Plan de Igualdad

aliados
POR LA INTEGRACIÓN

CCOO
federación de sanidad y sectores sociosanitarios

CCOO
enseñanza

UGT
Servicios Públicos

ÍNDICE:

1. INTRODUCCIÓN Y OBJETO 5

2. COMPROMISO DE ALIADOS CON LA IGUALDAD 7

3. DOCUMENTACIÓN LEGAL Y DE REFERENCIA 9

4. PRINCIPIOS RECTORES 10

5. DEFINICIONES 12

6. DETERMINACIÓN DE LAS PARTES 13

7. ÁMBITO PERSONAL, TERRITORIAL Y VIGENCIA 14

8. INFORMES DEL DIAGNÓSTICO 16

8.1 RESULTADO GENERAL DEL DIAGNÓSTICO: 17

I. CONDICIONES GENERALES Y DE TRABAJO 17

II. PROCESO DE SELECCIÓN Y CONTRATACIÓN 19

III. PROMOCIÓN 19

IV. FORMACIÓN 19

V. CLASIFICACIÓN PROFESIONAL Y RETRIBUCIONES, INCLUIDA LA AUDITORÍA SALARIAL ENTRE MUJERES Y HOMBRES 20

VI. EJERCICIO CORRESPONSABLE DE LOS DERECHOS DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR Y LABORAL 20

VII. PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE GÉNERO 20

VIII. VIOLENCIA DE GÉNERO 21

IX. INFRAREPRESENTACIÓN FEMENINA 21

X. COMUNICACIÓN Y SENSIBILIZACIÓN 21

8.2 RESULTADO INDIVIDUAL DE LOS DIAGNÓSTICOS DE CADA SOCIEDAD DEL GRUPO ALIADOS 22

I. FUNDACIÓN ALIADOS POR LA INTEGRACIÓN 22

II. DOMICILIA ALIADOS POR LA INTEGRACIÓN 24

III. ALIADOS POR LA INTEGRACIÓN CASTILLA Y LEÓN CENTRO ESPECIAL DE EMPLEO S.L.U 25

IV. ALIADOS POR LA INTEGRACIÓN MADRID CENTRO ESPECIAL DE EMPLEO S.L.U 26

V. UTE MERCEDARIAS DE LA CARIDAD Y FUNDACIÓN ALIADOS POR LA INTEGRACIÓN 26

9. AUDITORÍA RETRIBUTIVA 27

9.1 RESULTADOS DE LA AUDITORÍA RETRIBUTIVA 29

10. OBJETIVOS 33

11. MEDIDAS, MEDIOS, RECURSOS Y CALENDARIO 34

12. SEGUIMIENTO, EVALUACIÓN Y SOLUCIÓN DE DISCREPANCIAS DEL PLAN DE IGUALDAD 48

12.1 SISTEMA DE SEGUIMIENTO, EVALUACIÓN Y REVISIÓN PERIÓDICA. 48

12.2 COMPOSICIÓN Y FUNCIONAMIENTO DE LA COMISIÓN..... 49

12.3 CALENDARIO DE REUNIONES DE LA COMISIÓN DE IGUALDAD.....49

12.4 PROCEDIMIENTO PARA LA MODIFICACIÓN Y SOLVENTAR DISCREPANCIAS (NORMATIVA LEGAL O CONVENCIONAL NO OBLIGUE A SU ADECUACIÓN) PLAN DE IGUALDAD DE ALIADOS. 50

12.5 PROCEDIMIENTO PARA RESOLVER DISCREPANCIAS.....52

13. APROBACIÓN DEL PLAN DE IGUALDAD DEL GRUPO ALIADOS 53

ANEXOS 54

ANEXO I.- PROTOCOLO PARA LA PREVENCIÓN Y ACTUACIÓN FRENTE AL ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO.

ANEXO II. - PROTOCOLO PARA LA PROTECCIÓN DE LAS VICTIMAS DE VIOLENCIA DE GÉNERO.

(*) En documento a parte:

ANEXO III.- FICHAS TÉCNICAS DE LAS SOCIEDADES INTEGRANTES DEL PLAN.

ANEXO IV.- ACTAS CONSTITUCIÓN, NEGOCIACIÓN Y FIRMA.

ANEXO V.- DIAGNÓSTICO Y REGISTROS SALARIALES.

ANEXO I .- PROTOCOLO PARA LA PREVENCIÓN Y ACTUACIÓN FRENTE AL ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO.

INDICE..... 57

1.- COMPROMISO..... 58

2.- DEFINICIÓN Y TIPOS DE ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO 58

ACOSO SEXUAL 58

ACOSO POR RAZÓN DE SEXO..... 61

3.- ACTUACIONES PARA PREVENIR Y ACTUAR ANTE LAS SITUACIONES DE ACOSO SEXUAL O POR RAZÓN DE SEXO 66

4.-PRINCIPIOS DE ACTUACIÓN Y GARANTÍAS 67

5.-ESPACIOS DE APLICACIÓN DEL PROTOCOLO 68

6.-CONSTITUCIÓN Y FUNCIONES DE LA COMISIÓN DE ACTUACIÓN DEL PROTOCOLO EN CASOS DE ACOSO SEXUAL O POR RAZÓN DE SEXO 69

7.- PROCEDIMIENTO DE ACTUACION ANTE UNA SITUACIÓN DE ACOSO SEXUAL O POR RAZÓN DE SEXO..... 71

7.1.- PRESENTACIÓN DE LA QUEJA O DENUNCIA..... 72

7.2.- ACTIVACIÓN DEL PROTOCOLO DE ACOSO CON LA REUNION DE LA COMISION DE ACOSO EN UN MAXIMO DE TRES DIAS LABORABLES..... 72

7.3.- PROCESO DE ANALISIS Y EXPEDIENTE INFORMATIVO EN UN MÁXIMO DE DIEZ DIAS LABORALES 73

7.4.- RESOLUCIÓN DEL EXPEDIENTE EN UN MÁXIMO DE TRES DIAS LABORABLES ... 74

7.5- MEDIDAS SANCIONADORAS 75

7.6- DERECHOS DE LA VÍCTIMAS DE VIOLENCIA SEXUAL (QUE INCLUYE EL ACOSO SEXUAL) 76

8.- CUMPLIMIENTO Y ENTRADA EN VIGOR 78

ANEXO II. - PROTOCOLO PARA LA PROTECCIÓN DE LAS VICTIMAS DE VIOLENCIA DE GÉNERO. 54

INDICE 81

1. INTRODUCCIÓN 84

2. OBJETIVO Y PRINCIPIOS PARA LA PREVENCIÓN Y ACTUACIÓN FRENTE A LA VIOLENCIA DE GÉNERO 90

2.1. OBJETIVO DEL PROTOCOLO: 90

2.2. DECLARACIÓN DE PRINCIPIOS: 90

3. PROCESO DE ACTUACIÓN ANTE LA SITUACIÓN DE VIOLENCIA DE GÉNERO 92

3.1. OBJETO DEL PROTOCOLO 92

3.2. ÁMBITO DE APLICACIÓN 92

3.3. ACREDITACIÓN DE LA SITUACIÓN DE VIOLENCIA DE GÉNERO 93

3.4. COMUNICACIÓN DE LA SITUACIÓN DE VIOLENCIA DE GÉNERO Y PRINCIPIO DE CONFIDENCIALIDAD 93

3.5. ACTIVACIÓN DEL PROTOCOLO 94

3.6. INFORMACIÓN Y APLICACIÓN DE LOS DERECHOS LABORALES 96

4. MEDIDAS DE PROTECCIÓN INTEGRAL CONTRA LA VIOLENCIA DE GÉNERO SEGÚN LA LEY ORGÁNICA 1/2004 96

4.1. REDUCCIÓN DE LA JORNADA DE TRABAJO Y REORDENACIÓN DEL TIEMPO DE TRABAJO (ESTATUTO DE LOS TRABAJADORES, ART. 37.8) 96

4.2. RECOLOCACIÓN EN OTRO CENTRO DE TRABAJO (ESTATUTO DE LOS TRABAJADORES, ART. 40.4) 97

4.3. SUSPENSIÓN DEL CONTRATO DE TRABAJO CON DERECHO A LA PRESTACIÓN DE DESEMPLEO 98

4.4. ACREDITACIÓN DE LA SITUACIÓN LEGAL DE DESEMPLEO 98

4.5. AUSENCIAS O FALTAS DE PUNTUALIDAD AL TRABAJO 99

4.6. DESPIDO DE LA TRABAJADORA VÍCTIMA DE VIOLENCIA DE GÉNERO..... 99
4.7. SUSTITUCIÓN DE UNA TRABAJADORA VÍCTIMA DE VIOLENCIA DE GÉNERO.... 99
5. PROPUESTAS PARA LA MEJORA DE LA LEY ORGÁNICA 1/2004..... 100
5.1. CONDICIÓN PARA APLICAR ESTAS MEDIDAS 100
5.2. REDUCCIÓN DE LA JORNADA DE TRABAJO..... 100
5.3. REORDENACIÓN DEL TIEMPO DE TRABAJO..... 100
5.4. PERMISOS 100
5.5. EXCEDENCIA POR RAZÓN DE VIOLENCIA DE GÉNERO 101
5.6. RECOLOCACIÓN EN OTRA EMPRESA DEL GRUPO 101
5.7. AYUDAS ECONÓMICAS 102
5.8. VACACIONES 104
5.9. GESTIÓN INTEGRAL DE LA SITUACIÓN LABORAL DE LA TRABAJADORA VÍCTIMA DE VIOLENCIA DE GÉNERO 104
5.10. MEDIDAS DE SEGURIDAD 105
5.11. MEDIDAS DE APOYO MÉDICO Y ASISTENCIA SOCIAL. 106
5.12. MEDIDAS EN CASO DE VIOLENCIA DE GÉNERO EN EL ÁMBITO LABORAL. ... 107
5.13. PROTECCION DE LA DIGNIDAD E INTIMIDAD DE LA VICTIMA..... 107
5.14. SENSIBILIZACIÓN Y PROTECCIÓN. 108
5.15. DIFUSIÓN. 108
5.16. COMISION DE SEGUIMIENTO 108
5.17. ADECUACION A LAS NORMAS LEGALES O CONVENCIONALES..... 109

1. INTRODUCCIÓN Y OBJETO

La Ley Orgánica 3/2007 para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres(LIEMH) entró en vigor en España con el objetivo de hacer realidad el derecho a la igualdad de trato y de oportunidades, en particular, mediante la eliminación de la discriminación de la mujer, sea cual fuere su circunstancia o condición, en cualesquiera de los ámbitos de la vida y , singularmente en las esferas política, civil, laboral, económica, social y cultural para, en el desarrollo de los artículos 9.2 y 14 de la Constitución, alcanzar una sociedad más democrática, más justa y más solidaria. A estos efectos regula derechos y deberes de las personas físicas y jurídicas, tanto públicas como privadas, y prevé medidas destinadas a eliminar y corregir en los sectores público y privado, toda forma de discriminación por razón de sexo.

La Ley para la igualdad de mujeres y hombres, proclama como principio básico el principio de igualdad de trato entre mujeres y hombres, que supone la ausencia de toda discriminación, directa o indirecta, por razón de sexo y, especialmente, las derivadas de la maternidad, la asunción de obligaciones familiares y el estado civil.

Esta ley implica un posicionam0iento del legislador, exigido por la sociedad actual acorde con el reconocimiento del papel y la presencia de la mujer en todos los ámbitos sociales. Con posterioridad a la aprobación de la Ley, se aprobó el Real Decreto-ley 6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para garantizar la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación, y tiene por objeto el desarrollo reglamentario de los planes de igualdad, así como su diagnóstico, incluidas las obligaciones de registro, depósito y acceso, conforme a lo previsto en la Ley Orgánica 3/2007.

A través del mismo se incorporaron cambios muy significativos en materia de planes de igualdad:

- Estableciendo la obligatoriedad de que todas las empresas con cincuenta o más personas trabajadoras elaboraran y aplicaran un plan de igualdad.
- Disponiendo las materias que debían obligatoriamente ser tratadas en el diagnóstico negociado y los elementos esenciales de los planes de igualdad

donde se fijasen los objetivos, así como, las estrategias y prácticas dirigidas a su consecución, debiendo las medidas ser evaluables.

- Ordenando la obligatoriedad de la inscripción de todos los planes de igualdad.

Más adelante el Real Decreto 901/2020 regula el mecanismo negociador que debe conducir a la elaboración de los planes de igualdad, así como, el procedimiento en torno a la constitución de comisión negociadora, los sujetos que, en cada caso, están llamados a formar parte de la misma y el carácter esencial del diagnóstico y dentro de él las auditorías retributivas, de manera tal, que todo ello contribuya a conocer la situación de partida de la empresa y sus necesidades específicas.

En ALIADOS POR LA INTEGRACIÓN (en adelante ALIADOS) entre sus principios y valores se encuentra la defensa de la igualdad y la no discriminación, por cualquier circunstancia, apostando por una empresa tan diversa como la sociedad en la que desarrolla su actividad, como elemento esencial que nos enriquece a todas y todos.

Esta voluntad se ha manifestado desde su constitución y ha venido siendo respaldada por los órganos de gobierno en todos los documentos que forman parte de nuestra cultura corporativa y de nuestros procedimientos de actuación a todos los niveles de la organización y que quedan así reflejados en su:

- Código de conducta
  - Política de derechos humanos
  - Plan de responsabilidad corporativa
  - Plan de cumplimiento normativo
  - Compromiso por la igualdad (plan de igualdad y protocolo de acoso sexual y acoso por razón de sexo)
  - Política de calidad
  - Compromiso por la igualdad de las empresas proveedor.

A través del presente plan ALIADOS pretende promover los principios de igualdad de oportunidades y de trato entre mujeres y hombres, a través de unas condiciones de trabajo que fomenten la igualdad y la no discriminación en un entorno laboral que garantice la dignidad de las personas y libres de cualquier situación de acoso sexual y por razón de sexo.

2. COMPROMISO DE ALIADOS CON LA IGUALDAD

En ALIADOS como entidad social tiene un firme compromiso con la igualdad y la no discriminación por cualquier circunstancia persona y/o social, y forma parte de su objeto fundacional. Somos además conscientes del papel que como empresa jugamos en el desarrollo de nuestra actividad para contribuir a construir una sociedad diversa, plural e inclusiva, conocedores a su vez de que ello contribuye al desarrollo de la cultura del respeto y la dignidad de todas las personas. Este fuerte compromiso queda expresado en nuestras pautas de comportamiento de obligado cumplimiento para todas las personas que trabajamos es ALIADOS y que afectan a todos las áreas de trabajo. En todos nuestros procedimientos y documentos no solo se manifiesta expresamente, sino lo más importante, como éste debe de traducirse en una norma en nuestro quehacer diario para estar cada vez más cerca de alcanzar la igualdad real y efectiva entre mujeres y hombres. Más específicamente, en nuestra página web, acompañando al plan de igualdad y al protocolo de acoso sexual y por razón de sexo esta publicado para el conocimiento de todos lo que sería “nuestro manifiesto” a favor de la igualdad y la no discriminación.

ALIADOS POR LA INTEGRACIÓN forma parte de la iniciativa del Ministerio de Igualdad “Empresas para una sociedad libre de violencia de género” a través de la firma de un convenio con la Delegación de Gobierno contra la Violencia de Género, todo ello con el objetivo de promover la implicación de las empresas en la lucha contra la violencia de género y la promoción de la igualdad entre mujeres y hombres. Cada año las empresas que formamos parte de esta red nos comprometemos a la inserción laboral en nuestras plantillas de un número de mujeres víctimas, en estos momentos nuestro compromiso es de 2 mujeres y para ello, además, tenemos convenios de colaboración con organizaciones

ALIADOS POR LA INTEGRACIÓN forma parte de la iniciativa del Ministerio de Igualdad "Empresas para una sociedad libre de violencia de género" a través de la firma de un convenio con la Delegación de Gobierno contra la Violencia de Género, todo ello con el objetivo de promover la implicación de las empresas en la lucha contra la violencia de género y la promoción de la igualdad entre mujeres y hombres. Cada año las empresas que formamos parte de esta red nos comprometemos a la inserción laboral en nuestras plantillas de un número de mujeres víctimas, en estos momentos nuestro compromiso es de 2 mujeres y para ello, además, tenemos convenios de colaboración con organizaciones de mujeres que trabajan en esta materia con el fin de conseguir y superar el objetivo marcado. En calidad de miembros de esta red asistimos periódicamente a los talleres que organiza con tal motivo el Instituto de las Mujeres.

Desde hace años organizamos los premios de Periodismo contra la violencia de género Aliados por la Integración que tienen como objetivo reconocer y recompensar aquellos trabajos periodísticos que contribuyen a la defensa de los valores contra la violencia de género. El certamen alcanza este año su octava edición, después de recibir más de 800 trabajos desde su creación.

Desde la Fundación hay establecidas una serie de ayudas para las mujeres trabajadoras víctimas de violencia de genero con el fin poder ayudar a sufragar los gastos imprevistos que se pueden producir furto de su situación como traslado de domicilio o hacer frente al comedor de los hijos.

Tenemos un procedimiento que garantiza la contratación de personas fuera de cualquier sesgo de género, y una apuesta que se traduce en un procedimiento para favorecer la contratación de personas de difícil empleabilidad, como pueden ser las personas con discapacidad, las que están en riesgo de exclusión social y las mujeres víctimas de violencia de género.

A través del área de compras tenemos establecidos procedimientos para homologar las empresas proveedoras/suministradoras a través de una instrucción técnica en la que se establecen cuatro criterios, social, de calidad, medioambiental y de prevención de riesgos laborales. Dentro de criterio social conocemos el compromiso de la empresa proveedora con las políticas de igualdad de oportunidades, la gestión de la diversidad y la no discriminación, sus políticas de conciliación y sus medidas contra el acoso sexual y acoso por razón de sexo.

3. DOCUMENTACIÓN LEGAL Y DE REFERENCIA

A los efectos de interpretar el clausulado del presente plan se hará bajo la óptica de las regulaciones contenidas en la siguiente documentación y textos legales:

1. Declaración Universal Derechos Humanos (Arts. 3 y 5)
2. Directiva 76/207/CEE del Consejo de 9 de febrero de 1976 relativa a la aplicación del principio de igualdad de trato, y modificada por Directiva 2002/73/CE del Parlamento Europeo y del Consejo de fecha 23/09/2002.
3. Declaración del Consejo de 19 de diciembre de 1991, relativa a la aplicación de la Recomendación en la cual se incluye un «Código de Conducta» encaminado a combatir el acoso sexual en el trabajo de los países miembros de la CE.
4. Constitución Española (Art. 1.1; art. 9.2; art. 10.1; art. 14; art. 18.1; art. 35.1; y art.53.2).
5. Código Penal (art. 184; art. 191 y arts. 443 y 445)
6. Código Civil (Art. 1903)
7. Estatuto de los Trabajadores (Art. 4.2 c), d), e); art. 50.1 a) y c); art. 54.2 c) 12; art. 96.11; art. 96.12; art. 96.14; art. 97)
8. Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres
9. Real Decreto-ley 6/2019 de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación
10. Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres
11. RDL, 5/2000 de Infracciones y Sanciones en el Orden Social (art. 8.13)
12. Ley Orgánica 1/2004 de 28 diciembre, de medidas de protección integral contra la Violencia de Género

13. Ley de Procedimiento Laboral (art. 95.3; art. 96; art. 108.2; art.180; art. 181 y art. 182)

14. Convenios Colectivos aplicables en cada caso.

4. PRINCIPIOS RECTORES

La Fundación Aliados por la Integración, denominada anteriormente Fundación Grupo Norte, es una entidad de ámbito estatal sin ánimo de lucro considerada de interés público. Constituida en el año 2001 tiene como objeto social la integración de personas en situación de vulnerabilidad, que por cualquier circunstancia personal o social tienen dificultades de empleabilidad, especialmente personas con discapacidad, mujeres víctimas de violencia de género y personas en riesgo de exclusión social. Con el fin de cumplir con dichos fines sociales la Fundación desarrolla una actividad económica en el ámbito de los servicios sociales, especialmente en el cuidado y la atención socio- asistencial de personas de la tercera edad, personas con discapacidad, cualquier otra con algún tipo de necesidad como las mujeres víctimas de violencia de género, así como infancia, juventud y/o las familias, todo ello a través de la prestación de servicios, tanto en el ámbito público a través de las licitaciones correspondientes, como en el ámbito privado mediante contratos mercantiles.

A lo largo de estos años con el fin de garantizar la sostenibilidad de la Fundación que permitiera el cumplimiento de su objeto social, la Fundación constituyó tres iniciativas empresariales, participadas íntegramente por ella, Domicilia Aliados por la Integración dedicada al cuidado y la atención socio -asistencial de las personas, y dos centros especiales de empleo cuya misión, como fórmulas de empleo protegido es la inserción socio laboral de personas con discapacidad a través de la prestación de servicios a terceros. Todo ello a efectos laborales hace de ALIADOS POR LA INTEGRACIÓN un grupo de empresas.

Además, la Fundación participa en Unión Temporal de Empresas con la congregación religiosa Mercedarias Madre de la Caridad.

Para el desarrollo de nuestra actividad a través de estas 5 entidades en ALIADOS contamos con una plantilla de 1.541 personas en 165 centros de trabajo distribuidos en 33 provincias españolas.

A continuación, se detalla la distribución geográfica de nuestros centros y las personas trabajadoras de los mismos por provincias:

	FUNDACIÓN		DOMICILIA		CEE CYL		CEE MADRID		UTE	
PROVINCIA	CT	PT	CT	PT	CT	PT	CT	PT	CT	PT
Álava	2	11	1	18						
Alicante	1	12	2	4						
Asturias	2	10	1	2						
Ávila	1	14			2	11				
Badajoz	1	12								
Barcelona	9	56	2	15						
Burgos			1	38						
Cádiz	2	27	1	1						
Cantabria	2	27	1	1						
Ciudad Real	1	16								
Gipuzkoa			4	39						
Granada	8	82	2	10					1	26
Huelva	1	1								
La Coruña	3	29	1	3						
La Rioja	5	54								
León	2	17	3	27						
Lleida	1	9								
Lugo			1	4						
Madrid	18	208		85			4	7		
Málaga	3	38								
Murcia	1	20								
Navarra	5	59	2	5						
Palencia	1	3	1	1						
Pontevedra	1	16								
Salamanca	3	104	1	1						
Segovia	1	70	1	8						
Sevilla	4	34								
Tarragona	1	10	1	1						
Valencia	3	10	3	24						
Valladolid	14	142	2	12	14	27				
Vizcaya	2	9	1	35						
Zamora			2	17						
Zaragoza	1	2	1	17						

Como puede observarse, el grupo Aliados tiene una importante dispersión geográfica, y el tamaño de sus servicios es en algunos casos muy pequeño, podríamos decir, que la media por centro es de 9 personas trabajadoras, pero además el número de horas contratadas para la realización de la actividad que prestamos dadas las características de nuestros clientes, en la gran mayoría de los casos no son a jornada completa, la media de horas por servicio es de 6, 2 horas que explicaría en gran medida la parcialidad de las personas trabajadoras y sus sustitutos en épocas de vacaciones o de bajas.

5. DEFINICIONES

Con el fin de dar a conocer y sensibilizar a todas las personas que pueden verse afectadas por este plan de igualdad, se describen los conceptos más comunes en la aplicación del principio de igualdad que se desarrollan en el mismo.

- Principio de igualdad de trato entre mujeres y hombres supone la ausencia de toda discriminación, directa o indirecta, por razón de sexo, y, especialmente, las derivadas de la maternidad, la asunción de obligaciones familiares, orientación sexual y el estado civil.
- Política de igualdad entre mujeres y hombres son un conjunto de medidas que incorporan la perspectiva de género en la planificación, el desarrollo y la evaluación de las decisiones para combatir una situación de desigualdad y de discriminación entre mujeres y hombres.
- Discriminación directa por razón de sexo es la situación en que se encuentra una persona que sea, haya sido o pudiera ser tratada, en atención a su sexo, de manera menos favorable que otra en situación comparable.
- Discriminación indirecta por razón de sexo es la situación en que una disposición, criterio o práctica aparentemente neutros pone a personas de un sexo en desventaja particular con respecto a personas del otro, salvo que dicha disposición, criterio o práctica puedan justificarse objetivamente en atención a una finalidad legítima.
- Discriminación por embarazo o maternidad constituye discriminación directa por razón de sexo todo trato desfavorable a las mujeres por causa del embarazo o la maternidad.
- Acciones positivas son medidas de carácter temporal dirigidas a fomentar situaciones, prejuicios, comportamientos y prácticas culturales, sociales, laborales, que impiden a un grupo discriminado o infravalorado (en función del origen, sexo, situación física o minusvalía, etc.) alcanzar una situación real de igualdad de oportunidades.

- Acoso laboral engloba las situaciones de hostigamiento psicológico en el trabajo de forma reiterada y continuada en el tiempo, con focalización en personas determinadas a las que se intenta someter emocional y psicológicamente o bien que persiguen anular su capacidad, promoción o permanencia en un puesto de trabajo. Acciones contra la dignidad y reputación del afectado, haciendo comentarios injuriosos a su persona, su familia, su entorno, amenazas o comunicación manifiestamente hostil.

- Acoso sexual o por razón de sexo está recogido en la Directiva Comunitaria 2002/73/CE de septiembre de 2002 y en la Ley Orgánica 3/2007 de 22 de marzo. Se considerarán constitutivas de acoso sexual las conductas realizadas por cualquier persona relacionada con la víctima por causa del trabajo o las realizadas prevaliéndose de una situación de superioridad, pudiendo ser éstas de carácter ambiental o de intercambio.

- Política de conciliación es el conjunto de actuaciones que pretende incrementar la calidad de la vida personal y laboral de los trabajadores y las trabajadoras y permitir una mayor compatibilidad entre ambas.

- Protocolo de actuación es el instrumento elaborado y consensuado por los agentes implicados en una problemática determinada que posibilita las intervenciones coordinadas y eficaces, y tiene en cuenta las diferentes situaciones y necesidades de mujeres y de hombres.

6. DETERMINACIÓN DE LAS PARTES

El presente plan de igualdad ha sido acordado por la Comisión de Igualdad constituida a tal efecto el 31 de enero del 2023 formada:

Por la representación de ALIADOS en nombre de las 5 entidades que lo integran:

- - presidenta del Comité Ejecutivo de Fundación Aliados por la Integración
- - responsable Área de Administración de personal de Fundación Aliados por la Integración

- [redacted] – directora de Recursos Humanos
- [redacted] área de Administración de Personal y control técnico
- [redacted] – responsable Área Laboral de Fundación Aliados por la Integración

Y, por otro lado, la representación de las personas trabajadoras a través de los sindicatos más representativas del sector al no tener todos los centros representación unitaria. La parte social ha estado formada por;

- [redacted] Área de Negociación Colectiva de la Federación de Sanidad y Sectores Sociosanitarios de CCOO
- [redacted] Federación de Sanidad y Sectores Sociosanitarios de CCOO Navarra
- [redacted] Federación de Enseñanza de CCOO.
- [redacted] - Responsable de Planes de Igualdad de la Federación de empleados y empleadas de UGT.

7. ÁMBITO PERSONAL, TERRITORIAL Y VIGENCIA

El presente plan de igualdad se aplicará a todas las personas trabajadoras que prestan sus servicios laborales en las empresas del grupo ALIADOS que a estos efectos son:

- FUNDACIÓN ALIADOS POR LA INTEGRACIÓN con CIF G-47484357 y las siguientes actividades:
    - CNAE 8710.- Asistencia en establecimientos residenciales con cuidados sanitarios.
    - CNAE 8720.-Asistencia en establecimientos residenciales para personas con discapacidad intelectual, enfermedades mentales y drogodependencias.

- CNAE 8812.- Actividades de servicios sociales sin alojamiento para personas con discapacidad.
- CNAE 8731.-Asistencia en establecimientos residenciales para personas mayores.
- CNAE 8559.- Otra educación no comprendida en otras partes.

- DOMICILIA ALIADOS POR LA INTEGRACIÓN con CIF B-47619846 y las actividades siguientes:
  - CNAE 8710.- Asistencia en establecimientos residenciales con cuidados sanitarios.
  - CNAE 8720.-Asistencia en establecimientos residenciales para personas con discapacidad intelectual, enfermedades mentales y drogodependencias.
  - CNAE 8812.- Actividades de servicios sociales sin alojamiento para personas con discapacidad.
  - CNAE 8510.- Educación preprimaria.

- ALIADOS POR LA INTEGRACIÓN CASTILLA Y LEÓN CENTRO ESPECIAL DE EMPLEO S.L.U con CIF B-47634530 que desarrolla su actividad en:
  - CNAE 8122.- Otras actividades de limpieza industrial y de edificios.
  - CNAE 8299.- Otras actividades de apoyo a las empresas no comprendidas en otras partes.

- ALIADOS POR LA INTEGRACIÓN MADRID CENTRO ESPECIAL DE EMPLEO S.L.U con CIF B-86177318 con las actividades:
  - CNAE 8122.- Otras actividades de limpieza industrial y de edificios.

- CNAE 8299.- Otras actividades de apoyo a las empresas no comprendidas en otras partes.

- UTE MERCEDARIAS DE LA CARIDAD Y FUNDACIÓN ALIADOS POR LA INTEGRACIÓN con CIF U01657378.
    - CNAE 8710.- Asistencia en establecimientos residenciales con cuidados sanitarios.

Este plan será aplicable en todos los centros de trabajo de estas entidades, independientemente de la empresa que pertenezca e independientemente de la provincia o comunidad autónoma donde se encuentren y, por tanto, de aplicación en todos los centros de trabajo de ALIADOS.

El presente un plan de igualdad tiene un ámbito territorial nacional se firma con una vigencia de 4 años, desde el da 10 de enero de 2024 hasta el 09 de enero de 2028.

Con independencia de las reuniones ordinarias de seguimiento y evaluación se realizará una revisión del plan a los 2 años de vigencia y otra a los 4, siendo esta última revisión la que constituya el documento de inicio de la negociación del siguiente plan de Igualdad y a tal efecto y tras la misma se constituirá la nueva mesa negociadora para el siguiente plan.

8. INFORMES DEL DIAGNÓSTICO

Se han analizado las entidades, antes citadas, que componen ALIADOS y de acuerdo con los requisitos que el RD 901/2020 establece en su ANEXO, se han reflejado los epígrafes reseñados en el citado texto legal. Salvo para aquellos datos para los que el documento remita a otro marco temporal, los datos analizados se corresponden con información referida al período comprendido entre 01/01/2022 y 31/12/2022.

Los datos y conclusiones del diagnóstico se basan en el análisis de la siguiente documentación:

I. CONDICIONES GENERALES Y CONDICIONES DE TRABAJO, incluida la auditoría salarial entre mujeres y hombres

II. PROCESO DE SELECCIÓN Y CONTRATACIÓN.
III. PROMOCIÓN PROFESIONAL.
IV. FORMACIÓN.
V. CLASIFICACIÓN PROFESIONAL Y RETRIBUCIONES.
VI. EJERCICIO CORRESPONSABLE DE LOS DERECHOS DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR Y LABORAL.
VII. PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE GÉNERO.
VIII. VIOLENCIA DE GÉNERO.
IX. INFRAREPRESENTACION FEMENINA.
X. COMUNICACIÓN Y SENSIBILIZACIÓN

El diagnóstico se ha elaborado a través del estudio exhaustivo de los datos cuantitativos de todo ALIADOS. Estos datos han sido desglosados atendiendo a la realidad de cada una de las entidades que conforman el grupo. A partir de estos datos se ha podido realizar un análisis cualitativo de la realidad de cada una de las entidades, y todo ello nos ha permitido extraer conclusiones en los epígrafes anteriormente mencionados:

8.1 RESULTADO GENERAL DEL DIAGNÓSTICO:

Con independencia de los datos por entidades, a continuación, se detallan las conclusiones comunes que sirven de base para el establecimiento de los planes de acción y de mejora comunes a todo el grupo ALIADOS.

I. CONDICIONES GENERALES Y DE TRABAJO

PRIMERA. - ALIADOS cuenta con un total de 1.541 personas trabajadoras en plantilla distribuidos en 165 centros de trabajo, donde 1.369 son mujeres que representan el 88,8% del total y 172 hombres, el 11,2% de toda la plantilla. El hecho de ser una empresa fuertemente feminizada, como más adelante se ira observando, hace que las mujeres son las que con mayor prevalencia dominan en prácticamente todos los indicadores.

SEGUNDA. – El 33% de la plantilla tiene entre 50 a 59 años, de ellos el 90% son mujeres, seguido con un 31% de las personas de 40 a 49 años, donde las mujeres son también el 92%.

TERCERA. **–** Las personas con formación profesional de grado medio suponen el mayor porcentaje de la plantilla, esto es sin duda motivado por la mayor presencia de mujeres gerocultoras que aportan una formación como técnico de atención sociosanitaria.

CUARTA. - Si atendemos a la franja de antigüedad, el 54% de la plantilla, tiene una antigüedad de 0 a 3 años, el 26% de 3 a 5 años, y el 20% restante de 10 a más años, en todos ellos la mujer es la mayoritaria.

QUINTA. – El 90% de la plantilla está encuadrada dentro del grupo de operaciones que está prestando directamente en los servicios. Dada la actividad principal de todo ALIADOS, el puesto predominante es el de gerocultora/gerocultor, prácticamente el 50% de la plantilla y está ocupado en un 90% por mujeres seguido por ellas por el de limpiadora, mientras que para los hombres después de los gerocultores se situarían los educadores.

Los únicos puestos de trabajo que no tienen presencia femenina son los de auxiliar de mantenimiento y jardinero.

SEXTA. – El 88% de la plantilla tiene un contrato indefinido, el 78% de ellos son de mujeres. El 38% de ellos son a jornada completa, el 86% de ellos son mujeres.
El contrato indefinido con jornada parcial representa el 54% del total de la plantilla, el 90% son mujeres. Estas contrataciones responden a la importante cantidad de servicios que prestamos con un número de horas pequeñas.
SEPTIMA. – En relación con las jornadas parciales el 49,9% de las personas trabajadoras tienen una jornada entre el 70/99,9% de la jornada, de ellas el 92% son mujeres.

OCTAVA. La prevención de riesgos laborales de las personas trabajadoras se articula teniendo en cuenta la perspectiva de género, sin obviar las diferentes posiciones que ocupan las mujeres en el trabajo, la alta concentración femenina en categorías y puestos que exijan en determinadas ocasiones una mayor vigilancia de

la salud sin que ello provoque efectos no deseados y que además resulten realmente efectivas para garantizar la igualdad de trato y de oportunidades.

II. PROCESO DE SELECCIÓN Y CONTRATACIÓN

En el año 2022 se incorporaron 1.478 personas de ellas el 90% fueron mujeres, 4 de cada 10 tenían entre 40 a 49 años y el 55% con un contrato de duración determinada.

El puesto con mayores incorporaciones fue con gran diferencia el de gerocultora/gerocultor, seguida de el de acompañantes en ambos casos ocupados en más de un 80% por mujeres.

Las bajas se produjeron por finalización de contratos temporales.

III. PROMOCIÓN

En el año 2022 se produjeron 30 promociones todas ellas de mujeres. Algo más de la mitad correspondieron a personas procedentes de puestos no cualificados como limpiadoras o personal de oficios varios a gerocultoras.

IV. FORMACIÓN

En el año 2022 participaron 466 personas en el plan de formación, el 83% mujeres. El 48% fue formación on-line y las mujeres fueron el 88%. El 52 % restante de las acciones formativas fueron presenciales realizadas por un 82% mujeres.

949 personas han participado en acciones de formación para el puesto de trabajo, el 62% del total de la plantilla, de todas ellas el 93% fueron mujeres.

Estas acciones han significado 4.678,7 horas de formación, de ellas el 94% han sido realizadas por mujeres.

Los puestos con mayor volumen de la formación se impartieron a personal con puesto de trabajo de gerocultora/gerocultor y el de personal de limpieza.

Todas las personas del comité de dirección, así como, aquellas que tienen responsabilidades en a la selección han realizado formación en materia de igualdad. Se introdujo un módulo de formación sobre la prevención de la violencia en el lugar de trabajo que se hace por parte de todas las personas que se incorporan a trabajar en ALIADOS.

V. CLASIFICACIÓN PROFESIONAL Y RETRIBUCIONES, INCLUIDA LA AUDITORÍA SALARIAL ENTRE MUJERES Y HOMBRES

Se he realizado un registro retributivo basándose en la herramienta del Ministerio de Igualdad de acuerdo con el formato establecido conforme al artículo 5.5. del Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre. La empresa tiene establecidos diferentes niveles retributivos de acuerdo con el convenio de referencia. Estos niveles son los que se han reflejado en la herramienta utilizada para realizar el registro retributivo.

VI. EJERCICIO CORRESPONSABLE DE LOS DERECHOS DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR Y LABORAL

En el grupo ALIDOS se aplican las medidas contempladas en el convenio colectivo de aplicación a las que se sumaron las contempladas en el anterior plan de igualdad para favorecer los derechos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral y su ejercicio corresponsable. Toda la información detallada se encuentra disponible a través de fuentes accesibles como el apartado específico en la página web “Comprometidos por la igualdad” y desde el portal informativo interno “Aliados contigo”.

Durante el periodo analizado se han producido 53 excedencias, 47 de ellas fueron mujeres, el 79% fueron excedencias voluntarias, también se produjeron 27 permisos por maternidad y 2 por paternidad.

VII. PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE GÉNERO

Desde el anterior plan de igualdad ALIADOS cuenta con un protocolo de prevención de acoso sexual y acoso por razón de sexo que se aplica a todas las entidades y se aplica a toda la estructura. También contamos con un canal anónimo de denuncias. En esto año no hemos tenido ninguna denuncia.

VIII. VIOLENCIA DE GÉNERO

La empresa desde el 2022 ha implementado la formación sobre la violencia en el lugar de trabajo que se facilita a todas las personas que se incorporan. Desde La Fundación están previstas ayudas económicas para las trabajadoras víctimas de violencia de género para hacer frente a algunos gastos imprevistos fruto de la situación de violencia que puedan estar viviendo la mujer víctimas.

IX. INFRAREPRESENTACIÓN FEMENINA

ALIADOS es un grupo de entidades fuertemente feminizadas, prácticamente 9 de cada 10 personas trabajadoras son mujeres, al ser una diferencia tan grande eso hace que en casi todos los indicadores las mujeres sean mayoría. Cabe señalar como un elemento sobre el que el plan debe de actuar el hecho de que los únicos puestos de trabajo que no tienen presencia femenina son los de auxiliar de mantenimiento y jardinero. En los centros especiales de empleo son las entidades donde las mujeres tienen menos representación, entorno al 42% en ambos casos, lo que apunta a la necesidad de tomar medidas con el fin de solucionar este desequilibrio en la composición por género.

X. COMUNICACIÓN Y SENSIBILIZACIÓN

En la comunicación de la organización con todos sus grupos de interés Aliados presta especial atención a la utilización de un lenguaje neutro e inclusivo, atendiendo de manera especial aquel que hace referencia a las publicaciones de ofertas a través de todas nuestras redes con el fin de evitar sesgos potenciales,

intencionales o de cualquier otro tipo. La centralización en la publicación de ofertas nos permite garantizar mejor todo el proceso en el uso del lenguaje, además de introducir criterios sociales como la promoción de la contratación de mujeres víctimas de violencia de género y de personas con discapacidad.

A través del área de comunicación, se presta también particular importancia a todas las publicaciones de imágenes con el fin de transmitir modelos sociales alejados de los

estereotipos de género que favorecen situaciones de desigualdad y discriminación que viven todavía hoy las mujeres.

8.2 RESULTADO INDIVIDUAL DE LOS DIAGNÓSTICOS DE CADA SOCIEDAD DEL GRUPO ALIADOS

En líneas generales mantiene la línea de conclusiones generales y principalmente como empresas del mismo grupo no hay diferencias en los ejes que hacen referencia a los Procesos de Selección y Contratación, Formación, Corresponsabilidad, Prevención del acoso sexual y por razón de sexo, Violencia de Genero, Salud Laboral y Comunicación y Sensibilización, por lo que este análisis individual se centra en el eje de condiciones de trabajo.

I. FUNDACIÓN ALIADOS POR LA INTEGRACIÓN

Es la sociedad con mayor volumen del grupo, cuenta con 1.102 personas trabajadoras y 99 centros de trabajo, representa el 71,5% y el 60%, respectivamente del total de personas y del total de centros de trabajo de todo ALIADOS por lo que sus conclusiones generales se reproducen con frecuencia en el resto de las sociedades más pequeñas.

Toda la estructurara de apoyo a las actividades que hacen el resto de las entidades del grupo, PRL, administración, compras, legal, etc.., está en Fundación por lo que

a la hora de realizar un análisis de la misma y del resto de entidades que conforman ALIADOS hay que tener en cuenta esta circunstancia.

De las conclusiones del diagnóstico cabe señalar:

PRIMERA. - En Fundación trabajan 991 mujeres, el 89,9% de su plantilla y 11 hombres, el 10,1%. Las mujeres de Fundación representan el 72,3 % del total de mujeres del grupo y los hombres el 64,5% del total de hombres.

1 de cada 3 personas trabajadoras tiene entre y 50 a 59 años, de ellas el 92,5% son mujeres El 65,7 de todas las mujeres se encuentra en la franja de los 40 a los 59 años.

SEGUNDA. - El 87,38 % del total de la plantilla tiene una relación laboral indefinida, el 10,4% de los hombres y el 89,5% de las mujeres. El 58% tiene una jornada a tiempo parcial y de estas el 62% tiene una jornada entre el 70 y el 99;9% del total de la jornada

TERCERA. -- Si atendemos a la franja de antigüedad, el 51% de la plantilla, tiene una antigüedad de 0 a 3 años, el 18% de 3 a 5 años, y el 31% restante de 5 a más años, en todos ellos la mujer es la mayoritaria.

CUARTA. - En Fundación 1.058 personas están encuadradas en el departamento de operaciones que son las personas que están en los servicios de atención directa y representan el 96% del total, de ellas el 90,5% son mujeres y el 9,4% hombres. En el departamento comercial, de PRL y sistemas son los únicos donde no hay mujeres, en el resto son mayoría. Dada la actividad principal en la Fundación el 48,9% del total son gerocultoras/es, de ellas el 92,5% son mujeres y el 7,46% hombres. En el caso de las mujeres este puesto representa la mitad del total de mujeres
En los hombres después de gerocultores el siguiente puesto serian el de educadoras/es sociales donde ellos representan el 13,5% de todos los hombres.
Las personas con formación profesional de grado medio suponen el mayor porcentaje de la plantilla, esto es sin duda motivado por la mayor presencia

de mujeres gerocultoras que aportan una formación como técnico de atención sociosanitara .

QUINTA. - En el año 2022 se produjeron 21 promociones todas ellas de mujeres. Algo más de la mitad correspondieron a personas procedentes de puestos no cualificados como limpiadoras o personal de oficios varios a gerocultoras.

SEXTA. – El número más importante de nuevos ingresos se debieron a necesidades del servicio y los ceses por finalización de contratos temporales. Mayoritariamente fueron mujeres para el puesto de gerocultoras, con contratos de duración determinada con jornada parcial.

SEPTIMA. - En Fundación se solicitaron 38 excedencias, 34 de ellas fueron mujeres, 4 por razones familiares o para el cuidado de hijos y 30 por razones voluntarias.

II. DOMICILIA ALIADOS POR LA INTEGRACIÓN

Cuenta en su plantilla con 368 personas trabajadoras en 45 centros de trabajo, esto significa que su peso en el grupo es de un 23,8% respecto del total de su plantilla y un 27,2% en relación con el total de los centros de trabajo. Las conclusiones más reseñables son:

PRIMERA. - En Domicilia trabajan 343 mujeres, un 93,2% de su plantilla, y 25 hombres, un 6,8%. Respecto de todas las mujeres del grupo las mujeres de Domicilia representan un 25% y los hombres un 14,5%. Entre los 40 a los 59 años están más del 60% de la plantilla de mujeres en Domicilia y un 12% de mujeres tienen más de 60 años. La mitad de la panilla tiene entre 3 y 10 años de antigüedad y la otra mitad inferior a 1 año.

SEGUNDA. - El 90% de las vinculaciones de la plantilla son de carácter indefinido, en las mujeres representan el 90% y en los hombres el 92%. De éstas el 70% son de carácter temporal, y la cuarta parte de ellas con jornadas entre el 70 y el 99%.

TERCERA. - El perfil profesional más importante es el de acompañantes, tanto para hombres como para mujeres, seguido en mujeres por el puesto de educadoras y en hombres por el de conductores. Ello hace que un número importante de profesionales en Domicilia tenga educación superior.

CUARTA - En el año 2022 se produjeron 9 promociones, todas ellas mujeres, de puestos como pinches de cocina a cocineras, o de auxiliar de educación a educadoras.

QUINTA. – En relación con los nuevos ingresos el número más importante ha sido por necesidades del servicio a través de los contratos de duración determinada con jornada parcial. En muchos casos esto contratos son para cubrir vacaciones por cada trabajador (dos quincenas). Estos contratos se han dirigido sobre todo a acompañantes y limpiadoras/es tanto para hombres como para mujeres, siendo el mayor número para ellas.

III. ALIADOS POR LA INTEGRACIÓN CASTILLA Y LEÓN CENTRO ESPECIAL DE EMPLEO S.L.U

El centro especial de empleo de Castilla y León cuenta con una plantilla de 38 trabajadoras y trabajadores en 16 centros de trabajo. El centro especial de empleo respecto del grupo representa un 2,4% del total de la plantilla y un 9,6% de los centros de trabajo. Las conclusiones más destacables respecto de esta entidad son:

PRIMERA. - La plantilla está formada por 16 mujeres, el 41,1% y 22 hombres el 57,8%. En relación con el grupo, las mujeres representan el 1,17% y los hombres 12,7%. Tiene una media de edad entre 50 a 59 años.

El 26% tiene una antigüedad de o a 3 años y otro 40% de personas entre 3 a 10, en ambos casos son mayoría los hombres.

SEGUNDA. - El número más importante de contratos son los indefinidos a tiempo parcial con jornadas entre el 50 y el 70%. Los contratos indefinidos realizados, el 87% fue realizado a mujeres y la conversión de contratos

temporales a indefinidos también fueron realizados a mujeres en un porcentaje del 80% del total de las trasformaciones realizadas.

TERCERA. – Los perfiles profesionales más comunes son lo de técnicos auxiliares tanto para hombres como para mujeres.

IV. ALIADOS POR LA INTEGRACIÓN MADRID CENTRO ESPECIAL DE EMPLEO S.L.U

Esta sociedad dispone de 4 centros de trabajo en la Comunidad de Madrid con 7 personas trabajadoras, lo que se traduce en que este centro especial de empleo representa el 0,45% y el 2,4% del total de personas y de centros y del grupo. Respecto de las conclusiones cabe señalar:

PRIMERA. - En el centro especial de empleo trabajan 3 mujeres, el 42,8 respecto de su plantilla y 4 hombres el 57,1%. Todos ellos representan el 0,19% y el 2.33 % respecto del total de mujeres y hombres del grupo. Por edades el grupo mayoritario es el de los hombres de entre 50 a 59 años que aun siendo muy pocos en la plantilla en términos absolutos, solo 3, representan el 75%.

SEGUNDA. - El contrato más común es el indefinido a tiempo parcial y el 85% con una jornada entre el 70/99% para los perfiles de técnico auxiliares que representan casi la totalidad de la plantilla, donde predominan los hombres.

V. UTE MERCEDARIAS DE LA CARIDAD Y FUNDACIÓN ALIADOS POR LA INTEGRACIÓN

Tiene una plantilla de 26 personas trabajadoras y sólo 1 centro de trabajo, que representan el 2,6% y el 0,65% del total de personas trabajadoras y de centros del grupo.

Su distribución por sexos es de 16 mujeres, un 61,5% y 10 hombres un 38,4 de su plantilla respectivamente. Respecto del total de mujeres y hombres del grupo representan el 1,17% y el 5,81 % respectivamente. Las principales conclusiones son:

PRIMERA. -El grupo más importante es el de las mujeres de 50 a 59 años y la mitad de ellas con contratos indefinidos a jornada completa. y con una antigüedad de más de 15 años.

SEGUNDA. – El perfil más común es el de educadores y auxiliares educativos.

9. AUDITORÍA RETRIBUTIVA

En la auditoría retributiva se han utilizado los datos del ejercicio 2022 estableciéndose la automatización necesaria para realizar el proceso de análisis de forma anual en interno y bianual en las futuras reuniones de seguimiento.

El artículo 4 del Real Decreto 902/2020 establece: "Un trabajo tendrá igual valor que otro cuando la naturaleza de las funciones o tareas efectivamente encomendadas, las condiciones educativas, profesionales o de formación exigidas para su ejercicio, los factores relacionados con su desempeño y las condiciones laborales en las que dichas actividades se llevan a cabo en realidad sean equivalentes".

En las cinco entidades que conforman Aliados por la Integración disponemos de un sistema de valoración de puestos elaborado de manera integrada y estructurada a partir de la Herramienta de Sistema de Valoración de Puestos de trabajo del Instituto de la Mujer. A través de dicha herramienta se nos permite:

- Establecer un sistema de valoración de puestos de trabajo según distintos factores.
- Comparar el valor que aporta cada uno de ellos en la organización.
- Analizar cuántos de los puntos obtenidos por un puesto proceden de factores que la organización considera femeninos, masculinos o neutros.

Este sistema realiza la valoración del puesto, partiendo de la base de que existen unos factores comunes a todos los puestos de trabajo de la organización, que se dan en menor

o mayor medida. Estos factores se han identificado según su relación directa con las características del puesto y teniendo en cuenta la perspectiva de género.

Por tanto, los factores seleccionados son relevantes y discriminantes tal como está establecido en el RD 902/2020 en el Artículo 4. Punto 4. "Una correcta valoración de puestos de trabajo requiere que se apliquen los criterios de adecuación, totalidad y objetividad. La adecuación implica que los factores relevantes en la valoración deben ser aquellos relacionados con la actividad y que efectivamente concurran en la misma, incluyendo la formación necesaria. La totalidad implica que, para constatar si concurre igual valor, deben tenerse en cuenta todas las condiciones que singularizan el puesto de trabajo, sin que ninguna se infravalore. La objetividad implica que deben existir mecanismos claros que identifiquen los factores que se han tenido en cuenta en la fijación de una determinada retribución y que no dependan de factores o valoraciones sociales que reflejen estereotipos de género".

La relación de factores para tener en cuenta abarcará los siguientes aspectos:

- Conocimientos y aptitudes.
- Responsabilidad.
- Condiciones de trabajo

Se ha evaluado cada uno de los puestos de las cinco empresas en el año 2022 de acuerdo con los factores definidos anteriormente, basándose en un conocimiento y una definición precisa de los mismos y teniendo en cuenta no aplicar sesgos de género.

Dicho lo anterior, en los resultados que se han presentado pueden aparecer tanto en valores positivos como en valores negativos. Realizada la auditoria retributiva y teniendo en cuenta las conclusiones generales, se observa que existe problemática especial de diferencias salariales en algunos puestos de trabajo de igual valor que existen actualmente y que se desglosan en detalle en la auditoria retributiva individual que consta unida como anexo de cada una de las sociedades que forman el Aliados por la Integración. Así mismo se ha observado la necesidad de anualizar y normalizar datos salariales para estudiar registros equiparados, dada la alta temporalidad y la parcialidad de las jornadas de nuestros trabajadores uy trabajadoras. Por otra parte, la dificultad de selección de personal sanitario (tanto categorías cualificadas como puestos de gerocultora) obliga al proceso de contratación a complementar salarios fuera de tablas de convenio.

Por tanto, como conclusión debemos señalar que, tanto a nivel general como por escalas de puestos de igual valor, no existen diferencias salariales superiores al 25% en la plantilla que no estén justificadas por razones objetivas ajenas al sexo de las personas trabajadoras. No obstante, a pesar de no existir brecha en dichos importes, se proponen una serie de medidas de actuación, que se desarrollarán y planificarán en el propio Plan de Igualdad, para reducir las diferencias salariales.

9.1 RESULTADOS DE LA AUDITORÍA RETRIBUTIVA

Para la realización de la auditoría retributiva y como parte del Diagnóstico realizado en cada una de las empresas, con los datos del ejercicio 2022, que forman parte de la agrupación Aliados por la integración se han utilizado las siguientes herramientas con los datos con los datos del año 2022

1.-Herramienta de valoración de puestos de trabajo: Elaborada por el Ministerio de Trabajo y Economía Social y el Instituto de las Mujeres del Ministerio de Igualdad que permite determinar el valor de los puestos de trabajo de una organización a través de las siguientes fases:

- Definición del sistema de valoración de puestos de trabajo (SVPT)
- Valoración de puestos de trabajo (según dicho SVPT)
- Comparativa y análisis de género de las puntuaciones de los puestos de trabajo

2.-Herramienta de registro retributivo: Conforme a lo dispuesto en el artículo 5.5 del Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, el documento en el que conste el registro podrá tener el formato establecido en las páginas web oficiales del Ministerio de Trabajo y Economía Social y del Ministerio de Igualdad, que consta de….

- TABLAS DEL REGISTRO RETRIBUTIVO en donde se agrupan a las personas trabajadoras por el según clasificación profesional de la empresa.
- TABLAS ADICIONALES PARA AUDITORÍA RETRIBUTIVA (TRABAJOS DE IGUAL VALOR). y agrupan a las personas trabajadoras por el campo “AGRUP. VALOR. PTO.”, que es la agrupación según la valoración de los puestos de trabajo.

3.-Herramienta de autodiagnóstico de brecha salarial de género que nos ha permitido realizar un análisis comparativo de los salarios de mujeres y hombres identificando los orígenes dichas diferencias salariales, si existen.

A continuación, se muestra el resumen de auditoria por cada una de las entidades:

1.- FUNDACIÓN ALIADOS POR LA INTEGRACIÓN:

En cuanto a la Valoración de puestos de trabajo se observa que los puestos masculinizados son exclusivamente aquellos que tienen que ver con profesiones tradicionalmente ocupadas por hombres, Agrupación 3 (OFICIAL DE PRIMERA / JARDINERO-A / AUXILIAR DE MANTENIMIENTO/ OFICIAL DE MANTENIMIENTO) donde en este momento no hay ninguna mujer y Agrupaciones 4 y 5 (GERENTE COMERCIAL/ SUBDIRECTOR-A) solo hay hombres, pero es un hecho casual.

En cuanto al resumen de las tablas de Registro Retributivo (Promedio y Mediana) dado el número de contrataciones temporales del sector (tanto por sustituciones de IT como por cobertura de permisos retribuidos y vacaciones) las retribuciones efectivas no presentan una comparación objetiva y se produce una distorsión importante en la lectura de los datos.

Por tanto, el análisis más objetivo se produce con importes equiparados (ajustado al 100% de jornada y anualizado). Si observamos el resumen por sexo de los promedios hay una diferencia del 9% del TOTAL DE RETRIBUCIÓN EQUIPARABLE en los hombres respecto a las mujeres. Si entramos a detalle , teniendo en cuenta que nos encontramos en una entidad con muchos convenios aplicados, la única distorsión en el promedio y mediana de retribución total entre hombres y mujeres (que no tenga que ver con el 100% por ser categorías exclusivamente ocupadas por hombres), la encontramos en el puestos de MÉDICO/A con un 72% en promedio y 77% en mediana , y lo produce una única relación laboral que tiene un tiempo parcial, pero con una salario pactado muy alto, que se explica con la dificultad de contrataciones de estos perfiles independientemente de su sexo.

Por último en las tablas de registro retributivo según escalas de valoración de puestos de trabajo y normalizando y anualizando salarios , tanto el promedio como la mediana y dejando especificado que la **Escala 3** está masculinizada (Oficial y ayudantes de mantenimiento, jefe de taller…) con ninguna mujer desempeñando puestos de trabajo de esta agrupación, la diferencia por encima del 25 % la encontramos en la **Escala 6** donde hay más mujeres como supervisoras (40 sin normalizar) y pocos hombres (3 sin anualizar, 2 año completo) con puestos con salarios pactados más altos (Directores ejecutivos y Gerentes de operaciones) con lo que penaliza el porcentaje final de la agrupación.

2.-DOMICILIA ALIADOS POR LA INTEGRACIÓN

Respecto a la Valoración de puestos de trabajo en esta entidad en el análisis de la posible existencia de sesgos o discriminación directa o indirecta, se observan similitudes en las puntuaciones entre

ambos sexos en los puestos y/o agrupaciones. Si concretamos, observamos que se trata de una empresa con una proporción muy alta de personas trabajadoras mujeres frente a hombres, por lo que la mayor parte de puestos están feminizados. Nuevamente nos encontramos con que los puestos tradicionales masculinos (CONDUCTOR-A, JARDINERO-A, OFICIAL DE MANTENIMIENTO Y PORTERO-A, están ocupados por hombres y las cifras de mujeres son insignificantes o inexistentes.

En cuanto a las tablas de Registro retributivo (promedio y mediana) con importes equiparados (jornada normalizada y anualizada) el análisis de las diferencias globales salariales vemos que no existe discriminación salarial en esta entidad (1% en promedio, un -1% en mediana). En detalle por puestos de trabajo encontramos ocupaciones únicamente masculinas (JARDINERO-A, PORTERO-A y OFICIAL DE MANTENIMIENTO), correspondientes a ESCALA 3, y señalar la diferencia de 15% de retribución total en el puesto de conductor del hombre sobre la mujer en concepto de antigüedades.

Por último y refiriéndonos a las tablas de registro retributivo por escalas en función de la Valoración de puestos de trabajo, es decir comparativa retributiva entre puestos de igual valor, ninguna diferencia es superior al 25%, ni en los promedios ni en medianas. Se trata pues de una empresa con un número muy superior de mujeres en la que los hombres predominan en puestos como CONDUCTOR (ESCALA 3). No hay significaciones de salarios superiores por sexo.

3.- ALIADOS POR LA INTEGRACIÓN CASTILLA Y LEÓN CENTRO ESPECIAL DE EMPLEO S.L.U

Al tratarse de una entidad con un número de personas trabajadoras significativamente menor a las dos anteriores, y con un único convenio de aplicación permite de una forma mucho más visual el percibir posibles sesgos. En concreto respecto a las puntuaciones por puesto y sexo dentro de la valoración de puestos de trabajo están MASCULINIZADAS el puesto de GERENTE DE OPERACIONES (Una única persona trabajadora hombre), y TÉCNICO-A y TÉCNICO-A AUXILIAR. Significativo es el puesto de LIMPIADOR que está equilibrado, así como el de TÉCNICO-A SUPERIOR, feminizada, se trata de un puesto donde se realizan tareas administrativas y se precisa formación específica.

Respecto a las tablas de Registro retributivo con salarios equiparados (normalizados y anualizados) señalar en el PROMEDIO una discriminación salarial del 33% en el puesto de LIMPIADORA-OR en favor de los hombres, respecto a las mujeres, que se corresponde a complementos salariales relacionados con antigüedad (Complementos N1 y N2 del convenio de aplicación) son trabajadores subrogados. Esta diferencia baja al 20% en la mediana equiparada.

Por el contrario, señalar discriminación salarial positiva en promedio (-48%) y mediana (-52%) en el puesto TÉCNICA-O a favor de las mujeres que obedece tanto a salario base como a complementos.

Por último, en el análisis de las tablas de registro retributivo según ESCALAS de valoración de puestos de trabajo, tanto en promedio como en mediana equiparables no existen discriminaciones salariales superiore al 25 % que requieran de un plan de acción en ninguna de las 4 escalas que nos encontramos en esta entidad.

4.-ALIADOS POR LA INTEGRACIÓN MADRID CENTRO ESPECIAL DE EMPLEO S.L.

En esta entidad y respecto a la valoración de puestos de trabajo la categorización es EQUILIBRADA en el puesto TÉCNICA-O AUXILIAR y feminizada en RECEPCIONISTA.

Respecto al resumen de las tablas de registro retributivo de salarios equiparados (normalizados y anualizados), en el PROMEDIO por sexos el porcentaje (33% por encima la retribución total de los hombres) puede dar lugar a confusión. Se trata de una entidad con muy pocos trabajadores, en la que solo hay un puesto ocupado por ambos sexos y así poder comparar (Técnico/a auxiliar). Existió durante el año 2022 una posición temporal de GERENTE COMERCIAL con salario pactado ocupada por un hombre que es la explicación de la diferencia salarial tan abultada. Esta posición fue temporal y no tuvo continuidad.

Pasa lo mismo en las tablas de registro retributivo por escalas según la valoración de puestos de trabajo. Este mismo puesto (GERENTE COMERCIAL) se incluye en la ESCALA 5 con diferenciación del 100%. Como ya se ha señalado se trató de un puesto puntual.

5.- UTE MERCEDARIAS DE LA CARIDAD Y FUNDACIÓN ALIADOS POR LA INTEGRACIÓN

Al tratarse de una entidad con un único centro de trabajo y convenio es más sencillo el análisis. En cuanto a la Valoración de puestos de trabajo, respecto a la puntuación por puesto y sexo, únicamente está categorizada como masculinizada la posición de OFICIAL DE MANTENIMIENTO, ocupada por un hombre.

En las tablas de Registro retributivo en importes equiparados (anualizados y normalizados) no hay diferencias significativas que haya que explicar ni en promedio ni en mediana, puestos feminizados en su mayor parte y un único oficial de mantenimiento hombre.

Por otra parte, analizando el resumen de tablas de registro retributivo según escalas de valoración de puestos de trabajo, en los promedios equiparables no hay diferencias que justificar puesto que es una empresa fundamentalmente feminizada, salvo ESCALA 3 con un único hombre y ESCALA 4 con ambos sexos, pero sin diferencias que requieran justificación objetiva de distorsión.

Como conclusiones generales de la Auditoría retributiva de Aliados por la Integración debemos señalar que:

- Las diferencias salariales son debidas principalmente a los complementos salariales (antigüedad, nocturnidades …) que se aplican en función del detalle de los distintos convenios colectivos.
- Las jornadas parciales son abundantes, así como la temporalidad para hacer sustituciones por diversos motivos, reflejo del sector en el que nos encontramos.
- La masculinización de puestos se da en actividades muy específicas como distintas categorías del mantenimiento, taller, jardinería o conductores.
- Los salarios pactados distorsionan en puestos de responsabilidad o comerciales pero valorados en las mimas agrupaciones que otros no complementados.
- Las retribuciones efectivas reflejan mayores distorsiones precisamente por esa parcialidad y temporalidad ya señalada.
- Debido a la dificultad en la selección de ciertas categorías se precisa pactar complementos altos (personal sanitario cualificado).

La auditoría retributiva se ha realizado con los datos del año 2022 (01/01/22 al 31/12/2022) y como medida del propio Plan se establece su realización una vez cerrado cada año natural y dentro del primer trimestre de cada año, elaborándose un registro salarial por empresa, con las herramientas oficiales ya señaladas, que estará a disposición de la RLT y se entregará a la comisión de seguimiento en las fechas comprometidas.

10. OBJETIVOS

Partiendo de cada uno de los diagnósticos y valoraciones, se establecen como objetivos principales del plan los siguientes:

1. Posicionar la política de igualdad como eje central de la política del Grupo ALIADOS y promover su uso y respeto en todos los niveles de la organización.
2. Promover de modo real y efectivo entre la plantilla de todo el grupo el principio de igualdad de género en materia laboral: contratación, promoción y condiciones laborales y de salud.
3. Garantizar la igualdad retributiva. Perseguir las prácticas desigualitarias.

4. Avanzar en medidas de conciliación personal y laboral, y en la corresponsabilidad.
5. Establecer medidas de comunicación, internas y externas, inclusivas e igualitarias.
6. Promover una cultura de igualdad e inclusión en todos los procedimientos y normas de conducta.

11. MEDIDAS, MEDIOS, RECURSOS Y CALENDARIO

El desarrollo concreto de los objetivos citados se produce en las medidas contenidas a continuación y, que han sido clasificadas según los ejes de igualdad determinados en este plan:

I. CONDICIONES GENERALES Y CONDICIONES DE TRABAJO, incluida la auditoría salarial entre hombres y mujeres.

I. ORGANIZACIÓN:

MEDIDA	OBJETIVO ESPECIFICO	ACCION	DESCRIPCION	RESPONSABL E	PLAZO	INDICADOR
I.I.I.	Establecer figuras de responsables de igualdad que canalicen la implantación de las acciones	Nombramiento de una persona Responsable de Igualdad en la Empresa	La empresa designará un o una responsable de igualdad, cuya misión será velar por el cumplimiento del plan, impulsar el mismo y ser referente de igualdad en la empresa. Cada responsable contará la formación necesaria para ser agente de igualdad y en su caso se le proporcionará.	Dirección RRHH	3 meses desde Aprobación	1.-Nombramiento 2.-Canal de Comunicación
I.I.2	Establecer figuras de responsables de igualdad que canalicen la implantación de las acciones	Delegado sindical	Durante toda la vigencia del plan, los sindicatos firmantes del plan podrán designar por y entre la representación sindical unitaria un o una delegado de Igualdad. Dicho delegado o delegada dispondrá de crédito sindical y medios para ejercer su labor. Al menos serán dos personas por sindicato.	RLPT	Durante la vigencia del plan	1.-Nombramiento
	Preparar a la organización para aplicar la perspectiva de género	Reporte de información segregado por sexo	Introducir en la todas las políticas de RRHH de la empresa el tratamiento de la información segregado por sexo	Responsable RRLL	Durante la vigencia del plan	1.- Servicios/políticas que se han segregado por sexo.
I.I.3.	Asegurar la implantación en los centros de trabajos del Plan de Igualdad	Igualdad en Comités de Empresa	Compromiso de recabar e intercambiar información sobre la implantación del plan de igualdad en cada centro de trabajo. Los puntos tratados serán remitidos a la comisión de igualdad. Incorporación de materia igualdad en la agenda de las reuniones trimestrales con la RLPT y la representación de la empresa para impulsar la implantación y hacer seguimiento del plan de igualdad situación en el centro. Los puntos tratados serán remitidos al delegado sindical designado en materia de igualdad.	RRLL	3 meses desde Aprobación	1.- Acta reunión 2.- Informe seguimiento de cada centro, segregados por sexo 3.- N.º centros en los que se ha informado de la implantación.

II. CONDICIONES GENERALES Y TRABAJO:

MEDIDA	OBJETIVO ESPECIFICO	ACCION	DESCRIPCION	RESPONSABL E	PLAZO	INDICADOR
I.II.I.	Asegurar la igualdad en la calidad contratación de hombres y mujeres	Contratación Temporal	Seguimiento y control de los porcentajes de la contratación temporal y sus causas. Añadir indicadores específicos de las conversiones en indefinido de este tipo de contratos. Garantizará que el contrato a tiempo temporal se encuentra justificado y no se supera los límites del Convenio Colectivo.	Responsable RRLL	6 meses de aprobación	Informe anual: 1. Informe anual del índice de temporalidad, segregado por hombres y mujeres. 2. Presentación comparativa con los datos del ejercicio anterior analizado
I.II.II	Asegurar la igualdad en la calidad de la contratación de hombres y mujeres	Contratación Parcial	Seguimiento y control de los porcentajes de la contratación parcial y sus causas. Añadir indicadores específicos de las conversiones de en contratos a tiempo completo.	Responsable RRLL	6 meses de Aprobación	Informe anual: 1.-Tabla de indicadores de contratos a tiempo parcial 2.- Indicadores de número de contratos temporales parciales convertidos en tiempo completo y/o indefinidos
I.II.III	Adecuación del centro de trabajo	Salas de Lactancia	Acondicionamiento de Salas de Lactancia o de descanso para embarazadas en todos los centros de trabajo, siempre teniendo en cuenta las posibilidades físicas del centro.	Responsable RRLL	1 año desde Aprobación	1.- N.º salas o espacios habilitados
I.II.IV	Desconexión Digital	Política de desconexión digital	La empresa elaborará una política que garantizará a sus personas trabajadoras la desconexión digital una vez acabada la jornada de trabajo: Las personas trabajadoras tendrán derecho a No responder a ninguna comunicación, fuere cual fuere el medio utilizado (correo electrónico, WhatsApp, teléfono...) una vez finalizada su jornada de trabajo. La empresa	Responsable RRLL	1 año desde Aprobación	1.- Política de desconexión establecida en el Grupo 2.- Comunicación de la política

			no podrá sancionar disciplinariamente ni de ningún otro modo a las personas trabajadoras por motivo del ejercicio por parte de éstas de su derecho a la desconexión. Dicho ejercicio tampoco podrá repercutir en su desarrollo profesional.			3-. N.º medidas Adoptadas

III. PROCESO DE SELECCIÓN Y CONTRATACIÓN

MEDIDA	OBJETIVO ESPECIFICO	ACCION	DESCRIPCION	RESPONSAB LE	PLAZO	INDICADOR
II.I	Garantizar la existencia de un proceso de selección no discriminatorio por razón de género y ausente de cualquier tipo de sesgo que dificulte la selección de mujeres frete a los hombres.	Revisión procedimiento selección	Implantación de protocolo de selección público que recoja criterios objetivos y neutros al género para la selección de personal que: Evite el lenguaje sexista y discriminatorio en las ofertas de empleo publicadas, así como las imágenes estereotipadas. Establezca el criterio de que no se podrán hacer preguntas de tipo personal en las entrevistas ni en ningún formulario. Que no se pida foto en los currículums. Publicite las ofertas de empleo en diferentes medios para favorecer el acceso a la misma a ambos sexos. Establezca de forma clara en la oferta su descripción (requisitos, méritos y capacidades a valorar…) a la persona candidata y lo que se ofrece (categoría, tipo de contrato, ubicación, horario, salario…).	Responsable Formación	1 año desde Aprobación	1.- Procedimiento de selección 2.- N.º Procesos selección, por centro y puesto 3.-Nº de personas contratadas por centro, puesto y segregadas por sexo 4.- Oferta de trabajo publicadas 5.-Candidatos presentados por oferta y segregados por sexo
II.II		Conversión de contratos parciales en tiempo completo	La Empresa ofrecerá las vacantes a tiempo completo que sea necesario cubrir, prioritariamente a aquellas personas que ya trabajen en las empresas contratadas a tiempo parcial, en el que en caso de igualdad en las condiciones de los candidatos se priorizará por orden de antigüedad. En el caso de que quien opte sea una persona que acredite ser familia monoparental ésta tendrá prioridad, independientemente de la antigüedad.	Responsable Selección	1 año desde Aprobación	1.- N.º Procesos abiertos a jornada completa 2.-Nº de personas a tiempo parcial contratadas a tiempo completo, segregados por centro, puesto y segregadas por sexo

II.III		Ofertas de empleo compromiso con igualdad y diversidad	Se incluirá una declaración final en cada oferta declarando que la empresa es inclusiva y diversa, que garantizará la igualdad entre hombres y mujeres y en general entre personas, y en la que los colectivos minoritarios son bienvenidos y respetados.	Responsable Selección	3 meses desde aprobación Plan Igualdad	1.- Modelo de anuncio publicado 2-. Canales de publicación de ofertas

IV. PROMOCIÓN PROFESIONAL

MEDIDA	OBJETIVO ESPECIFICO	ACCION	DESCRIPCION	RESPONSABL E	PLAZO	INDICADOR
III.I.	Asegurar el acceso a las promociones internas en igualdad de condiciones a hombres y mujeres.	Elaboración de un protocolo con criterios objetivos y neutros al género para la promoción de personal, donde se garantice la publicitación de las plazas vacantes, que se ofrecerán primero al personal interno.	Establecimiento de un modelo de publicitación de todas las plazas vacantes, el cual asegure que toda la plantilla tenga acceso prioritario (por delante del personal externo) a la información y a la opción de candidatura. Establecer el criterio de que no se podrán hacer preguntas de tipo personal en las entrevistas ni en ningún formulario. Establecimiento de que no se pida foto en los currículums. Establecimiento claro de lo que se pide en la oferta (requisitos, méritos y capacidades a valorar…) a la persona candidata y lo que se ofrece (categoría, tipo de contrato, ubicación, horario, salario…). .	Responsable Selección	1 año desde aprobación Plan Igualdad	1.-Registro en cada convocatoria de las personas candidatas y las personas seleccionadas, segregadas por sexo 2.- Documento de protocolo de promoción

III.II.		Promoción mujeres en puestos de confianza o toma decisiones	Para cubrir puestos de responsabilidad en los que las mujeres estén infrarrepresentadas (teniendo en cuenta el índice de concentración) se establece una acción positiva según la cual, en igualdad de capacidad e idoneidad, se escogerá a una mujer para el puesto.	Responsable Selección	1 año desde aprobación Plan Igualdad	1.-Registro en cada convocatoria de las personas candidatas y las personas seleccionadas, segregadas por sexo 2.- Documento de protocolo de promoción

V. FORMACIÓN

MEDIDA	OBJETIVO ESPECIFICO	ACCION	DESCRIPCION	RESPONSABLE	PLAZO	INDICADOR
IV.I.	Garantizar el acceso a la formación en igualdad de oportunidades	Formación igualdad de oportunidades	La Formación en igualdad formará parte del plan de formación anual y de la formación de nuevos empleados. La empresa formará a las personas con cargos de responsabilidad, en dirección, a quienes tengan personas a cargo-como mandos intermedios- o a quienes estén al frente de procesos importantes (promoción, selección, comunicación…) en igualdad, en un nivel medio, durante toda la vigencia del plan.	Responsable Formación	Plan Formación 2024	1.- N.º Acciones formativas en materia de Igualdad 2.- Listado de asistentes por centro, puesto y sexo
IV.II.	Inclusión en el plan de formación de cursos orientados a la integración y	Formación igualdad de oportunidades: Violencia de Genero	La Formación en igualdad deberá incluir una parte para la sensibilización violencia género y diversidad.	Responsable Formación	2 años desde Aprobación	1.- N.º Acciones formativas en materia de Violencia de Genero

	protección de víctimas de violencia de género					2.- Listado de asistentes por centro, puesto y sexo
IV.III.	Inclusión en el plan de formación de cursos orientados a la prevención del acoso en el trabajo.	Formación igualdad de oportunidades: Protocolo de acoso sexual y por razón de género o discriminación	La formación igualdad tendrá una parte especifica de formación en el protocolo acoso sexual, por razón de género y no discriminación en aquellos puestos de responsabilidad en la aplicación del protocolo.	Responsable Formación	2 años desde Aprobación	1.- N.º Acciones formativas en materia de Violencia de Genero 2.- Listado de asistentes por centro, puesto y sexo

VI. CLASIFICACIÓN PROFESIONAL Y RETRIBUCIONES

I. RETRIBUCION, COMPENSACION Y BENEFICIOS:

MEDIDA	OBJETIVO ESPECIFICO	ACCION	DESCRIPCION	RESPONSAB LE	PLAZO	INDICADOR
V.I.I.	Establecer un sistema de retribución único e idéntico para todos los conceptos salariales y extrasalariales con diferencias significativas en los puestos de igual valor siempre que su otorgamiento no atienda a razones objetivas.	Registro salarial por empresa	Una vez cerrado cada año natural y dentro del primer mes de cada año, se elaborará un registro salarial por empresa, que estará a disposición de la RLPT y se entregará a la comisión de seguimiento.	Responsable Administración Personal	1 año desde aprobación Plan Igualdad	1.- Registro Salarial 2.- Auditoria Retributiva 3. Informe de Medidas
V.I.II.		Auditoría Salarial	Realización de una nueva auditoría salarial con los datos de 2023	Responsable RRLL		1.- Reunión extraordinaria

					Primer trimestre de 2024	2.- Auditoria Salarial 2023
						3.- Informe de medidas brecha salarial
V.I.III.		Retribución basada en criterios objetivos	La empresa elaborará una política retributiva y de compensación y beneficios que estará basada en criterios de trabajo, tiempo y desempeño, y nunca en el género o condición de una persona. Esta política deberá contener la descripción y definición de conceptos variables que no están definidos en el convenio. Dicha política será del conocimiento de la RLPT y de las personas.	Dirección RRHH	1 año desde aprobación Plan Igualdad	1.- Política retributiva elaborada
						2.- Registro Salarial
						3.- Auditoria Retributiva
						4. Informe de Medidas

VII. EJERCICIO CORRESPONSABLE DE LOS DERECHOS DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR Y LABORAL

I. CONCILIACIÓN

MEDIDA	OBJETIVO ESPECIFICO	ACCION	DESCRIPCION	RESPONSABL E	PLAZO	INDICADOR
VI.I.I.	Establecimiento y Difusión de las medidas de conciliación dentro del plan de igualdad para su uso y aprovechamiento por el	Permisos	El permiso retribuido por accidente o enfermedad grave, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que requiera reposo domiciliario (hasta segundo grado de consanguineidad o afinidad que conviva con la persona trabajadora en el	Responsable RRLL	Inmediata	1.- Informe de medidas
						2.- N.º solicitudes

	personal para mejorar su conciliación familiar.		mismo domicilio y que requiera el cuidado efectivo de aquella) podrá ser solicitado de forma fraccionada dentro de los 15 días posteriores al hecho causante, independientemente de que tenga el alta hospitalaria (este permiso deberá ser debidamente justificado)			3.- Solicitudes aprobadas 4.-Contratos de sustitución celebrados
VI.I.II.		Formación	Establecer que las personas que se acojan a una jornada distinta de la completa o estén en suspensión de contrato o excedencia por motivos familiares podrán participar en los cursos de formación y en los procesos de promoción	Responsable de Formación	Inmediata	1.- Campanas de sensibilización e información 2.-Folletos y dípticos Informativos
VI.I.III.		Excedencia	Excedencia de un año en caso de estudios oficiales y de desarrollo de carrera profesional con derecho a reserva del puesto de trabajo de trabajadores fijos con un año de antigüedad, siempre que se acredite el aprovechamiento del curso y no trabajar en el sector. Reservar el puesto de trabajo durante todo el tiempo de excedencia por cuidado de personas dependientes (menores o mayores)	Responsable RRLL	Inmediata	1-. N.º solicitudes 2.- Informe seguimiento con números de solicitudes por centro de origen, destino, puesto, contrato y desagregado por sexo
VI.I.IV.		Reducción Jornada	Posibilidad de solicitar reducción de jornada y/o adaptación de la misma temporalmente por estudios oficiales y desarrollo de carrera profesional. Una vez transcurrido el plazo solicitado la persona volverá a su jornada habitual	Responsable RRLL	Inmediata	1-. N.º solicitudes 2.- Informe seguimiento con números de solicitudes por centro de origen, destino, puesto, contrato y desagregado por sexo
VI.I.V.		Reproducción Asistida	Conceder permisos retribuidos por el tiempo imprescindible para las personas trabajadoras en tratamiento de técnicas de reproducción asistida, con un límite de 4 días al año	Responsable RRLL	Inmediata	1-. N.º solicitudes 2.- Informe seguimiento con números de solicitudes por centro de origen, destino, puesto, contrato y desagregado por sexo

VI.I.VI.		Turnicidad	En los casos en los que ambos progenitores trabajen en la empresa, equilibrar los turnos de trabajo dando facilidad para que uno de ellos pueda elegir el turno. Se realizarán los cambios de jornada o turnos para los trabajadores/as con hijos/as menores de 14 años o con personas dependientes a su cargo, para atender situaciones que exijan su presencia, trámites oficiales u otros similares. Se realizará un seguimiento anual de las solicitudes presentadas y concedidas; las solicitudes denegadas deberán estar debidamente justificadas y documentadas, las cuáles serán notificados con urgencia. Se facilitarán los cambios de jornada o turnos para los trabajadores/as con hijos/as menores de 14 años, para acompañamiento al médico.	Responsable RRLL	Inmediata	1-. N.º solicitudes 2.- Informe seguimiento con números de solicitudes por centro de origen, destino, puesto, contrato y desagregado por sexo
VI.I.VII.		Movilidad de Centros	Elaborar política de cambio de centro. Movilidad de Centros movilidad geográfica para personas que tengan a su cargo familiares dependientes	Responsable RRLL	Inmediata	1-. N.º solicitudes 2.- Informe seguimiento con números de solicitudes por centro de origen, destino, puesto, contrato y desagregado por sexo

VIII. PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE GÉNERO

DESCRIPCIÓN:

1.- Difusión y publicación del “Protocolo de Violencia de género” en los distintos canales de la organización.

2.- Implantación de medidas de concienciación y formación de las personas trabajadoras

3.- Puesta en marcha del protocolo, revisión de casos y análisis de los mismos.

IX. VIOLENCIA DE GÉNERO

MEDIDA	OBJETIVO ESPECIFICO	ACCION	DESCRIPCION	RESPONSABLE	PLAZO	INDICADOR
VIII.I.	Protección víctimas de violencia de Género y libertad Sexual	Concienciación y sensibilización.	Se tomarán medidas de concienciación y formación y se comunicará convenientemente el protocolo y catálogo de ayudas que la empresa ofrece en situaciones de víctimas de violencia de genero.	Responsable de RRLL	Inmediata	1.- Protocolo de ayuda y protección integral contra la violencia de género y garantía integral de la libertad sexual
VIII.II.		Apoyo para víctimas violencia de género	Ante la detección de un caso de violencia de género se actuará con proactividad y se ofrecerá a las mujeres interesadas medidas de asesoramiento, medico, enfermería, psicólogo y trabajador social. Dependerá de la voluntad de la víctima acogerse a ellos o no hacerlo.	Responsable de RRLL	Inmediata	
VIII.III.		Reducción de la jornada de trabajo	Podrá reducir su jornada ordinaria, por el tiempo imprescindible para atender a sus necesidades. La concreción de este derecho le corresponderá a la trabajadora.	Responsable de RRLL	Inmediata	2.- N.º solicitudes desglosadas por tipo de petición
VIII.IV.		Reordenación del tiempo de trabajo	La trabajadora podrá reordenar su tiempo de trabajo a través de la adaptación del horario, de la aplicación de un horario flexible, de la elección de turno o de cualquier otra forma de ordenación del tiempo de trabajo que se utilice en la Empresa.	Responsable de RRLL	Inmediata	
VIII.V.		Permisos	A la víctima de violencia de género o de violencia sexual se le facilitarán los permisos necesarios para la realización de las gestiones administrativas, judiciales o médicas, incluidas aquellas que puedan afectar a hijos/as a su cargo, para hacer efectivo su derecho a la protección o a la asistencia social integra	Responsable de RRLL	Inmediata	
VIII.VI.		Ayudas Económicas	Se acordarán las siguientes ayudas económicas para las trabajadoras víctimas de violencia género:	Responsable de RRLL	Inmediata	3.- Descripción de las medidas

			1. Fondos de ayuda: escolar, visitas o tratamiento psicológico/médico, primeras necesidades, 2. Ayuda de hasta 1.000€ por cambio de domicilio, así como tres días de permiso retribuido. Por traslado o en los casos de movilidad de la trabajadora a otro Centro de la Empresa, tanto si el desplazamiento es temporal como definitivo, se podrán acordar otras medidas económicas de acompañamiento. 3. Incapacidad Temporal, se abonarán los complementos necesarios para que, junto con la prestación legal que le corresponda, alcance el mismo nivel de retribución ordinaria que viniera cobrando en los meses anteriores, en las mismas condiciones que el Convenio Estatal de dependencia establece en su artículo 47: Hasta el 21 de la incapacidad temporal, se abonará un complemento hasta el 100% del salario. – Desde el día 22 hasta el día 90, se abonará un complemento hasta el 100% del salario. – Desde el día 91 hasta el día 120, se abonará un complemento hasta el 95% del salario. – Desde el día 121 hasta el día 180, se abonará un complemento hasta el 90% del salario. 4. Prestamos: Se establecerá una dotación económica para facilitar la concesión de préstamos, con las siguientes condiciones: Tipo de interés: 0 % Importe máximo: 6.000 euros Tiempo de devolución: 5 años Condicionantes ante una finalización del contrato: Se descontará de la liquidación de haberes el máximo que la ley permita y se llegará a un acuerdo para que la persona pueda devolver este préstamo. 5. La Empresa facilitará una compensación bruta correspondiente a 1 mes de salario bruto anual, incluida las pagas extras, cuando la trabajadora víctima de violencia de género se vea obligada a suspender su contrato de trabajo por un largo periodo de tiempo (6 meses). 6. Empleabilidad de la víctima de violencia de género o de violencia sexual Contratación de una empresa de recolocación para asegurar la empleabilidad de la víctima de violencia de género o de violencia sexual.			alternativas de flexibilidad adoptada
VIII.VII.		Vacaciones	Se buscarán fórmulas de adaptación de los procesos habituales o convencionales establecidos para la asignación de vacaciones	Responsable de RRLL	Inmediata	
VIII.VIII.		Asistencia Psicológica	La empresa facilitará a través de la mutua y/o asumirá el coste de la asistencia psicológica externa de la trabajadora víctima de violencia de género por el número de sesiones que el especialista estime adecuadas y sin superar, en su caso, las 20 sesiones totales anuales, ni el precio de 55 euros por sesión. La trabajadora, no obstante, podrá optar si así lo considera por la asistencia psicológica de profesionales internos que tengan competencia y capacidad para abordar esta materia.	Responsable de RRLL	Inmediata	

X. INFRAREPRESENTACIÓN FEMENINA

MEDIDA	OBJETIVO ESPECIFICO	ACCION	DESCRIPCION	RESPONSABL E	PLAZO	INDICADOR
IX.I.	Facilitar el acceso a las mujeres en los puestos con menor representación o tradicionalmente masculinos	Contratación y promoción de mujeres	contratación y promoción en los puestos de cocina y mantenimiento o jardinería. También se establecerá la acción positiva en cualquier otro puesto que esté infrarrepresentada. Se tendrá en cuenta el índice de concentración y distribución global.	Responsable de RRLL	2 años desde la aprobación Plan Igualdad	1.- Listado anual de puestos de la empresa segregados por sexo y tipo de contrato y por puesto de trabajo, categoría o grupo.
						2.- Indicador de contrataciones por puesto y sexo
						3.- Promociones de mujeres anual

XI. COMUNICACIÓN Y SENSIBILIZACIÓN

MEDIDA	OBJETIVO ESPECIFICO	ACCION	DESCRIPCION	RESPONSABLE	PLAZO	INDICADOR
X.I.	Sensibilizar e informar al personal de las medidas de conciliación que se ponen al alcance de los trabajadores.	Campaña sensibilización en igualdad de género	Promover una imagen igualitaria entre mujeres y hombres y sensibilizar a la plantilla sobre la igualdad	Responsable Comunicación Interna	Inmediata	1.- Campañas de difusión (fecha, canal de comunicación)
X.II.		Celebración diversidad e igualdad	Celebración de los días de 8 de marzo, 23 de marzo y 25 de noviembre	Responsable Comunicación Interna	Inmediata	1.- Actos de celebración y comunicación realizados

X.III.		Difusión externa del Plan de Igualdad	Difundir juntamente con los sindicatos firmantes que la compañía cuenta con un Plan de Igualdad donde las mujeres que ocupan puestos de responsabilidad en la compañía: Intranet, medios de comunicación, etc.	Dirección RRHH y RLT	Inmediata	1.- Campañas de difusión (fecha, canal de comunicación)
X.IV.		Difusión interna del Plan de Igualdad	Difusión del Plan de Igualdad para que sea visible a todo el personal de la compañía.	Dirección RRHH y RLT	Inmediata	1.- Campañas de difusión (fecha, canal de comunicación)
X.V.		Manual lenguaje no sexista e inclusivo	Elaboración manual de lenguaje no sexista y publicación de este.	Responsable comunicación interna	6 meses desde la aprobación del Plan de Igualdad	1.- Manual de Lenguaje no sexista
X.VI.			Revisión del lenguaje, imágenes y contenidos para asegurar su neutralidad.			

12. SEGUIMIENTO, EVALUACIÓN Y SOLUCIÓN DE DISCREPANCIAS DEL PLAN DE IGUALDAD

12.1 SISTEMA DE SEGUIMIENTO, EVALUACIÓN Y REVISIÓN PERIÓDICA.

Con la finalidad de realizar un control del cumplimiento y desarrollo del presente plan de Igualdad se constituirá una Comisión de Igualdad para el Seguimiento y Evaluación.

La Comisión de Igualdad velará porque cada empresa cumpla con lo siguiente:

1. Adecuación del plan de Igualdad a cada centro de trabajo, según las características y necesidades propias del mismo.
2. Análisis e implantación en el centro de las políticas de igualdad de oportunidades acordadas en este plan
3. Consulta regular y periódica sobre cuestiones concretas en materia de igualdad de oportunidades que se planteen en el propio centro de trabajo en relación con la plantilla del mismo.
4. Análisis de la equidad de la plantilla en el centro por categorías, así como, de las peticiones y medidas adoptadas en materia de conciliación.
5. Resolución de quejas en materia de igualdad de oportunidades.

El plan de Igualdad será trasladado a cada una de las empresas para su implantación, aplicación y desarrollo.

El plan de igualdad será distribuido a cada uno de los centros de trabajo, y la dirección de recursos humanos de la mano de cada dirección y apoyado por el agente de igualdad, deberá proceder a su implantación, y supervisar que no se producen problemas en su implantación y resolver todas aquellas dudas sobre su puesta inicial

en funcionamiento, informando del estado de la implantación a la representación legal de las personas trabajadoras.

El objetivo es que plan de igualdad del Grupo ALIADOS sea implantado en cada empresa y si es necesario realizar alguna adaptación, según las necesidades y particularidades de cada empresa, será la Comisión de Igualdad la que debe determinar y concretar las medidas y acciones de mejora que mejor se adapten al mismo.

12.2 COMPOSICIÓN Y FUNCIONAMIENTO DE LA COMISIÓN.

Esta comisión se constituirá con la firma del plan de igualdad, y tendrá la misma composición que la mesa negociadora. Se realizarán reuniones ordinarias cada seis meses y se podrán realizar reuniones extraordinarias siempre que sea requerida su intervención por cualquiera de las partes.

Los resultados de esas reuniones se concretarán en nuevas acciones de mejora, para su aplicación.

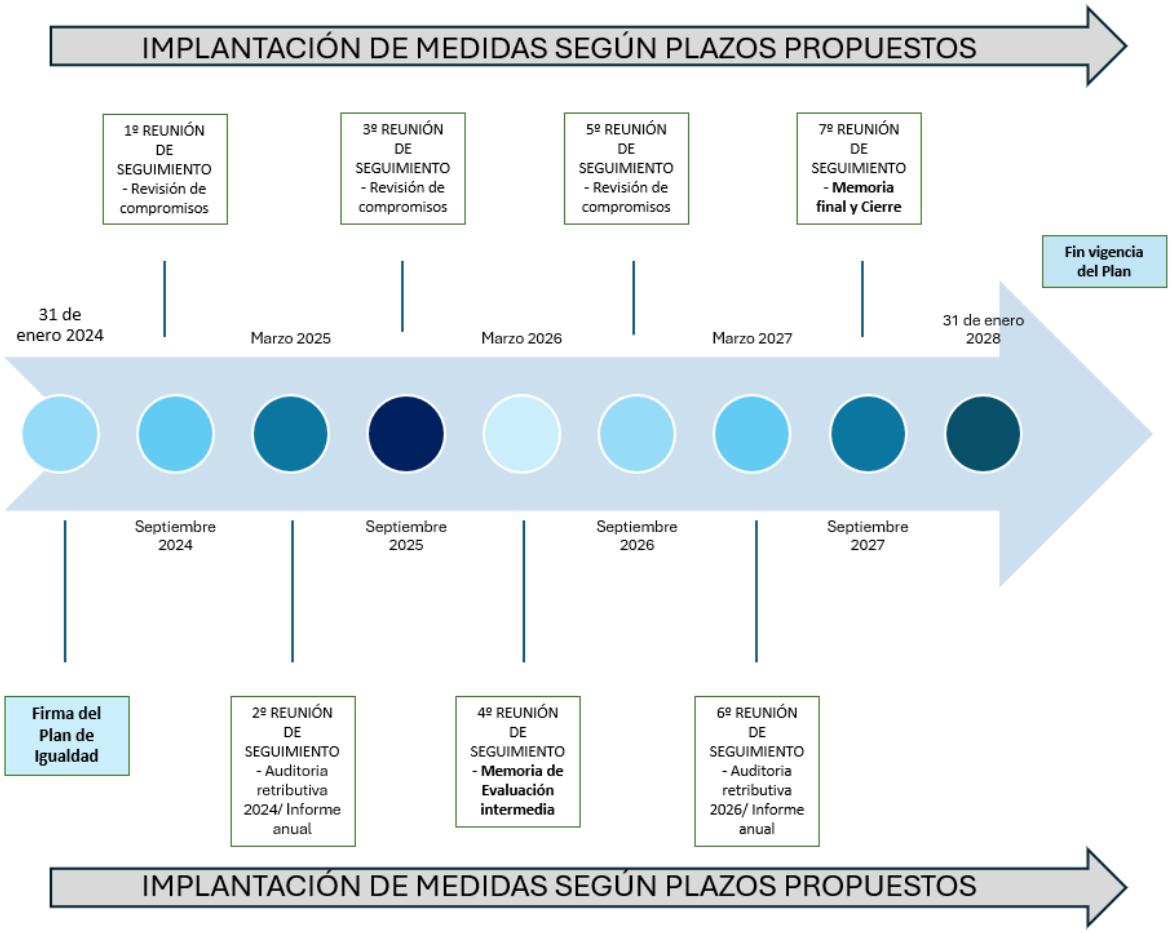
De cada reunión se levantará acta para su firma por todas las partes integrantes de la misma.

12.3 CALENDARIO DE REUNIONES DE LA COMISIÓN DE IGUALDAD

Por cada medida del Plan se han establecido unos indicadores, la persona responsable de su ejecución y el plazo medio para su implementación, tal y como ha quedado recogido en el punto 11. Medidas, recursos y calendario de este documento.

Las medidas descritas en el Plan de Igualdad estarán vigentes durante la ejecución del mismo.

CALENDARIO DE REUNIONES DE LA COMISIÓN DE IGUALDAD PARA EL SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN DE LAS MEDIDAS ADOPTADAS



12.4 PROCEDIMIENTO DE MODIFICACIÓN INCLUIDO EL PROCEDIMIENTO PARA RESOLVER POSIBLES DISCREPANCIAS QUE PUDIERAN SURGIR DE LA APLICACIÓN, SEGUIMIENTO, EVALUACIÓN O REVISIÓN, EN TANTO LA NORMATIVA LEGAL O CONVENCIONAL NO OBLIGUE A SU ADECUACIÓN.Y SOLVENTAR DISCREPANCIAS DEL PLAN DE IGUALDAD DE ALIADOS.

Durante la vigencia del presente Plan de Igualdad cualquier modificación de este que implique negociación sólo podrá ser realizada por su Comisión Negociadora, siendo la comisión de seguimiento la competente para su revisión cuando la misma suponga una mera adaptación, adecuación a normativa legal o convencional o ejecución de un acuerdo de revisión fijado previamente en el propio Plan de Igualdad.

Cuando la modificación del Plan de Igualdad se realice por la Comisión negociadora la misma se deberá ajustar a las normas generales reguladoras de la negociación de los Planes de los Planes de Igualdad. Si dicha modificación viene determinada por la concurrencia de circunstancias que determinen la obligación de realizar la misma, la

comisión negociadora deberá reunirse y fijar un calendario de reuniones en el plazo de un mes desde que dichas circunstancias concurran. En el seno de dicha comisión se procederá a la negociación de las referidas modificaciones. La adopción de acuerdos requerirá la conformidad de la empresa y de la mayoría de la representación de las personas trabajadoras que componen la comisión.

De conformidad a lo establecido en el **artículo 9, 2, del RD 901/20209, de 13 de octubre** el Plan de Igualdad deberá revisarse cuando concurran las siguientes circunstancias:

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

Cuando concurran las circunstancias que determinan la obligación de revisar el Plan de Igualdad la comisión de seguimiento deberá reunirse y fijar un calendario de reuniones en el plazo de un mes desde que dichas circunstancias concurran. En el seno de dicha comisión se procederá a la negociación de las referidas revisiones. La adopción de acuerdos requerirá la conformidad de la empresa y de la mayoría de la representación de las personas trabajadoras que componen la comisión de seguimiento.

12.5 PROCEDIMIENTO PARA RESOLVER POSIBLES DISCREPANCIAS QUE PUDIERAN SURGIR EN LA APLICACIÓN, SEGUIMIENTO, EVALUACIÓN O REVISIÓN

Los acuerdos tomados en el seno de la Comisión de Seguimiento con relación a la aplicación, seguimiento, evaluación o revisión del plan de Igualdad requerirán del acuerdo de Aliados por la Integración y de la mayoría de la representación de las personas trabajadoras que componen la comisión. En caso de desacuerdo, la Comisión acudirá a los órganos de solución autónoma de conflicto.

ANEXOS

ANEXO I.- PROTOCOLO PARA LA PREVENCIÓN Y ACTUACIÓN FRENTE AL ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO.

ANEXO II. - PROTOCOLO PARA LA PROTECCIÓN DE LAS VICTIMAS DE VIOLENCIA DE GÉNERO.

ANEXO III.- FICHAS TÉCNICAS DE LAS SOCIEDADES INTEGRANTES DEL PLAN.

ANEXO IV.- ACTAS CONSTITUCIÓN, NEGOCIACIÓN Y FIRMA.

ANEXO V.- DIAGNÓSTICO Y REGISTROS SALARIALES.

.

ANEXO I

Protocolo para la prevención y actuación frente al acoso sexual y por razón de sexo

aliados
POR LA INTEGRACIÓN

CCOO
federación de sanidad y sectores sociosanitarios

CCOO
enseñanza

UGT
Servicios Públicos

INDICE

1.- COMPROMISO

2.- DEFINICIÓN Y TIPOS DE ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO

3.- ACTUACIONES PARA PREVENIR Y ACTUAR ANTE LAS SITUACIONES DE ACOSO SEXUAL O POR RAZÓN DE SEXO

4.- PRINCIPIOS DE ACTUACIÓN Y GARANTÍAS

5.- ESPACIOS DE APLICACIÓN DEL PROTOCOLO

6.- CONSTITUCIÓN Y FUNCIONES DE LA COMISIÓN DE ACTUACIÓN DEL PROTOCOLO EN CASOS DE ACOSO SEXUAL O POR RAZÓN DE SEXO

7.- PROCEDIMIENTO DE ACTUACIÓN ANTE UNA SITUACIÓN DE ACOSO SEXUAL O POR RAZÓN DE SEXO

7.1.- PRESENTACIÓN DE LA QUEJA O DENUNCIA

7.2.- ACTIVACIÓN DEL PROTOCOLO DE ACOSO CON LA REUNIÓN DE LA COMISIÓN DE ACOSO EN UN MÁXIMO DE TRES DIAS LABORABLES

7.3.- PROCESO DE ANALISIS Y EXPEDIENTE INFORMATIVO EN UN MÁXIMO DE DIEZ DIAS LABORALES

7.4.- RESOLUCIÓN DEL EXPEDIENTE EN UN MÁXIMO TRES DIAS LABORABLES

7.5.- DERECHOS DE LAS VICTIIMAS DE VIOLECNIA SEXUAL

7.6.- SEGUIMIENTO

8.- CUMPLIMIENTO Y ENTRADA EN VIGOR

1.- COMPROMISO

Con el presente protocolo, ALIADOS POR LA INTEGRACIÓN (en adelante ALIADOS) manifiesta su tolerancia cero ante la concurrencia en toda su organización de conductas constitutivas de acoso sexual o acoso por razón de sexo.

Al adoptar este protocolo, ALIADOS quiere subrayar su compromiso con la prevención y actuación frente al acoso sexual y el acoso por razón de sexo en cualquiera de sus manifestaciones, informando de su aplicación a todo el personal que presta servicios en su organización, sea personal propio o procedente de otras empresas, incluidas las personas que, no teniendo una relación laboral, prestan servicios o colaboran con la organización, tales como personas en formación, las que realizan prácticas no laborales o aquéllas que realizan voluntariado.

Asimismo, ALIADOS asume el compromiso de dar a conocer la existencia del presente protocolo, con indicación de la necesidad de su cumplimiento estricto, a las empresas a las que desplace su propio personal, así como a las empresas de las que procede el personal que trabaja en el marco de la empresa u organización.

Así, la obligación de observar lo dispuesto en este protocolo se hará constar en los contratos suscritos con otras empresas.

Cuando la presunta persona acosadora quedara fuera del poder dirección de la empresa u organización, y, por lo tanto, no pueda aplicarse el procedimiento en su totalidad, se dirigirá a la empresa competente al objeto de que adopte las medidas oportunas y, en su caso, sancione a la persona responsable, advirtiéndole que, de no hacerlo, la relación mercantil que une ambas empresas podrá extinguirse.

2.- DEFINICIÓN Y TIPOS DE ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO

ACOSO SEXUAL

Sin perjuicio de lo establecido en el Código Penal, a los efectos de este protocolo 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. Todo acoso sexual se considerará discriminatorio. El condicionamiento de un derecho o de una expectativa de derecho a la aceptación de una situación constitutiva de acoso sexual se considerará también acto de discriminación por razón de sexo.

De acuerdo con el artículo 38 de la Ley Orgánica 10/2022, de 6 de septiembre, de garantía integral de la libertad sexual, el **acoso sexual** es una forma de violencia sexual, ya que se consideran conductas constitutivas de violencia sexual los actos de naturaleza sexual no consentidos o que condicionan el libre desarrollo de la vida sexual en cualquier ámbito público o privado, incluyendo el ámbito digital.

Dentro de las conductas de violencia sexual se incluyen, la agresión sexual, **el acoso sexual,** la explotación de la prostitución ajena, así como todos los delitos previstos en el Título VIII del Libro II de la Ley Orgánica 10/1995, de 23 de noviembre, del Código Penal. En consecuencia, se deben garantizar a las víctimas todos los derechos laborales y de Seguridad Social estipulados

<u>EJEMPLOS DE ACOSO SEXUAL:</u>

1.- Conductas verbales:

- Supuestos de insinuaciones sexuales, proposiciones o presión para la actividad sexual.
- Flirteos ofensivos;
- Comentarios insinuantes, indirectas o comentarios obscenos.
- Llamadas telefónicas o contactos por redes sociales indeseados.
- Bromas o comentarios sobre la apariencia sexual.

2.- Conductas no verbales:

- Exhibición de fotos sexualmente sugestivas o pornográficas, de objetos o escritos, miradas impúdicas, gestos.
- Cartas o mensajes de correo electrónico o en redes sociales de carácter ofensivo y con claro contenido sexual.

3.- Comportamientos Físicos:

- Contacto físico deliberado y no solicitado, abrazos o besos no deseados, acercamiento físico excesivo e innecesario.

NIVELES DE GRAVEDAD

ESTADO DE GRAVEDAD	DESCRIPCIÓN DE LA ACCIÓN
LEVE	Se corresponde con expresiones verbales públicas, vejatorias para la persona acosada (chistes de contenido sexual, piropos/comentarios sexuales sobre las personas trabajadoras, pedir reiteradamente citas, acercamientos excesivos y miradas insinuantes, junto a aproximaciones no consentidas).
GRAVE	Se asocia a situaciones en las que se produce una interacción verbal directa con alto contenido sexual (preguntas sobre la vida sexual, insinuaciones sexuales, pedir abiertamente relaciones sexuales, o presionar después de la ruptura sentimental con un compañero o una compañera) y contactos físicos no permitidos por la persona acosada.
MUY GRAVE	Se corresponde con situaciones en las que se producen contactos físicos no deseados y presión verbal directa, tales como abrazos y besos no deseados, tocamientos, pellizcos, acorralamientos, presiones para obtener relaciones sexuales a cambio de mejoras o amenazas, actos sexuales bajo presión de despido, asalto sexual, etc.

ESCALA DE GRAVEDAD	TIPOLOGÍA	DESCRIPCIÓN DE LA ACCIÓN
LEVE	**VERBAL**	• Decir piropos. • Difundir rumores sobre la vida sexual de una persona. • Hablar sobre las propias habilidades / capacidades sexuales. • Hacer chistes y bromas sexuales ofensivas. • Hacer comentarios groseros sobre el cuerpo o la apariencia física. • Hacer comentarios sexuales. • Pedir citas reiterativas después de una negativa.
	NO VERBAL	• Hacer gestos lascivos.
	FÍSICO	• Realizar acercamientos no consentidos.
GRAVE	**VERBAL**	• Preguntar o explicar fantasías, preferencias sexuales. • Preguntar sobre la vida sexual. • Presionar tras una ruptura
	NO VERBAL	• Realizar gestos obscenos
	FÍSICO	• Arrinconar, buscar deliberadamente quedarse a solas con la persona de forma innecesaria. • Provocar el contacto físico "accidental" de los cuerpos.
MUY GRAVE	**VERBAL**	• Demandar favores sexuales. • Realizar insinuaciones directas. • Enviar cartas, notas o mensajes de correo electrónico de contenido sexual de carácter Ofensivo. • Difundir imágenes o videos de contenido sexual entre el resto del personal, ya sea a través de redes sociales, aplicaciones de comunicación u otros medios.
	NO VERBAL	• Llegar a la fuerza física para mostrar la superioridad de un sexo sobre otro.
	FISICO	• Ejecutar un contacto físico deliberado y no solicitado (pellizcar, tocar, masajes no deseados).

ACOSO POR RAZÓN DE SEXO

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

Todo acoso por razón de sexo se considerará discriminatorio. 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 de un común denominador, entre los que destacan:

a) Hostigamiento, entendiendo 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 hecho aislado. Se realice de forma reiterativa

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

EJEMPLOS DE ACOSO POR RAZON DE SEXO

1.- Ataques con medidas organizativas

- Juzgar el desempeño de la persona de manera ofensiva, ocultar sus esfuerzos y habilidades.
- Poner en cuestión y desautorizar las decisiones de la persona.
- No asignar tarea alguna, o asignar tareas sin sentido o degradantes.
- Negar u ocultar los medios para realizar el trabajo o facilitar datos erróneos.
- Asignar trabajos muy superiores o muy inferiores a las competencias o cualificaciones de la persona, o que requieran una cualificación mucho menor de la poseída.
- Órdenes contradictorias o imposibles de cumplir.
- Robo de pertenencias, documentos, herramientas de trabajo, borrar archivos del ordenador, manipular las herramientas de trabajo causándole un perjuicio, etc. 8.
- Amenazas o presiones a las personas que apoyan a la acosada.
- Manipulación, ocultamiento, devolución de la correspondencia, las llamadas, los mensajes, etc., de la persona.
- Negación o dificultades para el acceso a permisos, cursos, actividades,

2.- Actuaciones que pretenden aislar a su destinatario o destinataria

- Cambiar la ubicación de la persona separándola de sus compañeros y compañeras (aislamiento).
- Ignorar la presencia de la persona.
- No dirigir la palabra a la persona.

- Restringir a compañeras y compañeros la posibilidad de hablar con la persona.
- No permitir que la persona se exprese.
- Evitar todo contacto visual.
- Eliminar o restringir los medios de comunicación disponibles para la persona (teléfono, correo electrónico, etc.).

3.- Actividades que afectan a la salud física o 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 intencionadamente 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 su salud.

4.- 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 motes, etc. Críticas a la nacionalidad, actitudes y creencias políticas o religiosas, vida privada, etc.

NIVELES DE GRAVEDAD

ESCALA DE GRAVEDAD	TIPOLOGÍA	DESCRIPCIÓN DE LA ACCIÓN
LEVE	**VERBAL**	• Asignar tareas sin sentido o imposibles de lograr (plazos irracionales) a una persona en función de su sexo. • Asignar una persona a un lugar de trabajo de responsabilidad inferior a su capacidad o categoría profesional, únicamente por su sexo. • Ignorar aportaciones, comentarios o adicionales (excluir, no tomar en serio). • Utilizar humor sexista. • Ridiculizar, menospreciar las capacidades, habilidades y el potencial intelectual de las personas por razón de su sexo. • Ridiculizar a las personas que asumen tareas que tradicionalmente ha asumido el otro sexo (por ejemplo, enfermeros o soldadoras).
	NO VERBAL	• Utilizar gestos que produzcan un ambiente intimidatorio.
	FÍSICO	• Provocar acercamientos
GRAVE	**VERBAL**	• Denegar permisos a los cuales tiene derecho una persona, de forma arbitraria y por razón de su sexo
	NO VERBAL	• Ejecutar conductas discriminatorias por el hecho de ser una mujer o un hombre
	FÍSICO	• Arrinconar, buscar deliberadamente quedarse a solas con la persona de forma innecesaria para intimidar. • Realizar un acercamiento físico excesivo. • Mandar mensajes con tono amenazante.
MUY GRAVE	**VERBAL**	• Despreciar el trabajo realizado por personas de un sexo determinado. • Utilizar formas denigrantes de dirigirse a personas • de un determinado sexo.
	NO VERBAL	• Sabotear el trabajo o impedir –deliberadamente– el acceso a los medios adecuados para realizarlo (información, documentos, equipamiento).
		• Publicar o difundir mensajes o contenido audiovisual (imágenes, memes, audios entre otros) que tenga por objeto denigrar a una persona o bien crear un entorno humillante para el trabajador o trabajadora.
	FISICO	• Llegar a la fuerza física para mostrar la superioridad de un sexo sobre otro.

3.- ACTUACIONES PARA PREVENIR Y ACTUAR ANTE LAS SITUACIONES DE ACOSO SEXUAL O POR RAZÓN DE SEXO

1. Medidas preventivas, con declaración de principios, definición del acoso sexual y acoso por razón de sexo e identificación de conductas que pudieran ser constitutivas de estos tipos de acoso.

   - ✓ Promover un entorno de respeto y corrección en el ambiente de trabajo, trasladando valores de igualdad de trato, respeto, dignidad y libre desarrollo de la personalidad.
   - ✓ Dar a conocer al conjunto de la plantilla el contenido de este protocolo y el procedimiento que se establece para resolver las situaciones de acoso sexual o por razón de sexo.
   - ✓ Realizar formación específica sobre el acoso sexual y el acoso por razón de sexo.
   - ✓ Evaluar los riesgos psicosociales, de forma que permita ver cuáles son aquellos colectivos más susceptibles de sufrir acoso.
   - ✓ Difundir la existencia de este protocolo en los manuales de acogida para el personal de nueva incorporación.

2. Medidas proactivas o procedimentales de actuación frente al acoso para dar cauce a las quejas o denuncias que pudieran producirse y medidas cautelares y/o correctivas aplicables.
3. Identificación de medidas reactivas frente al acoso y en su caso, el régimen disciplinario.
4. Diseño e implementación de medidas para la prevención y actuación en situaciones de acoso sexual o por razón de sexo que puedan producirse por las personas usuarias tanto en el ejercicio de las funciones laborales como en las relaciones que se deriven de estas.

4.-PRINCIPIOS DE ACTUACIÓN Y GARANTÍAS

- **Responsabilidad.** ALIADOS sancionará tanto a quien incurra en una conducta ofensiva como a quien la promueva, fomente y/o tolere. Todo el personal de la empresa tiene la obligación de respetar los derechos fundamentales de todos cuantos la conforman, así como, de aquellas personas que presten servicios en ella. En especial, se abstendrán de tener comportamientos que resulten contrarios a la dignidad, intimidad y al principio de igualdad y no discriminación, promoviendo siempre conductas respetuosas.

- **Colaboración.** Toda persona que tenga conocimiento de posibles situaciones de acoso sexual o por razón de sexo deberá comunicarlo por las vías establecidas en este protocolo. De igual manera quien sea responsable de centro deberá prestar atención y tramitar la comunicación de los hechos para que intervengan los órganos encargados de desarrollar el procedimiento de intervención.

- **Confidencialidad.** Se velará por la confidencialidad de la identidad de todas y cada una de las personas que intervengan en el procedimiento y de la información que se derive del mismo. Quienes intervengan tienen la obligación de guardar una estricta confidencialidad y de no transmitir ni divulgar información sobre el contenido de los casos en proceso de investigación, incluso después de haber finalizado.

- **Respeto, protección de la dignidad y la integridad.** Las actuaciones se realizarán con el mayor respeto a las personas implicadas, estas podrán ser asistidas por representantes sindicales u otra persona de su elección a lo largo de todo el proceso.

- **Diligencia y celeridad.** La investigación y la resolución sobre la conducta denunciada deben ser realizadas con la debida profesionalidad, diligencia y sin demoras injustificadas, de forma que el procedimiento pueda ser completado en el menor tiempo posible respetando las garantías debidas.

- **Audiencia, imparcialidad y contradicción**. El procedimiento debe garantizar la audiencia y el tratamiento imparcial y justo de todas las personas implicadas. Quienes intervengan en el procedimiento actuarán de buena fe en la búsqueda de la verdad y para el esclarecimiento de los hechos denunciaa

  - **Protección ante posibles represalias**. Se deben tomar todas las medidas necesarias para garantizar la ausencia de represalias contra las personas que formulen una denuncia, que comparezcan como testigos o que participen en una investigación sobre conductas como las descritas en este protocolo.
  - **Restitución de las víctimas.** Si el acoso realizado se hubiera concretado en un menoscabo de las condiciones laborales de la víctima, se le deberá restituir en sus mismas condiciones, si la víctima así lo solicita.
  - **Protección de la salud.** Se adoptarán cuantas medidas sean necesarias para proteger la salud (biopsicosocial) de las personas afectadas.

5.ESPACIOS DE APLICACIÓN DEL PROTOCOLO

El protocolo se aplicará a las situaciones de acoso sexual o acoso por razón de sexo que se producen durante el trabajo, en relación con el trabajo o como resultado del mismo:

a) En el lugar de trabajo, inclusive en los espacios públicos y privados cuando son un lugar de trabajo.

b) En los lugares donde se paga a la persona trabajadora, donde ésta toma su descanso o donde come, o en los que utiliza instalaciones sanitarias o de aseo y en los vestuarios.

c) En los desplazamientos, viajes, eventos o actividades sociales o de formación relacionados con el trabajo.

d) En el marco de las comunicaciones que estén relacionadas con el trabajo, incluidas las realizadas por medio de tecnologías de la información y de la comunicación (acoso virtual o ciberacoso).

e) En el alojamiento proporcionado por la empresa.

f) En los lugares donde la persona trabajadora está realizando un servicio o acción de su trabajo.

g) En los trayectos entre el domicilio y el lugar de trabajo siempre que se produzcan con personas del entorno laboral

Este protocolo da cumplimiento a cuanto exigen los artículos 46.2 y 48 de la Ley orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, el RD 901/2020 de 13 de octubre, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro y se modifica el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo y el artículo 14 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de prevención de riesgos laborales.

Al comprometernos con las medidas que conforman este protocolo, manifiéstanos y publicitamos la voluntad expresa de ALIADOS, de adoptar una actitud proactiva tanto en la prevención del acoso – sensibilización e información de comportamientos no tolerados por la empresa-, como en la difusión de buenas prácticas e implantación de cuantas medidas sean necesarias para gestionar las denuncias que a este respecto se puedan plantear, así como para resolver según proceda en cada caso.

6.- CONSTITUCIÓN Y FUNCIONES DE LA COMISIÓN DE ACTUACIÓN DEL PROTOCOLO EN CASOS DE ACOSO SEXUAL O POR RAZÓN DE SEXO

Se constituye una comisión instructora y de seguimiento para casos de acoso sexual y por razón de sexo que está formada por cuatro personas: Dos personas por parte de la

RLPT o por los sindicatos con mayor representatividad del sector y dos personas por parte de Recursos Humanos. Si el protocolo ha sido negociado junto con el plan de igualdad, la comisión del Plan designara a las personas de la empresa y de la parte de la representación legal de las personas trabajadoras. En caso de que se considere oportuno, se nombrará una persona de sustitución por la parte empresarial y otra por la parte de representación legal de las personas trabajadoras.

Con el fin de garantizar al máximo la confidencialidad de este procedimiento, las personas que formen parte de esta comisión serán fijas en cada procedimiento.

La comisión tendrá una duración de cuatro años.

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 o interés directo o indirecto en el proceso concreto, deberán abstenerse de actuar. Así mismo, por parte de las personas trabajadoras, se contará con la RLPT o en su defecto con los sindicatos más representativos.

En caso de que, a pesar de la existencia de estas causas, no se produjera la abstención, podrá solicitarse, por cualquier miembro de la comisión o por cualquiera de las personas afectadas por el procedimiento, la recusación de dicha persona o personas de la comisión. Adicionalmente, esta comisión podrá solicitar la contratación de una persona experta externa que podrá acompañarlos en la instrucción del procedimiento.

Esta comisión se reunirá en el plazo máximo de 3 días laborables a la fecha de recepción de una queja, denuncia o conocimiento de un comportamiento inadecuado, de conformidad con el procedimiento establecido en el presente protocolo para su presentación.

En el seno de la comisión se investigará, inmediata y minuciosamente, cualquier denuncia, comunicación, queja o informe sobre un comportamiento susceptible de ser considerado acoso sexual o por razón de sexo.

Todas las personas que intervengan en el proceso tendrán la obligación de actuar con estricta confidencialidad, así como, de guardar sigilo y secreto profesional al respecto de toda la información a la que tengan acceso.

Las quejas, denuncias e investigaciones se tratarán de manera absolutamente confidencial, de forma coherente con la necesidad de investigar y adoptar medidas correctivas, teniendo en cuenta que puede afectar directamente a la intimidad y honorabilidad de las personas.

La documentación será custodiada por las personas designadas por ALIADOS.

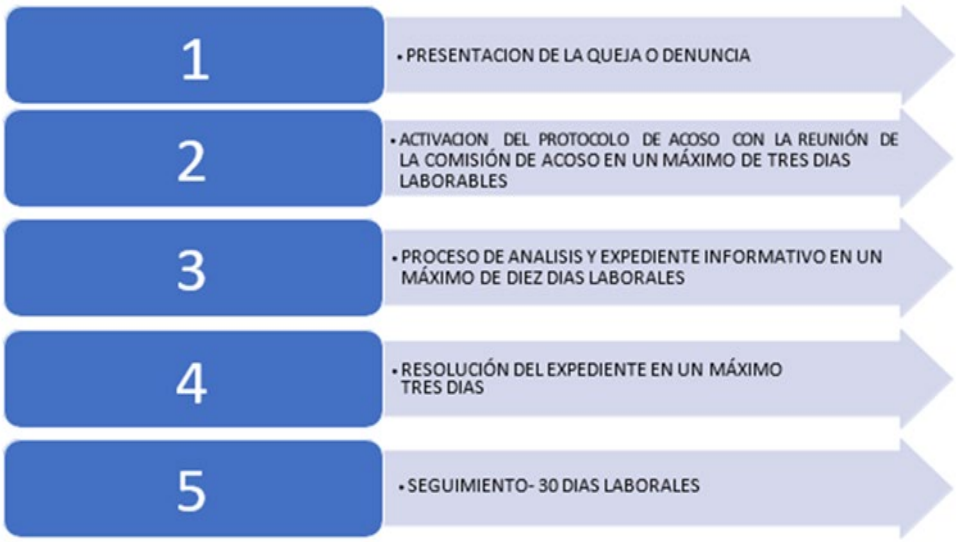
Las entrevistas se realizarán siempre de forma presencial. Las reuniones de la comisión pueden ser presenciales u online.

Todas las decisiones sobre las acciones, medidas cautelares, informe final y sanciones si las hubiera, o cualquier otra decisión que se derive de la aplicación del protocolo, deben ser el resultado del trabajo de la comisión de actuación del protocolo de acoso sexual o por razón de sexo. En el seno de la comisión instructora de acoso las decisiones se tomarán de forma consensuada, siempre que fuera posible y, en su defecto, por mayoría.

Los gastos derivados de la actuación de la comisión como dietas, viajes u hotel serán sufragados y gestionados por parte de la empresa.

El tiempo empleado por la RLT o las personas involucradas en el proceso cuenta como tiempo de trabajo.

7.- PROCEDIMIENTO DE ACTUACION ANTE UNA SITUACIÓN DE ACOSO SEXUAL O POR RAZÓN DE SEXO



7.1.- PRESENTACIÓN DE LA QUEJA O DENUNCIA

- ALIADOS designara a la persona responsable de recibir las denuncias, así como los medios para hacerlas.
- Con el fin de proteger la confidencialidad del procedimiento, la persona encargada de tramitar la queja dará un código numérico a cada una de las partes afectadas y comunicará inmediatamente a la dirección de recursos humanos de la empresa y de las demás personas que integran la comisión instructora
- Se informará a todas las personas que prestan servicios en la organización de esa designación y se expresará de manera clara y concisa cómo se le pueden hacer llegar esas quejas o denuncias. O bien a través de correo electrónico o en un sobre cerrado, informando claramente de la dirección o el buzón donde pueden depositar el sobre.
- Las denuncias se pueden presentar de forma secreta, pero no podrán ser anónimas y las podrá presentar la persona que se sienta acosada o quien tenga conocimiento de esta situación.

7.2.- ACTIVACIÓN DEL PROTOCOLO DE ACOSO CON LA REUNION DE LA COMISION DE ACOSO EN UN MAXIMO DE TRES DIAS LABORABLES

La información de la denuncia se hará llegar a todos las personas que forman parte de la comisión para la realización de un estudio preliminar en el que se determine si hay indicio de acoso sexual o por razón de sexo. En el caso de no activarse el protocolo o cuando el procedimiento no pueda resolverse no obstante haberse activado, se dará paso al expediente informativo

Consentimiento de la víctima para actuar. Se deberá contar con el consentimiento por escrito de la víctima para iniciar la investigación de los hechos si estos los ha comunicado otra persona.

7.3.- PROCESO DE ANALISIS Y EXPEDIENTE INFORMATIVO EN UN MÁXIMO DE DIEZ DIAS LABORALES

- La comisión realizará una investigación rápida y confidencial en el término de 10 días laborables, en la que oirá a las personas afectadas y testigos que se propongan y requerirá cuanta documentación sea necesaria, sin perjuicio de lo dispuesto en materia de protección de datos de carácter personal y documentación reservada. Las personas que sean requeridas deberán colaborar con la mayor diligencia posible.
- Durante la tramitación del expediente se dará primero audiencia a la persona afectada y después a la persona denunciada.
- Ambas partes implicadas podrán ser asistidas y o acompañadas por una persona de su confianza, sea o no representante legal y/o sindical de las personas trabajadoras, quienes deberán guardar sigilo sobre la información a la que tenga acceso.
- El procedimiento debe ser lo más ágil y eficaz posible y proteger en todo caso la intimidad, confidencialidad y dignidad de las personas afectadas, así como el derecho de contradicción de la persona denunciada.
- A lo largo de todo el procedimiento se mantendrá una estricta confidencialidad y todas las investigaciones internas se llevarán a cabo con tacto, y con el debido respeto, tanto a la implicada como a la afectada quienes en ningún caso podrán recibir un trato desfavorable por este motivo, así como, a la persona denunciada, cuya culpabilidad no se presumirá.

- Todas las personas que intervengan en el proceso tendrán la obligación de confidencialidad y de guardar sigilo al respecto de toda la información a la que tengan acceso.
- Durante la tramitación del expediente, a propuesta de la persona instructora, la dirección de la empresa adoptará las medidas cautelares necesarias conducentes al cese inmediato de la situación de acoso, sin que dichas medidas puedan suponer un perjuicio permanente y definitivo en las condiciones laborales de las personas implicadas.
- Al margen de otras medidas cautelares, la dirección de la empresa separará a las dos partes implicadas.

7.4.- RESOLUCIÓN DEL EXPEDIENTE EN UN MÁXIMO DE TRES DIAS LABORABLES

Finalizada la investigación, la comisión levantará un acta en la que se recogerán los hechos, los testimonios, pruebas practicadas y/o recabadas concluyendo si, en su opinión, hay indicios o no de acoso sexual o de acoso por razón de sexo.

Ninguna de las actuaciones impedirá que las personas implicadas puedan solicitar cuantas actuaciones judiciales, administrativas o de cualquier tipo les resulten adecuadas.

Una vez que la dirección haya recibido las conclusiones de la comisión instructora, adoptará las decisiones que considere oportunas en el plazo de 3 días laborables, siendo la única capacitada para decidir al respecto.

a) Si de la prueba practicada no se apreciasen indicios de acoso, la comisión hará constar en el acta que de la prueba expresamente practicada no cabe apreciar la concurrencia de acoso sexual o por razón de sexo.
b) Si de la prueba practicada se deduce la concurrencia de indicios de acoso, en las conclusiones del acta, la comisión instructora instará a la organización a adoptar las medidas sancionadoras oportunas, pudiendo

incluso, en caso de ser muy grave, proponer el despido disciplinario de la persona agresora.

c) Si, aun no existiendo acoso, se encuentra alguna actuación inadecuada o una situación de violencia susceptible de ser sancionada, la comisión instructora de acoso instará igualmente a la dirección a adoptar las medidas que al respecto se consideren pertinentes.

La decisión adoptada se comunicará por escrito a la víctima, a la persona denunciada y a la comisión instructora, quienes deberán guardar sigilo sobre la información a la que tengan acceso.

Así mismo, la decisión finalmente adoptada en el expediente se comunicará también a la comisión de seguimiento del plan de igualdad y a la persona responsable de prevención de riesgos laborales. En estas comunicaciones, al objeto de garantizar la confidencialidad, no se darán datos personales y se utilizarán los códigos numéricos asignados a cada una de las partes implicadas en el expediente.

7.5 MEDIDAS SANCIONADORAS

Si procede, y en función de los resultados de la investigación, se sancionará a la persona implicada aplicando el cuadro de infracciones y sanciones previsto en el convenio colectivo de aplicación o, en su caso, en el artículo 54 E.T.

Entre las sanciones a considerar para aplicar a la persona implicada se tendrán en cuenta las siguientes:

1. el traslado, desplazamiento, cambio de puesto, jornada o ubicación
2. la suspensión de empleo y sueldo
3. la limitación temporal para el ascenso o promoción

En el caso de que la sanción a la persona implicada no sea la extinción del vínculo contractual, la dirección mantendrá un deber activo de vigilancia respecto esa persona trabajadora cuando se reincorpore (si es una suspensión), o en su nuevo

puesto de trabajo en caso de un cambio de ubicación. Pero siempre y en todo caso, el cumplimiento de erradicar el acoso no finalizará con la mera adopción de la medida del cambio de puesto o con la mera suspensión, siendo necesaria su posterior vigilancia y control por parte de la empresa.

7.6 DERECHOS DE LA VÍCTIMAS DE VIOLENCIA SEXUAL (QUE INCLUYE EL ACOSO SEXUAL)

- A la reorganización de su tiempo de trabajo o reducción de la jornada de trabajo con disminución proporcional del salario o a la reordenación del tiempo de trabajo, a través de la adaptación del horario, de la aplicación del horario flexible o de otras formas de ordenación del tiempo de trabajo que se utilicen en la empresa.

  Estos derechos se podrán ejercitar en los términos que para estos supuestos concretos se establezcan en el convenio colectivo de aplicación, en los acuerdos entre la empresa y los representantes de los trabajadores o conforme al acuerdo entre la empresa y la trabajadora afectada. En su defecto, la concreción de estos derechos corresponderá a la trabajadora. Las discrepancias surgidas entre la dirección de la empresa y la trabajadora serán resueltas por la jurisdicción competente a través del procedimiento establecido en el artículo 138 bis de la Ley de Procedimiento Laboral.

- Derecho a realizar su trabajo total o parcialmente a distancia o a dejar de hacerlo si este fuera el sistema establecido, siempre en ambos casos que esta modalidad de prestación de servicios sea compatible con el puesto y funciones desarrolladas por la persona.
- Las ausencias o faltas de puntualidad al trabajo motivadas por la situación física o psicológica derivada de su condición de víctima de violencia sexual se considerarán justificadas y serán remuneradas cuando así lo determinen los servicios sociales de atención o servicios de salud.

- Derecho a la movilidad geográfica, al cambio de centro de trabajo, a la adaptación de su puesto de trabajo y a los apoyos que precisen por razón de su discapacidad para su reincorporación, a la suspensión de la relación laboral con reserva de puesto de trabajo y a la extinción del contrato de trabajo. Siempre prevalecerá el derecho de la víctima a continuar en su

- puesto de trabajo por lo que entre las sanciones se puede aplicar el desplazamiento a otro centro de la persona que ha acosado. Como medida sancionadora se debe separar físicamente a la presunta persona implicada de la afectada, mediante cambio de puesto y/o turno u horario. En ningún caso se obligará a la persona afectada de acoso a un cambio de puesto, horario o de ubicación dentro de la empresa

  En tales supuestos, ALIADOS estará obligada a comunicar a las personas trabajadoras las vacantes existentes en dicho momento o las que se pudieran producir en el futuro.

  El traslado o el cambio de centro de trabajo tendrá una duración inicial de entre seis y doce meses, durante los cuales la empresa tendrá la obligación de reservar el puesto de trabajo que anteriormente ocupaban las personas trabajadoras. Terminado este periodo, las personas trabajadoras podrán optar entre el regreso a su puesto de trabajo anterior, la continuidad en el nuevo, decayendo en este caso la obligación de reserva, o la extinción de su contrato, percibiendo una indemnización de veinte días de salario por año de servicio, prorrateándose por meses los periodos de tiempo inferiores a un año y con un máximo de doce mensualidades

- El período de suspensión tendrá una duración inicial que no podrá exceder de seis meses, salvo que de las actuaciones de tutela judicial resultase que la efectividad del derecho de protección de la víctima requiriese la continuidad de la suspensión. En este caso, el juez podrá prorrogar la suspensión por períodos de tres meses, con un máximo de dieciocho meses.

Una vez cerrado el expediente, y en un plazo no superior a treinta días naturales, la comisión tiene la obligación de realizar un seguimiento sobre los acuerdos

adoptados, es decir, sobre su cumplimiento y/o resultado de las medidas adoptadas.

Del resultado de este seguimiento se realizará el oportuno informe que recogerá la propuesta de medidas a adoptar para el supuesto de que los hechos causantes del procedimiento sigan produciéndose y se analizará también si se han implantado las medidas preventivas y sancionadoras propuestas, en su caso.

Este informe se remitirá a la dirección de la empresa con el fin de que adopte las medidas necesarias, así como, la comisión de la empresa y a la persona responsable de prevención de riesgos laborales, con las cautelas señaladas en el procedimiento respecto a la confidencialidad de los datos personales de las partes afectadas.

8.- CUMPLIMIENTO Y ENTRADA EN VIGOR

El contenido del presente protocolo es de obligado cumplimiento, entrando en vigor a su aprobación y manteniéndose vigente durante cuatro años. No obstante, será necesario llevar a cabo una revisión y adecuación del protocolo, en los siguientes casos:

- En cualquier momento a lo largo de su vigencia con el fin de reorientar el cumplimiento de sus objetivos de prevención y actuación frente al acoso sexual y acoso por razón de sexo previo acuerdo entre las partes.
- Cuando se ponga de manifiesto su falta de adecuación a los requisitos legal y reglamentarios o su insuficiencia como resultado de la actuación de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social.
- En los supuestos de fusión, absorción, transmisión o modificación del estatus jurídico de la empresa y ante cualquier incidencia que modifica
- de manera sustancial la plantilla de la empresa, sus métodos de trabajo y organización.

- Cuando una resolución judicial condene a la empresa por discriminación por razón de sexo o sexual o determine la falta de adecuación del protocolo a los requisitos legales o reglamentarios.

****El presente procedimiento no impide o limita el derecho de las personas a denunciar, en cualquier momento, ante la Inspección de Trabajo y de la Seguridad Social, así como ante la jurisdicción civil, laboral o penal.*

ANEXO II

Protocolo para la protección de las víctimas de violencia de género

aliados
POR LA INTEGRACIÓN

CCOO federación de sanidad y sectores sociosanitarios

CCOO enseñanza

UGT Servicios Públicos

INDICE

1. INTRODUCCIÓN

2. OBJETIVO Y PRINCIPIOS PARA LA PREVENCION Y ACTUACIÓN FRENTE A LA VIOLENCIA DE GÉNERO

2.1. OBJETIVO DEL PROTOCOLO

2.2. DECLARACIÓN DE PRINCIPIOS

3. PROCESO DE ACTUACIÓN ANTE LA SITUACIÓN DE VIOLENCIA DE GÉNERO

3.1. OBJETO DEL PROTOCOLO

3.2. ÁMBITO DE APLICACIÓN

3.3. ACREDITACIÓN DE LA SITUACIÓN DE VIOLENCIA DE GÉNERO

3.4. COMUNICACIÓN DE LA SITUACIÓN DE VIOLENCIA DE GÉNERO Y PRINCIPIO DE CONFIDENCIALIDAD

3.5. ACTIVACIÓN DEL PROTOCOLO

3.6. INFORMACIÓN Y APLICACIÓN DE LOS DERECHOS LABORALES

4. MEDIDAS DE PROTECCIÓN INTEGRAL CONTRA LA VIOLENCIA DE GÉNERO SEGÚN LA LEY ORGÁNICA 1/2004

4.1. REDUCCIÓN DE LA JORNADA DE TRABAJO Y REORDENACIÓN DEL TIEMPO DE TRABAJO (ESTATUTO DE LOS TRABAJADORES, ART. 37.8)

4.2. RECOLOCACIÓN EN OTRO CENTRO DE TRABAJO (ESTATUTO DE LOS TRABAJADORES, ART. 40.4)

4.3. SUSPENSIÓN DEL CONTRATO DE TRABAJO CON DERECHO A LA PRESTACIÓN DE DESEMPLEO

4.4. ACREDITACIÓN DE LA SITUACIÓN LEGAL DE DESEMPLEO

4.5. AUSENCIAS O FALTAS DE PUNTUALIDAD AL TRABAJO

4.6. DESPIDO DE LA TRABAJADORA VÍCTIMA DE VIOLENCIA DE GÉNERO

4.7. SUSTITUCIÓN DE LA TRABAJADORA VÍCTIMA DE VIOLENCIA DE GÉNERO

5. PROPUESTAS PARA LA MEJORA DE LA LEY ORGÁNICA 1/2004

5.1. CONDICIÓN PARA APLICAR ESTAS MEDIDAS

5.2. REDUCCIÓN DE LA JORNADA DE TRABAJO

5.3. REORDENACIÓN DEL TIEMPO DE TRABAJO

5.4. PERMISOS

5.5. EXCEDENCIA POR RAZÓN DE VIOLENCIA DE GÉNERO

5.6. RECOLOCACIÓN EN OTRA EMPRESA DEL GRUPO

5.7. AYUDAS ECONÓMICAS

5.8. VACACIONES

5.9. GESTIÓN INTEGRAL DE LA SITUACIÓN LABORAL DE LA TRABAJADORA VÍCTIMA DE VIOLENCIA DE GÉNERO

5.10. MEDIDAS DE SEGURIDAD

5.11. MEDIDAS DE APOYO MÉDICO Y ASISTENCIA SOCIAL

5.12. MEDIDAS EN CASO DE VIOLENCIA DE GÉNERO EN EL ÁMBITO LABORAL

5.13. PROTECCIÓN DE LA DIGNIDAD E INTIMIDAD DE LA VICTIMA

5.14. SENSIBILIZACIÓN Y PROTECCIÓN.

5.15. DIFUSIÓN

5.16. COMISIÓN DE SEGUMIENTO

5.17. ADECUACIÓN A LAS NORMAS LEGALES O CONVENCIONALES

1. INTRODUCCIÓN

La violencia de género es aquella que, como manifestación de la discriminación, la situación de desigualdad y las relaciones de poder de algunos hombres sobre las mujeres, se ejerce sobre éstas por el hecho de serlo y que se extiende como forma de violencia vicaria sobre las víctimas, incluyendo menores y personas dependientes.

Este tipo de violencia constituye una violación de los derechos humanos y es la manifestación más grave de las desigualdades de género que afecta principalmente a las mujeres. A pesar de los avances y conquistas de las últimas décadas, continúa siendo uno de los grandes problemas a los que se enfrenta nuestra sociedad y los efectos para quienes la sufren obstaculizan de forma grave su acceso a la igualdad de oportunidades y al goce y disfrute de todos los derechos inherentes a las personas por el simple hecho de nacer.

NORMATIVA

Son múltiples las indicaciones, nacionales e internacionales, que sitúan la prevención, atención y erradicación de la violencia de género en el plano central de las políticas públicas.

Ámbito internacional

- La Asamblea General de la Organización de Naciones Unidas adoptó ya en 1979 la Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer (CEDAW) y la Declaración para la Eliminación de la Violencia contra la Mujer en 1993.

La ONU contempla la erradicación de la violencia de género como uno de sus principales cometidos estratégicos desde 1995, fecha en la que tuvo lugar la IV Conferencia Mundial sobre la Mujer de Pekín, de la que nació la Declaración y la Plataforma de Acción de la IV Conferencia Mundial sobre la Mujer de 1995, cuyos contenidos han sido revisados en el año 2000 y en el 2005.

- La Declaración del Milenio 2000 manifiesta que la violencia de género constituye la mayor vulneración de los derechos humanos en el mundo, y establece la colaboración de los Estados para lograr la erradicación de las desigualdades de género como uno de los objetivos estratégicos de la actuación de la comunidad internacional.

- El Convenio de Estambul de 11 de mayo del 2011, fue ratificado por España el 11 de abril del 2014 con plena vigencia a partir del 1 de agosto de 2014. Este convenio, de carácter vinculante, es considerado el tratado internacional más completo y de mayor alcance sobre la lucha contra la violencia contra las mujeres y la violencia doméstica y se reconoce la vulneración de los derechos humanos de las mujeres como víctimas de esta violencia estructural.

- Los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS), constituyen un llamamiento universal a la acción para poner fin a la pobreza, proteger el planeta y mejorar las vidas y las perspectivas de las personas en todo el mundo. En 2015, todos los Estados Miembros de las Naciones Unidas aprobaron 17 Objetivos como parte de la Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible, en la cual se establece un plan para alcanzar los Objetivos en 15 años, donde impulsa el compromiso de la comunidad internacional para el logro de la igualdad de género y el empoderamiento de todas las mujeres y niñas a través de un objetivo específico, el número 5 sobre igualdad de género, además de abordarlo de forma transversal en otros objetivos.

- La OMS ha declarado la violencia de género como un problema de salud pública en todo el mundo y la identifica como factor crucial en el deterioro de la salud. Se produce en todos los países y ámbitos y contra mujeres de cualquier raza, edad o condición social.

Ámbito de la Unión Europea

- El Tratado Constitutivo de la Comunidad Europea reconoce el derecho a la igualdad entre mujeres y hombres, e insta a los Estados que forman parte a

- que desarrollen políticas específicas para la prevención y punición de la violencia de género.
- La Carta de los Derechos Fundamentales de la Unión Europea se expresa en el mismo sentido, conteniendo, además, varias disposiciones que inciden en la protección y promoción de la integridad física y psicológica de todas las personas, y en la paridad entre mujeres y hombres.
- La Decisión Marco del Consejo de la Unión Europea de 15 de marzo de 2001, propugna un mayor énfasis en la creación y articulación de redes de asistencia a las víctimas, lo que supone una directriz clara de cuál debe ser la orientación de las medidas de atención por parte de los Estados de la Unión Europea.
- La Decisión número 803/2004/ CE del Parlamento Europeo, aprueba un programa de acción comunitario (2004-2008) para prevenir y combatir la violencia ejercida sobre la infancia, los jóvenes y las mujeres y proteger a las víctimas y grupos de riesgo (programa DAPHNE II).

Ámbito Estatal

- La Constitución Española reconoce la igualdad como valor superior del ordenamiento jurídico en su artículo 1.1, y en el artículo 9.2 establece la obligación de los poderes públicos de promover aquellas condiciones, que hagan reales y efectivas la libertad e igualdad de todas las personas. Además la jurisprudencia ha identificado los preceptos constitucionales que se vulneran con la violencia de género, tales como el derecho a la dignidad de la persona y al libre desarrollo de su personalidad, recogido en el artículo 10.1, el derecho a la vida y a la integridad física y moral, con interdicción de los tratos inhumanos o degradantes, reconocido en el artículo 15, así como, el derecho a la seguridad, establecido en el artículo 17, quedando también afectados los principios rectores de la política social y económica, que se refieren a la protección de la familia y de la infancia.
- La Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género, una ley cuyo objetivo fundamental es actuar contra una violencia que constituye una manifestación clara de la discriminación

a través de un enfoque multicausal desde la disposición de medidas en ámbitos muy diversos. En su artículo 32 se recoge específicamente la elaboración por parte de los poderes públicos de planes de colaboración que garanticen la ordenación de sus actuaciones en la prevención, asistencia y persecución de los actos de violencia de género; articulando protocolos de actuación que determinen los procedimientos que aseguren una actuación global e integral de las distintas administraciones y servicios implicados, y que garanticen la actividad probatoria en los procesos que se sigan.

- El artículo 19 de la Convención sobre los Derechos del Niño (1989) pide la adopción de medidas legislativas, administrativas, sociales y educativas para proteger a los menores contra toda forma de violencia y abuso. Las diversas expresiones de violencia se pueden manifestar desde la infancia y mantenerse a lo largo de la vida adquiriendo distintas formas y afectando de diferente manera, por lo que las políticas públicas de igualdad tienen que ir dirigidas a responder a la diversidad de realidades desde un enfoque transversal.

- Real Decreto-ley 9/2018, de 3 de agosto, de medidas urgentes para el desarrollo del Pacto de Estado contra la violencia de género.

- Resolución de 28 de julio de 2021, de la Subsecretaría, por la que se publica el Acuerdo del Consejo de ministros de 27 de julio de 2021, por el que se aprueba el Catálogo de Medidas Urgentes del Plan de Mejora y Modernización contra la Violencia de Género, aprobado tras el repunte de asesinatos de mujeres a la finalización del estado de alarma.

A pesar de los avances en sensibilización colectiva, y de los compromisos políticos y sociales, este tipo de violencia continúa siendo uno de los grandes problemas a los que se enfrenta nuestra sociedad por los efectos que sufren las mujeres y sus hijos/as, obstaculizando de forma grave su acceso a la igualdad de derechos y oportunidades, además de impedir un desarrollo adecuado para los menores, constituyendo una grave violación de sus derechos de infancia.

La violencia de género como instrumento de control y mantenimiento de las desigualdades de género es una realidad compleja que se adapta a las transformaciones

y cambios sociales, existiendo diferentes tipos y formas que deben analizarse para su abordaje y comprensión constantemente. Dicho concepto explicita la relación de poder desigual implícita en el machismo, al mismo tiempo que permite tener en cuenta que, aunque la violencia de género la sufren de forma significativa las mujeres, también afecta a otras personas que rompen y cuestionan los modelos hegemónicos que el sistema heteropatriarcal impone.

La implicación de toda la sociedad en la lucha contra la violencia de género destaca el importante papel que tienen las empresas en la incorporación de compromisos contra este tipo de violencia, garantizando y protegiendo los derechos de las mujeres víctimas de violencia de género.

CARACTERÍSTICAS DE LA VIOLENCIA DE GÉNERO.

La Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género define quién es víctima de violencia de género: *"la mujer que es objeto de cualquier acto de violencia físicas y psicológicas, incluidas las agresiones a la libertad sexual, las amenazas, las coacciones o la privación arbitraria de libertad, ejercido sobre ella por parte de quien sea o haya sido su cónyuge o de quien esté o haya estado ligado a ella por relaciones similares de afectividad, aun sin convivencia."*

Según la naturaleza de estas conductas, las podemos aunar en las siguientes categorías, pudiéndose una o varias al mismo tiempo:

- **Violencia física**, que incluye cualquier acto no accidental que implique el uso deliberado de la fuerza del hombre contra el cuerpo de la mujer, así como los ejercidos en su entorno familiar o personal como forma de agresión a ésta con resultado o riesgo de producir lesión física o daño.
- **Violencia psicológica**, que incluye conductas verbales o no verbales, que producen en la mujer desvalorización o sufrimiento, a través de amenazas, humillaciones o vejaciones, exigencia de obediencia o sumisión, coerción, control, insultos, aislamiento, culpabilización o limitaciones de su ámbito de

libertad, así como las ejercidas en su entorno familiar, laboral o personal como forma de agresión a la mujer.

- **Violencia sexual**, que incluye cualquier acto de naturaleza sexual no consentido por la mujer, abarcando la imposición del mismo mediante fuerza, intimidación o sumisión química, así como el abuso sexual, con independencia de la relación que el agresor guarde con la víctima.
- **Violencia económica**, que incluye la privación intencionada y no justificada legalmente de recursos, incluidos los patrimoniales, para el bienestar físico o psicológico de la víctima, de sus hijos o hijas o de las personas de ella dependientes, o la discriminación en la disposición de los recursos que le correspondan legalmente o el imposibilitar el acceso de la mujer al mercado laboral con el fin de generar dependencia económica.

LA RESPONSABILIDAD DE LAS EMPRESAS Y LAS ORGANIZACIONES

Las empresas y organizaciones tanto públicas como privadas, son agentes de cambio y pueden desempeñar un papel decisivo en la erradicación de la violencia de género.

Las consecuencias del maltrato en la salud física y psicológica de la mujer pueden afectar a la realidad laboral, pudiendo verse afectada su relación laboral, lo que incrementa su dependencia del agresor, su aislamiento y vulnerabilidad, siendo mucho más difícil salir de la situación. Saber detectar una situación de violencia de género y actuar de manera eficaz en el entorno laboral puede ser clave para lograr que la mujer pida ayuda y supere la situación que está viviendo.

Las empresas y organizaciones tienen la responsabilidad de garantizar un entorno laboral en el que se respete la dignidad de las personas y la igualdad entre mujeres y hombres, incluyendo medidas de protección contra la violencia de género, tanto dentro del plan de igualdad o como realizando un protocolo específico, pero siempre estableciendo el principio de tolerancia cero con respecto a la violencia contra las mujeres en toda la organización.

2. OBJETIVO Y PRINCIPIOS PARA LA PREVENCIÓN Y ACTUACIÓN FRENTE A LA VIOLENCIA DE GÉNERO

2.1. OBJETIVO DEL PROTOCOLO:

El presente Protocolo tiene por objeto definir las medidas que se tomaran para prevenir, actuar y proteger a la víctima ante situaciones de violencia de género que se den tanto en el ámbito personal como en el laboral.

Así como, sensibilizar a través de su difusión al personal contra cualquier acto de violencia física y psicológica que, como manifestación de desigualdad y discriminación por razón de sexo, ejerce un hombre sobre una mujer; incluida las agresiones a la libertad sexual, las amenazas, las coacciones o la privación arbitraria de libertad.

El acuerdo está dirigido a proporcionar un apoyo global y coordinado desde la empresa o la organización, a aquellas trabajadoras víctimas de la violencia de género en la concreción definida en la L.O. 1/2004, desde el preciso momento de la existencia de orden judicial de protección a favor de la mujer o bien informe del Ministerio Fiscal que indique la existencia de indicios de violencia de género sobre aquella.

2.2. DECLARACIÓN DE PRINCIPIOS:

1. La violencia de género no es un problema que afecte exclusivamente al ámbito privado, teniendo el mismo también manifestaciones en la esfera laboral.
2. La violencia de género, en la definición dada por la Organización Mundial de la Salud, no sólo se limita a un daño físico, sexual o psicológico para la mujer, sino que también comprende conductas como amenazas de tales actos, la coacción e, inclusive, la privación de libertad, tanto si se producen en la vida pública o privada, por lo que cabe hablar de violencias de género.
3. Por lo anterior, quienes conformamos ALIADOS no debemos mantenernos ajenos a la violencia de género, pues ésta constituye un frontal ataque a los

derechos fundamentales de la mujer, como son la vida, la seguridad, la libertad y la igualdad.

4. En este sentido, ALIADOS se compromete a luchar contra la violencia de género en el seno de la empresa, así como a informar y apoyar a las víctimas de violencia de género de cualquier tipo, arbitrando medidas para apoyar a la mujer victima

5. ALIADOS rechaza cualquier forma de discriminación, acoso, y como empresa socialmente responsable, siempre ha manifestado su compromiso para construir espacios de trabajo seguros, en los que impere el respeto de las personas sobre la base de los principios de diálogo, tolerancia e igualdad, con respeto a las personas de diferente género y opinión, y, por consiguiente, libres de cualquier situación de acoso o discriminación.

6. Las personas que componen ALIADOS asumen la responsabilidad individual y colectiva, como ciudadanos y ciudadanas, y como personas trabajadoras, y nos comprometemos a difundir entre todos los grupos de interés de ALIADOS estos principios, integrándose en todas sus áreas de actividad y entre todas las personas trabajadoras, con el objetivo de erradicar esta vulneración de los derechos humanos y sancionar los comportamientos violentos, tanto en el seno de la empresa, como fuera de ella, no tolerando ningún comportamiento indeseable.

7. Así mismo, en el Plan de Igualdad de ALIADOS se prevé la aplicación de medidas contra las violencias de género en la empresa.

8. Por ello, tanto ALIADOS como la representación de las personas trabajadoras, nos vemos en la necesidad de adoptar medidas de acción positiva para prevenir en el entorno laboral toda clase de violencia de género y paliar los efectos absolutamente negativos mediante medidas de protección en el ámbito laboral, que abarque los aspectos preventivos, educativos, laborales, asistenciales, de protección y de atención de las víctimas.

9. El objetivo de este protocolo es prevenir y combatir las violencias de género y garantizar el ejercicio de los derechos laborales recogidos en el mismo, garantizando la confidencialidad. Promover y proteger el derecho de todas las

personas trabajadoras, en particular de las mujeres, a vivir a salvo de la violencia, tanto en el ámbito laboral, como en el privado. Sensibilizar a las personas trabajadoras de ALIADOS para que adopten una actitud proactiva para la erradicación de esta lacra. Informar y formar a las personas trabajadoras de los derechos laborales que amparan a las víctimas de violencia de género.

10. Ambas partes consideran que, en ejercicio de su función social y laboral, y acogiendo el llamamiento realizado en el art.37.8 del Estatuto de los Trabajadores, la negociación colectiva es un instrumento muy útil para la lucha, transversal, contra las violencias de género.

Expuesto lo anterior, los presentes en uso de la representación que ostentan adoptan y se obligan a cumplir las medidas que incorporamos en este protocolo.

3. PROCESO DE ACTUACIÓN ANTE LA SITUACIÓN DE VIOLENCIA DE GÉNERO

3.1. OBJETO DEL PROTOCOLO

El objeto del presente Protocolo es actuar contra la violencia de género en el entorno laboral, que comprende todo acto de violencia física o psicológica, incluidas las agresiones a la libertad sexual, las amenazas y las coacciones.

En el mismo se contemplan una serie de medidas, que incluyen aspectos informativos, laborales, económicos, preventivos, asistenciales, así como formativos y de sensibilización.

Y todo ello con el objetivo de contribuir a la erradicación de la violencia de género, en todas sus manifestaciones, y proteger y asistir en el ámbito laboral a la mujer víctima de violencia.

3.2. ÁMBITO DE APLICACIÓN

El presente protocolo se aplicará a todas las mujeres con relación laboral con ALIADOS que sean víctimas de violencia de género.

3.3. ACREDITACIÓN DE LA SITUACIÓN DE VIOLENCIA DE GÉNERO

- Sentencia condenatoria por un delito de violencia de género.
- Una orden de protección o cualquier otra resolución judicial que acuerde una medida cautelar a favor de la víctima.
- Informe del Ministerio Fiscal que indique la existencia de indicios de que la demandante es víctima de violencia de género.
- Informe de los servicios sociales, de los servicios especializados, o de los servicios de acogida destinados a víctimas de violencia de género de la Administración Pública competente o por cualquier otro título, siempre que ello esté previsto en las disposiciones normativas de carácter sectorial que regulen el acceso a cada uno de los derechos y recursos.
- Excepcionalmente, y por razones de urgencia, a fin de adoptar medidas provisionales, se podrán ejercer determinados derechos sin acreditación documental, mediante solicitud razonada, sin perjuicio de su posterior aportación.

3.4. COMUNICACIÓN DE LA SITUACIÓN DE VIOLENCIA DE GÉNERO Y PRINCIPIO DE CONFIDENCIALIDAD

La aplicación del presente protocolo se realizará, mediante comunicación de los hechos -que nunca será anónima, (pero si será privada, por lo que en todo momento se aplicará la protección de datos) tan pronto como sea posible, a través de un formulario/escrito, correo electrónico o conversación, a la persona de referencia que elija la persona denunciante dentro de la Comisión de Igualdad.

Podrá ser comunicado por:

- La mujer víctima.
- Representación de la plantilla, ya sean legales o sindicales.
- Los servicios médicos de la empresa.
- Cualquier otra persona de la empresa que sea conocedora de la situación anteriormente indicada.

Al objeto de hacer efectivo el principio de confidencialidad en la tramitación de cada una de las medidas previstas en este Protocolo, se garantizará la intimidad de las víctimas mediante la especial protección de sus datos personales, los de sus descendientes y los de cualquier persona que esté bajo su tutela, guarda o custodia. Al comienzo del procedimiento se asignará un código numérico, cuya recepción deberá firmar, como garantía de intimidad y confidencialidad.

Asimismo, las inscripciones registrales que deban realizarse en el archivo general de personal se llevarán a cabo de modo que no pueda trascender la existencia de una forma especial de obtención de los datos de las víctimas, ni de cualquier otra información de la que pueda deducirse su situación.

Quienes intervengan en el efectivo cumplimiento de estas medidas y demás previstas en el Protocolo, estarán obligados/as al secreto profesional de los datos que conozcan a tal efecto y al deber de guardarlos, obligaciones que subsistirán aún después de haber finalizado su vinculación orgánica o funcional con las unidades que hubiesen intervenido en la tramitación de las mismas.

3.5. ACTIVACIÓN DEL PROTOCOLO

Recibida la comunicación de víctima de violencia de género, se inicia el procedimiento que deberá seguir los siguientes pasos:

1. La persona de referencia realizará una serie de actuaciones en el plazo máximo de 48 horas:

- Informar y asesorar a la persona afectada. Se entrevistará con la persona afectada para informarla de las medidas laborales y sociales contempladas en el presente Protocolo, así como del derecho a acogerse inmediatamente a las mismas, previa acreditación documental de la situación de víctima de violencia de género en la forma prevista en el punto tercero.
- Acompañar a la persona afectada en todo el proceso.
- Guiar a la persona afectada a la solicitud de dichos derechos.

2. Si la situación de violencia se diese en el lugar de trabajo, se mantendrán los principios de presunción de inocencia y respeto integral de la víctima y de sus familiares, aunque se deberán

3. establecer las medidas cautelares que sean necesarias en el ámbito laboral.

   Además de la adopción de dichas medidas cautelares, la empresa vendrá obligada a hacer uso de su poder disciplinario frente al trabajador causante de dicha conducta de violencia de género.
4. En los dos supuestos anteriores, la mujer podría solicitar el cese de la conducta hostigadora, interponiendo una demanda de tutela por el cauce procesal oportuno y regulado en los artículos 177 y siguientes de la Ley 36/2011, de 10 de octubre, reguladora de la Jurisdicción Social.
5. En cualquier caso, este procedimiento no impedirá que se puedan promover y tramitar cualesquiera otras acciones ante instancias externas a la empresa, para exigir las responsabilidades que, en su caso, correspondan.

3.6. INFORMACIÓN Y APLICACIÓN DE LOS DERECHOS LABORALES

La trabajadora víctima de violencia de género será informada de los derechos laborales a los que puede acogerse, los cuales abarcan:

- Los derechos legalmente previstos en cada momento como víctima de violencia de género.
- Los derechos adicionales a los anteriores previstos en el presente protocolo.

La información comprenderá la relativa, entre otras, a las siguientes materias:

- Derecho a la información, a la asistencia social integral y a la asistencia jurídica gratuita.
- Derechos laborales.
- Derechos de seguridad social.
- Derechos económicos.

Las medidas preventivas establecidas en el presente protocolo serán de aplicación mientras se acredite la situación acreditada de víctima de violencia de género.

4. MEDIDAS DE PROTECCIÓN INTEGRAL CONTRA LA VIOLENCIA DE GÉNERO SEGÚN LA LEY ORGÁNICA 1/2004

4.1. REDUCCIÓN DE LA JORNADA DE TRABAJO Y REORDENACIÓN DEL TIEMPO DE TRABAJO (ESTATUTO DE LOS TRABAJADORES, ART. 37.8)

La trabajadora víctima de violencia de género tendrá derecho, para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral, a la reducción

de la jornada de trabajo con disminución proporcional del salario o a la reordenación del tiempo de trabajo, a través de la adaptación del horario, de la aplicación del horario flexible o de otras formas de ordenación del tiempo de trabajo que se utilicen en la empresa.

Estos derechos se podrán ejercitar en los términos que para estos supuestos concretos se establezcan en el convenio colectivo de aplicación, en los acuerdos entre la empresa y los representantes de los trabajadores o conforme al acuerdo entre la empresa y la trabajadora afectada. En su defecto, la concreción de estos derechos corresponderá a la trabajadora. Las discrepancias surgidas entre empresario y trabajadora serán resueltas por la jurisdicción competente a través del procedimiento establecido en el artículo 139 de la Ley Reguladora de la Jurisdicción Laboral.

4.2. RECOLOCACIÓN EN OTRO CENTRO DE TRABAJO (ESTATUTO DE LOS TRABAJADORES, ART. 40.4)

La trabajadora víctima de violencia de género que se vea obligada a abandonar el puesto de trabajo en la localidad donde venía prestando sus servicios, para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral, tendrá derecho preferente a ocupar otro puesto de trabajo, del mismo grupo profesional o categoría equivalente, que la empresa tenga vacante en cualquier otro de sus centros de trabajo.

La empresa estará obligada a comunicar la trabajadora las vacantes existentes en dicho momento o las que se pudieran producir en el futuro.

El traslado o el cambio de centro de trabajo tendrán una duración inicial de seis meses, durante los cuales la empresa tendrá la obligación de reservar el puesto que anteriormente ocupaba la trabajadora.

Terminado este período, la trabajadora podrá optar entre el regreso al anterior o la continuidad en el nuevo puesto, en cuyo caso, decaerá la mencionada obligación de reserva.

4.3. SUSPENSIÓN DEL CONTRATO DE TRABAJO CON DERECHO A LA PRESTACIÓN DE DESEMPLEO

El contrato de trabajo podrá suspenderse por decisión de la trabajadora que se vea obligada a abandonar su puesto de trabajo como consecuencia de ser víctima de violencia de género. (Estatuto de los Trabajadores, art. 45.1.n).

Durante el período de suspensión, y siempre que se reúnan los requisitos de carencia, la trabajadora víctima de violencia de género tendrá derecho a percibir la prestación por desempleo. Estas cotizaciones podrán ser tenidas en cuenta para una nueva prestación. (Ley General de Seguridad Social, art. 267.1.b). 2º y 269.2).

4.4. ACREDITACIÓN DE LA SITUACIÓN LEGAL DE DESEMPLEO

La situación legal de desempleo se acreditará por comunicación escrita del empresario sobre la extinción o suspensión temporal de la relación laboral, junto con la orden de protección a favor de la víctima o, en su defecto, junto con el informe del Ministerio Fiscal que indique la existencia de indicios sobre la condición de víctima de violencia de género. (Ley General de la Seguridad Social, art. 267.3.b))

La trabajadora víctima de violencia de género podrá solicitar a la Seguridad Social la prestación o subsidio por desempleo durante el período de suspensión (Ley General de Seguridad Social "LGSS", artículo 267, apartado 1.a.5º), siempre que

reúna los requisitos exigidos con carácter general por la normativa de seguridad social.

Conforme a la normativa vigente (apartado 1 del artículo 207 de la LGSS), la extinción de la relación laboral de la mujer trabajadora como consecuencia de ser víctima de la violencia de género permite el acceso a la modalidad de la jubilación anticipada.

4.5. AUSENCIAS O FALTAS DE PUNTUALIDAD AL TRABAJO

Las ausencias o faltas de puntualidad motivadas por las situaciones físicas o psicológicas derivadas de la violencia de género se considerarán justificadas cuando así lo determinen los servicios sociales de atención o servicios de salud, según proceda, sin perjuicio de que dichas ausencias sean comunicadas por la trabajadora a la empresa a la mayor brevedad posible. (Ley de Violencia de Género, art. 21.4).

4.6. DESPIDO DE LA TRABAJADORA VÍCTIMA DE VIOLENCIA DE GÉNERO

Será nulo el despido de las trabajadoras víctimas de violencia de género por el ejercicio de su derecho a la tutela judicial efectiva o de los derechos reconocidos en el Estatuto de los Trabajadores para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral. (Estatuto de los Trabajadores, art. 55.5.b))

4.7. SUSTITUCIÓN DE UNA TRABAJADORA VÍCTIMA DE VIOLENCIA DE GÉNERO

La suscripción de un contrato de interinidad para sustituir a una trabajadora víctima de la violencia de género que haya suspendido el contrato de trabajo o

ejercitado su derecho a la movilidad geográfica o al cambio de centro de trabajo, tendrá una bonificación del 100

% de las cuotas empresariales por contingencias comunes durante todo el período de suspensión del contrato de la trabajadora sustituida o durante seis meses en los supuestos de movilidad geográfica o cambio de centro de trabajo. (Ley de Violencia de Género, art. 21.3).

5.PROPUESTAS PARA LA MEJORA DE LA LEY ORGÁNICA 1/2004

5.1. CONDICIÓN PARA APLICAR ESTAS MEDIDAS

Para tener la condición de víctimas de violencia de género las personas trabajadoras, deberán tenerla acreditada judicial o administrativamente, como, por ejemplo: observatorio de la mujer/violencia de género, informes de actuación de trabajadores o trabajadoras sociales o personal médico.

5.2. REDUCCIÓN DE LA JORNADA DE TRABAJO

La trabajadora víctima de violencia de género podrá reducir su jornada ordinaria SIN la disminución proporcional del salario. La concreción de este derecho le corresponderá a la trabajadora.

5.3. REORDENACIÓN DEL TIEMPO DE TRABAJO

La trabajadora podrá reordenar su tiempo de trabajo a través de la adaptación del horario, de la aplicación de un horario flexible, de la elección de turno o de cualquier otra forma de ordenación del tiempo de trabajo que se utilice en la empresa.

5.4. PERMISOS

A la mujer víctima de violencia de género se le facilitarán los permisos necesarios para la realización de las gestiones administrativas, judiciales o médicas, incluidas aquellas que puedan afectar a hijos/as a su cargo, para hacer efectivo su derecho a la protección o a la asistencia social integral.

Dichos permisos, con independencia de los legal o convencionalmente acordados, serán retribuidos. En su tramitación y justificación se seguirán los procedimientos habituales de cada entidad.

La utilización de estos permisos no será considerada ausencia a los efectos del cobro de primas o pluses cuya finalidad sea la de incentivar la presencia en el trabajo.

5.5. EXCEDENCIA POR RAZÓN DE VIOLENCIA DE GÉNERO

La mujer víctima de violencia de género, para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral, tendrá derecho a solicitar la situación de excedencia sin necesidad de haber prestado un tiempo mínimo de servicios previos y sin que resulte de aplicación ningún plazo de permanencia en la misma. Tendrá derecho a la reserva del puesto de trabajo durante los primeros seis meses, prorrogable por períodos de tres meses, con un máximo de dieciocho, cuando de las actuaciones de tutela judicial resultase que la efectividad del derecho de protección de la víctima lo exigiere. Dicho período será computable a efectos de ascensos, antigüedad y derechos pasivos.

- En el caso de que la trabajadora decida dejar de trabajar en la empresa u organización percibirá una compensación con de 5 días de salario por año de servicio, con el tope de 2 mensualidades.

5.6. RECOLOCACIÓN EN OTRA EMPRESA DEL GRUPO

En el caso de sentencia firme, si trabajan en el mismo centro de trabajo la víctima y su agresor y éste no haya sido despedido por la empresa, será decisión de la mujer, quién es la persona que se traslada.

1. El traslado a cualquier otro centro de trabajo en las condiciones siguientes:

- La empresa comunicará a la trabajadora las vacantes de su categoría que existen en ese momento y las que pudieran existir en un futuro.
- Para ocupar otro puesto de trabajo, del mismo grupo profesional o nivel equivalente, que la empresa tenga vacante.
- Con derecho a reserva del puesto de trabajo anteriormente ocupado durante 12 meses.
- Durante el período de reserva del puesto de trabajo, la víctima mantendrá los planes de formación y carrera que se le vinieran aplicando.
- Transcurrido el período de reserva de 12 meses anteriormente indicado, la trabajadora podrá optar entre el retorno a su anterior puesto de trabajo o la continuidad en el nuevo puesto.
- En caso de no existir vacante del mismo grupo profesional o categoría equivalente, tendrá derecho a ocupar cualquier otro puesto vacante, respetando en este último caso la retribución correspondiente a su grupo o nivel profesional.

2. Preferencia de contratación en vacante de otra empresa del Grupo, siempre que el puesto sea acorde a su perfil y nivel profesional.

5.7. AYUDAS ECONÓMICAS

A fin de ayudar a las víctimas ante estas situaciones de mayores necesidades económicas y eventuales pérdidas de salario, se establecen las ayudas siguientes:

- **Prestación por cargas familiares:** La empresa ofrecerá a las víctimas una ayuda de hasta 6000 €, por una sola vez y a fondo perdido, en las condiciones siguientes:
    - Por cada hijo menor de 12 años que conviva con la víctima. Así mismo a hijos de hasta 25 años, siempre que estos, tengan rentas anuales individualmente consideradas, inferiores a 500 euros/ mes.
    - Para atender necesidades derivadas de tratamientos médicos, psicológicos, honorarios de abogados o cuotas de colegios y otras necesidades especiales derivadas de la situación de víctima, las cuales se deberán acreditar previamente mediante informe emitido por los servicios sociales competentes en la materia de violencia de género.

- **Prestación por cambio de domicilio**: También se ofrecerá una ayuda, a fondo perdido, de 1.500 € en caso de cambio de domicilio, siempre que el mismo sea derivado de la situación de víctima de violencia de género.

  Esta ayuda se concederá una sola vez y la causa del cambio de domicilio deberá ser justificada mediante informe de los servicios sociales.
  Esta compensación será compatible con la anterior prestación por cargas familiares.

- **Complemento de la prestación de Incapacidad Temporal:** En caso de incapacidad temporal derivada de los daños físicos o psicológicos producidos por la situación de violencia de género, la empresa complementará la prestación de la Seguridad Social hasta alcanzar el 100% de la retribución de la víctima, computando los conceptos variables por el promedio de los tres meses anteriores, quedando excluidos en todo caso el plus de festivo, turnos especiales, sábados adicionales, retribución variable, así como cualquier otro concepto de carácter excepcional.

Para que proceda este pago se deberá acreditar, mediante informes emitidos por los servicios sociales y el servicio médico de la empresa, que la incapacidad temporal deriva de la situación de víctima de violencia de género.

- **Préstamo de vivienda:** Con la finalidad de proteger a las víctimas de violencia de género, éstas podrán solicitar un préstamo con la finalidad de dedicarlo al alquiler de vivienda, con un máximo de 2000 €.

  La concesión de este préstamo requerirá que se justifique a la Empresa que la causa del alquiler está originada por una necesidad derivada de la situación de víctima de violencia de género, lo cual se justificará mediante informe emitido por los servicios sociales de la Administración competente en la materia.

- **Anticipos Las víctimas:** Podrán acceder a anticipos de salario para atender situaciones de especial necesidad originadas por su condición de víctima, en los importes y condiciones que se establezcan para el caso concreto y, siempre de acuerdo con la política existente en la empresa en esta materia.

5.8. VACACIONES

Si el derecho de protección o el de asistencia social integral de la trabajadora hacen necesario la fijación del periodo vacacional en unas fechas determinadas, se buscarán fórmulas de adaptación de los procesos habituales o convencionales establecidos para la asignación de vacaciones, al caso concreto.

5.9. GESTIÓN INTEGRAL DE LA SITUACIÓN LABORAL DE LA TRABAJADORA VÍCTIMA DE VIOLENCIA DE GÉNERO

Tan pronto se tenga noticia de que una trabajadora perteneciente a la plantilla es víctima de violencia de género, se dirigirá a dicha trabajadora a una persona dentro de la organización que se ocupará, con la mayor discreción y confidencialidad posible, de prestarle apoyo y colaboración y de gestionar las medidas laborales contenidas en la L.O. y en el presente acuerdo que se adapten a su situación y que faciliten tanto su protección como su derecho a la asistencia social integrada.

Las personas designadas para cumplir estas tareas contarán con la información y formación necesarias para el eficaz desempeño de estas.

La dirección deberá informar a la RLT (si la hubiera) del número de casos de violencia de género que se traten en el seno de la empresa, así como de las medidas aplicadas en cada uno de ellos, manteniendo ambas partes la debida confidencialidad.

5.10. MEDIDAS DE SEGURIDAD

- **Acceso al centro de trabajo con coche particular:** La víctima tendrá derecho a entrar en el centro de trabajo con su propio vehículo, siempre que la configuración del mismo lo permita.
  Esta medida se realizará observando las políticas generales, que se apliquen en materia de accesos de vehículos al centro de trabajo.
- **Disposición de teléfono de empresa:** El preservar la confidencialidad de las llamadas telefónicas de la víctima, es un instrumento importante para su seguridad, el impedir que los destinatarios de las llamadas, en muchas ocasiones a organismos y entidades relacionadas con las violencias de género, evita que esos datos puedan llegar a conocimiento del maltratador. A fin de contribuir a esa seguridad, la víctima podrá solicitar a la empresa un teléfono móvil, durante un período máximo de 12 meses, aplicándose la política general existente en la empresa sobre ese medio.

- **Seguimiento de los horarios de trabajo:** Se facilitará que exista una persona de contacto en su entorno de trabajo más próximo, a la cuál la víctima puede comunicar sus horarios concretos en cada momento, a fin de que ésta pueda alertar a la policía o a la persona que la trabajadora disponga en caso de ausencia al trabajo.

- **Supresión de desplazamientos externos:** La víctima tendrá derecho a que se le exima de las tareas que impliquen realizar desplazamientos al exterior del centro de trabajo; para lo cual, si fuese necesario, se aplicarán las medidas organizativas que correspondan, para hacer compatible ese derecho con las necesidades del servicio.

- **Teletrabajo:** En lo que se refiere al Teletrabajo, las víctimas gozarán de preferencia para su aplicación, en los términos previstos en los Acuerdos sobre Teletrabajo de aplicación en la empresa.

5.11. MEDIDAS DE APOYO MÉDICO Y ASISTENCIA SOCIAL.

- **Asistencia médica:** La víctima podrá dirigirse a los servicios médicos propios de la empresa para el tratamiento de sus lesiones, cuidado y mejora de su salud.

- **Asistencia Social**: Si la empresa dispone de un servicio de asistencia social, la trabajadora podrá dirigirse allí para recibir el asesoramiento, orientación y apoyo que necesite, en materia de información, asistencia integral, asistencia jurídica, etc., incluso para la realización de todo tipo de gestiones relacionadas con el matrimonio y parejas de hecho, entre otras. Si no se dispone de este servicio, también se les podrá derivar a las entidades y asociaciones de ámbito local, competentes en la materia.

  Por parte de la asistencia social de la empresa se hará un seguimiento especial de estos casos.

5.12. MEDIDAS EN CASO DE VIOLENCIA DE GÉNERO EN EL ÁMBITO LABORAL.

En base al principio de tolerancia cero a la violencia de género en la empresa, la empresa tomará las siguientes actuaciones:

- En el supuesto de producirse en el centro de trabajo, o en el entorno laboral, algún hecho constitutivo de violencia de género, el mismo será considerado falta laboral muy grave, pudiendo conllevar la sanción de despido para el maltratador, agresor, o acosador.
- También será considerada falta laboral muy grave, las ausencias al trabajo del maltratador en el caso de que sea trabajador de la empresa, originadas por incurrir en maltrato o acoso de la víctima.
- En el caso de que el maltratador preste servicios en el mismo centro de trabajo que la víctima, y sin perjuicio de la aplicación de las medidas anteriormente mencionadas, se arbitrará las medidas organizativas necesarias para que no coincidan ni temporal, ni geográficamente, la víctima y el maltratador, tales como cambios de centro, lugar de trabajo y horarios o turnos.
- Habrá que tener un especial cuidado y diligencia en no lesionar los derechos fundamentales tanto de la víctima como del presunto agresor, en concreto, sus derechos a la intimidad, a la integridad física y moral y a la igualdad.

5.13. PROTECCION DE LA DIGNIDAD E INTIMIDAD DE LA VICTIMA.

Partiendo del derecho de la víctima a la protección de su dignidad e intimidad, todas las personas que de algún modo intervengan o participen en el proceso y en la aplicación de las medidas previstas en el presente protocolo, se comprometen a adoptar las medidas necesarias para proteger la identidad de la víctima y de sus familiares, guardando en todo caso sigilo y secreto evitando la

transmisión de cualquier tipo de información que puede facilitar su identificación.

5.14. SENSIBILIZACIÓN Y PROTECCIÓN.

La política de empresa de “tolerancia cero” es transversal a toda la organización y será transmitido a través de las siguientes medidas:

- Recursos didácticos relacionados con la detección y prevención de todo tipo de violencias de género a disposición de la plantilla.
- La violencia de género es identificada en el Plan de Prevención como una situación de especial protección por tratarse de un factor que puede potenciar otros riesgos y exponer a las trabajadoras a un mayor nivel de riesgos.
- Informar y formar en violencia de género, a las personas con cargos intermedios y dirección de la empresa, y sus derechos que las trabajadoras tienen.

5.15. DIFUSIÓN.

Este protocolo se dará a conocer a toda la plantilla, publicándose a través de los diferentes medios de comunicación interna. Será publicado en la Intranet para su consulta por parte de las personas trabajadoras. Este protocolo se dará a conocer a las nuevas incorporaciones, en el manual de acogida, informándoles y haciéndoles partícipes de las medidas de sensibilización y formación que se promuevan.

5.16. COMISION DE SEGUIMIENTO

Se creará un grupo de seguimiento paritario en el plazo de un mes desde la entrada en vigor de este protocolo para:

- Hacer un seguimiento de lo previsto en este protocolo.
- Conocer el grado de utilidad a las víctimas de aplicación del Protocolo.
- Analizar el grado de coordinación de los departamentos.
- Presentar informe anual a la Comisión de Igualdad, y en su caso, proponer medidas correctoras y posibles mejoras de este Protocolo.
- Todo esto manteniendo los principios de confidencialidad y sigilo que se prevén en la aplicación del Protocolo.

5.17. ADECUACION A LAS NORMAS LEGALES O CONVENCIONALES.

Si norma legal o convencional de ámbito superior afectara al contenido del presente Protocolo, los/as firmantes del mismo se comprometen a su inmediata adecuación.

Leído el texto del presente Protocolo es hallado conforme y firmado por los representantes de la Comisión de Igualdad, en el lugar y fecha al principio indicados.