCIA SEXUAL.

11. Protocolo de Acoso Sexual y/o por razón de sexo y violencia sexual.

1. Introducción

La igualdad entre mujeres y hombres es un principio jurídico universal reconocido por las normativas nacionales e internacionales, sin embargo, la realidad nos demuestra que la igualdad real aún no está conseguida.

Una de las manifestaciones más patentes de la desigualdad real que todavía hay en nuestra sociedad es la presencia del acoso sexual y del acoso por razón de sexo y la violencia sexual en el entorno laboral.

Toda persona tiene derecho a realizar su actividad laboral libre de cualquier tipo de acoso psicológico o sexual, así como de cualquier discriminación prohibida en nuestro ordenamiento jurídico, con especial atención al acoso producido por razón de discapacidad, sexo, orientación sexual, convecciones, religión, edad, raza u origen étnico.

En los últimos tiempos, además de la protección que otorgan las normas laborales, se ha puesto el acento en la necesidad de articular vías prácticas y efectivas de prevención, protección y respuesta contra este tipo de conductas en el marco de la propia empresa.

El acoso laboral, sexual y por razón de sexo y la violencia sexual y cualquier otra discriminación es un riesgo psicosocial que atenta contra la dignidad, la integridad moral y la salud de la persona acosada, genera sufrimiento en las personas de su entorno y reduce el rendimiento de la organización.

En este sentido, la definición e implantación de la una política con el acoso sexual y por razón de sexo y la violencia sexual a través de Protocolos de actuación acordados entre la dirección de la empresa y la representación legal de las personas trabajadoras constituye un instrumento clave para abordar y tratar el problema.

Al tener un carácter emergente y estar determinado, en gran medida, por el rol social de género, se debe interpretar el acoso laboral y no solo el acoso sexual o el acoso por razón de sexo y la violencia sexual, desde una perspectiva de género.

2. Normativa

En el ámbito europeo destacan:

- La Directiva 2002/73/CE del Parlamento Europeo y del Consejo, de 23 de septiembre de 2002 sobre el principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres en el acceso al empleo, formación, promoción y condiciones de trabajo.
- La Directiva del Consejo 2004/113/CE de 13 de diciembre de 2004 sobre el principio de igualdad entre hombres y mujeres al acceso de bienes, servicios y suministros.

- Convenio 111 de la OIT contra la discriminación en el empleo.
- Convenio 190 de la OIT sobre la violencia y el acoso.
- La Declaración sobre la eliminación de la violencia contra la mujer adoptada por las Naciones Unidas.

En el ámbito nacional destacan:

- La Constitución Española. Arts. 10, 15 y 18 declarando como derechos fundamentales la dignidad de la persona, la integridad física y moral, el derecho al honor, a la intimidad personal y familiar y a la propia imagen.
- La Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de medidas de protección integral contra la violencia de género.
- La Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.
- Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.
- Real Decreto-ley 6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para garantizar la igualdad de trato de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación.
- Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro y se modifica el Real Decreto 713/2021, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo.
- Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre hombres y mujeres.
- Ley Orgánica 10/2022, de Garantía Integral de la Libertad Sexual.
- Ley 15/2022, de 12 julio, integral para igualdad de trato y la no discriminación.
- Ley 4/2023, de 28 febrero, para la igualdad real y efectiva de las personas trans y para la garantía de los derechos de las personas LGTBI (entrada en vigor 02 de marzo).

3. Modelo de protocolo para la prevención del acoso sexual y del acoso por razón de sexo y violencia sexual en el trabajo y procedimiento especial para los casos que puedan producirse en la empresa.

❖ Características del acoso sexual.

El acoso sexual es un fenómeno reconocido mundialmente y percibido como un problema de significativa importancia. Es por encima de todo, una manifestación de las relaciones de poder, una forma de discriminación basada en el género como jerarquía, que guarda relación con los roles atribuidos tradicionalmente en función del sexo de las personas, encontrándose vinculado al poder y a la violencia.

Independientemente del sistema político y económico de que se trate, aún existe la tendencia de concebir a las mujeres como objeto sexual, lo que provoca una violencia sobre las mismas basadas en estructuras patriarcales de autoridad, dominación y control, diseminadas en la sociedad en su conjunto.

El acoso sexual y por razón de sexo se inscribe en tres grandes ejes, la violencia contra las mujeres, un entorno laboral sexista y un marco de abuso de poder. Aunque la mayoría de los casos de acoso no implican violencia física, sí ocasional daño psicológico a la víctima, tal como lo plantea Lorente y Lorente (1998): "La situación de tensión emocional y ansiedad prolongada en el tiempo, salpicadas con amenazas sobre el trabajo hacen que la víctima vaya sucumbiendo psicológicamente".

Así, el acoso sexual se puede considerar más como un abuso de poder, que como una conducta sexual pues, aunque tenga la forma de acercamiento sexual, su finalidad no es otra que el ejercicio de poder.

El acoso sexual puede ser sufrido tanto por hombre como por mujeres, sin embargo, son las mujeres las que mayoritariamente lo sufren. No sería posible un análisis del acoso sexual y por razón de sexo, sin tener en cuenta los roles que el sistema sexo-género atribuye a mujeres y hombres en nuestra organización social. Este conjunto de reglas y roles determina no solo la relación entre los sujetos, sino que, confiera una categoría social a cada uno de ellos en función de su sexo. Así, se explica que tanto el acoso sexual como el acoso por razón de género puedan ser generados tanto por superiores/as directos/as como por compañeros/as, por el estatus que la jerarquía basada en el género otorga a los hombres con respecto a las mujeres.

Algunos grupos específicos son particularmente vulnerables al acoso sexual. Los grupos de mujeres en situación de vulnerabilidad son los siguientes:

- Mujeres solas con responsabilidades familiares (madres solteras, viudas, separadas y divorciadas).
- Mujeres que acceden por primera vez a sectores profesionales o categorías tradicionalmente masculinas (en las cuales las mujeres tienen poca presencia o que ocupan puestos de trabajo que tradicionalmente se ha considerado destinados a los hombres).
- Mujeres jóvenes que acaban de conseguir su primer trabajo, generalmente de carácter temporal.
- Mujeres con discapacidad.
- Mujeres inmigrantes y que pertenecen a minorías étnicas.
- Mujeres con contratos eventuales y temporales; mujeres subcontratadas.

Hay otro grupo especialmente vulnerable al acoso que es el colectivo de lesbianas, gays, bisexuales, transgéneros (con especial atención a las mujeres trans) e intersexuales y hombres jóvenes que pueden sufrir acoso

por parte de mujeres y otros hombres, especialmente cuando son sus superiores/as jerárquicos.

Se constata también la elevada incidencia de casos de multidiscriminación. Este hecho pone de nuevo en evidencia la dimensión del acoso como una conducta estrechamente vinculada a la dinámica y las relaciones de poner, real y cultural, es decir las desigualdades estructurales.

A continuación, detallaremos las conductas, a modo de ejemplo, y sin ánimo excluyente o limitativo pueden llegar a constituir acoso sexual:

- **Conductas verbales:**
 - Bromas sexuales ofensivas y comentarios sobre la apariencia física o condición sexual de la persona trabajadora.
 - Comentarios sexuales obscenos.
 - Preguntas, descripciones o comentarios sobre fantasías, preferencia y habilidades / capacidades sexuales.
 - Formas denigrantes u obscenas para dirigirse a las personas.
 - Difusión de rumores sobre la vida sexual de las personas.
 - Comunicaciones (llamadas telefónicas, audios, etc.) de contenido sexual y carácter ofensivo.
 - Comportamientos que busquen la vejación o humillación de la persona trabajadora por su condición sexual.
 - Invitaciones o presiones para concertar citas o encuentros sexuales.
 - Invitaciones, peticiones o demandas de favores sexuales cuando estén relacionadas, directa o indirectamente, a la carrera profesional, la mejora de las condiciones de trabajo o la conservación del puesto de trabajo.
 - Invitaciones persistentes para participar en actividades sociales o lúdicas, aunque el personal objeto de éstas haya dejado claro que resultan no deseadas e inoportunas.

- **Conductas no verbales:**
 - Uso de imágenes, gráficos, viñetas, fotografías o dibujos de contenido sexualmente explícito o sugestivo.
 - Gestos obscenos, silbidos, gestos o miradas impúdicas.
 - Cartas, notas o mensajes de correo electrónico de carácter ofensivo de contenido sexual.
 - Comportamientos que busquen la vejación o humillación de la persona trabajadora por su condición sexual.

- **Conductas físicas:**
 - Contacto físico deliberado y no solicitado o acercamiento físico excesivo o innecesario.

- Arrinconar o buscar deliberadamente quedarse a solas con la persona de forma innecesaria.

A continuación, detallaremos las conductas, a modo de ejemplo, y sin ánimo excluyente o limitativo pueden llegar a constituir acoso por razón de sexo:

- Uso de conductas discriminatorias por el hecho de ser mujer y hombre.
- Bromas y comentarios sobre las personas que asumen tareas que tradicionalmente han sido desarrolladas por personas del otro sexo.
- Uso de formas denigrantes y ofensivas para dirigirse a personas de un determinado sexo.
- Utilización del humor sexista.
- Ridiculizar y despreciar las capacidades, habilidades y potencial intelectual de las mujeres.
- Realizar las conductas anteriores con personas lesbianas, gays, transexuales o bisexuales.
- Evaluar el trabajo de las personas con menosprecio, de manera injusta o de forma sesgada, en función de su sexo o de su inclinación sexual.
- Trato desfavorable por razón de embarazo o maternidad.
- Actuaciones que pretenden aislar a su destinataria:
 - Cambiar la ubicación de la persona separándola de sus compañeros/as (aislamiento)
 - Ignorar la presencia de la persona.
 - No dirigir la palabra a la persona.
 - Restringir a compañeros/as la posibilidad de hablar con la persona.
 - No permitir que la persona se exprese.
 - Evitar todo contacto visual con la persona.
 - Eliminar o restringir los medios de comunicación disponibles para la persona (teléfono, correo electrónico...).
- Actividades que afectan a la salud física y psíquica de la víctima:
 - Amenazas y agresiones físicas.
 - Amenazas verbales o por escrito.
 - Gritos y/o insultos.
 - Llamadas telefónicas atemorizantes.
 - Provocar a la persona, obligándole a reaccionar emocionalmente.
 - Ocasionar intencionalmente gastos para perjudicar a la persona.
 - Ocasionar destrozos en el puesto de trabajo o en sus pertenencias.
 - Exigir a la persona realizar trabajos peligrosos o perjudiciales para la salud.

- Ataques a la vida privada y a la reputación personal o profesional:
 - Manipular la reputación personal o profesional a través del rumor, la denigración y la ridiculización.
 - Dar a entender que la persona tiene problemas psicológicos, intentar que se someta a un examen o diagnóstico psiquiátrico.
 - Burlas de los gestos, la voz, la apariencia física, discapacidades, poner mote, etc.
 - Críticas a la nacionalidad, actitudes y creencias políticas o religiosas, vida privada, etc.

- ❖ La secuencia del acoso sexual y del acoso por razón de sexo y violencia sexual.

La Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo para la Igualdad Efectiva de mujeres y hombres, define en su artículo 7 el acoso sexual por razón de sexo:

“Artículo 7. Acoso Sexual y acoso por razón de sexo.

1. Sin perjuicio de lo establecido en el Código Penal, a los efectos de esta Ley, 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.

2. Constituye acoso por razón de sexo cualquier comportamiento realizado en función del sexo de una persona, con el propósito o el efecto de atentar con la su dignidad y de crear un e entorno intimidatorio degradante u ofensivo.

3. Se considerarán en todo caso discriminatorio el acoso sexual y el acoso por razón de sexo.

4. El condicionamiento de un derecho o de una expectativa de derecho a la aceptación de una situación constitutiva de acoso sexual o de acoso por razón de sexo se considerará también acto de discriminación por razón de sexo.”

Para apreciar que efectivamente en una realidad concreta concurre una situación calificable de acoso por razón de sexo, se requiere la concurrencia de una serie de elementos conformadores y de un común denominador, entre los que destacan:

a. Hostigamiento, entendiéndose como tal toda conducta intimidatoria, degradante, humillante y ofensiva que se origina externamente y que es percibida como tal por quien la sufre.

b. Atentado objetivo a la dignidad de la víctima y percibida subjetivamente por esta como tal.

c. Resultado pluriofensivo. El ataque a la dignidad de quien sufre acoso por razón de sexo no impide la concurrencia de daño a otros derechos fundamentales de la víctima, tales como el derecho a no sufrir una discriminación, un atentado a la salud psíquica y física, etc.

d. Que no se trate de un derecho aislado.

e. El motivo de estos comportamientos debe tener que ver con el hecho de ser mujeres o por circunstancias que biológicamente solo les pueden afectar a ellas (embarazo, maternidad, lactancia natural; o que tienen que ver con las funciones reproductivas y de cuidados que a consecuencia de la discriminación social se les presumen inherentes a ellas. En este sentido, el acoso por razón de sexo también puede ser sufrido por los hombres cuando estos ejercen funciones, tareas o actividades relacionadas con el rol que históricamente se ha atribuido a las mujeres, por ejemplo, un trabajador hombre al que se acosa por dedicarse al cuidado de menores dependientes.

Cabe destacar también el "Artículo 9. Indemnidad frente a represalias. También se considerarán discriminación por razón de sexo cualquier trato adverso o efecto negativo que se produzca en una persona como consecuencia de la presentación por su parte de queja, reclamación, denuncia, demanda o recurso, de cualquier tipo, destinados a impedir su discriminación y a exigir el cumplimiento efectivo del principio de igualdad de trato entre mujeres y hombre."

En el Convenio 190 de la OIT, ante la Declaración relativa a los Principios y Derechos Fundamentales en el Trabajo, señala la diferenciación entre chantaje sexual y el ambiente laboral hostil, como dos formas bajo las cuales puede presentarse el acoso sexual.

Estos conceptos aparecen también en la Recomendación de la Comisión, de 27 de noviembre de 1991, relativa a la protección de la dignidad de la mujer y del hombre en el trabajo y son recogidos por la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo.

- Chantaje sexual: El chantajista es una persona jerárquicamente superior a la víctima que condiciona de una manera directa o indirecta, alguna decisión laboral (acceso al empleo, permanencia, mejora de condiciones laborales, etc.) a la aceptación de una propuesta sexual.
- Acoso ambiental: Desarrolla un comportamiento de naturaleza sexual, de cualquier tipo, que tiene como consecuencia producir un contexto intimidatorio, hostil, ofensivo y humillante. El acosador puede ser el superior o igual categoría profesional que la víctima. Ejemplo: bromas, comentarios, chistes, etc.
- Agresión sexual: Se considera un delito y está tipificado en el Código Penal. Parece haber un itinerario in crescendo del acoso. Prueba de ello es que las conductas muy graves están fuertemente asociadas a otras menos agresivas.

No obstante, hay dos trayectorias de acoso sexual: Este punto se puede entender como tipificar conductas en leves, graves o muy graves.

- Casos leves: comportamientos encuadrados en acoso sexual ambiental.

Vinculado tanto el acoso sexual como por razón de sexo, el acoso ambiental es el comportamiento que crea un ambiente intimidatorio, hostil u ofensivo: comentarios de naturaleza sexual, bromas, etc. Normalmente requiere insistencia y repetición de acciones, según la gravedad del comportamiento.

- Casos graves y muy graves: chantaje sexual e incluso agresión.

Vinculado expresamente al acoso sexual, el acoso de intercambio se produce cuando se fuerza a la persona asediada, a escoger entre someterse a los requerimientos sexuales o perder ciertos beneficios o condiciones en el trabajo, incorporando el chantaje sexual. La negativa de la persona a una conducta de naturaleza sexual se utiliza para negarle el acceso a la ocupación, a la formación, la promoción, el aumento de salario o cualquier otra decisión sobre el trabajo, implicando un abuso de autoridad. Son sujetos activos de este tipo de acoso las personas que tienen poder para decidir sobre la relación laboral, es decir, toda persona jerárquicamente superior, sea el empresario o empresaria, el personal directivo de la empresa o la personal que lo represente legalmente.

Según este estudio, la secuencia del acoso sexual grave es la siguiente (IM 2004):

1. El acosador elige una víctima con un papel bastante definido, basado sobre todo en la vulnerabilidad percibida.
2. Se granjea su confianza: la apoya, la ayuda en su trabajo, la halaga. Se convierte en "un amigo protector".
3. A partir de aquí comienza a comportarse como algo más que un compañero de trabajo/jefe: aumento el número de llamadas, incremento de visitas, requerimientos a su despacho.
4. El resto de trabajadores y trabajadoras han percibido que existe una relación especial que encuentran más en amistad o privilegio que un acoso, lo que ayuda al rechazo y aislamiento de la víctima.
5. El acosador comienza a hacer explícitas sus demandas para pasar al chantaje, recordando los favores y apoyos recibidos. Recurre amenazas sobre la pérdida de favores. En ocasiones pasa al asalto, incluso con fuerza física.

En entorno social tiende a negar estos comportamientos, tan sólo se reconocen los casos más graves. Las víctimas de acoso sexual tardan mucho tiempo en dar nombre a lo que les está pasando y suelen afrontarlo en solitario, lo circunscriben a la esfera personal, es en la medida que los hechos

y comportamiento se agravan cuando sienten la necesidad de buscar apoyo en su entorno más cercano.

Esta situación tiene el riesgo de sufrir una gran invisibilidad por parte de la sociedad, generando un grupo de mujeres en riesgo de exclusión. Es fundamental, por tanto, el papel de las empresas tanto en la prevención como en la política de actuaciones emprendidas para resolver los casos que se produzcan con la menor repercusión negativa posible para las partes.

El acoso por razón de sexo es una manifestación más del machismo socialmente aceptado. Se produce fundamentalmente en sectores más masculinizados, en los que se considera a la trabajadora como una "intrusa".

En muchas ocasiones, el acoso por razón de sexo es la consecuencia de un acoso sexual en el que la víctima no ha aceptado el chantaje sexual que proponía su acosador. En muchas ocasiones, se produce acoso por razón de sexo cuando una trabajadora ejerce sus derechos derivados de maternidad.

❖ **Ámbito de aplicación.**

El presente Protocolo será de aplicación a toda la plantilla. No lo determina ni el lugar físico, ni la jornada, ni la forma de vinculación jurídica con la empresa, por lo que incluirán también las trabajadoras y trabajadores contratados por terceras personas y que presten sus servicios en los centros de trabajo de la empresa, a las personas en régimen de autónomas que compartan espacios de trabajo y circunscribe el presente Protocolo y a las personas que no formen parte de la empresa, pero que se relaciona por razón de su trabajo: clientes, proveedores, personas que solicitan un puesto de trabajo, personas en proceso de formación, personas de otras empresas que pueden prestar servicios en esta (técnicos/as de equipos, instaladores/as, etc.).

La prohibición del acoso sexual y por razón de sexo y la violencia sexual abarca los comportamientos en el lugar de trabajo o en funciones sociales ligadas al trabajo, durante los viajes o misiones emprendidas en relación con el trabajo o durante la labor realizada sobre el terreno en relación con proyectos en los que participe el personal.

La cuestión relevante, a la hora de marcar el ámbito de protección de este Protocolo, es la relación de causalidad entre el acoso y el trabajo: aquel no se habría producido si la persona no hubiera prestado sus servicios en la empresa. La obligación de la empresa es que tiene la plena responsabilidad de garantizar el derecho de todas las personas a un entorno de trabajo saludable, la obligación de promover condiciones de trabajo que eviten el acoso sexual y el acoso por razón de sexo y establecer procedimientos para su prevención y sanción. (Art. 38. Ley Orgánica 3/2007).

Tanto el Departamento de Recursos Humanos como los y las representantes de las personas trabajadoras deberán proporcionar información y asesoramiento a cuantas personas empleadas lo requieran sobre el tema objeto de este Protocolo, así como de las posibles maneras de resolver las reclamaciones en materia de acoso sexual y de acoso por razón de sexo.

❖ Declaración de principios.

La empresa y la representación de los trabajadores y trabajadoras se comprometen a crear, mantener y proteger con todos los medios a su alcance, un entorno laboral donde se respete la dignidad y libertad sexual del conjunto de personas que trabajan en el ámbito de la empresa.

El acoso laboral y el acoso por razón de sexo y la violencia sexual, constituyen actos de coacción que ignoran la voluntad de quien es víctima, niegan el respeto a la integridad física y psíquica, convierten la condición u orientación sexual en objeto de hostilidad y permiten que se perpetúen como factor valorativo de las capacidades; así mismo presentan un obstáculo para el acceso, formación promoción igualitarios de mujeres y hombres en el empleo.

La empresa y todo el personal tienen la responsabilidad de ayudar a garantizar un entorno laboral en el que resulte inaceptable e indeseable el acoso sexual, el acoso por razón de sexo y la violencia sexual y en concreto, el personal directivo tiene la obligación de garantizar con los medios a su alcance que no se produzcan en las unidades organizativas que estén bajo su responsabilidad.

Es obligación de todas las personas con responsabilidad de dirección:

1. Tratar cualquier comportamiento o actitud que pueda ser ofensiva, molesta o discriminatoria.
2. Garantizar el cumplimiento y el seguimiento de las orientaciones y los principios que establece el Protocolo.
3. Observar los indicios de acoso sexual y de acoso por razón de sexo y violencia sexual.
4. Facilitar que se informe de estas situaciones utilizando las vías y los procesos establecidos.
5. Responder adecuadamente a cualquier persona que comunique una queja.
6. Informar e investigar rigurosamente sobre las quejas o denuncias.
7. Hacer el seguimiento de la situación después de la queja.
8. Mantener la confidencialidad de los casos.

Es obligación de la representación legal de los trabajadores y trabajadoras:

1. Implicarse en la definición de la política de la empresa contra el acoso sexual y el acoso por razón de sexo y violencia sexual; participar en la elaboración del Protocolo (colaborar en la definición de un régimen de sanciones coherentes con la gravedad de las conductas, etc.)
2. Contribuir a crear una mayor cultura y sensibilidad sobre este tema.
3. Establecer mecanismos y procedimientos para conocer el alcance de estos comportamientos y contribuir a la detección de situaciones de riesgo.
4. Apoyar a las personas trabajadoras que puedan estar sufriendo esta situación.
5. Actuar como garantes de los procesos y los compromisos establecidos.
6. Garantizar la existencia de represalias hacia las personas trabajadoras que se acojan a actuaciones contra conductas de acoso sexual o de acoso por razón de sexo y violencia sexual.
7. Garantizar la aplicación efectiva de las sanciones y que no se deriven represalias.

Son obligaciones y derechos de los trabajadoras y trabajadores:

1. El derecho a un entorno de trabajo saludable y a no sufrir acoso sexual ni acoso por razón de sexo ni violencia sexual.
2. La obligación de tratar a los demás con respeto.
3. La obligación de no ignorar estas situaciones.
4. La obligación de informar de las situaciones de acoso sexual y de acoso por razón de sexo y violencia sexual, de las que se tenga conocimiento.
5. La obligación de cooperar en la investigación de una denuncia interna de acoso sexual o de acoso por razón de sexo y a la violencia sexual.
6. El deber de confidencialidad.

❖ Política de información y divulgación.

La empresa llevará a cabo una política de prevención, a través de políticas de eliminación de cualquier tipo de discriminación y de los mecanismos para divulgar el presente Protocolo.

Además, la Dirección, en colaboración de los sindicatos, se comprometen a fomentar el respeto y la consideración entre todo el personal de la empresa promoviendo jornadas y otro tipo de eventos, elaborando material informativo y realizando cualquier acción que se estime necesaria por parte de la Comisión de Igualdad para el cumplimiento de los fines de este Protocolo.

Como primera medida de difusión, la empresa entregará el protocolo acordado a toda la plantilla.

Se incluirá formación específica para la prevención del acoso sexual y en definitiva sobre las discriminaciones por razón de sexo y violencia sexual, dirigida a todo el personal encargado de gestionar recursos humanos. Estas actuaciones se incluirán como medidas a desarrollar en el seno de la Comisión de Igualdad.

❖ Desarrollo y tratamiento de casos.

Cualquier persona que tenga la más mínima duda de estar siendo objeto de un presunto acoso sexual o por razón de sexo y violencia sexual, deberá ponerlo de inmediato en conocimiento de la organización a través de los canales que a continuación se detalla.

Del mismo modo, cualquier persona sujeta a este protocolo, que tenga conocimiento de algunos de los comportamientos y situaciones definidas como acoso sexual o por razón de sexo y violencia sexual, tiene como hemos recogido anteriormente, el derecho y la obligación de informar a Fundación Gerón.

La puesta en conocimiento a la empresa se hará por escrito, de forma anónima o nominativa y se efectuará a la persona responsable de cada centro, siempre y cuando no pudiera llegar a ser contraproducente, si así fuese, se transmitirá Directamente al Buzón anti acoso. En concreto buzonantiacoso1@geron.es que recibe directamente la mujer que ocupa el cargo de la Gerencia o al correo buzonantiacoso2@geron.es que recibe directamente el hombre que ocupa la Dirección de Prevención de Riesgos Laborales y RRHH. En cualquier caso, si la puesta en conocimiento se hace a través de las personas responsables de los centros, estos deben dar traslado a la dirección de la empresa a través de estos buzones anti acoso.

El escrito (Anexo I: Modelo de comunicación por presunta situación de acoso sexual y/o por razón de sexo y/o violencia sexual) de puesta en conocimiento de cualquier conducta de acoso sexual y/o por razón de sexo y violencia sexual debe contener:

- Personas o personas que presuntamente están o hubieran cometido el acoso sexual o por razón de sexo y violencia sexual.
- Descripción de los hechos:
 - o Personas afectadas.
 - o Fechas
 - o Testigos
 - o Datos concretos
- Cualquier otra información que facilite la investigación.

Una vez llega la información a las personas receptoras de los buzones anti acoso, se procede a la convocatoria de la Comisión Instructora en el plazo máximo de 72 horas, que estará formada, por la parte empresarial, además de por las dos personas receptoras del buzón anti acoso, por una persona

representante del Departamento Jurídico. Por la parte social, 3 personas elegidas por los sindicatos más representativos que forman de la Comisión de Igualdad.

Las personas indicadas que forman esta Comisión Instructora, cumplirán de manera exhaustiva la imparcialidad respecto a las partes afectadas, por lo que en caso de concurrir algún tipo de parentesco por consanguinidad o afinidad con alguna o algunas de las personas afectadas por la investigación, amistad íntima, enemistad manifiesta con las personas afectadas por el procedimiento o interés directo o indirecto en el proceso concreto, deberán abstenerse de actuar. En caso de que, a pesar de la existencia de estas causas, no se produjera la abstención, podrá solicitarse, por cualquiera de las personas afectadas por el procedimiento, la recusación de dicha persona o personas de la comisión.

En el seno de la Comisión Instructora, se analizará la verosimilitud y/o gravedad de los hechos denunciados y en el supuesto de que se entienda que los mismos pueden ser constituidos de acoso sexual y/o por razón de sexo y violencia sexual en algún grado, se convocará a la persona denunciante en el plazo máximo de 72 horas para una entrevista privada en la que prestará su declaración sobre los hechos denunciados levantándose acta de la misma.

La Comisión Instructora elaborará un expediente informativo en el plazo máximo de 10 días laborales, encaminado a comprobar y/o averiguar los hechos. Durante la instrucción se dará trámite de audiencia a las personas afectadas y testigos, cuya intervención tendrá carácter confidencial.

Se investigará, inmediata y minuciosamente cualquier queja o informe sobre un comportamiento inadecuado.

Al comienzo del procedimiento, se asignará un código numérico a las partes como garantía de intimidad y confidencialidad.

Durante todo el proceso, la víctima podrá ser asistida por la representación sindical.

Las quejas y declaraciones se tratarán de forma confidencial y en coherencia con la necesidad de investigar y adoptar medidas correctivas, teniendo en cuenta que puede afectar a la intimidad y honorabilidad de las personas.

Una vez se entreviste e informe a la persona acusada (quién podrá contar con la asistencia de la persona que considere), dispondrá de un plazo máximo de 48 horas para contestar por escrito.

Según la gravedad de los mismo, las personas instructoras decidirán adoptar medidas cautelares durante la sustanciación del expediente.

Se levantará acta de todas las sesiones de la instrucción en el momento de la finalización de la reunión, siendo firmado en el acto por todas las personas presentes.

Finalizada la instrucción, la Comisión remitirá el expediente informativo a la Dirección de la empresa, en el que se dejará constancia de los hechos, realizando una valoración de los mismos y proponiendo, en su caso medidas correctoras e incluso sancionadoras.

Corresponderá a la Dirección del Departamento Jurídico, la resolución del expediente con la imposición, en su caso, de las medidas disciplinarias que considere oportunas en un plazo máximo de 5 días laborales.

La resolución adoptada será comunicada a las personas denunciantes y denunciadas.

Cualquier empleado/a podrá poner en marcha el procedimiento/protocolo de manera confidencial sin temor a represalia ninguna.

Se requiere la plena colaboración de toda persona empleada al que se solicite su participación en una investigación efectuada en el marco de la presente política.

Todos los empleados y empleadas tienen derecho a la presunción de inocencia, así como al honor y a su imagen.

❖ Medidas cautelares.

En función del riesgo y/o daño a la persona acosada, una vez se haya iniciado el procedimiento y hasta el cierre del mismo siempre que haya indicios de acoso, las personas encargadas de las diferentes fases de intervención pueden proponer a la dirección de la empresa la adopción de medidas cautelares que consistan en la separación de la víctima y la resunta persona o personas acosadoras, así como otras medidas cautelares que consideren oportunas y proporcionadas a las circunstancias del caso, incluidas las previstas en la LO 1/2004, de 28 de diciembre, de medidas de protección integral contra la violencia de género (art. 21.1). estas medidas, en ningún caso podrán suponer para la víctima un perjuicio o menoscabo en sus condiciones de trabajo, ni modificación sustancial de la mismas.

La implementación de estas medidas tendría que ser aceptadas por la persona acosada. A modo de ejemplo, algunas medidas cautelares habituales son el cambio de puesto de trabajo, la reordenación del tiempo de trabajo o el permiso retribuido, pero, en ningún caso, estas medidas pueden suponer para la persona acosada un menoscabo en sus condiciones de trabajo y/o salariales.

Las medidas cautelares no pueden predisponer el resultado final del procedimiento y se tienen que tomar de forma motivada como garantía de protección de las partes implicadas. Pero también, la adopción de estas medidas se debe hacer de manera personalizada y coordinada con todos los agentes que intervienen en este Protocolo. Se debe situar a la persona acosada en el centro de atención para garantizar una atención integral de

asistencia, protección, recuperación y reparación adecuada y evitar la victimización secundaria

❖ Seguimiento y evaluación del Protocolo.

La Comisión Instructora velará por el seguimiento de la expediente informativo y sanciones interpuestas y el cumplimiento de las medidas durante un plazo máximo de 30 días naturales.

Debido a que este procedimiento está enmarcado dentro del Plan de Igualdad efectiva entre hombres y mujeres de Fundación Gerón, la Comisión de Igualdad, creada con la participación de los Representantes de la Empresa y de la Representación de los Trabajadores/as, se ocupará de hacer un seguimiento de la evolución de la conflictividad de acoso, vigilar el adecuado funcionamiento del presente protocolo, analizar las causas de estos comportamientos y proponer posibles mejoras.

A partir de la entrada en vigor de este procedimiento, en las visitas del Departamento de Prevención de Riesgos Laborales, se tendrá en cuenta un apartado de prevención al acoso asimismo en los estudios Psicosociales se incluirán preguntas para detectar estas prácticas, llevando en su caso recomendaciones en cuanto al resultado.

Anexo I. Modelo de comunicación por presunta situación de acoso sexual y/o por razón de sexo y violencia sexual.

I. Persona que informa de los hechos.

- Persona que ha sufrido el acoso:
- Otras (Especificar):

II. Tipo de acoso

- Acoso sexual.
- Acoso por razón de sexo.
- Violencia sexual.
- Otras (Especificar):

III. Datos de la presunta persona que ha sufrido el acoso

Nombre:
Apellidos:
DNI:
Puesto de trabajo:
Tipo contrato/Vinculación laboral:
Teléfono:
Email:
Domicilio a efectos de notificaciones:

IV. Datos de la presunta persona acosadora

Nombre y apellidos:
Grupo/categoría profesional o puesto:
Centro de trabajo:
Nombre de la empresa:

V. Descripción de los hechos

Incluir un relato de los hechos denunciados, adjuntado las hojas numeradas que sean necesarias, incluyendo fechas en las que tuvieron lugar los hechos siempre que sea posible:

VI. Testigos y/o pruebas

En caso de que haya testigos indicar nombre y apellidos:

Adjuntar cualquier medio de prueba que considere oportuno (indicar cuales):

VII. Solicitud

SOLICITO que se estudien los hechos recogidos en este documento por si procede la apertura del protocolo de prevención de acoso sexual y/o por razón de sexo y/o violencia sexual.

Localidad y fecha:

Firma de la persona interesada:

A la atención de la persona instructora del procedimiento de queja frente al acoso sexual y/ por razón de sexo en la empresa (poner nombre de la empresa).

Este documento se entregará a:

Dirección del Centro o buzonantiacoso1@geron.es (siendo la receptora una mujer) o buzonaantiacoso2@geron.es (siendo el receptor un hombre).