

Asociación Cántabra de Esclerosis Múltiple (ACDEM)

Paseo General Dávila 127, bajo
39007 Santander
942 33 86 22 - 606 849 864

info@esclerosismultiplecantabria.org



PLAN DE IGUALDAD III 2022-2026

INDICE:

- 1.INTRODUCCIÓN**
- 2.AMBITO DE APLICACIÓN PERSONAL,
TERRITORIAL Y TEMPORAL. VIGENCIA
DEL PLAN**
- 3.FASE DE DIAGNÓSTICO**
- 4.PLAN DE IGUALDAD**
- 5.SEGUIMIENTO, EVALUACIÓN Y
REVISIÓN**
- 6. ANEXOS**
 - a.Tabla de objetivos e indicadores**
 - b.Protocolo de acoso laboral**

1. INTRODUCCIÓN

El III Plan de Igualdad responde al firme compromiso de la ACDEM con la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres recogida en la **Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva entre mujeres y hombres.**

A pesar de que la Ley de Igualdad no le obliga a elaborar un plan de igualdad, atendiendo al número de personas trabajadoras, desde el año 2018 la ACDEM cuenta con un Plan de Igualdad que va renovando al finalizar su vigencia, encontrándonos en el III Plan de Igualdad de la organización en este momento, modificado al mismo tiempo que se realiza el “Plan de acoso laboral”.

Un Plan de Igualdad que nace del compromiso firme con la promoción de la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, que se refleja de forma transversal en todas las acciones que desarrollamos, líneas de trabajo especializadas para afrontar la discriminación de mujeres y niñas con discapacidad y madres y mujeres cuidadoras de personas con discapacidad, y que se traduce también en avanzar en la igualdad de oportunidades del Equipo Humano que integra la entidad.

Este III Plan de Igualdad es resultado de la evaluación del II Plan de Igualdad, del plan de acoso laboral y de la adaptación a la recientemente aprobada normativa, tanto el **RD-Ley 6/2019, de 1 de marzo, de Medidas Urgentes para la Garantía de la Igualdad de Trato y Oportunidades entre hombres y mujeres en el empleo y la ocupación;** como el **Real Decreto 901/2020, por el**

que se regulan los planes de igualdad y su registro y el Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres.

Con la elaboración del presente Plan se pretende alcanzar el objetivo que fundamenta la Ley 3/2007, así como seguir avanzando en el desarrollo de un marco favorable de relaciones laborales basado en la igualdad de oportunidades, la no discriminación y el respeto a la diversidad, promoviendo un entorno seguro y saludable.

Previa a la negociación del Plan se ha realizado por un lado la revisión y evaluación de las medidas y acciones contenidas en el II Plan de Igualdad, a fin de conocer su grado de implantación, así como los resultados prácticos de las mismas, por otro el diagnóstico de la situación actual de la entidad tanto en cuanto a la plantilla como a la estrategia de gestión de personas y finalmente se han tenido en cuenta las aportaciones del Equipo Humano a través de la encuesta realizada.

El informe de Diagnóstico, deja de manifiesto que la cultura de igualdad de oportunidades, implantada por la entidad está permitiendo su inclusión de manera transversal.

Se observa cómo el compromiso con la igualdad trasciende el contenido del Plan de Igualdad para aplicarse en toda la estrategia y acción de incidencia política, comunicativa, organizativa y de gestión de personas.

El Plan constituye un mecanismo de visibilización y sistematización de aquello que viene realizando la ACDEM desde el 2018, además de permitir introducir nuevas medidas y adaptar el Plan de Igualdad a la normativa reciente.

Como plan estratégico que es, se han planteado las medidas y acciones que se van a desarrollar, fijando el calendario de actuación de las mismas, así como los mecanismos de gestión, los indicadores para el seguimiento y evaluación de las actuaciones y los medios y presupuesto destinado a su puesta en marcha. Combinando, así mismo, actuaciones específicas con otras de carácter transversal, como forma más eficaz de promoción del principio de igualdad de oportunidades. Estas últimas se plantean además tanto en el seno de la organización como en las actividades de incidencia política y defensa de derechos que ofrece.

Denominación: Con la denominación de Asociación Cántabra de Esclerosis Múltiple (ACDEM), se constituye como entidad, al amparo de la Ley Orgánica 1/2002 de 22 de marzo y normas complementarias, con capacidad jurídica y plena capacidad de obrar, careciendo de ánimo de lucro.

La ACDEM tiene personalidad jurídica propia e independiente de sus miembros asociados y asociadas, y en consecuencia, goza de plena capacidad de ser sujeto de derechos y obligaciones

Objeto, fines y valores:

Objeto:

La ACDEM tiene como objeto la promoción y la defensa de la mejora de la calidad de vida de las personas con Esclerosis Múltiple (EM) y enfermedades similares (EESS) hasta conseguir su plena inclusión social como personas de pleno derecho y proporcionar a las personas con EM, EESS y a sus familiares información, apoyo y asesoramiento para contribuir a la mejora de sus condiciones de vida.

-Se consideran enfermedades similares las siguientes:

- a) Trastornos neurológicos del movimiento (coreas, distonías, ataxias, trastornos cerebelosos, etc.)
- b) Trastornos del Sistema Nervioso Periférico y de la motoneurona (Esclerosis Lateral Amiotrófica, Atrofas musculares primarias, Parálisis Bulbar, Esclerosis Lateral Primaria, etc.)
- c) Otras enfermedades desmielinizantes, tanto del SNC como del SNP (Polineuropatías, Síndrome de Guillain-Barré ...) y neuromusculares (distrofias musculares).

Fines:

- Promover actuaciones destinadas a la mejora de la calidad de vida de las personas con EM, EESS y sus familiares.
- Promover actividades destinadas a la divulgación de información y concienciación sobre la EM y EESS, a la opinión pública y a las instituciones.
- Estimular la asociación, agrupación y participación, que faciliten climas de aceptación, comunicación y relaciones interpersonales entre personas con EM, EESS y familiares.

- Promover acciones destinadas a atender las necesidades de las personas con EM, EESS y familiares, y aportar medios y procedimientos para trabajar de forma coordinada en la consecución de objetivos comunes.
- Contribuir al desarrollo legislativo y al impulso de políticas y derechos para las personas con EM, EESS y familiares, bajo los principios de igualdad de oportunidades y prevención de riesgos de exclusión.
- Representar a las personas asociadas ante las Administraciones Públicas y otros agentes sociales, para la defensa de intereses y derechos.
- Crear canales de información válida y rigurosa sobre la EM y EESS y difundirla entre las asociadas y asociados.
- Estimular y promover la investigación científica sobre la EM y EESS.
- Establecer vínculos de coordinación y cooperación con otras entidades, fundaciones, asociaciones, federaciones, que permitan la actuación conjunta para la mejora de la calidad de vida de las personas con EM y EESS.
- Cualquier otro que de forma directa o indirecta pueda contribuir a la consecución de los fines descritos o redunden en beneficio de las personas con EM, EESS y sus familiares.
- Promocionar la autonomía personal de las personas con EM y EESS.

Valores

Igualdad: promovemos la igualdad de oportunidades para una sociedad más justa y normalizada, en la que todas las personas seamos valoradas y respetadas por nuestras capacidades.

Cooperación: la colaboración y apoyo entre profesionales, asociados y asociadas de la entidad, otras entidades sociales, instituciones y personas pertenecientes a otros sectores de la sociedad para alcanzar objetivos comunes.

Participación: buscamos la máxima participación de las personas asociadas, trabajadores y trabajadoras y otros agentes sociales para implicarles en nuestros proyectos y conseguir una mayor sinergia en la consecución de nuestros objetivos.

Innovación: búsqueda constante de nuevas alternativas y capacidades para adaptarse a los cambios socioeconómicos y a las necesidades individuales de las personas para alcanzar nuevas metas.

Perseverancia: el esfuerzo y la constancia en el trabajo día a día en la realización de nuestros proyectos para la consecución de nuestros objetivos.

Empatía: la comprensión, asertividad, la escucha activa y el entendimiento como base del trato entre las personas con las que nos relacionamos día a día. Escuchar las necesidades y respetar las diferencias como base de la interrelación y del conocimiento de nuestros iguales.

Transparencia: transmitir claridad y accesibilidad en la gestión interna, así como a la información en relación a nuestras actividades, como al uso ético de nuestra infraestructura y nuestros recursos humanos, materiales y técnicos.

El 23 de abril del 2022 en asamblea extraordinaria se aprueban los nuevos estatutos que recogen las nuevas políticas de igualdad y la promoción de la misma

MARCO JURIDICO

La igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres es un principio universalmente reconocido, que se ha ido desarrollando y articulando a través de diferentes normativas de ámbito internacional, nacional y autonómico.

A escala internacional nos remontamos a la Declaración Universal de los Derechos Humanos de 1948; la Convención sobre los derechos públicos de la mujer de 1952; la Convención sobre la eliminación de toda forma de discriminación contra la mujer (CEDAW) de 1979, ratificada por España en 1983; la Plataforma de Acción de Beijing, aprobada en la IV Conferencia Mundial de las Mujeres organizada por Naciones Unidas en 1995; y recientemente los Objetivos de desarrollo sostenible de la Agenda 2030, aprobada en 2015, cuyo Objetivo 5 llama a los estados a "lograr la igualdad entre los géneros y empoderar a todas las mujeres y las niñas".

En nuestro país, la Constitución de 1978 proclama en su Art. 14 que los españoles son iguales ante la ley sin que pueda prevalecer discriminación alguna por razón de nacimiento, raza, sexo, religión, opinión o cualquier otra condición o circunstancia personal o social. Encomendando el Art. 9.2 a los poderes públicos a promover las condiciones para que la libertad y la igualdad del individuo y de los grupos en que se integra sean reales y efectivas; remover los obstáculos que impidan o dificulten su plenitud y facilitar la participación de todos los ciudadanos en la vida política, económica, cultural y social. Concretando el Art. 35.1 que todos los españoles tienen el deber de trabajar y el derecho al trabajo, a la libre elección de profesión u oficio, a la promoción a través del trabajo y a una remuneración suficiente para satisfacer sus necesidades y las de su familia, sin que en ningún caso pueda hacerse discriminación por razón de sexo.

El reconocimiento con la igualdad de oportunidades se complementó con la aprobación de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva entre hombres y mujeres (LOIEMH), dirigida a hacer efectiva la igualdad real entre mujeres y hombres removiendo los obstáculos que impiden conseguirla. Estableciendo el Art. 43 que, mediante la negociación colectiva, se podrán establecer medidas de acción positiva para favorecer el acceso de las mujeres al empleo y la aplicación efectiva del principio de igualdad de trato y no discriminación en las condiciones de trabajo entre mujeres y hombres. Respecto a la elaboración y aplicación de los planes de igualdad el Art. 45 obliga a las empresas a respetar la igualdad de trato y de oportunidades en el ámbito laboral y, con esta finalidad, deberán adoptar medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre mujeres y hombres, medidas que deberán negociar, y en su caso acordar, con los representantes legales de los trabajadores en la forma que se determine en la legislación laboral. Aclarando que, en el caso de las empresas de más de doscientos cincuenta trabajadores, las medidas de igualdad deberán dirigirse a la elaboración y aplicación de un plan de igualdad, con la representación legal de los trabajadores y trabajadoras.

LOIEMH que ha sido modificada por el RD-Ley 6/2019, de 1 de marzo, de Medidas Urgentes para la Garantía de la Igualdad de Trato y Oportunidades entre hombres y mujeres en el empleo y la ocupación, que establece que las empresas de más de 50 trabajadores deberán contar con un plan de igualdad.

Y más recientemente a través del **Real Decreto 901/2020, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro**, con entrada en vigor el 14 enero de 2021.

Y del Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres, que entra en vigor el 14 abril de 2021.

NATURALEZA DEL PLAN

El III Plan de Igualdad de la ACDEM, es un documento estratégico de la Asociación, que se plantea como “un conjunto ordenado de medidas, adoptadas entre mujeres y hombres para eliminar la discriminación por razón de sexo”.

El Plan contiene objetivos, medidas y acciones viables y realistas, tanto en los plazos de su desarrollo como en los recursos requeridos y en las metas planteadas; adaptados a la realidad de la organización y tras el diagnóstico de la situación; evaluables y medibles.

Se trata además de un Plan:

- Integral: diseñado para todas las personas que trabajan en ACDEM
- Participativo y dialogado: en el que se ha dado voz y han participado activamente los y las trabajadoras de ACDEM
- Transversal: siendo uno de los principios rectores y una estrategia de la ACDEM la aplicación de la igualdad de género de manera transversal en todas la estructuras y políticas de la organización.
- Dinámico, flexible y adaptable: a los cambios normativos o de funcionamiento de la propia organización.
- Temporal: con una duración máxima de 4 años tras lo cual se realizará una evaluación de eficacia de resultados, es decir, si los objetivos previstos se han cumplido. Evaluación que servirá de base para el nuevo plan.

2º. ÁMBITO DE APLICACIÓN PERSONAL, TERRITORIAL Y TEMPORAL. VIGENCIA DEL PLAN

El Plan de Igualdad será de **aplicación** al Equipo Humano de la entidad y a toda la política de comunicación y proyectos que desarrolle.

El III Plan de Igualdad de la ACDEM tendrá una **vigencia** de 4 años desde mayo de 2022 a febrero del año 2026.

El Plan de Igualdad se mantendrá vigente en tanto la normativa legal o convencional no obligue a su revisión o que la experiencia indique su necesario ajuste y adjuntando al actual plan.

3º. FASE DE DIAGNÓSTICO

COMISIÓN NEGOCIADORA

La Asociación Cántabra de Esclerosis Múltiple, dispone, desde el 2018, de un Comité de Igualdad, que ha sido adaptado a los requerimientos del Real Decreto 901/2020, pasando a llamarse Comisión Negociadora y a convertirse en un órgano paritario en representación de mujeres y hombres y respecto a la representación de empresa y plantilla.

La Comisión Negociadora, constituida en diciembre de 2018, asume el encargo del diseño, negociación e impulso del III Plan de Igualdad. Así como su seguimiento y evaluación periódica y final.

COMPOSICIÓN

La composición actual de la Comisión es la siguiente: En representación de la dirección de la entidad:

- Fernando Ramos Alonso
- Margarita Fonseca Marti

En representación del Equipo Humano:

- Silvia Azcona Bolado

No contando con representantes legales de los trabajadores y siendo un plan elaborado de forma voluntaria, la comisión se ha constituido de forma paritaria en representación de la entidad y del propio Equipo Humano y de forma paritaria en cuanto al género.

La Comisión ha mantenido, desde el inicio del proceso, una actitud transparente con toda la plantilla, informando de los avances y solicitando participación de la misma, a través entrevistas cualitativas, para la elaboración de propuestas y recomendaciones que han sido recogidas y plasmadas en acciones concretas en el Plan de Igualdad.

La Comisión Negociadora, además de los trabajos de elaboración y negociación del Plan de Igualdad, asume el compromiso de realizar una evaluación anual del desarrollo de las medidas recogidas en el Plan, para valorar la efectividad de las mismas, así como la evaluación intermedia y evaluación final que servirá de inicio del IV Plan de Igualdad.

FORMACIÓN

Respecto a la **formación**, la entidad cuenta con un Plan de Formación que va desarrollándose periódicamente y que recoge la formación en igualdad como uno de sus objetivos, además de introducir la perspectiva de género en el plan de formación de manera transversal.

Toda la plantilla ha recibido formación en género y las personas responsables de los recursos humanos cuentan con formación específica de manera continuada. Destaca el interés de la entidad por conocer y dar a conocer a los y las trabajadoras las novedades legislativas en materia de igualdad.

DATOS CUANTITATIVOS

La ACDEM cuenta en este momento con 3 trabajadores. 2 mujeres (66.6%) y un hombre (33.3%). En el 2021 contaba con 4 trabajadores. 3 mujeres (75%) y un hombre (25%)



Respecto a la **antigüedad** el 66,6% del Equipo Humano, 1 hombres y 1 mujeres llevan más de 6 años trabajando en la entidad. Sólo 1 personas, 1 mujer llevan menos 6 años en la entidad.

Todas las personas trabajadoras (el 100%) cuentan con **contrato fijo**.

El 33,3% de la plantilla tienen cargas familiares, mientras que el 66,6% no las tiene. De entre las personas con responsabilidades familiares el 33,3 % (1) son hombre tiene hijos o hijas.

Los datos respecto al **nivel de estudios** muestran que 3 de las 3 personas de la plantilla (el 100%) cuentan con estudios universitarios.

CONCLUSIONES

Nos encontramos con una entidad de 3 miembros en los que el 66.6 % son mujeres.

En cuanto a la junta directiva, Son 3 hombres y 4 mujeres. En abril del 2022 en asamblea general se modificó los estatutos adaptando a las leyes de políticas de igualdad y utilizando el lenguaje inclusivo

Tampoco se observan diferencias sustanciales respecto a la **edad** del Equipo Humano, representando las mujeres el porcentaje de menor edad, y a su vez las que mayores **cargas familiares** tienen, por lo que no se observa ningún problema en la entidad respecto al cumplimiento efectivo de las medidas de conciliación establecidas.

En cuanto a la **antigüedad** el 66,6% del Equipo Humano lleva más de 6 años trabajando en la entidad

Respecto a la distribución de la plantilla por **nivel de estudios** y puesto de trabajo, se demuestra que no existen diferencias entre mujeres y hombres entre el nivel formativo y las exigencias de cada puesto de trabajo

En cualquier proceso de **selección, contratación y promoción**, y a fin de evitar cualquier tipo de discriminación por motivo de discapacidad, la ACDEM establece como prioridad las candidaturas de personas con discapacidad, siempre desde una **perspectiva de género** que garantice la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres. Perspectiva de género, junto a la accesibilidad universal, que se mantienen a la hora de difundir cualquier oferta de empleo. Difusión de ofertas de empleo, junto a procesos de selección, formación y promoción que, además, utilizan un lenguaje respetuoso con la igualdad y bajo el principio de uso del lenguaje no sexista. Y todo ello apoyándose en empresas, organizaciones y Centros Especiales de Empleo especializados en contratación de personas con discapacidad a la hora de difundir las vacantes que surjan, así como en las bases de datos de búsqueda de empleo.

En los casos de puestos en promoción la ACDEM utiliza para comunicar sus vacantes internamente el correo electrónico y las reuniones de equipo. Para dar a conocer las vacantes externamente los canales usados son los mismos que para difundir los puestos de trabajo.

Tanto los procesos, como los métodos de contratación, así como los puestos de trabajo se adaptan a las necesidades de las personas con discapacidad, siguiendo con la política de igualdad en cada uno de los procesos. Incluyendo sistemas objetivos de selección de personal y contratación.

No ha habido en el último año ninguna baja por maternidad o paternidad. Ha habido una baja por accidente no laboral en el último año de un trabajador que ya se ha incorporado a su puesto de trabajo.

4. PLAN DE IGUALDAD III

OBJETIVOS GENERALES

El objetivo principal del III Plan de Igualdad es conseguir la plena igualdad entre mujeres y hombres en la acción de la ACDEM, en toda su estructura y política de gestión, corrigiendo los desequilibrios todavía existentes y previniendo potenciales desequilibrios futuros, extendiendo el enfoque de género a la esfera representativa y de incidencia política.

El presente Plan de Igualdad articula todas sus acciones en torno a la consecución de los siguientes objetivos generales:

- **Promover la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres dentro del Equipo Humano de la ACDEM**, combatiendo cualquier forma de discriminación, acoso o segregación por razón de sexo
- **Mantener la igualdad de género en todos los ámbitos** de funcionamiento e incidencia de la entidad.
- **Garantizar en la entidad la ausencia de discriminación**, directa o indirecta, por razón de sexo.
- **Fomentar la participación de toda la plantilla** en la implantación de las medidas recogidas en este plan.
- **Prevenir el acoso sexual y acoso por razón de sexo.**
- **Promover mediante acciones de comunicación y formación la igualdad de oportunidades en todos los niveles organizativos.**

- **Potenciar y facilitar el desarrollo de la corresponsabilidad y la conciliación** de la vida profesional, personal y familiar de todas las personas trabajadoras de la ACDEM
- **Reforzar la formación y sensibilización** en materia de género de las personas que trabajan en la entidad, velando por asegurar la incorporación de la perspectiva de género en todas y cada una de las acciones, programas, proyectos y comunicaciones internas y externas. Estos objetivos han llevado a una serie de medidas encaminadas a seguir trabajando para conseguir una efectiva igualdad de oportunidades entre los y las trabajadoras.

OBJETIVOS ESPECIFICOS

- 1. Área de procesos de selección y contratación**
 - 1.1. Garantizar la igualdad de oportunidades en los procesos de selección y promoción.
- 2. Área de ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral.**
 - 2.1. Conseguir que el equipo humano pueda trabajar y desarrollar su talento en el entorno laboral de manera compatible con el resto de su desarrollo personal.
 - 2.2. Reducir el impacto del cuidado de hijos o de personas dependientes en la promoción profesional de los y las trabajadoras
- 3. Área de Clasificación profesional**
 - 3.1. Alcanzar, de manera progresiva, una presencia equilibrada en toda la estructura de la entidad, incluyendo los órganos colegiados. Potenciar la participación de mujeres en representación de la entidad en los distintos órganos internos y organismos externos.
 - 3.2. Catalogación y valoración de los puestos de trabajo con criterios no discriminatorios.
- 4. Fomentar la formación continua**
 - 4.1. Fomentar la formación en igualdad de oportunidades y en género y discapacidad desde un enfoque interseccional.
 - 4.2. Asegurar la igualdad de oportunidades en el acceso a la formación.
- 5. Área de Condiciones de trabajo, Auditoría salarial. Retribución**
 - 5.1. Contar con un sistema retributivo basado en el respeto a los principios de objetividad, equidad y no discriminación.

- 5.2. Aumentar la conciencia sobre el género en todas las subvenciones y proyectos.
- 6. Área de Prevención del acoso sexual y por razón de sexo.**
- 6.1. Prevenir comportamientos de acoso sexual y por razón de sexo.
- 7. Área de Comunicación. Lenguaje no sexista e inclusivo**
- 7.1. Garantizar una imagen y lenguaje no sexista e inclusivo en cada acción y comunicación de la ACDEM
- 7.2. Información al equipo humano del III Plan de Igualdad
- 8. Área de Salud laboral**
- 8.1. Establecer herramientas preventivas para identificar riesgos y adoptar medidas correctoras con perspectiva de género
- 9. Área de Violencia de Género**
- 9.1. Prevenir comportamientos de Violencia de Género.

5. SEGUIMIENTO, EVALUACIÓN Y REVISIÓN

La Comisión Negociadora de la ACDEM, será la responsable del seguimiento y evaluación del Plan de Igualdad, mantendrá reuniones periódicas, t mantendrá un canal abierto, para ir haciendo el seguimiento e implementación de las medidas y acciones recogidas en el III Plan de Igualdad.

El seguimiento permite conocer el desarrollo del plan, así como el grado de eficacia de las medidas propuestas, por lo que se determina ir haciéndolo de manera simultánea a la ejecución del plan y de manera sistemática y rigurosa

Se procederá a realizar evaluaciones con carácter anual y una evaluación intermedia a los dos años de vigencia del Plan.

Al finalizar el periodo de vigencia del Plan en 2025 se realizará una evaluación final para analizar el grado de cumplimiento de las medidas establecidas, así como la eficacia de las mismas

ANEXOS

PROCESOS DE SELECCIÓN Y CONTRATACIÓN.

1.1		GARANTIZAR LA IGUALDAD DE OPORTUNIDADES EN LOS PROCESOS DE SELECCIÓN Y PROMOCIÓN
Medida	1.1	Revisión de estos procesos con perspectiva de género, eliminando cualquier criterio en las bases de la convocatoria que discrimine a las mujeres.
Medida	1.2	Uso de un lenguaje no sexista en las ofertas de empleo.
Medida	1.3	Mantenimiento de un sistema de Currículum Ciego en las convocatorias de empleo.
Medida	1.4	Establecimiento de procedimientos escritos para la selección de personal insertando la perspectiva de género, asegurando entrevistas objetivas y no discriminatorias.
Medida	1.5	Publicación de ofertas de empleo basadas en información ajustada a las características del puesto, exigencias y condiciones.
Medida	1.6	Compromiso de formación y toma de conciencia a las personas que intervienen en el proceso de selección y promoción en materia de igualdad de oportunidades.

Medida	1.7	Preferencia, en igualdad de condiciones, a la contratación del sexo infrarrepresentado en los procesos de selección de personal auxiliar administrativo y personal técnico, en aras a la búsqueda de equilibrio en la representación de sexos en las diferentes categorías profesionales.
Medida	1.8	En idénticas condiciones de idoneidad, preferencia a personas del sexo infrarrepresentado para el acceso a la jornada a tiempo completo o a la contratación indefinida.
Órgano encargado		Dirección Ejecutiva. coordinación
Presupuesto- Medios		Sin coste. Se utilizarán todos los medios materiales y humanos de los departamentos implicados en su ejecución. El coste de la formación en igualdad se imputa al Plan de Formación.
Plazo de aplicación		Durante toda la vigencia del Plan.
Evaluación		Anualmente se elaborará una estadística de contrataciones de mujeres y hombres.
Indicador cumplimiento		Respecto de las medidas cualitativas, verificación de su ejecución y respecto de las cuantitativas, constatar con la estadística de evaluación el incremento de mujeres en plantilla. Analizar número de candidaturas y número de procesos de selección. Número y porcentajes, desagregados por sexo, de personas efectivamente incorporadas.

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

2.1

CONSEGUIR QUE EL EQUIPO HUMANO PUEDA TRABAJAR Y DESARROLLAR SU TALENTO EN EL ENTORNO LABORAL DE MANERA COMPATIBLE CON EL RESTO DE SU DESARROLLO PERSONAL

Medida	2.1	Establecimiento de medidas que permitan la elección preferencial del periodo vacacional o turnos de trabajo a las personas con responsabilidades familiares (menores, personas con discapacidad o personas en situación de dependencia a cargo).
Medida	2.2	Adopción de medidas de flexibilidad horaria, en los supuestos de circunstancias relacionadas con la atención de responsabilidades familiares o personales.
Medida	2.3	Posibilidad de teletrabajo, siempre que las funciones y tareas del puesto de trabajo lo permitan.
Medida	2.4	Uso de sistemas de videoconferencias para facilitar el acceso y celebración de reuniones no presenciales.
Medida	2.5	Establecimiento del horario límite máximo para la finalización de reuniones de la ACDEM a las 15:30 horas y convocarlas con 48 h. de antelación como mínimo.
Medida	2.6	Establecimiento del horario de finalización de la jornada laboral a las 15:30 h.
Medida	2.7	Elaboración de un protocolo sobre Teletrabajo.
Medida	2.8	Información a todo el Equipo Humano sobre las medidas de conciliación vigentes en la entidad.

Medida	2.9	Información a toda la plantilla sobre los cambios legales que se vayan introduciendo en el Estatuto de los Trabajadores y normativa reguladora de la jornada laboral.
Medida	2.10	Impulso de la Corresponsabilidad, fomentando campañas de sensibilización dirigidas a los hombres para que hagan uso de estas medidas.
Órgano encargado		Dirección Ejecutiva. Coordinación
Presupuesto-Medios		El coste de las medidas será el coste de las licencias, permisos o medidas efectivamente utilizadas por las personas que lo soliciten. Serán utilizados todos los medios materiales y humanos de los departamentos implicados para el desarrollo y comunicación de las medidas.
Plazo de aplicación		Durante toda la vigencia del Plan.
Evaluación		Anualmente se elaborará una estadística de personas beneficiarias de cada una de las medidas, así como una estadística de disfrute de medidas de conciliación desagregado por sexos.
Indicador de cumplimiento		Número de personas beneficiarias de la medida, número de solicitudes y número de concesiones. Respetto de las medidas cualitativas, verificación de su ejecución y respecto de las cuantitativas verificar que se incrementa el porcentaje de hombres que hacen usos de las medidas de corresponsabilidad.
OBJETIVO 2.2		REDUCIR EL IMPACTO DEL CUIDADO DE MENORES O PERSONAS DEPENDIENTES EN LA PROMOCIÓN PROFESIONAL DE LOS TRABAJADORES Y TRABAJADORAS

Medida	3.1	Promover el acceso a la formación continua o de reciclaje de las personas que se incorporan a su puesto tras un periodo de excedencia por cuidado de hijas o hijos menores de 18 años o persona en situación de dependencia a cargo.
Medida	3.2	Informar a los y las trabajadoras que se encuentran en excedencia por cuidado de familiares de los cursos de formación de desarrollo personal.
Medida	3.3	Informar a los y las trabajadoras que se encuentran en excedencia por cuidado de familiares de las vacantes de promoción interna que pudieran darse en dicho periodo.
Órgano encargado		Dirección Ejecutiva.
Presupuesto- Medios		Serán utilizados todos los medios materiales y humanos de los departamentos implicados para el desarrollo y comunicación de las medidas. El coste de la formación dependerá del número de personas trabajadoras que accedan a la medida.
Plazo de aplicación		Durante toda la vigencia del Plan.
Evaluación		Anualmente se elaborará un informe donde aparezca el número de personas que, tras una excedencia por cuidado de hijos e hijas o familiares en situación de dependencia, han participado en los cursos mencionados en la medida 3.2, diferenciando entre mujeres y hombres. Como criterio de evaluación de consecución del objetivo, anualmente se elaborará un informe donde aparezca el número de personas que tras una excedencia por cuidado de hijos o familiares

	dependientes han participado en un proceso de promoción de la medida 3.3, diferenciando entre mujeres y hombres.
Indicador de cumplimiento	<p>Porcentaje de personas que durante o tras una excedencia por cuidado de hijas e hijos menores de 18 años o familiares</p> <p>en situación de dependencia han sido convocadas en los cursos mencionados en relación con el número total de personas que han disfrutado de este tipo de excedencias durante el año.</p>

ÁREA 3.-CLASIFICACIÓN PROFESIONAL.

OBJETIVO 3.1

ALCANZAR, DE MANERA PROGRESIVA, UNA PRESENCIA EQUILIBRADA EN TODA LA ESTRUCTURA DE LA ENTIDAD, INCLUYENDO LOS ÓRGANOS COLEGIADOS. POTENCIAR LA PARTICIPACIÓN DE MUJERES EN

REPRESENTACIÓN DE LA ENTIDAD EN LOS DISTINTOS ÓRGANOS INTERNOS Y ORGANISMOS EXTERNOS

Medida	3.1.1	Inclusión del impacto de género, recogiendo dicho análisis en los informes anuales
Medida	3.1.2	Difusión de la guía sobre el proceso electoral de los órganos de gobierno y cargos sociales con enfoque de género.

Medida	3.1.3	Fomento del equilibrio entre hombres y mujeres en los órganos de gobierno de la ACDEM
Medida	3.1.4	Análisis periódico de la representación de la ACDEM en organismos externos, con desagregación por sexo.
Medida	3.1.5	Establecimiento de criterios claros, objetivos, no discriminatorios y abiertos en los procesos de promoción asegurando que sean neutros y no discriminatorios.
Medida	3.1.6	Impulso de la promoción interna a la plantilla antes que cubrir con convocatorias externas.
Medida	3.1.7	Establecimiento de medidas de acción positiva, para que, a igualdad de méritos y capacidad, en las bases de la promoción interna, se dé preferencia a las mujeres en aquellos puestos, categorías, grupos profesionales o niveles en los que estén menos representadas.
Órgano encargado		Junta Directiva
Presupuesto- Medios		Serán utilizados todos los medios materiales y humanos de los departamentos implicados para el desarrollo y comunicación de las medidas. Sin coste.
Plazo de aplicación		Durante toda la vigencia del Plan
Evaluación		Anualmente se elaborará una estadística de las incorporaciones a los distintos órganos
Indicador de cumplimiento		Número de mujeres y hombres representantes de cada entidad en los órganos colegiados.

OBJETIVO 3.2		CATALOGACIÓN Y VALORACIÓN DE PUESTOS DE TRABAJO CON CRITERIOS NO DISCRIMINATORIOS	
Medida	3.2.1	Las denominaciones de las categorías contenidas en el acuerdo de clasificación profesional incluirán, en su caso, su forma femenina.	
Medida	3.2.2	En caso de creación de una nueva categoría, en la descripción de sus funciones, su adscripción a un bloque competencial y los requerimientos de acceso se garantizará que no se introduce ninguna discriminación por razón de sexo.	
Órgano encargado		Dirección Ejecutiva. Gerencia. Adjunta a la gerencia	
Presupuesto- Medidas		Serán utilizados todos los medios materiales y humanos de los departamentos implicados para el desarrollo y comunicación de las medidas. Sin coste.	
Plazo de aplicación		Durante toda la vigencia del Plan.	
Evaluación		Anualmente se elaborará una estadística de nuevas categorías profesionales.	
Indicador de cumplimiento	de	Porcentaje de categorías profesionales con nueva denominación femenina partido por las que inicialmente no incluían ésta, así como el número de nuevas categorías creadas bajo estas condiciones en convenio.	

ÁREA 4.- FORMACIÓN CONTINUA	
OBJETIVO 4.1 FOMENTAR LA FORMACIÓN EN IGUALDAD DE OPORTUNIDADES Y EN GÉNERO Y DISCAPACIDAD DESDE UN ENFOQUE INTERSECCIONAL	
Medida	4.1.1 Mantenimiento de la perspectiva de género en el Plan de Formación
Medida	4.1.2 Facilitar la formación a los trabajadores y trabajadoras
Órgano encargado Junta directiva. Coordinación	
Presupuesto- Medios	Serán utilizados todos los medios materiales y humanos de los departamentos implicados para el desarrollo y comunicación de las medidas.
Plazo de aplicación	Durante toda la vigencia del Plan
Evaluación	Anualmente se elaborará una estadística de las acciones formativas.
Indicador de cumplimiento	Número de acciones formativas, proporción de mujeres que asisten, el número total de participantes menores

OBJETIVO 4.2 ASEGURAR LA IGUALDAD DE OPORTUNIDADES EN EL ACCESO A LA FORMACIÓN	
Medida	4.2.1
Medida	4.2.2
Medida	4.2.3
Medida	4.2.4
Medida	4.2.5
Medida	4.2.6
Medida	4.2.7
Órgano encargado	
Presupuesto-Medios	
Plazo de aplicación	
Evaluación	
Indicador de cumplimiento	

Fomento de la formación en igualdad de oportunidades y en género a las personas responsables de la gestión de recursos humanos.

Garantía del acceso en igualdad de condiciones a la formación interna con el fin de promover el desarrollo profesional.

Promoción de la formación para facilitar la promoción de trabajadoras a puestos directivos de la organización, puestos de responsabilidad y/o categorías profesionales en las que estén subrepresentadas.

Facilitación del acceso a cursos de reciclaje para el personal que se incorpora tras un permiso de paternidad, maternidad y/o excedencia.

Formación y sensibilización en materia de igualdad, diversidad y prevención de acoso al equipo humano de ACDEM

Garantía de la presencia de las personas trabajadoras en los cursos que soliciten y les sean aprobados, permitiendo poder adaptar su jornada de trabajo a los horarios lectivos.

En caso de asistencia a cursos realizados por otras entidades o instituciones facilitación del acceso a los mismos.

Favorecimiento de que la formación sea compatible con la vida personal y familiar de la plantilla.

Junta directiva coordinación

Serán utilizados todos los medios materiales y humanos de los departamentos implicados para el desarrollo y comunicación de las medidas. El coste de los cursos se estimará en función del número de personas participantes y se imputa al Plan de Formación.

Durante toda la vigencia del Plan.

Para evaluar ver los cursos realizados por las personas responsables de los recursos humanos.

Análisis de los cursos realizados por el equipo humano, número de personas, contenido, duración, horario, desagregado por sexo.

ÁREA 5-CONDICIONES DE TRABAJO, AUDITORÍA SALARIAL Y RETRIBUCIÓN	
OBJETIVO 5.1 CONTAR CON UN SISTEMA RETRIBUTIVO BASADO EN EL RESPETO DE LOS PRINCIPIOS DE OBJETIVIDAD, EQUITAD Y NO DISCRIMINACIÓN	
Medida	5.1.1 Asegurar una política retributiva basada en el desempeño, sin discriminación por razón de sexo.
Medida	5.1.2 Implantación de una estructura retributiva clara y transparente, para facilitar el control anti discriminatorio, incluyendo la definición y condiciones de pluses y complementos salariales.
Medida	5.1.3 Realización de un estudio de retribución anual.
	Dirección Ejecutiva.
Órgano encargado	
Presupuesto- Medios	Serán utilizados todos los medios materiales y humanos de los departamentos implicados para el desarrollo y comunicación de las medidas. Coste del estudio del Registro Retributivo anual.
Plazo de aplicación	Durante toda la vigencia del Plan.
Evaluación	Anualmente se elaborará una auditoría salarial y el Registro retributivo.
Indicador de cumplimiento	Auditoría salarial y registro retributivo establecidos en RD 902/2020.

OBJETIVO 5.3		AUMENTAR LA CONCIENCIA SOBRE EL GÉNERO EN TODAS LAS SUBVENCIONES Y PROYECTOS
Medida	5.3.1	Inclusión del impacto de género en todos los proyectos que se elaboren dirigidos a la solicitud de financiación externa/mediante subvenciones públicas o privadas y convenios de colaboración.
Medida	5.3.2	Inclusión del impacto de género en las cuentas anuales y en el presupuesto de ingresos y gastos de la entidad.
Órgano encargado Atención social. Junta directiva		
Presupuesto-Medios Serán utilizados todos los medios materiales y humanos de los departamentos implicados para el desarrollo y comunicación de las medidas. El coste de los cursos se estimará en función del número de personas participantes y se imputa al Plan de Formación. Sin coste.		
Plazo de aplicación Durante toda la vigencia del Plan.		
Evaluación Anual.		
Indicador cumplimiento	de	Anualmente se elaborará un informe con impacto de género de los proyectos presentados y subvenciones recibidas. Asimismo, se analizará la cantidad dedicada a esta materia en las cuentas anuales y del presupuesto.

ÁREA 6.-PREVENCIÓN DE ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO	
OBJETIVO 6.1	
PREVENIR COMPORTAMIENTOS DE ACOSO SEXUAL O POR RAZÓN DE SEXO	
Medida	6.1.1 Mantenimiento actualizado del Protocolo de prevención y denuncia del acoso sexual y por razón de sexo.

Medida	6.1.2	Consideración explícita del acoso como falta muy grave en las relaciones laborales dentro de las causas de despido.
Medida	6.1.3	Realización de formaciones periódicas sobre el Acosos sexual y por razón de sexo.
Medida	6.1.4	Establecimiento de canales de asesoramiento y denuncia para aquellas personas del equipo humano que puedan ser víctimas de este tipo de comportamientos.
Medida	6.1.5	Difusión del Protocolo de prevención y denuncia del acoso sexual y por razón de sexo.
Órgano encargado		
Comisión prevención de acoso laboral		
Presupuesto- Medios	Serán utilizados todos los medios materiales y humanos de los departamentos implicados para el desarrollo y comunicación de las medidas. El coste de los cursos de formación se imputa al Plan de Formación.	
Plazo de aplicación	Durante toda la vigencia del Plan.	
Evaluación	Anual	
Indicador de cumplimiento	Anualmente se elaborará un informe con las incidencias que pudieran producirse en este sentido. Se realizará también informe con el número de formaciones sobre la medida e información ofrecida al equipo humano.	

ÁREA 7.-COMUNICACIÓN. LENGUAJE Y COMUNICACIÓN NO SEXISTA

OBJETIVO 7.1 GARANTIZAR UNA IMAGEN Y LENGUAJE NO SEXISTA EN CADA ACCIÓN Y COMUNICACIÓN

Medida	7.1.1	Utilización de lenguaje no sexista en toda la comunicaciones
Medida	7.1.2	Aplicación de la Guía sobre la utilización del lenguaje e imágenes no sexistas.
Medida	7.1.3	Inclusión de la perspectiva de género en todas las publicaciones y estudios elaborados por la ACDEM
Medida	7.1.4	Introducción de contenidos sobre género y discapacidad en las redes sociales
Medida	7.1.5	Revisión y actualización de la normativa interna (instrucciones y comunicaciones internas) para asegurar la no discriminación e igualdad de oportunidades. Información al equipo humano de las novedades.
Medida	7.1.6	Información al equipo humano de las novedades legislativas y de otro tipo existentes en materia de Igualdad.
Medida	7.1.7	Publicación en la Página web todas las novedades legislativas o de otro tipo en materia de Igualdad.
Órgano encargado	Junta directiva y coordinación	
Presupuesto-Medios	Serán utilizados todos los medios materiales y humanos de los departamentos implicados para el desarrollo y comunicación de las medidas. Sin coste.	

Plazo de aplicación	Durante toda la vigencia del Plan.	
Evaluación	Anual.	
Indicador de cumplimiento	Revisión de la comunicación, publicaciones y estudios realizados.	
OBJETIVO 7.2	INFORMACIÓN AL EQUIPO HUMANO DEL III PLAN DE IGUALDAD	
Medida	7.2.1	Información a las y los trabajadores, de la aprobación y contenido del III Plan de Igualdad.
Medida	7.2.2	Sensibilización al equipo humano sobre el contenido del III Plan de Igualdad
Órgano encargado	Dirección Ejecutiva. coordinación	
Presupuesto-Medios	Serán utilizados todos los medios materiales y humanos de los departamentos implicados para el desarrollo y comunicación de las medidas. Sin coste.	
Plazo de aplicación	Durante toda la vigencia del Plan.	
Evaluación	Anual.	
Indicador de cumplimiento	Revisión de las comunicaciones y acciones de sensibilización realizadas relacionadas con la difusión del III Plan de Igualdad. Análisis del orden del día de la Asamblea Ordinaria.	

ÁREA 8.-SALUD LABORAL

OBJETIVO 8.1

ESTABLECER HERRAMIENTAS PREVENTIVAS PARA IDENTIFICAR RIESGOS Y ADOPTAR MEDIDAS CORRECTORA, CON PERSPECTIVA DE GÉNERO.

Medida	8.1.1	Mantenimiento en el Código Ético de la entidad la perspectiva de género.
Medida	8.1.2	Realización de un estudio de prevención de riesgos laborales en puestos de trabajo de la empresa ocupados fundamentalmente por mujeres.
Medida	8.1.3	Elaboración de un Protocolo de prevención de riesgos laborales para trabajadoras embarazadas.
Medida	8.1.4	Impulso de acciones dirigidas a favorecer el bienestar en el trabajo, realizando, siempre que sea posible, campañas específicas que repercutan en un entorno de trabajo saludable.
Medida	8.1.5	Impulso de medidas de mejora continua para promover y proteger la salud, seguridad y bienestar de la plantilla.
Medida	8.1.6	Posibilidad, para las personas del Equipo Humano, de recibir o acudir a rehabilitación por motivo de discapacidad.
Medida	8.1.7	Fomento de campañas de información sobre problemas de salud laboral (depresión, ansiedad) que afecten en mayor medida a las mujeres.
Órgano encargado		Dirección Ejecutiva.
Presupuesto-Medios		Serán utilizados todos los medios materiales y humanos de los departamentos implicados para el desarrollo y comunicación de las medidas. Sin coste, salvo el coste de elaboración de la medida 14.4.

Plazo de aplicación	Durante toda la vigencia del Plan.
Evaluación	Anual.
Indicador de cumplimiento	acciones llevadas a cabo.

ÁREA 9.-VIOLENCIA DE GÉNERO	
PREVENIR COMPORTAMIENTOS DE VIOLENCIA DE GÉNERO	
OBJETIVO 9.1	Aplicación del protocolo de prevención y denuncia de violencia de género dirigido al equipo humano ACDEM
9.1.1	Asesoramiento jurídico gratuito por parte de la entidad, acompañamiento permanente y orientación por parte de todo ACDEM
9.1.2	Difusión del Protocolo de prevención y denuncia de violencia de género dirigido al equipo humano
9.1.3	

Órgano encargado	Dirección Ejecutiva. Gerencia. Área de género. Comisión negociadora
Presupuesto-Medios	Serán utilizados todos los medios materiales y humanos de los departamentos implicados para el desarrollo y comunicación de las medidas. El coste del asesoramiento jurídico.
Plazo de aplicación	Durante toda la vigencia del Plan.
Evaluación	Anual
Indicador de cumplimiento	Anualmente se elaborará un informe con las posibles denuncias de violencia de género del Equipo Humano. Informe anual de asesoramiento realizado.

ANEXO 2: PROTOCOLO DE ACOSOS LABORAL

El presente Plan de Igualdad III, fue aprobado en reunión del Junta Directiva de fecha de 7 de junio de 2022

Santander 10 de junio de 2022



Fernando Ramos Alonso

Secretario

Margarita Fonseca

Vicepresidenta



Esclerosis
Múltiple
Cantabria
C.I.F. G-39370663
P.º General Dávila, 127-bajo - Telf. 942 338 622
39007 SANTANDER

Silvia Azcona

Representante de trabajadores



ASOCIACIÓN CANTABRA DE ESCLEROSIS MULTIPLE

Documento revisado el

7/6/2022

Contenido

OBJETIVO	1
ALCANCE	1
RESPONSABILIDAD Y SEGUIMIENTO	1
PRINCIPIOS RECTORES.....	2
CONDUCTAS CONSTITUTIVAS DE ACOSO SEXUAL.....	2
CONDUCTAS CONSTITUTIVAS DE ACOSO POR RAZÓN SEXO	3
PROCEDIMIENTO DE ACTUACIÓN	4
PRESENTACIÓN DE LA QUEJA O DENUNCIA - ACTIVACIÓN DEL PROTOCOLO – EXPEDIENTE INFORMATIVO	5
RESOLUCIÓN DEL EXPEDIENTE DE ACOSO	6
SEGUIMIENTO.....	7
MODELO DE QUEJA O DENUNCIA	8

OBJETIVO

Dar cumplimiento a la LO 3/2007 de 22 de marzo para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, articulando las medidas necesarias para prevenir y combatir el acoso sexual y/o por razón de sexo, estableciendo un canal confidencial, rápido y accesible para gestionar las quejas o denuncias en el ámbito interno de la empresa, activando un proceso de investigación que permita resolver el conflicto incluso sancionar a la persona agresora y apoyar a la víctima.

ALCANCE

Este protocolo es aplicable a toda la plantilla de la empresa, incluyendo personal en prácticas, en formación o voluntariado. En cualquier situación relacionada con el trabajo o como resultado del mismo (en cualquier espacio de trabajo, en las comunicaciones, en los desplazamientos, etc..).

El protocolo recoge medidas preventivas, proactivas de actuación frente al acoso para dar cauce a las quejas o denuncias y medidas reactivas, como la aplicación de medidas disciplinarias si proceden.

RESPONSABILIDAD Y SEGUIMIENTO

La empresa se compromete al cumplimiento del protocolo y manifiesta y publicita su voluntad expresa de adoptar una actitud proactiva tanto en la prevención del acoso, como en la difusión de buenas prácticas, gestión de quejas y denuncias, así como la resolución de los conflictos.

ASOCIACIÓN CANTABRA DE ESCLEROSIS MULTIPLE

Este **protocolo se revisa anualmente** y/o cuando las circunstancias lo aconsejen (para reorientar su cumplimiento, como resultado de una Inspección de Trabajo, por cambios en el personal designado como instructor y suplente, etc..).

PRINCIPIOS RECTORES

- Prevención y sensibilización del acoso sexual y/o por razón de sexo. La empresa no permitirá ni tolerará conductas que puedan ser constitutivas de acoso sexual o acoso por razón de sexo.
- Información y accesibilidad de los procedimientos y medidas. Toda persona de la empresa, mediante queja o denuncia, puede activar el protocolo de acoso siguiendo las indicaciones de este documento.
- Confidencialidad y respeto a la intimidad y dignidad de las personas afectadas. Cualquier queja o denuncia será tratada de forma confidencial.
- Respeto al principio de presunción de inocencia de la supuesta persona acosadora.
- Prohibición de represalias de la supuesta víctima o personas que apoyen la denuncia o denuncien supuestos de acoso sexual y/o por razón de sexo.
- Diligencia, celeridad, seguridad, coordinación y colaboración en el procedimiento.
- Garantía de los derechos laborales y de protección social de las víctimas.
- Investigación exhaustiva de los hechos, confidencial y basada en los principios de contradicción y oralidad, que se resolverá tras oír a las personas afectadas y garantizando la imparcialidad de cualquier actuación.
- Garantía de actuación adoptando las medidas necesarias, incluidas en su caso, las de carácter disciplinario, contra la persona o personas cuyas conductas de acoso resulten probadas. La empresa sancionará a quien incurra, promueva o fomente conductas ofensivas
- Resarcimiento a la persona acosada y protección de su salud psicológica y física.
- Enfoque de género y derechos humanos en todo el procedimiento.

CONDUCTAS CONSTITUTIVAS DE ACOSO SEXUAL

Se entiende por “acoso sexual” cualquier comportamiento, verbal o físico, de naturaleza sexual, que tenga el propósito o produzca el efecto de atentar contra la dignidad de la persona, en particular cuando se crea un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo.

Algunas conductas constitutivas de acoso sexual pueden ser:

- Conductas verbales, como por ejemplo insinuaciones o proposiciones sexuales, flirteos ofensivos, comentarios insinuantes u obscenos, bromas o comentarios sobre la apariencia sexual, etc..
- Conductas no verbales, como exhibición de fotos sexualmente sugestivas o pornográficas, miradas o gestos impúdicos, mensajes escritos de carácter ofensivo y de claro contenido sexual, etc..
- Comportamientos físicos como por ejemplo besos o abrazos no deseados o acercamientos excesivos o innecesarios.
- Chantaje sexual (cuando la víctima se ve forzada a elegir entre perder ciertos beneficios/condiciones laborales o someterse a requerimientos sexuales. Supone un abuso de autoridad).
- Acoso sexual ambiental. Comportamiento por el cual la persona acosadora crea un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante u ofensivo para la víctima, como consecuencia de actitudes y comportamientos indeseados de naturaleza sexual.

ASOCIACIÓN CANTABRA DE ESCLEROSIS MÚLTIPLE

CONDUCTAS CONSTITUTIVAS DE ACOSO POR RAZÓN SEXO

Se entiende por “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.

Comportamientos ofensivos o degradantes, abusivos e injustos, reiterados, sistemáticos y prolongados en el tiempo, motivados por estereotipos de género: situaciones biológicas como embarazo, maternidad o lactancia, tareas reproductivas o cuidados asociados tradicionalmente a mujeres como consecuencia de discriminación social, tareas asociadas históricamente al rol de mujer, como el cuidado de los hijos, desempeñadas por hombres, etc.. que tienen como finalidad minusvalorar las capacidades, competencias y destrezas de las personas, son ejemplos de conductas constitutivas de acoso por razón de sexo.

Algunas conductas constitutivas de acoso por razón de sexo:

- **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 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.
 - 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, etc.
- **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.).
- **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.

ASOCIACIÓN CANTABRA DE ESCLEROSIS MULTIPLE

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

PROCEDIMIENTO DE ACTUACIÓN

1. **Presentación de la queja o denuncia**
2. **Activación del protocolo de acoso (2 días laborables)**
3. **Expediente informativo (máximo 10 días laborables)**
4. **Resolución (3 días laborables)**
5. **Seguimiento (máximo 30 días naturales)**

Todas las personas empleadas en la empresa cuentan con un modelo de queja o denuncia que se adjunta al final del documento.

El procedimiento que se expresa a continuación no impide el derecho de la víctima a denunciar, en cualquier momento, ante la Inspección de Trabajo y de la Seguridad Social, así como ante la jurisdicción civil, laboral o penal.

ASOCIACIÓN CANTABRA DE ESCLEROSIS MÚLTIPLE

PRESENTACIÓN DE LA QUEJA O DENUNCIA - ACTIVACIÓN DEL PROTOCOLO – EXPEDIENTE INFORMATIVO

1º) La empresa designa a SILVIA AZCONA BOLDO como **persona instructora** para que tramite cualquier queja o denuncia que se reciba en materia de acoso sexual y/o por razón de sexo en el trabajo, la investigue y realice su seguimiento. En caso de ausencia por vacaciones, enfermedad o cualquier otra causa legal, actuará de suplente:

VICTOR CALLEJA CEBALLOS

A los efectos oportunos 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.

2º) Las denuncias no podrán ser anónimas y las podrá presentar la persona que se sienta acosada o quien tenga conocimiento de esta situación.

3º) El buzón de correo electrónico en el que se pueden presentar las quejas o denuncias de hostigamiento, acoso sexual y/o por razón de sexo es acoso@esclerosismultiplecantabria.org. Solo la persona designada para tramitar el protocolo tendrá acceso a los correos que a esos efectos se remitan.

4º) Las denuncias o quejas igualmente se podrán presentar en papel y en un sobre cerrado. A esos efectos el buzón de correo en el que se puedan depositar esas denuncias o quejas estará ubicado en: CONTACTAR CON EL CORREO.

5º) Se deberá garantizar la confidencialidad cualquiera que sea la forma en que se tramiten las denuncias. Recibida una denuncia, la persona encargada de tramitarla dará un código numérico a cada una de las partes afectadas.

6º) Una vez recibida, **en el plazo máximo de 2 días laborables, se activará el procedimiento** para su tramitación. Cualquier queja, denuncia o reclamación que se plantee tendrá presunción de veracidad.

7º) La persona instructora de la queja o denuncia de acoso realizará una **investigación rápida y confidencial en el término de 10 días laborables**, en la que oír a las personas afectadas y testigos que se prepongan 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.

En todo caso, se garantizará la imparcialidad de su actuación, por lo que en caso de concurrir algún tipo de parentesco por consanguinidad o afinidad con alguna o algunas de las personas afectadas por la investigación, amistad íntima, enemistad manifiesta con las personas afectadas por el procedimiento o interés directo o indirecto en el proceso concreto, deberá abstenerse de actuar y deberá comunicarlo a la empresa para que la sustituya. En caso de que, a pesar de la existencia de estas causas, no se produjera la abstención, podrá solicitarse, por cualquiera de las personas afectadas por el procedimiento, la recusación de dicha persona.

8º) Durante la tramitación del expediente **se dará primero audiencia a la víctima** y después a la persona denunciada. Ambas partes implicadas podrán ser asistidas y 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.

9º) 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

ASOCIACIÓN CANTABRA DE ESCLEROSIS MULTIPLE

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 denunciante, a la víctima, quienes en ningún caso podrán recibir un trato desfavorable por este motivo, 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.

10º) 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 la presunta persona acosadora de la víctima.

11º) Finalizada la investigación, la persona que ha tramitado el expediente **elaborará un informe** en el 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.

Si de la prueba practicada se deduce la concurrencia de indicios de acoso, en las conclusiones del informe, la persona instructora instará a la empresa a adoptar las medidas sancionadoras oportunas, pudiendo incluso, en caso de ser muy grave, proponer el despido disciplinario de la persona agresora.

Si de la prueba practicada no se apreciasen indicios de acoso, hará constar en el informe que de la prueba expresamente practicada no cabe apreciar la concurrencia de acoso sexual o por razón de sexo.

Si, aun no existiendo acoso, encuentra alguna actuación inadecuada o una situación de una situación de conflicto, que de continuar repitiéndose en el tiempo podría terminar derivando en acoso, lo comunicará igualmente a la dirección de la empresa, sugiriendo la adopción de cuantas medidas al respecto resulten pertinentes para poner fin a esta situación.

12º) Ninguna de las actuaciones impedirá que las personas implicadas puedan solicitar cuantas actuaciones judiciales, administrativas o de cualquier tipo les resulten adecuadas.

RESOLUCIÓN DEL EXPEDIENTE DE ACOSO

La dirección de la empresa, una vez recibidas las conclusiones de la persona instructora, adoptará las decisiones que considere oportunas **en el plazo de 3 días laborables**, siendo la única capacitada para decidir al respecto. **La decisión adoptada se comunicará por escrito a la víctima, a la persona denunciada y a la persona instructora.**

Así mismo, la decisión finalmente adoptada en el expediente se comunicará también a la persona responsable de prevención de riesgos laborales. En esta comunicación, 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.

A la vista del informe de conclusiones elaborado por la persona instructora, la dirección de la empresa procederá a:

- a) archivar las actuaciones, levantando acta al respecto.
- b) adoptar cuantas medidas estime oportunas en función de las sugerencias realizadas por la comisión instructora del procedimiento de acoso. A modo ejemplificativo pueden señalarse entre las decisiones que puede adoptar la empresa en este sentido, las siguientes:

ASOCIACIÓN CANTABRA DE ESCLEROSIS MULTIPLE

- a. separar físicamente a la presunta persona agresora de la víctima, mediante cambio de puesto y/o turno u horario. En ningún caso se obligará a la víctima de acoso a un cambio de puesto, horario o de ubicación dentro de la empresa.
- b. sin perjuicio de lo establecido en el punto anterior, si procede, y en función de los resultados de la investigación, se sancionará a la persona agresora aplicando el cuadro de infracciones y sanciones previsto en el convenio colectivo de aplicación a la empresa o, en su caso, en el artículo 54 E.T.

Entre las sanciones a considerar para aplicar a la persona agresora 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 ascender
4. el despido disciplinario

En el caso de que la sanción a la persona agresora no sea la extinción del vínculo contractual, la dirección de la empresa 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.

La dirección de la empresa adoptará las medidas preventivas necesarias para evitar que la situación vuelva a repetirse, **reforzará las acciones formativas y de sensibilización** y llevará a cabo actuaciones de protección de la seguridad y salud de la víctima, entre otras, las siguientes:

- Evaluación de los riesgos psicosociales en la empresa.
- Adopción de medidas de vigilancia para proteger a la víctima.
- Adopción de medidas para evitar la reincidencia de las personas sancionadas.
- Apoyo psicológico y social a la persona acosada.
- Modificación de las condiciones laborales que, previo consentimiento de la persona víctima de acoso, se estimen beneficiosas para su recuperación.
- Formación o reciclaje para la actualización profesional de la persona acosada cuando haya permanecido en IT durante un período de tiempo prolongado.
- Realización de nuevas acciones formativas y de sensibilización para la prevención, detección y actuación frente al acoso sexual y acoso por razón de sexo, dirigidas a todas las personas que prestan sus servicios en la empresa.

SEGUIMIENTO

Una vez cerrado el expediente, y en un plazo no superior a treinta días naturales, la persona designada como instructor o en su caso el suplente, **vendrá obligada a 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 a la representación legal de las personas trabajadoras si la hubiera 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.

ASOCIACIÓN CANTABRA DE ESCLEROSIS MULTIPLE

MODELO DE QUEJA O DENUNCIA

(Para facilitar su cumplimentación con un ordenador, este mismo modelo lo puede descargar desde la plataforma)

Nº Ref. Expediente (a cumplimentar por el instructor de la empresa):

I. Persona que informa de los hechos

Persona que ha sufrido el acoso:

Otras (Especificar):

II. Datos de la persona que ha sufrido el acoso

Nombre/Apellidos/DNI:

Puesto:

Tipo contrato/Vinculación laboral:

Teléfono/mail:

Domicilio a efectos de notificaciones:

III. Datos de la persona agresora

Nombre y apellidos:

Grupo/categoría profesional o puesto:

Empresa/Centro de trabajo:

IV. Descripción de los hechos

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

V. Testigos y/o pruebas

En caso de que haya testigos indicar nombre y apellidos de cada uno

Testigo1:

Testigo2:

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

VI. Solicitud

Solicito se tenga por presentada la queja o denuncia de acoso SEXUAL / POR RAZÓN DE SEXO frente a la persona agresora identificada en el apartado III de este documento y se inicie el procedimiento previsto en el protocolo de acoso sexual o acoso por razón de sexo establecido por la empresa.

Localidad y fecha:

Firma de la persona interesada:

A la atención de la persona instructora del procedimiento de queja frente al acoso sexual y/ por razón de sexo.

CONCLUSIÓN DEL INSTRUCTOR ACTUANTE.

- Puede haber indicios de acoso sexual / acoso por razón de sexo.
- No cabe apreciar indicios de acoso sexual / acoso por razón de sexo.
- No existe acoso, pero se detectan actuaciones inadecuadas.

MEDIDAS CAUTELARES/SANCIONADORAS PROPUESTAS:

- Separar físicamente a la presunta persona agresora de la víctima mediante cambio de puesto/cambio de turno/traslado.
- Sancionar a la persona agresora (aplicación del cuadro de infracciones y sanciones previsto en el convenio colectivo o en el artículo 54 del Estatuto de los Trabajadores)
- Otras: _____

Firma y fecha del instructor

MEDIDAS ADOPTADAS POR LA EMPRESA.

Para la persona agresora:

- Archivo de las actuaciones.
- Adopción de las medidas cautelares/sancionadoras propuestas por el instructor.
- Suspensión de empleo y sueldo.
- Limitar temporalmente la posibilidad de ascenso.
- Despido disciplinario.
- Otras: _____

Para la víctima:

- Adoptar medidas de vigilancia (acompañamiento, etc..).
- Apoyo psicológico y social.
- Modificación de las condiciones laborales (beneficiosas para la víctima).
- Formación de reciclaje en el ámbito profesional (refuerzo profesional para la víctima).
- Otras: _____

Para toda la organización:

- Realización de nuevas acciones formativas y de sensibilización en materia de igualdad y particularmente en materia de acoso.
- Evaluación de los riesgos psicosociales.
- Otras: _____

SEGUIMIENTO, VIGILANCIA Y CONTROL DEL CASO.

- Se han aplicado las medidas correctivas.
- Se han corregido las circunstancias que motivaron los hechos.
- Se han repetido las conductas constitutivas de acoso
- Se proponen las medidas adicionales que se indican: _____

Firma y fecha del instructor

