

PLAN DE IGUALDAD DE LA

# FEDERACIÓN ANDALUZA DE PARKINSON

Julio de 2.022

## Índice

Control de versiones .....	3
INTRODUCCIÓN .....	4
¿QUÉ ES LA LEY DE IGUALDAD? .....	4
TERMINOS Y DEFINICIONES .....	7
<b>ENTIDAD</b> .....	9
VIGENCIA .....	12
DIAGNÓSTICO PREVIO .....	12
ANÁLISIS Y PRINCIPALES CONCLUSIONES DEL DIAGNÓSTICO .....	13
A. ESTRUCTURA DE LA PLANTILLA.....	13
B. ACCESO AL EMPLEO Y SELECCIÓN .....	20
C. POLÍTICA RETRIBUTIVA .....	21
D. RESPONSABILIDAD FAMILIAR.....	22
E. PROMOCIÓN O FORMACIÓN .....	23
F. PREVENCIÓN DEL ACOSO POR RAZÓN DE SEXO Y SEXUAL.....	23
CONCLUSIONES DEL DIAGNOSTICO .....	25
OBJETIVOS GENERALES .....	26
OBJETIVOS ESPECÍFICOS.....	27
Protocolo de acoso sexual y acoso por razón de sexo.....	35
1. Introducción .....	35
2. Objetivo del Protocolo.....	35
3. Declaración de principios.....	36
4. Ámbito de aplicación .....	38
5. Definiciones de acoso sexual y por razón de sexo .....	38
6. Tipología de acoso sexual .....	39
7. Tipología de acoso por razón de sexo.....	40
8. Sanciones disciplinarias .....	42
9. Tipos de procedimientos y formas de actuación ante una situación de acoso sexual.....	44
10. Violencia de género.....	48
ANEXO I. Modelo de denuncia .....	52
ANEXO II. Compromiso de confidencialidad .....	54

## Control de versiones

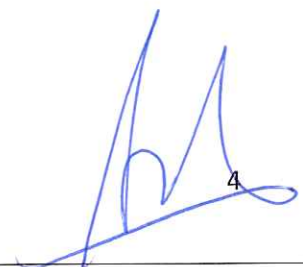
Nº Versión	Fecha	Elaborado por:	Descripción de la Modificación
0	11/06/2022	Grupo Polan	- Borrador inicial del Plan de Igualdad
1	14/07/2022	Grupo Polan	- Aprobación del Plan de Igualdad

## INTRODUCCIÓN

### ¿QUÉ ES LA LEY DE IGUALDAD?

La igualdad entre mujeres y hombres es un principio jurídico universal reconocido en diferentes textos internacionales sobre derechos humanos. En este sentido, destaca la Declaración Universal de Derechos Humanos de 1948 y la Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer, aprobada por la Asamblea General de las Naciones Unidas en diciembre de 1979 y ratificada por el Estado Español en 1983. En el ámbito internacional destacan los progresos obtenidos a partir de las conferencias mundiales de las mujeres de Nairobi (1985) y Beijing (1995), donde a partir de ellas se incluye la necesidad de aplicar la transversalidad (gendermainstreaming) en todas las políticas orientadas hacia la consecución de la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombre, en condiciones de libertad, equidad, seguridad y dignidad.

En el ámbito europeo, la igualdad entre mujeres y hombres es uno de los principios fundamentales del Derecho Comunitario. A partir del Tratado de Ámsterdam de 1999, se establece que la promoción de la igualdad entre mujeres y hombres, así como la eliminación de las desigualdades por razón de sexo son objetivos que se tienen que integrar en todas las políticas y acciones de la Unión Europea y de todos sus Estados miembros. De esta manera, el Tratado de Ámsterdam no sólo fortaleció el compromiso de la Unión Europea en la consecución de la igualdad entre mujeres y hombres, eliminando las desigualdades, sino que reforzó el compromiso en la promoción de dicha igualdad. Actualmente, nuestra sociedad está viviendo un importante proceso de transformación del papel que, históricamente, la mujer tiene asignado.



4

Si se hace referencia al ámbito nacional, la propia Constitución Española, en su artículo 9, recalca que "corresponde a los poderes públicos promover las condiciones para que la libertad y la igualdad de la persona, así como de los grupos en los que se integra, sean reales y efectivas, removiéndolos obstáculos que impiden o dificultan su plenitud y facilitando la participación de la ciudadanía en la vida política, económica, cultural, social". Al mismo tiempo, en el artículo 14 de la CE se establece 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". El 22 de marzo de 2007 se aprobó la Ley Orgánica 3/2007 para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, denominada como Ley de Igualdad (BOE 2310312007). Esta Ley tiene por objeto "hacer efectivo el derecho de igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres en particular mediante la eliminación de la discriminación de la mujer, sea cual fuere su circunstancia o condición, en cualquiera de los ámbitos de la vida y singularmente en las esferas política, civil, laboral, económica, social y cultural".

Dentro del apartado autonómico, sería interesante destacar la Ley 9/2018, de 8 de octubre, por la que se modifica la Ley 12/2007, de 26 de noviembre, para la promoción de la igualdad de género en Andalucía. En ella se sigue garantizando la igualdad entre mujeres y hombres como principio básico y además, se amplía una serie de aspectos como son planes específicos para las administraciones públicas en defensa de la igualdad de género, se facilitan herramientas para que se desarrolle un sistema coeducativo dentro de las escuelas o el aumento de las medidas para poder acabar con la brecha salarial. En definitiva, ha profundizado en las materias establecidas y ha creado algunas nuevas para poder legislar en base a los avances sociales, políticos y económicos actuales.

Este 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 y el estado civil. Hoy día, pese a ser cierto que en el mundo laboral, en el mercado de trabajo y en las mismas relaciones laborales las barreras jurídicas e ideológicas que impiden la igualdad entre mujeres y hombres tienden a desaparecer, perduran los estereotipos de género en todas las áreas de la vida pública y privada. La incorporación de la mujer al

mercado de trabajo ha producido un conflicto entre los valores tradicionales de la cultura empresarial y la presencia de mujeres en este ámbito, produce graves resistencias y tensiones.

Al mismo tiempo, la implantación del Plan de Igualdad supondrá una serie de beneficios para la entidad.

En primer lugar, se cumple con la legislación vigente: todas las entidades tienen la obligación de adoptar medidas orientadas a evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre mujeres y hombres, estén o no obligadas a elaborar un Plan de Igualdad.

En segundo lugar, favorece la atracción, la contratación y la retención de personal cualificado.

Por otro lado, la motivación y el compromiso de las personas cualificadas de la entidad aumentan considerablemente cuando una persona se siente valorada por sus capacidades y conocimientos, independientemente de su sexo.

Todos estos factores contribuyen a generar:

- Un buen ambiente de trabajo que provocará la consecución de altos niveles de innovación y de calidad de los productos y servicios
- Disminución de accidentes laborales y mejora de la salud laboral
- Disminución del absentismo y de la rotación del personal
- Mejora de la satisfacción general del personal

En tercer lugar, incrementa la productividad de las personas trabajadoras con la entidad al disponer de unas condiciones de trabajo respetuosas y sensibles a la necesidad de conciliación de la vida personal, familiar y laboral.

Finalmente, también mejora la imagen de la entidad en el sector suponiendo una ventaja competitiva que permite:

- Mejorar las relaciones con las entidades y con la Administración (contratos, subvenciones...).
- Incrementar la participación de las entidades del sector.

- Conseguir que las personas se sientan interesadas en entrar a trabajar en la entidad (atracción de talento).

## TERMINOS Y DEFINICIONES

**Plan de Igualdad:** Conjunto de medidas adoptadas después de realizar un diagnóstico de situación, tendentes a alcanzar en la entidad la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres y/o a eliminar la discriminación por razón de sexo.

**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 y el estado civil. Igualdad de trato y de oportunidades en el acceso al empleo, en la formación, en la promoción profesional, en la retribución y en las condiciones de trabajo. El principio de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres, aplicable en el ámbito empresarial, se garantizará, en los términos previstos en la normativa aplicable, en el acceso al empleo, en la formación profesional, en la promoción, en las condiciones de trabajo, incluidas las retributivas, en la afiliación y participación en la representación de las trabajadoras y los trabajadores.

**Discriminación directa:** Es la situación en la 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:** 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 y que los medios para alcanzar dicha finalidad sean necesarios y adecuados. Se considera discriminación toda orden de discriminar, directa o indirectamente, por razón de sexo.

**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.

**Acoso por razón de sexo:** Cualquier comportamiento realizado en función del sexo de una persona, con el propósito o efecto de atentar contra su dignidad y de crear un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo. El condicionamiento de un derecho o de una expectativa de derecho a la aceptación de una situación constitutiva de acoso sexual o de acoso por razón de sexo, se considerará también acto de discriminación por razón de sexo.

**Discriminación por embarazo o maternidad:** Constituye discriminación directa por razón de sexo todo trato desfavorable a las mujeres relacionado con el embarazo o la maternidad. Indemnidad frente a represalias: Se considerará discriminación por razón de sexo cualquier trato adverso o efecto negativo que se produzca en una persona como consecuencia de la presentación por su parte de queja, reclamación, denuncia, demanda o recurso, de cualquier tipo, destinados a impedir su discriminación y a exigir el cumplimiento efectivo del principio de igualdad de trato entre mujeres y hombres.

**Acciones positivas:** Son medidas específicas, a favor de las mujeres, de carácter temporal dirigidas a corregir situaciones de desigualdad de hecho respecto de los hombres, así como corregir 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. Estas medidas serán aplicables en tanto subsistan situaciones patentes de desigualdad, y habrán de ser razonables y proporcionadas en relación con el objetivo perseguido en cada caso. Todo ello con el fin de hacer efectivo el derecho constitucional de la igualdad.

**Derechos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral.** Se reconocerán a las trabajadoras y los trabajadores en forma que fomenten la asunción equilibrada de las responsabilidades familiares, evitando toda discriminación basada en su ejercicio.



## ENTIDAD

La Federación Andaluza de Familiares, Enfermos de Parkinson y Trastornos del Movimiento (FANDEP), tiene su origen en octubre de 2007 con un carácter asociativo y sin ánimo de lucro.

Debido a ello, las funciones principales de la entidad son ejercer de portavoz de las diferentes entidades que la conforman, con la firme misión de defender sus derechos y por supuesto, mejorar la calidad de vida de las personas afectadas por la enfermedad de Parkinson y sus familiares y/o cuidadores/as.

Entre otros objetivos de la organización, no menos importantes, se encuentran:

- Coordinar los programas de rehabilitación de las asociaciones federadas, velando para que se respete la legislación vigente que les sea aplicable, a fin de mejorar la calidad de vida de las personas afectadas por la enfermedad de Parkinson y sus familiares y cuidadores.
- Servir de nexo de unión entre las distintas asociaciones con el fin de mantener contactos en intercambio sobre las respectivas actividades.
- La promoción de la autonomía personal y la igualdad de oportunidades de las personas afectadas por el Parkinson y los trastornos del movimiento, sea cual sea su nivel de dependencia.
- Promover y facilitar la participación de la Federación en todos aquellos organismos públicos y privados, sean del ámbito que sean, y que de algún modo contribuyan a la realización de los fines de la entidad.
- La defensa jurídica de las entidades federadas y de sus miembros, y por tanto coadyuvar a cuantas iniciativas de las entidades o de sus particulares puedan contribuir a la realización de los fines descritos.
- Fomentar la colaboración con las otras entidades para la difusión, formación, y ampliación de los derechos de las personas afectadas por la enfermedad de Parkinson y trastornos del movimiento.

- Promocionar la accesibilidad universal y adoptar cuantas medidas sean necesarias para romper las barreras digitales que garanticen el libre acceso a la información a las personas afectadas por el Parkinson y los trastornos del movimiento.
- Velar por los derechos de las personas afectadas por la enfermedad de Parkinson y trastornos del movimiento, promoviendo la igualdad de género en cualquier época de la vida personal.
- Fomentar actividades de desarrollo de la salud, el deporte, y la educación de las personas afectadas por el Parkinson y los trastornos del movimiento.
- Demandar apoyo y servicios para las personas afectadas por el Parkinson y los trastornos del movimiento, así como conveniar para que las entidades miembros puedan gestionar, por sí mismas o para terceras personas, entidades privadas o públicas, servicios sociales, unidades de estancias diurnas, estén o no en situación de dependencia.
- Solicitar, promover, cuantas subvenciones públicas o privadas para las Asociaciones miembro redunden en la consecución de los fines previstos en los presentes Estatutos.
- Fomentar la igualdad de género y de oportunidades entre mujeres y hombres, incorporando objetivos y actuaciones específicas en todas las actividades dirigidas a eliminar las desigualdades y promover la igualdad en todas las políticas y acciones a todos los niveles y en todas sus fases de planificación, ejecución y evaluación.
- Fomentar la promoción del voluntariado y la participación ciudadana en nuestras entidades.

FANDEP se encuentra situada en la capital de la comunidad autónoma de Andalucía, concretamente en la calle Fray Isidoro de Sevilla S/N, en el barrio de la Macarena en Sevilla capital

### COMPROMISO CON EL PLAN DE IGUALDAD Y PRINCIPIOS RECTORES

Con la elaboración y puesta en marcha de este documento, se da así cumplimiento al artículo 45.2 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo para la igualdad efectiva de mujeres y hombres (en adelante, LOIEMH). La vigencia de inicial del Plan es de cuatro años, pero con un marcado carácter continuista, siendo un documento vivo que puede adaptarse a las necesidades de las personas trabajadoras y de la entidad en el marco de la negociación colectiva en la que se tendrá en cuenta el seguimiento realizado por la Comisión de Igualdad.

Antes de la finalización de la vigencia, las partes iniciarán un proceso de análisis de la evolución tanto del Plan de Igualdad, los informes de la comisión de seguimiento y la legislación aplicable, con el fin de negociar y acordar un nuevo Plan de Igualdad o prorrogar el presente. Mientras dure la negociación de un nuevo texto y hasta su sustitución por el siguiente, la totalidad del contenido del presente Plan de Igualdad se mantendrá vigente. El Plan de Igualdad, contempla y desarrolla una serie de medidas y acciones, por áreas temáticas de actuación que tienen como guía el artículo 46 de la LOIEMH, modificado por el RD-L 6/2019, de 1 de marzo.

Es por ello que durante la negociación y desarrollo del presente texto se han tenido como principios rectores los siguientes:

- Principio de "tolerancia cero" ante discriminaciones directas por razón de sexo, entendiéndose incluidos en esta catalogación los casos de acoso sexual y acoso por razón de sexo.
- Principio de igualdad de presencia de mujeres y hombres en todos los estamentos de la organización.
- Principio de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres con especial atención a las barreras socioculturales.
- Principio de coordinación empresarial en todas las políticas que se adopten en materia de igualdad de trato entre mujeres y hombres.

- Principio de transversalidad en la aplicación y seguimiento de las medidas adoptadas que impliquen a la totalidad de la plantilla y a la propia Dirección.

Una vez realizado el diagnóstico de situación previo al que se refiere el artículo 46.1 LOIEMH e identificadas las áreas de mejora, se plantean unos objetivos para cada una de ellas con el fin de que resulte más operativa su consecución, a tenor de los cuales se ha introducido una serie de medidas o acciones tendentes a garantizar la igualdad de trato entre mujeres y hombres, y dar pleno cumplimiento y satisfacción a los referidos preceptos de la LOIEMH, modificado por el RD-L 6/2019, de 1 de marzo, el Real Decreto 901/2020, 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 Real Decreto 902/2020 para de igualdad retributiva entre mujeres y hombres.

## VIGENCIA

Para alcanzar los objetivos del plan por medios de las medidas acordadas, se determina un plazo de vigencia de cuatro años, a contar desde su aprobación.

Tres meses antes de la finalización de la vigencia inicialmente prevista de este Plan de Igualdad las partes se reunirán para negociar el siguiente. El plan actual permanecerá vigente en tanto no se apruebe el nuevo.

## DIAGNÓSTICO PREVIO

El objetivo del diagnóstico para la elaboración de un Plan de Igualdad es obtener información detallada y estructurada que permita evaluar el grado de desarrollo de la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres en las entidades, para detectar las necesidades y definir los objetivos/medidas para mejorar la situación de las trabajadoras y los trabajadores.

La Comisión Negociadora del presente Plan de Igualdad ha llevado a cabo un proceso de diagnóstico, basados en los datos cuantitativos aportados por la **FEDERACION ANDALUZA DE FAMILIARES ENFERMOS DE PARKINSON Y TRASTORNOS DEL**

12

**MOVIMIENTO – FANDEP** en fecha Mayo de 2022. Estos datos se han complementado con información cualitativa relativa a los procesos de contratación y promoción de trabajadoras y trabajadores y políticas de retribución de la entidad, entre otras.

En resumen, se ha hecho una evaluación global del modo de gestionar los recursos humanos de la **FEDERACION ANDALUZA DE FAMILIARES ENFERMOS DE PARKINSON Y TRASTORNOS DEL MOVIMIENTO – FANDEP** con el objetivo de:

- ✓ Detectar posibles necesidades en este ámbito.
- ✓ Su posible implicación en el desarrollo del principio de igualdad y de oportunidades entre mujeres y hombres en la entidad.

## **ANÁLISIS Y PRINCIPALES CONCLUSIONES DEL DIAGNÓSTICO**

En la **FEDERACION ANDALUZA DE FAMILIARES ENFERMOS DE PARKINSON Y TRASTORNOS DEL MOVIMIENTO - FANDEP** están bajo el Convenio Colectivo de Centros y servicios de atención a personas con discapacidad **99000985011981**

El presente análisis se realiza para el global de la plantilla, si bien se señalarán las diferencias entre sexos que puedan estar provocadas por los distintos comportamientos, tendencias y realidades de cada actividad.

### **A. ESTRUCTURA DE LA PLANTILLA**

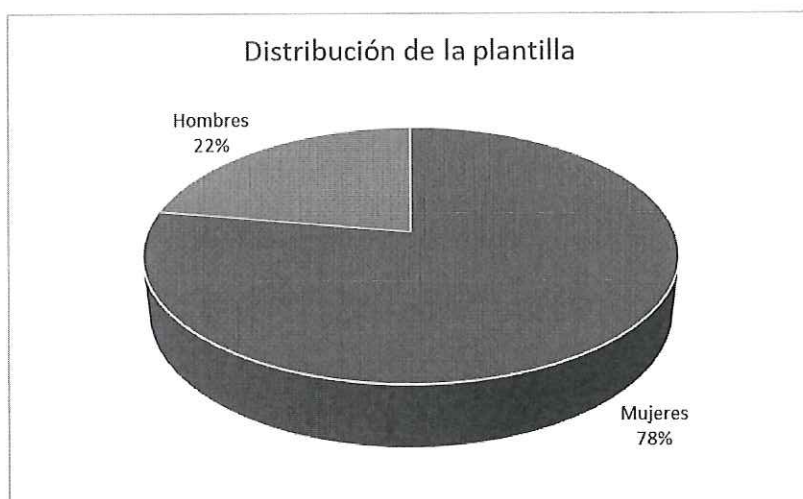
En este apartado analizaremos todos los aspectos relacionados con la composición de la organización a nivel de plantilla y bajo la perspectiva de género. Se estudia la distribución de mujeres y hombres en la totalidad de la plantilla y por categorías profesionales, así como la edad y los tipos de discapacidades de nuestra plantilla. El objetivo es comprobar que las mujeres estén representadas en todos los niveles y categorías profesionales de la organización.

### 1. Por sexo.

A fecha de presente diagnóstico, la plantilla total de la **FEDERACION ANDALUZA DE FAMILIARES ENFERMOS DE PARKINSON Y TRASTORNOS DEL MOVIMIENTO – FANDEP** es de 18 personas, de las cuáles las 14 son mujeres y 4 hombres.

En términos porcentuales, las mujeres representan un 78% de la plantilla de la entidad y los hombres es de un 22%.

En el análisis global y al amparo de lo dispuesto en la Disposición Adicional Primera de la LOIEMH, los datos anteriores ofrecen una presencia desequilibrada respecto a la presencia de ambos sexos, a favor de las mujeres. Esto puede deberse principalmente a los roles de género presentes en la sociedad patriarcal en la que vivimos, ya que las mujeres siempre se han dedicado a las tareas de cuidados y protección de las personas. Al tratarse el 3º principalmente de ayuda solidaria, humanitaria y servicios de cuidados se trata de un sector feminizado.



14

## 2. Por edad y sexo

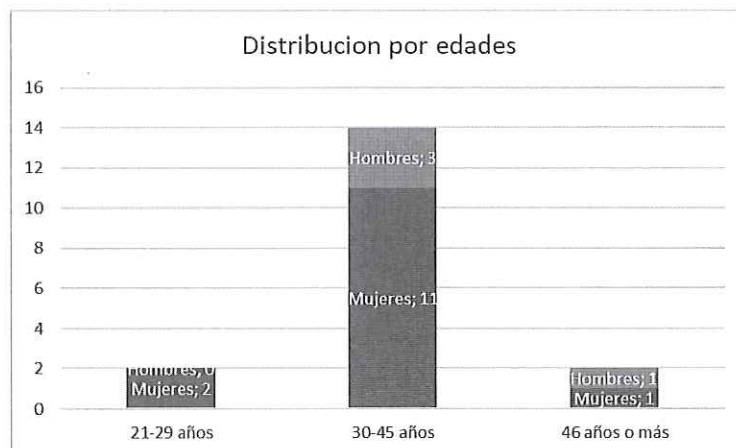
En el siguiente apartado se muestra un cuadro que refleja la distribución por rangos de edades, con el objetivo de medir las edades y el sexo de la plantilla.

Distribución de la plantilla por edades					
Bandas de edades	Mujeres	%	Hombres	%	Total
21-29 años	2	100%	0	0%	2
30-45 años	11	79%	3	21%	14
46 años o más	1	50%	1	50%	2
Total	14		4		18

La plantilla se caracteriza por ser un grupo joven ya que la mayoría del mismo se encuentra por debajo de los 46 años, en concreto 89% de la misma. Siendo el grupo de 30 a 45 años el que más afluencia de personas tiene, en concreto un 78%, del cual el 79% son mujeres y el 21% hombres.

Los otros dos rangos de edad dentro de la plantilla se caracterizan por tener a un 11% de la plantilla en cada banda. En la más joven, de 21 a 29 años encontramos a un 100% de mujeres, mientras que en la de 46 o más años, se encuentra dividido en un 50% de mujeres y hombres.

En el siguiente gráfico, se puede apreciar lo que aquí se ha comentado de una manera más visual.



### **3. Por contrato y sexo**

La modalidad más frecuente de contratación en **FEDERACION ANDALUZA DE FAMILIARES ENFERMOS DE PARKINSON Y TRASTORNOS DEL MOVIMIENTO - FANDEP** es el temporal a tiempo parcial, con un porcentaje de 83% de la plantilla con esta contratación.

La otra modalidad de vinculación laboral que se encuentra en la entidad es de indefinido a tiempo completo, el cual la disfrutan el 17% de la plantilla.

Esto nos indica que no hay una continuación en cuanto al trabajo que desarrollan esas personas y por ende, como se apreciará en el siguiente apartado de antigüedad, esta no tendrá niveles muy altos.

En cuanto al sexo, encontramos que dentro de la primera modalidad el 80% lo poseen mujeres y el 20% hombres. En el segundo tipo de contrato la disposición es de un 67% mujeres y un 33% hombres.

Como es normal al ser una entidad con plantilla feminizada, en ambas situaciones las mujeres son las que mayor proporción tienen.

**Distribución de la plantilla por tipo de contratos**

Tipo de contratos	Mujeres	%	Hombres	%	Total
Temporal a tiempo parcial	12	80%	3	20%	15
Indefinido a tiempo completo	2	67%	1	33%	3
Total	14		4		18



#### 4. Por Antigüedad y sexo.

Como se comentaba anteriormente, en este apartado se estudiará la antigüedad de la plantilla en función del sexo de la misma.

**Distribución de la plantilla por antigüedad**

Tipo de contratos	Mujeres	%	Hombres	%	Total
Menos de 6 meses	12	80%	3	20%	15
De 1 a 3 años	2	67%	1	33%	3
Total	14		4		18

En la tabla se aprecia lo que indica también la tipología de contratación, una entidad con un 83% de la plantilla sin más de 6 meses de experiencia dentro de la empresa. Mientras que por otro lado, un 17%, al igual que con la vinculación laboral, parece más consolidada, ya que tiene entre 1 y 3 años de antigüedad. Aunque es cierto que no es mucho, pero disponen de un bagaje mucho más amplio que el resto de la plantilla.

Si se hace referencia al sexo de las personas, el 80% de las personas con menos de 6 meses de antigüedad son mujeres y el 20% hombres.

Al igual que en el tipo de contrato, de las personas con mayor duración dentro de la organización, el 67% son mujeres y el 33% hombres.

Dentro del siguiente gráfico se esclarece esto que se ha contado.



*[Firma]*

*[Firma]*

*[Firma]*  
17

### 5. Por categoría profesional y Sexo

El quinto apartado va referenciado a la categoría profesional de la plantilla y como se distribuye en función del sexo.

**Distribución de la plantilla por categoría profesional**

Denominación categoría	Mujeres	%	Hombres	%	Total
1 FISIOTERAPIA	2	67%	1	33%	3
2 PSICOLOGÍA	3	100%	0	0%	3
3 OFICIAL DE ADMINISTRACIÓN	0	0%	2	100%	2
4 TRABAJO SOCIAL	6	100%	0	0%	6
5 TERAPIA OCUPACIONAL	2	67%	1	33%	3
6 LOGOPEDIA	1	100%	0	0%	1
Total	14		4		18

FANDEP se caracteriza por tener 6 categorías laborales, entre las que encontramos fisioterapia, psicología, oficial de administración, trabajo social, terapia ocupacional y logopedia. La más representada es trabajo social con un 33% de la plantilla y ocupada por un 100% de mujeres.

Después, encontramos otras 3 categorías con un mismo porcentaje de representación 17%, estas son fisioterapia, psicología y terapia ocupacional. Dentro de las mismas encontramos que en fisioterapia y terapia ocupacional hay un 67% de mujeres y un 33% de hombres. Mientras que psicología está compuesta por un 100% de mujeres.

Las dos menos con menor número de plantilla son oficial de administración y logopedia. La primera se trata de un 11% de trabajadoras/res, conformado por un 100% de hombres. Una categoría peculiar, ya que la mayor parte del sector administrativo está ocupado por mujeres. Es importante que en sectores feminizados se incorporen hombres, y viceversa.

En la segunda, ocurre lo contrario y es que está compuesta por un 5% y es una mujer la que ocupa esa categoría.

### **6. Por categoría Profesional y nivel de estudios/ sexo**

Para este apartado se ha querido analizar los estudios que poseen las personas que ocupan las categorías profesionales de la Federación.

#### **Distribución de la plantilla por categoría profesional**

Categoría	nivel de estudios	Mujeres	%	Hombres	%	Total
FISIOTERAPIA	Universitario	2	67%	1	33%	3
PSICOLOGÍA	Universitario	3	100%	0	0%	3
OFICIAL ADMINISTRACIÓN	Secundarios (1)	0	0%	1	100%	1
	Universitario	0	0%	1	100%	1
TRABAJO SOCIAL	Universitario	6	100%	0	0%	6
TERAPIA OCUPACIONAL	Universitario	2	67%	1	33%	3
LOGOPEDIA	Universitario	1	100%	0	0%	1
Total		14		4		18

Lo primero que habría que destacar es que la plantilla en su totalidad poseen estudios universitarios, solo hay una persona (hombre) que tiene estudios secundarios. Por lo tanto se afirma que es una plantilla con altos conocimientos técnicos y muy cualificada.

En función de la categoría profesional y el sexo subrayar que, para fisioterapia el 67% son mujeres y el 33% varones con estudios universitarios. Algo que también ocurre en terapia ocupacional. En la segunda, psicología, el 100% son mujeres con estudios universitarios. Esto se repite en trabajo social y logopedia. La última categoría a mencionar, como se ha comentado anteriormente está formada por hombres y respecto a su nivel de estudios se ha obtenido que el 50% poseen titulaciones universitarias y el otro 50% tienen estudios secundarios.

## B. ACCESO AL EMPLEO Y SELECCIÓN

La plantilla de la **FEDERACION ANDALUZA DE FAMILIARES ENFERMOS DE PARKINSON Y TRASTORNOS DEL MOVIMIENTO-FANDEP** está compuesta por un número de mujeres y hombres muy equilibrado, en términos globales no existe ninguna situación de desigualdad con respecto al acceso al empleo y la selección de personal en la entidad.

No se ha podido contar para este análisis con el dato de candidaturas presentadas a las ofertas de contratación externa, desagregadas por sexo. Sin embargo si se ha obtenido información de la última oferta laboral lanzada por FANDEP. Una vez analizada se ha determinado que utiliza unas imágenes neutras, colores no sexistas y un uso del lenguaje inclusivo en cuanto a la oferta de empleo, sin embargo el este lenguaje debe continuar en todo el documento, por lo que tendría que producirse un cambio en el apartado de enviar el C.V., ya que interesados es masculino genérico y afecta a la hora de comunicar un mensaje, con lo cual se podría cambiar por "personas interesadas".



*[Handwritten signature]*

*[Handwritten signature]*

*[Handwritten signature]*

### C. POLÍTICA RETRIBUTIVA

Dentro del siguiente apartado se puede analizar las ganancias salariales establecidas en unos tramos por parte de la plantilla, en este caso sin incluir las compensaciones salariales.

**Distribución de la plantilla por bandas salariales sin compensación extrasalariales**

Bandas salariales	Mujeres	%	Hombres	%	Total
Menos de 7200 EUR	11	79%	3	21%	14
Entre 7201 y 12,000 EUR	1	100%	0	0%	1
Entre 14001 y 18000 EUR	0	0%	1	100%	1
Entre 18001 y 24000 EUR	2	100%	0	0%	2
Total	14		4		18

Por lo que se puede observar en la tabla, es la singularidad de que el 78% de la plantilla recibe un salario anual de menos de 7.200 euros. Dentro de la misma se determina que el 79% son mujeres y el 21% son hombres.

La siguiente escala más baja se encuentra conformada por el 5% de la plantilla, siendo una mujer quien ocupa este rango.

Para las dos bandas salariales más alta se establece que otro 5% gana entre 14.001 y 18.000 euros, desempeñado por un hombre.

La escala más alta de salario, de 18.001 a 24.000 euros, se rige por un 100% de mujeres. Esto es bueno ya que la norma dentro de la estructura patriarcal es que los hombres ocupen los puestos, y sueldos, más altos en mundo laboral.

#### D. RESPONSABILIDAD FAMILIAR

Para el siguiente apartado, se conocerá cual es la situación general de la plantilla en cuanto a descendencia y a personas dependientes a su cargo, lo que puede afectar a que estas personas soliciten una reducción de jornada o permisos especiales.

Nº de descendencia	Mujeres	%	Hombres	%	Total
0	10	83%	2	17%	12
1	1	33%	2	67%	3
2	3	100%	0	0%	3
Total	14		4		18

Como se puede apreciar, la norma general de la plantilla es que no se tenga descendencia, ya que conforman el 66,6% de la plantilla, siendo un 83% mujeres y un 17% hombres. Esta es una tendencia común dentro de la sociedad, ya que la inestabilidad laboral está muy presente, lo que dificulta la posibilidad o el deseo de tener descendencia. Así mismo, las mujeres, suelen ver muy afectadas sus carreras profesionales una vez ejercen la maternidad.

En cuanto a las otras categorías, el 16,6% de la plantilla tiene un/a hijo/a, un porcentaje conformado por un 33% de mujeres y un 67% de hombres. El otro 16,6% restante son personas con 2 descendientes, constituido por un 100% de mujeres.

Con lo cual se puede afirmar, que son más las mujeres que suelen tener descendencia frente a sus homólogos los varones.

Referente a la plantilla y las personas dependientes a su cargo obtenemos que:

Personas dependientes a su cargo	Mujeres	%	Hombres	%	Total
Sí	2	100%	0	0%	2%
No	12	75%	4	25%	16
Total	14		4		18

Casi la totalidad de la muestra no tiene personas dependientes a su cargo, solamente el 11% de la plantilla, el cual coincide con que son ambas mujeres. Esto es un reflejo de la sociedad patriarcal, que establece que el cuidado de las personas reside en las mujeres.

Sin embargo, a pesar de que una parte de la plantilla tiene descendencia y otra tiene personas dependientes a su cargo, no han necesitado hacer uso de una reducción de jornada o un permiso para lidiar con estas acciones de cuidados.

## E. PROMOCIÓN O FORMACIÓN

Se ha realizado una formación a todas las personas empleadas sobre sensibilización e implantación para el plan de igualdad, y protocolo de prevención de acoso sexual en el centro de trabajo. Sin embargo, no se dispone de un programa formativo.

## F. PREVENCIÓN DEL ACOSO POR RAZÓN DE SEXO Y SEXUAL

La **FEDERACION ANDALUZA DE FAMILIARES ENFERMOS DE PARKINSON Y TRASTORNOS DEL MOVIMIENTO - FANDEP** cuenta con un "Protocolo de actuación ante situaciones o actuaciones de acoso en el trabajo" en el cual se definen una serie de normas de conducta, también tiene implantado un "Código Ético", en el que se asientan las bases en relación con la equidad de los miembros de la entidad y

establece los principios generales en la "Política de Gestión". Los protocolos descritos conocidos por los miembros de la entidad están a su disposición.

No obstante, se detecta la necesidad de la entidad de elaborar un "Código de conducta y protocolo actuación para la prevención de posibles situaciones de acoso sexual".



Three handwritten signatures in blue ink are located at the bottom of the page. The first signature on the left is a stylized 'CB'. The middle signature is a more complex, scribbled signature. The third signature on the right is a large, bold signature with a prominent loop.



## CONCLUSIONES DEL DIAGNOSTICO

A través del diagnóstico se ha analizado la situación de la **FEDERACION ANDALUZA DE FAMILIARES ENFERMOS DE PARKINSON Y TRASTORNOS DEL MOVIMIENTO – FANDEP** en materia de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, previamente a la elaboración del presente Plan de Igualdad y se ha analizado que:

FANDEP es una entidad feminizada, es decir, que el máximo número de trabajadoras son mujeres. Además, es una organización con una plantilla joven, ya que casi la totalidad de la muestra no supera los 46 años.

Si nos fijamos en la vinculación laboral, el contrato más extendido es el de contrato temporal a tiempo parcial. Esto conlleva a que la antigüedad de la plantilla también se vea afectada, ya que la mayoría de las personas que están trabajando en FANDEP no poseen una extensión temporal de más de 6 meses dentro de la empresa.

Lo cierto es que hay un núcleo fijo que lo conforman 3 personas, dos mujeres y un hombre, que sí tienen un contrato laboral fijo a tiempo completo. Estas personas son las que constituyen el grupo de antigüedad de 1 a 3 años en la entidad.

Las categorías profesionales que se presentan son variadas en cuanto a composición por el sexo de la persona. Resaltar que la categoría con más porcentaje de la plantilla es la de trabajo social, una categoría, actualmente, feminizada, ya que el 100% de las personas son mujeres. No obstante, también vemos que algunas que pueden considerarse como masculinas, sirviendo de ejemplo la fisioterapia, que está muy vinculada al deporte y por lo tanto a los hombres, están ocupadas por mujeres. Al igual ocurre con las personas encargadas de oficial de administración, se trata de una profesión muy feminizada, sin embargo, aquí se rompe este patrón con la categoría completa por hombres. Es decir, esto es bueno, porque en algunas categorías se ha desdibujado esos roles patriarcales.

Subrayar también, que casi la totalidad de la muestra posee estudios universitarios, con lo cual se presenta como unas personas preparadas y muy técnicas.

En cuanto a la selección de personas y contratación es necesario desarrollar un plan objetivo para que se produzca una igualdad de oportunidades en el acceso a FANDEP. Del mismo modo, se ha analizado la última oferta laboral que han realizado y hemos comprobado que si bien prestan atención a que el puesto tenga la perspectiva de género, hay otros apartados, dentro de la misma, que le faltan una revisión del lenguaje. Por tanto, se hará necesario la incorporación de esta revisión en cada una de las demandas que se produzcan.

De la misma manera que con la selección de personal y contratación, es necesario la creación de un programa de promoción interna que ayude a satisfacer y mejorar las necesidades de la plantilla.

De acuerdo a la responsabilidad familiar, la tendencia de la plantilla es a no tener descendencia, así como que solo el 11% de la plantilla tiene personas dependientes a su cargo. En base a esta información se ha examinado que nadie ha necesitado de un permiso o de una excedencia para estas responsabilidades. Pero esto no significa que la entidad tenga que distribuir las políticas de conciliación con las que cuente.

Haciendo referencia a la política retributiva, la plantilla se encuentra entre las bandas salariales más bajas, de hecho un 78% de la plantilla está por debajo de los 7.200 euros, esto está también muy relacionado con la contratación que se lleva a cabo y el tipo de jornada.

Por último, la entidad no presenta protocolo de acoso sexual y por razón de sexo, con lo cual se hace necesario la elaboración del mismo.

## OBJETIVOS GENERALES

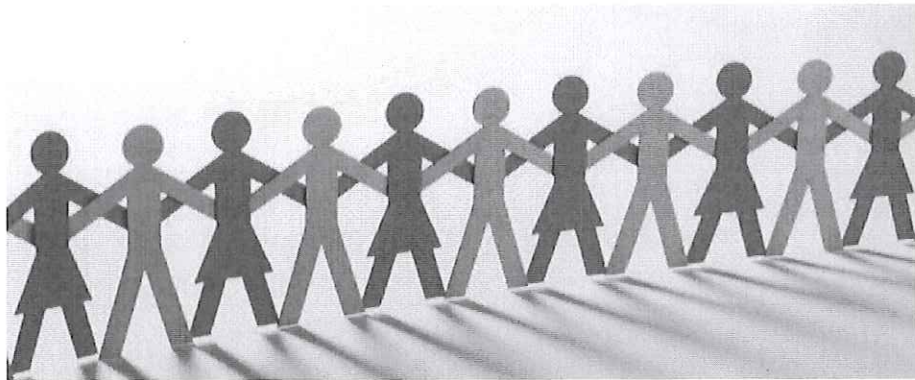
Una vez detectadas las áreas de mejora, se establecen los objetivos, estrategias y prácticas a adoptar.

Los objetivos generales acordados son:

- Promover la defensa y aplicación efectiva del principio de igualdad entre mujeres y hombres, garantizando en el ámbito laboral las mismas oportunidades profesionales a todos los niveles, y evaluando sus posibles efectos.

26

- Conseguir una representación equilibrada mujer/hombre en el ámbito de la entidad, potenciando y promoviendo una serie de medidas para la consecución de los objetivos definidos y acordados.
- Facilitar la conciliación de la vida familiar, personal y laboral de las personas que integran la plantilla de la entidad, fomentando la corresponsabilidad entre mujeres y hombres.
- Sensibilizar a toda la entidad, creando para ello una cultura corporativa en materia de Igualdad de oportunidades y trato a través de la formación de género de la Webinar.



#### OBJETIVOS ESPECÍFICOS

- Promover la integración de la Igualdad de Oportunidades en la entidad y en la cultura de la organización como valor central y estratégico de la misma.
- Garantizar el respeto del principio de igualdad de oportunidades y no discriminación en los procesos de selección, promoción y desarrollo profesional.
- Garantizar la igualdad de oportunidades en el acceso, promoción, formación y el desarrollo de la carrera profesional.
- Promover una comunicación efectiva de la plantilla garantizando el acceso a los medios de información
- Desarrollar acciones que faciliten la conciliación la vida familiar, personal y laboral.
- Prevenir y sancionar situaciones de acoso dentro de la entidad, prestando especial atención a las de índole sexual o por razón de sexo.

- Garantizar un entorno libre de sexismo y de discriminación directa e indirecta.

ACCESO AL EMPLEO: SELECCIÓN Y CONTRATACIÓN					
Objetivo: Garantizar el respeto del principio de igualdad de oportunidades y no discriminación en los procesos de selección, promoción y desarrollo profesional.					
Medidas	Indicador	Metodología	Departamento	Cronograma	Recursos materiales y/o humanos
Los procedimientos de reclutamiento, selección y contratación han de contemplar criterios de perspectiva de género e igualdad de oportunidades.	- Nº de criterios con perspectiva de género	Cuantitativa	- Dirección	Anual	- Persona responsable
Emplear un lenguaje inclusivo en la elaboración de ofertas de trabajo	- Nº de ofertas presentadas - Revisar las ofertas	Mixta	- Dirección - Departamento del puesto ofertado	Anual	- Persona responsable - Registro de las ofertas
Realizar un registro de candidaturas presentadas en función del sexo	- Nº de candidaturas en función del sexo	Cuantitativa	- Dirección - Departamentos de los puestos ofertados	Anual	- Persona responsable - Registro de las candidaturas

PROMOCIÓN Y FORMACIÓN					
Objetivo: Potenciar la promoción interna como forma de contratación dentro de la empresa, posibilitando el acceso a la plantilla a puestos superior categoría.					
Medidas	Indicador	Metodología	Departamento	Cronograma	Recursos materiales y/o humanos
Crear procedimientos objetivos de promoción interna	- Nº de acciones para desarrollar la promoción interna - Nº de promociones en función del sexo	Cuantitativa	- Junta Directiva - Dirección	Anual	- Personas responsables
Incluir a las personas encargadas de los procedimientos de	- Nº de personas que participan	Cuantitativa	- Junta Directiva - Dirección	Anual	- Personas responsables

*Handwritten signature*

*Handwritten signature*

*Handwritten signature*

promoción en las políticas de igualdad de la entidad					
Objetivo: Garantizar la igualdad de oportunidades en el acceso a la formación de toda la plantilla.					
Medidas	Indicador	Metodología	Departamento	Cronograma	Recursos materiales y/o humanos
Realizar un programa formativo	- Nº de formaciones - Registro de las temáticas impartidas - Nº de participantes en cada formación en función del sexo	Cuantitativa	- Junta directiva - Dirección	Anual	- Personas responsables - Docentes - Sala - Ordenador - Internet - Altavoz - Proyector
Informar a toda la plantilla de las formaciones que se lleven a cabo	- Nº de publicaciones - Canales usados para informar	Mixta	- Junta directiva - Dirección	Anual	- Persona responsable - Medios necesarios para distribuir - Registro de publicaciones
Impartir la formación en horario laboral	- Registro de los horarios de cada formación - Nº de participantes en función del sexo	Cuantitativa	- Junta directiva - Dirección	Anual	- Persona responsable - Ordenador - Registro de horarios - Registro de asistencia
Incluir en el programa formativo sesiones dedicadas a la igualdad de género, Violencia de Género y Acoso Sexual y por Razón de Sexo	- Nº de formaciones con perspectiva de género - Nº de participantes en función del sexo	Cuantitativa	- Junta directiva - Dirección	Anual	- Personas responsables - Docentes - Sala - Ordenador - Internet - Altavoz - Proyector

CONCILIACION FAMILIAR					
Objetivo: Mejorar la conciliación de la vida familiar de los trabajadores					
Medidas	Indicador	Metodología	Departamento	Cronograma	Recursos materiales y/o humanos
Información a los trabajadores de las medidas de conciliación disponible actualmente en la organización	- N.º de la plantilla informada en función del sexo - N.º de la plantilla que solicitan las medidas de conciliación en función del sexo	Cuantitativa	- Junta Directiva - Dirección	Anual	- Persona responsable - Registro de las personas que han solicitado las medidas
Formar a trabajadores y trabajadoras en materia de conciliación de la vida laboral, familiar y personal para que los trabajadores hombres se sientan parte implicada en estas medidas	- N.º de formaciones realizadas - N.º de participantes en función del sexo	Cuantitativa	- Junta Directiva - Dirección	Anual	- Persona responsable - Docentes - Sala - Ordenador - Internet - Proyector - Altavoces - Registro digital de las formaciones realizadas - Registro digital de las personas que participan en función del sexo

ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO					
Objetivo: Prevenir las situaciones de acoso sexual y por razón de sexo que pudieran darse en la empresa.					
Medidas	Indicador	Metodología	Departamento	Cronograma	Recursos materiales y/o humanos
Elaboración del Protocolo de Acoso Sexual y por Razón de Sexo	- Implantación del protocolo	Cualitativa	Comisión de Igualdad	2022	- Profesionales con conocimientos en Acoso Sexual y por Razón de Sexo
Difundir el protocolo para la prevención y tratamiento del acoso	- Nº de la plantilla a quienes se le ha entregado el protocolo.  - Incidencia detectada en casos de acoso.	Cuantitativa	Comisión de Igualdad	Anual	- Persona responsable - Registro de canales usados para difundir el protocolo - Registro de la plantilla informada
Crear un procedimiento de denuncias y de asesoramiento para las personas afectadas por acoso sexual y/o por razón de sexo	- Implantación del procedimiento - Nº de denuncias recogidas en función del sexo - Programa de asesoramiento	Mixta	Comisión de Igualdad	Anual	- Personas responsables - Registro físico de denuncias - Registro online de denuncias - Folleto del programa

**CRONOGRAMA**

En el siguiente cuadro se podrá visualizar como se distribuyen las medidas en función del periodo de duración de este Plan de Igualdad entre Mujeres y Hombres.

<b>Medidas</b>	<b>2022</b>	<b>2023</b>	<b>2024</b>	<b>2025</b>
Los procedimientos de reclutamiento, selección y contratación han de contemplar criterios de perspectiva de género e igualdad de oportunidades				
Emplear un lenguaje inclusivo en la elaboración de ofertas de trabajo				
Realizar un registro de candidaturas presentadas en función del sexo				
Crear procedimientos objetivos de promoción interna				
Incluir a las personas encargadas de los procedimientos de promoción en las políticas de igualdad de la entidad				
Realizar un programa formativo				
Informar a toda la plantilla de las formaciones que se lleven a cabo				
Impartir la formación en horario laboral				
Incluir en el programa formativo sesiones dedicadas a la igualdad de género, Violencia de Género y Acoso Sexual y por Razón de Sexo				
Información a los trabajadores de las medidas de conciliación disponible actualmente en la organización				
Formar a trabajadores y trabajadoras en materia de conciliación de la vida laboral,  familiar y personal para que los trabajadores hombres se sientan parte implicada en estas medidas				



Elaboración del Protocolo de Acoso Sexual y por Razón de Sexo				
Difundir el protocolo para la prevención y tratamiento del acoso				
Crear un procedimiento de denuncias y de asesoramiento para las personas afectadas por acoso sexual y/o por razón de sexo				

## **EVALUACIÓN DEL PLAN**

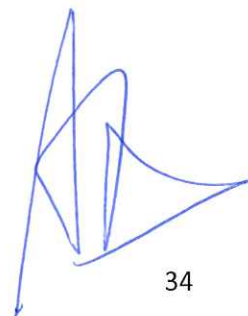
El siguiente Plan de Igualdad y mientras su duración se llevará a cabo anualmente con el objetivo de poder tener una comparativa frente antes de tenerlo y después.

Así mismo, también dentro de la evaluación anual se debe incorporar si se está cumpliendo con las medidas establecidas, los objetivos planteados y si los resultados que se esperaban obtener se están consiguiendo.

En caso de alcanzar unos resultados negativos durante la evaluación se trabajará con todos los departamentos de la entidad para revertir la situación.

## **PROCEDIMIENTO DE MODIFICACIÓN**

Una vez se haya puesto en marcha el Plan de Igualdad, se permite la opción de poder incluir cualquier modificación necesaria para poder cumplir con el principio de Igualdad de Género y de Oportunidades entre Mujeres y Hombres. Estas modificaciones deben estar consensuadas y aprobadas por la comisión negociadora y la comisión de igualdad, dando veracidad a que hace falta una o varias mejoras para poder cumplir con los objetivos del Plan.



## Protocolo de acoso sexual y acoso por razón de sexo

### 1. Introducción

La Directiva 2006/54/CE y la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, consideran que el acoso sexual y el acoso por razón de sexo son conductas discriminatorias, y definen estas conductas estableciendo medidas para prevenirlas y en su caso, combatirlas. Incluso, la citada Ley Orgánica hace a su vez la distinción de discriminación por embarazo o maternidad.

El acoso sexual y el acoso por razón de sexo en el entorno laboral no sólo provocan consecuencias negativas en quien lo sufre en primera persona, sino también para el resto del personal y para la propia entidad, afectando al normal funcionamiento de la entidad, al clima laboral, a los índices de productividad, competitividad y rentabilidad, a la motivación de la plantilla, al grado de rotación de sus empleados, a la imagen externa de la organización, etc.

De ahí que el desarrollo de un clima y de un entorno laboral en el que se respeten los derechos humanos y la dignidad de todas las personas, así como una clara y decidida actitud por parte de la entidad en no tolerar el acoso sexual y por razón de sexo son, además de un imperativo ético, elementos esenciales para garantizar su crecimiento, sostenibilidad, competitividad y rentabilidad.

### 2. Objetivo del Protocolo

El objetivo del presente protocolo es definir las pautas que nos permitirán identificar una situación de acoso moral, sexual, por razón de sexo, o discriminación por embarazo o maternidad, con el fin de solventar una situación discriminatoria y minimizar sus consecuencias, garantizando los derechos de las personas implicadas.

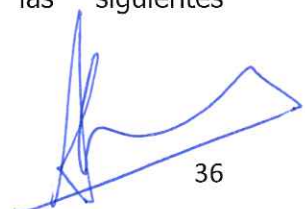
  
35

### 3. Declaración de principios

La **FEDERACION ANDALUZA DE FAMILIARES ENFERMOS DE PARKINSON Y TRASTORNOS DEL MOVIMIENTO - FANDEP**, en su empeño de respetar la intimidad y salvaguardar la dignidad de todas las personas que desarrollan su labor en torno a la organización, desarrolla los siguientes principios que han de regir en el entorno de las relaciones laborales de la organización. Así la **FEDERACION ANDALUZA DE FAMILIARES ENFERMOS DE PARKINSON Y TRASTORNOS DEL MOVIMIENTO - FANDEP** se compromete a:

- No permitir ni tolerar bajo ningún concepto comportamientos, actitudes o situaciones de acoso sexual y acoso por razón de sexo.
- No ignorar las quejas, reclamaciones y denuncias de los casos de acoso sexual y acoso por razón de sexo que se puedan producir en la organización.
- Recibir y tramitar de forma rigurosa y rápida, así como con las debidas garantías de seguridad jurídica, confidencialidad, imparcialidad y derecho de defensa de las personas implicadas, todas las quejas, reclamaciones y denuncias que pudieran producirse.
- Garantizar que no se producirá ningún tipo de represalia ni contra las personas que formulen quejas, reclamaciones o denuncias, ni contra aquellas que participen en su proceso de resolución.
- Sancionar a las personas que acosen en función de las circunstancias y condicionamientos de su comportamiento o actitud.

Para la consecución efectiva de este compromiso es necesario que todas y cada una de las personas que integran nuestra organización, y en especial de aquellas que ocupan puestos directivos y de mandos intermedios, asuman las siguientes **responsabilidades:**



- Tratar a todas las personas con las que se mantengan relaciones por motivos de trabajo (proveedores/as, usuarios/as, personal colaborador externo, etc.) con respeto a su dignidad y a sus derechos fundamentales.
- Evitar comportamientos, actitudes o acciones que son o puedan ser ofensivas, humillantes, degradantes, molestas, intimidatorias u hostiles.
- Actuar adecuadamente frente a esos comportamientos, actitudes o acciones: no ignorándolos, no tolerándolos, manifestando su desacuerdo, impidiendo que se repitan o se agraven, comunicándolos a las personas designadas al efecto, así como prestando apoyo a las personas que los sufren.

El diseño e implantación del «Protocolo de actuación para la prevención y sanción del acoso sexual y por razón de sexo» implica el desarrollo de las siguientes **medidas**:

- Difusión y distribución entre todas las personas trabajadoras del protocolo de prevención y actuación frente al acoso sexual y el acoso por razón de sexo.
- Realización de campañas informativas y de sensibilización en materia de prevención del acoso sexual y del acoso por razón de sexo a toda la plantilla de la entidad, así como al personal de nuevo ingreso.
- Designación de una persona, con habilidades sociales para la recepción, tramitación y resolución de las quejas, reclamaciones y denuncias en esta materia.
- Evaluación y seguimiento, con carácter periódico, del desarrollo, funcionamiento y efectividad del protocolo de prevención y actuación frente al acoso sexual y el acoso por razón de sexo.

En el desarrollo e implantación de estas medidas se contará con la participación y colaboración del Comité de Igualdad de la entidad.

#### 4. Ámbito de aplicación

El presente protocolo será de aplicación a cualquier miembro de la organización, con independencia de su relación con la misma (personal laboral, personal voluntario, miembros de Junta, socios...). Siendo extensivos los principios que rigen este protocolo en todas las actuaciones de **FEDERACION ANDALUZA DE FAMILIARES ENFERMOS DE PARKINSON Y TRASTORNOS DEL MOVIMIENTO – FANDEP** sus proyectos y sus relaciones con los socios, contrapartes y población beneficiaria.

#### 5. Definiciones de acoso sexual y por razón de sexo

**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 (art. 7.1 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la Igualdad efectiva de mujeres y hombres).

**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 (art. 7.2 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la Igualdad efectiva de mujeres y hombres).

**Discriminación por embarazo o maternidad:** Todo trato desfavorable a las mujeres relacionado con el embarazo o maternidad también constituye discriminación directa por razón de sexo (art. 8 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres).

## 6. Tipología de acoso sexual

A continuación, se realiza una relación de las posibles conductas de acoso sexual con carácter enunciativo y en ningún caso con carácter limitativo.

### 1. Conductas verbales

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

## 2. Conductas no verbales

- Uso de imágenes, gráficos, viñetas, fotografías o dibujos de contenido sexualmente explícito o sugestivo.
- Gestos obscenos, silbidos, gestos o miradas impúdicas.
- Cartas, notas o mensajes de correo electrónico de carácter ofensivo de contenido sexual.
- Comportamientos que busquen la vejación o humillación de la persona trabajadora por su condición sexual.

## 3. Conductas de carácter físico

- Contacto físico deliberado y no solicitado (pellizcar, tocar, masajes no deseados, etc.) o acercamiento físico excesivo o innecesario.
- Arrinconar o buscar deliberadamente quedarse a solas con la persona de forma innecesaria.
- Tocar intencionadamente o «accidentalmente» los órganos sexuales.

## 7. Tipología de acoso por razón de sexo

A continuación, se realiza una relación de las posibles conductas de acoso por razón de sexo, con carácter enunciativo y en ningún caso con carácter limitativo.





### 1. Uso de conductas discriminatorias por el hecho de ser mujer u hombre

- Bromas y comentarios sobre las personas que asumen tareas que tradicionalmente han sido desarrolladas por personas del otro sexo.
- Uso de formas denigrantes u ofensivas para dirigirse a personas de un determinado sexo.
- Utilización de humor sexista.
- Ridiculizar y despreciar las capacidades, habilidades y potencial intelectual de las mujeres.
- Realizar las conductas anteriores con personas lesbianas, gays, transexuales o bisexuales.
- Evaluar el trabajo de las personas con menosprecio, de manera injusta o de forma sesgada, en función de su sexo o de su inclinación sexual.
- Asignar tareas o trabajos por debajo de la capacidad profesional o competencias de la persona.
- Trato desfavorable por razón de embarazo o maternidad.
- Conductas explícitas o implícitas dirigidas a tomar decisiones restrictivas o limitativas sobre el acceso de la persona al empleo o a su continuidad en el mismo, a la formación profesional, las retribuciones o cualquier otra materia relacionada con las condiciones de trabajo.



## 2. Tipologías de acoso por razón de sexo a causa del embarazo o la maternidad

- Asignar un trabajo de responsabilidad inferior a su capacidad o categoría profesional.
- Atribuir tareas sin sentido, imposibles de lograr o con plazos irracionales.
- Impedir deliberadamente su acceso a los medios adecuados para realizar su trabajo (información, documentos, equipamiento, etc.).
- Denegarle arbitrariamente permisos o licencias a las que tiene derecho.

## 8. Sanciones disciplinarias

Las sanciones disciplinarias en las que se puede incurrir por un delito de acoso sexual son las siguientes, sin perjuicio de que se puedan adoptar otras por acuerdo de la Dirección, o por imperativo legal:

- Despido disciplinario.
- Suspensión de empleo y sueldo.
- Traslado forzoso sin derecho a indemnización.
- Movilidad funcional.
- Cambio de turno de trabajo.
- Traslado a centro de trabajo de localidad distinta durante un período de tiempo.
- Inhabilitación para el ascenso/promoción profesional durante un período de tiempo.

En la valoración de la gravedad de la conducta, se contemplará la posible existencia de circunstancias agravantes como:

- La reincidencia en la conducta de acoso.
- La subordinación de la víctima respecto a la persona agresora.
- La especial vulnerabilidad de la víctima como consecuencia de su precariedad laboral y/o contractual, edad, discapacidad, etc.

Tanto el Estatuto de los Trabajadores, como el Estatuto Básico del Empleado Público y la Ley de Infracciones y Sanciones del Orden Social establecen entre los derechos básicos de las trabajadoras y trabajadores el respeto a su intimidad, orientación sexual, propia imagen y dignidad en el trabajo, especialmente consideran el acoso sexual y por razón de sexo como infracción muy grave, pudiendo ser causa de despido disciplinario de la persona acosadora y causa justa para que la víctima solicite la resolución del contrato de trabajo.

Y el artículo 40 de la Ley de Infracciones y Sanciones del Orden Social establece que este tipo de infracciones se sancionarán con multa, en su grado mínimo, de 6.251 a 25.000 euros; en su grado medio, de 25.001 a 100.005 euros y en su grado máximo, de 100.006 a 187.515 euros. Por su parte el artículo 46 bis de la misma Ley dispone que también será de aplicación las sanciones accesorias de pérdida automática de ayudas, bonificaciones y cualquier beneficio derivado de la aplicación de los programas de empleo, así como de exclusión del acceso a tales beneficios por un período de seis meses a dos años.

También el artículo 148 de la Ley Orgánica 10/1995, de 23 de noviembre, del Código Penal establece que el acoso sexual puede además ser constitutivo de delito ser castigado con pena de prisión o multa, agravada en el caso de que el culpable hubiera cometido el hecho prevaliéndose de su situación de superioridad laboral o jerárquica, o cuando la víctima sea especialmente vulnerable, por razón de su edad, enfermedad o situación.

Además, será obligatoria la realización de una formación específica y adaptada a cada persona que haya podido cometer, alguna conducta sexual y/o por razón de sexo, según la gravedad, con el objeto de su rehabilitación a nivel personal, de la entidad y de la sociedad.

#### 9. Tipos de procedimientos y formas de actuación ante una situación de acoso sexual

Se recomienda que, toda persona trabajadora que sufra, o crea sufrir una situación de acoso sexual, primero intente resolver el problema de manera extraoficial, explicando por propia iniciativa o a través de una persona intermediaria que la conducta de que se trate no es bien recibida, que es ofensiva y que interfiere en su trabajo. Si la persona continúa con su comportamiento, deberá presentar una denuncia, comunicándolo de manera inmediata a la persona designada por la Dirección, al Comité de Igualdad o a la persona responsable de Recursos Humanos, o en su caso a la persona responsable de su departamento. La utilización del presente procedimiento no impide la utilización paralela o posterior de las vías administrativas o judiciales.

#### **A) Normas básicas del procedimiento:**

- Todo el procedimiento será urgente y confidencial, protegiendo la dignidad y la intimidad de las personas afectadas.
- Todas las actuaciones de la Comisión de Igualdad se documentarán por escrito, levantando acta de todas las reuniones.
- En caso de incluir declaraciones éstas habrán de estar suscritas por quienes las hubieran realizado.
- Se garantizará la audiencia de las partes implicadas, permitiendo a estas formular alegaciones.
- Tanto la persona denunciante como la denunciada podrán acompañarse en todos los trámites de una persona de entre los/as representantes de las personas trabajadoras.

- Los documentos que genere un expediente serán confidenciales y sólo podrán tener acceso a ellos las personas que intervengan en el proceso de tramitación y resolución de las denuncias, tras firmar un Compromiso de Confidencialidad.
- Una vez finalizada la instrucción el Comité de Ética y Conducta será informado sobre la denuncia de acoso recibida.

#### **B) Procedimiento informal:**

Este procedimiento se inicia cuando cualquier persona de la Comisión de Igualdad tenga conocimiento de forma verbal de la situación de acoso. Esta comunicación la podrá realizar:

- La víctima.
- Los representantes legales de las personas trabajadoras.
- O cualquier persona que tenga conocimiento de la situación.

La comunicación se notificará en un plazo de no más de 2-3 días al Técnico/a de RRHH quien convocará una reunión de la Comisión de Igualdad para tramitar la denuncia en un plazo no superior a 4-5 días.

En esa reunión se nombrará a una persona de la Comisión encargada de la instrucción del expediente, que será con quien la víctima, si así lo desea, tratará únicamente, una vez iniciado el procedimiento.

En no más de 6-7 días, desde el nombramiento de la persona encargada de la instrucción, se dará por finalizado el procedimiento, valorando en un informe la consistencia de la denuncia, indicando los resultados del expediente y, en su caso, proponiendo las actuaciones que se estimen convenientes, incluso la apertura del procedimiento formal. Dicho informe se pondrá, en primer lugar, en conocimiento de la persona denunciante.

**C) Procedimiento formal:**

Este procedimiento supone la elaboración de una actuación clara y precisa, complementaria o alternativa al procedimiento informal, para denunciar e investigar situaciones de acoso.

Este procedimiento debería utilizarse cuando los procedimientos informales hubieran fracasado o no fueran recomendables.

El procedimiento se iniciará a través de una denuncia por escrito o como continuación al proceso informal, que se debe hacer llegar al grupo o comisión antes citada, si se hubiera creado. Si la denuncia se interpusiera ante la dirección de la entidad, jefatura intermedia, unidad de recursos humanos o similar, se debe remitir de forma inmediata a la persona designada por la Dirección, o al grupo o comisión, si se hubiera creado para el procedimiento informal, en un plazo no superior a 4 días naturales.

Se activará una fase instructora, con el nombramiento de un instructor o instructora. La víctima si así lo desea, solo tratará con estas personas instructoras una vez iniciado el procedimiento, y se practicarán cuantas diligencias, pruebas y actuaciones se considere convenientes para el esclarecimiento de los hechos denunciados, dando audiencia a todas las partes, testigos y otras personas que se considere que deben aportar información, inclusive, en su caso, los representantes legales de la plantilla. La fase instructora no podrá tener una duración superior a 15 días naturales.

La fase instructora finaliza con la elaboración del informe de conclusiones que servirá para la adopción de la decisión final, la cual debería ponerse en conocimiento de la persona denunciante y de la denunciada.

Se garantizará la audiencia a las partes implicadas, permitiendo a éstas formular alegaciones e informándoles de los elementos, objetivos y resultados del procedimiento; y que tanto las personas denunciantes como la denunciada podrán acompañarse en todos los trámites de una persona de la Representación Legal de la plantilla. El trámite de alegaciones será de 7 días naturales.

El procedimiento deberá ser rápido, tanto para poner fin lo antes posible a la conducta de acoso y mitigar los posibles efectos sobre la víctima como para no perjudicar los intereses de la persona denunciada, por lo que se establece un plazo máximo de resolución de 20 días naturales.

Se podrán fijar medidas cautelares cuando haya indicios suficientes de la existencia de acoso, tales como: separar a la víctima de la persona agresora, cambio de puesto de trabajo o de turno al agresor o a la víctima, etc.

En función de las circunstancias se valorará la conveniencia y posibilidad de separar a la víctima de la persona agresora, mediante cambios de puesto de trabajo y/o de turno de trabajo, preferentemente del presunto acosador o, en caso de no ser posible, de la víctima, por propia iniciativa de quien instruye el expediente o a solicitud de parte.

En todo el proceso se mantendrá el respeto a una confidencialidad estricta y al derecho a la intimidad, no sólo de la presunta víctima sino también de la persona objeto de la acusación.

Se informará a cuantas personas participen en el procedimiento, de su deber de guardar confidencialidad y sigilo sobre su intervención y sobre cuanta información conocieran por su comparecencia en la misma.

Una vez transcurridos, como máximo, los 20 días naturales, se dictará resolución motivada, que podrá ser objeto de recurso en el plazo de un mes ante el órgano judicial competente.

## 10. Violencia de género

La violencia de género se manifiesta como el símbolo más brutal de la desigualdad existente en nuestra sociedad y se dirige sobre las mujeres por el hecho mismo de serlo, por ser consideradas, por sus agresores, carentes de derechos mínimos de libertad, respeto y capacidad de decisión. Es este motivo el que lleva a la **FEDERACION ANDALUZA DE FAMILIARES ENFERMOS DE PARKINSON Y TRASTORNOS DEL MOVIMIENTO - FANDEP** a incluir en el Protocolo de Prevención Contra el Acoso un apartado exclusivo sobre Violencia de Género, ya que como reconoció la Organización de Naciones Unidas en su IV Conferencia Mundial de 1995, «la violencia contra las mujeres es un obstáculo para lograr los objetivos de igualdad, desarrollo y paz».

### **Definición de violencia de género:**

«Todo acto de violencia basado en la pertenencia al sexo femenino que tenga o pueda tener como resultado un daño o sufrimiento físico, sexual o psicológico para la mujer, así como las amenazas de tales actos, la coacción o la privación arbitraria de la libertad, tanto si se producen en la vida pública como en la vida privada» (Resolución de la Asamblea General de Naciones Unidad de 1993).

Aquella que «como manifestación de la discriminación, la situación de desigualdad y las relaciones de poder de los hombre sobre las mujeres, se ejerce sobre éstas por parte de quienes sean o hayan sido sus cónyuges o de quienes estén o hayan estado ligados a ellas por relaciones similares de afectividad, aun sin convivencia», y «comprende todo acto de violencia física y psicológica, incluidas las agresiones a la libertad sexual, las amenazas, las coacciones o la privación arbitraria de libertad» (artículo 1 de La Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género).



**Medidas a adoptar:**

Cuando se padece una situación de violencia de género, esta puede tener repercusiones tanto en la salud física, emocional, sexual, reproductiva y social, de la víctima. Dentro de esas consecuencias sociales queda englobado el ámbito laboral, el cual se ve directamente afectado, y entre otros efectos, las mujeres sufren estrés laboral, baja productividad, reducción de la satisfacción con el trabajo, absentismo, pérdida de interés por el trabajo... Con esta situación la Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre de Medidas de protección integral contra la violencia de género, viene a establecer diferentes medidas que amparen a las víctimas respecto de su situación laboral.

Desde **FEDERACION ANDALUZA DE FAMILIARES ENFERMOS DE PARKINSON Y TRASTORNOS DEL MOVIMIENTO- FANDEP** se adoptan las siguientes medidas:

**1. IDENTIFICACIÓN DE LA VIOLENCIA DE GÉNERO COMO UN RIESGO DE ALTO NIVEL.** Se reconoce la violencia de género como una situación de alto nivel de riesgo y de especial protección, y que por lo tanto se recoge dentro del Plan de Igualdad y Prevención de Riesgos Laborales de **FEDERACION ANDALUZA DE FAMILIARES ENFERMOS DE PARKINSON Y TRASTORNOS DEL MOVIMIENTO- FANDEP**.

**2. CAMPAÑAS DE SENSIBILIZACIÓN E INFORMACIÓN:** Junto a las campañas de sensibilización de prevención del acoso, se realizarán campañas específicas de violencia de género para concienciar y sensibilizar a los miembros de **FEDERACION ANDALUZA DE FAMILIARES ENFERMOS DE PARKINSON Y TRASTORNOS DEL MOVIMIENTO- FANDEP** sobre la violencia de género. Dada la importancia de esta situación **FEDERACION ANDALUZA DE FAMILIARES ENFERMOS DE PARKINSON Y TRASTORNOS DEL MOVIMIENTO- FANDEP** realiza un recopilatorio de los derechos y obligaciones de las organizaciones en relación con las mujeres víctimas de violencia de género. El cual se hace llegar a todos los miembros de la organización para su conocimiento y divulgación.

**3. ACCIONES FORMATIVAS:** Incluir en el Plan de Formación, dentro de los programas de formación en materia de igualdad, acoso sexual y acoso por razón de sexo, actividades formativas sobre identificación, prevención y actuación ante la violencia de género. Estos programas irán dirigidos a dirección, mandos intermedios, representantes de las personas trabajadoras y la persona técnica de prevención de riesgos laborales.

**4. PUESTA EN MARCHA DE UN PROCEDIMIENTO DE ACTUACIÓN:** Tras la acreditación formal por parte de la mujer víctima de violencia de género, la **FEDERACION ANDALUZA DE FAMILIARES ENFERMOS DE PARKINSON Y TRASTORNOS DEL MOVIMIENTO- FANDEP** iniciará un procedimiento de forma inmediata y con carácter de urgencia. Este procedimiento se iniciará por la Comisión de Igualdad, que tras tener conocimiento de esta situación generará en el plazo de 3 días una reunión de la Comisión de Igualdad, la Dirección de la **FEDERACION ANDALUZA DE FAMILIARES ENFERMOS DE PARKINSON Y TRASTORNOS DEL MOVIMIENTO- FANDEP** y el Director/a del Área donde desarrolle su actividad la persona víctima de violencia de género. Las medidas que se adopte serán comunicadas a la persona afectada en un periodo no superior a 10 días. Cualquiera de los medios siguientes servirá para poder acreditar una situación de violencia de género, generando con ello la posibilidad de acceder a los derechos que se recopilan en el ANEXO III:

- Sentencia por la que se condene al agresor.
- Orden de protección dictada por una jueza o juez a su favor.
- Resolución judicial que hubiere acordado medidas cautelares de protección de la víctima.
- Excepcionalmente, el informe del Ministerio Fiscal que indique la existencia de indicios de que la mujer es víctima de violencia de género hasta tanto se dicte el orden de protección.

**11. Responsabilidad del protocolo de acoso sexual y por razón de sexo**

<p>En representación de la entidad:</p>	<p>En representación legal de la plantilla o en su defecto de la/os propia/os trabajadoras y trabajadores</p>	<p>Entidad externa que colabora en la elaboración e implantación del Plan de Igualdad:</p>
<p>_____</p>	<p>_____</p>	<p>_____</p>
<p>_____ (Cargo)</p>	<p>_____ (Cargo)</p>	<p></p>





*ANEXO I. Modelo de denuncia*

**SOLICITANTE:**

**Persona afectada**( Comité de la entidad  Recursos Humanos)

**TIPO DE ACOSO:** **Sexual**( Por razón de sexo  Otros)

**DATOS DE LA PERSONA AFECTADA:**

Nombre: \_\_\_\_\_ Apellidos: \_\_\_\_\_ NIF: \_\_\_\_\_ Sexo:

**Mujer**( **Hombre**)

Puesto de trabajo: \_\_\_\_\_ Departamento: \_\_\_\_\_

Centro de trabajo: \_\_\_\_\_ Teléfono de contacto: \_\_\_\_\_

**DESCRIPCIÓN DE LOS HECHOS:**

\_\_\_\_\_

**DOCUMENTACIÓN ANEXA:**

\_\_\_\_\_ (Describir y adjuntar)



**En el caso de testigos, indique sus nombres y apellidos:**

Añadir más párrafos iguales

\_\_\_\_\_

**SOLICITUD:**

Solicito el inicio del protocolo de actuación frente al acoso sexual y/o acoso por razón de sexo.

En \_\_\_\_\_, a \_\_\_\_\_

Firma: \_\_\_\_\_



## ANEXO II. Compromiso de confidencialidad

Don/Doña \_\_\_\_\_, habiendo sido designado por la **FEDERACION ANDALUZA DE FAMILIARES ENFERMOS DE PARKINSON Y TRASTORNOS DEL MOVIMIENTO - FANDEP** para intervenir en el procedimiento de recepción, tramitación, investigación y resolución de las denuncias por acoso sexual y/o acoso por razón de sexo que pudieran producirse en su ámbito, se compromete a respetar la confidencialidad, privacidad, intimidad e imparcialidad de las partes a lo largo de las diferentes fases del proceso.

Por lo tanto, y de forma más concreta, manifiesto mi compromiso a cumplir con las siguientes obligaciones:

- Garantizar la dignidad de las personas y su derecho a la intimidad a lo largo de todo el procedimiento, así como la igualdad de trato entre mujeres y hombres.
- Garantizar el tratamiento reservado y la más absoluta discreción en relación con la información sobre las situaciones que pudieran ser constitutivas de acoso sexual y/o acoso por razón de sexo.
- Garantizar la más estricta confidencialidad y reserva sobre el contenido de las denuncias presentadas, resueltas o en proceso de investigación de las que tenga conocimiento, así como velar por el cumplimiento de la prohibición de divulgar o transmitir cualquier tipo de información por parte del resto de las personas que intervengan en el procedimiento.

Asimismo, declaro que he sido informado por la **FEDERACION ANDALUZA DE FAMILIARES ENFERMOS DE PARKINSON Y TRASTORNOS DEL MOVIMIENTO - FANDEP** de la responsabilidad disciplinaria en que podría incurrir por el incumplimiento de las obligaciones anteriormente expuestas.

En \_\_\_\_\_, a \_\_\_\_\_.

Fdo.: \_\_\_\_\_

