
PLAN DE IGUALDAD

PREDIF CASTILLA Y
LEON

2016

Realizado por:



Cofinanciado por:



FONDO SOCIAL
EUROPEO



Índice:

1. INTRODUCCIÓN.....	1
2. COMPROMISO DE PREDIF CASTILLA Y LEON CON LA IGUALDAD ENTRE MUJERES Y HOMBRES	1
3. OBJETIVOS GENERALES	1
4. OBJETIVOS ESPECÍFICOS Y MEDIDAS DE ACCIÓN POSITIVA.....	2
ÁREA DE RRHH	2
ÁREA DE FORMACIÓN	3
PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL POR RAZÓN DE SEXO	4
INFORMACIÓN, DOCUMENTACIÓN Y CULTURA ORGANIZATIVA.....	4
CONCILIACIÓN DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR Y LABORAL.....	4
5. EVALUACIÓN Y SEGUIMIENTO.....	6
ANEXO I: PROTOCOLO DE ACTUACIÓN FRENTE AL ACOSO SEXUAL Y AL ACOSO POR RAZÓN DE SEXO	7
1. JUSTIFICACIÓN NORMATIVA	7
2. DECLARACIÓN DE PRINCIPIOS.....	8
3. OBJETIVOS Y ÁMBITOS DE APLICACIÓN.....	9
4. PROCEDIMIENTO	10
5. VIGENCIA	13
ANEXO II: MODELO DE DENUNCIA ANTE SUPUESTOS DE ACOSO SEXUAL O POR RAZÓN DE SEXO	14

1. INTRODUCCIÓN:

El art. 14 de la Constitución española proclama el derecho a la igualdad y a la no discriminación por razón de sexo como pósito a la declaración de derechos fundamentales en ella recogidos.

La ley Orgánica 3/2007 de 22 de marzo para la igualdad efectiva entre hombres y mujeres prevé, en su Título IV, Capítulo I, la obligación de las empresas de respetar la igualdad de trato y de oportunidades en el ámbito laboral y para este fin deben adoptar medidas que eviten cualquier tipo de discriminación laboral entre mujeres y hombres.

En el apartado 5 del art. 45 de esta ley se indica que será voluntaria su implantación para aquellas entidades que tengan menos de 250 personas en su plantilla. En similares términos se expresa la Disposición Adicional Sexta del XIV Convenio Colectivo general de centros y servicios de atención a personas con discapacidad.

El art. 48 garantiza el acceso de los trabajadores y trabajadoras a la información contenida en el Plan de Igualdad.

2. COMPROMISO DE PREDIF CASTILLA Y LEON CON LA IGUALDAD ENTRE MUJERES Y HOMBRES:

Este Plan de Igualdad pone de manifiesto el firme compromiso de PREDIF CASTILLA Y LEON y las entidades que la integran con la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, real y efectiva, rechazando cualquier tipo de discriminación por razón de sexo.

3. OBJETIVOS GENERALES:

A la vista de los datos analizados del Diagnóstico previo (ANEXO I) realizado, los objetivos generales de este Plan de Igualdad son:

- Promover el principio de igualdad de trato y de oportunidades entre los trabajadores y trabajadoras que prestan sus servicios en PREDIF CASTILLA Y LEON y las asociaciones y fundaciones que la conforman.
- Establecer un protocolo de actuación frente al acoso sexual o por razón de sexo.
- Facilitar la conciliación de la vida personal, familiar y laboral de las personas que forman la plantilla de PREDIF CASTILLA Y LEON y las asociaciones y fundaciones que la integran.

4. OBJETIVOS ESPECÍFICOS Y MEDIDAS DE ACCIÓN

POSITIVA:

- **ÁREA DE RRRHH**

Garantizar las mismas condiciones de acceso al empleo y al desarrollo profesional, tanto a mujeres como a hombres, en todos los niveles, especialmente en puestos de responsabilidad, con el fin de mantener una representación equilibrada.

A. En los procesos de selección, contratación y promoción, se utilizarán procedimientos de carácter objetivo, basados en los principios de mérito y capacidad, valorándose las candidaturas en base a la idoneidad de la persona en lo referente al puesto de trabajo.

B. La publicidad de las ofertas de empleo indicará exclusivamente la cualificación, competencias o experiencia requeridas para dicho puesto evitándose el lenguaje o las imágenes sexistas.

C. Durante las entrevistas de selección no se hará en ningún caso mención a temas de contenido personal. Se informará de las

características del puesto, sus exigencias y condiciones, sin estereotipos.

D. Se formará y sensibilizará en materia de igualdad a quienes sean responsables de la selección de personal con el fin de alcanzar la máxima objetividad y evitar cualquier tipo de trato discriminatorio.

E. Cuando se trate de promocionar a un puesto de superior categoría o directivo se tendrá en cuenta que en igualdad de condiciones debe escogerse para dicho puesto a la persona del sexo menos representado.

- **ÁREA DE FORMACIÓN**

Sensibilizar a todos los trabajadores y trabajadoras en igualdad de género.

A. El personal de nuevo ingreso en PREDIF CASTILLA Y LEON y las entidades que lo conforman, será informado de la existencia del Plan de Igualdad, el protocolo de actuación frente al acoso sexual y el acoso por razón de sexo, así como de sus derechos y deberes en el ámbito de la igualdad entre hombres y mujeres (formación inicial).

B. Estos documentos podrán ser consultados en cualquier momento en la página web de PREDIF CASTILLA Y LEON por parte de los trabajadores y trabajadoras.

C. Se establecerán como valores esenciales que guiarán a las entidades que conforman PREDIF CASTILLA Y LEON: el absoluto respeto a la equidad entre hombres y mujeres y la diversidad de las personas, principios que inspirarán cualquier formación que se imparta.

- **PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL O POR RAZÓN DE SEXO.**

Conseguir el total respeto de la dignidad y de los derechos de los trabajadores y trabajadoras de PREDIF CyL y las entidades que la integran.

A. Se arbitrará un protocolo de actuación ante supuestos de acoso sexual o por razón de sexo (ANEXO III), caracterizado por su agilidad, eficacia, confidencialidad e imparcialidad para la defensa de las víctimas.

B. La detección y prevención de estas conductas será una prioridad para todas las entidades que forman esta federación con el fin de evitar que lleguen a producirse.

C. Se garantizará un clima laboral respetuoso y seguro de convivencia para el conjunto de trabajadores y trabajadoras.

- **INFORMACIÓN, DOCUMENTACIÓN Y CULTURA ORGANIZATIVA.**

Incorporar la perspectiva de género de forma transversal en la gestión de la entidad.

A. Se revisarán los escritos que PREDIF CASTILLA Y LEON y las entidades que la integran redacten para asegurar que no contengan expresiones sexistas.

B. Se promoverá un lenguaje de igualdad entre hombres y mujeres en las comunicaciones internas y externas.

C. Se asegurará que se incorpore la perspectiva de género en todas aquellas obligaciones que conlleve la prevención de riesgos laborales.

- **CONCILIACIÓN DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR Y LABORAL.**

Garantizar el ejercicio de los derechos de conciliación y corresponsabilidad para toda la plantilla mejorando las medidas legalmente establecidas.

- A. Todas las medidas de conciliación se aplicarán sin ninguna distinción a trabajadores/as con parejas de hecho debidamente registradas.
- B. Se fomentará el uso de las nuevas tecnologías y la posibilidad del teletrabajo con el fin de favorecer la conciliación de sus trabajadores y trabajadoras.
- C. Las faltas de puntualidad se considerarán justificadas si así viniesen acreditadas por los servicios sociales o públicos de salud (violencia de género, protección del menor, etc.)
- D. Se concederán permisos no retribuidos para la finalización de estudios oficiales, universitarios, másteres y tesis doctorales.
- E. Los empleados o empleadas que tengan a su cargo hijos y/o hijas menores de 12 años o familiar dependiente con quien convivan, podrán gozar de flexibilidad horaria en su horario de entrada o salida respetándose siempre las necesidades organizativas y de servicio de las entidades.
- F. Se reconocerá el derecho de quienes presten sus servicios en PREDIF CASTILLA Y LEON y las entidades que la forman a hacer efectiva esta conciliación mediante la adaptación de la duración y distribución de la jornada de trabajo a través de un acuerdo con dichas entidades.
- G. Se posibilitará la realización de las acciones formativas que se impartan dentro del horario de trabajo para no incidir en la vida personal y familiar de la plantilla.
- H. Ayudas económicas (por menor y/o hijo/a a cargo con discapacidad, por material escolar, guardería, transporte...). Esta medida estará supeditada a los ingresos y gastos previstos en el presupuesto anual de la entidad.
- I. Se dará preferencia en la elección de turnos de vacaciones a quienes tengan responsabilidades familiares.

5. EVALUACIÓN Y SEGUIMIENTO:

Con el objeto de hacer un seguimiento del cumplimiento y desarrollo de este Plan de igualdad, anualmente, al cierre del ejercicio se realizará:

- Una evaluación de las denuncias por acoso sexual o por razón de sexo presentadas y las medidas tomadas en la resolución de dichos conflictos.
- Un análisis cualitativo del grado de satisfacción de los trabajadores y de las trabajadoras de PREDIF CASTILLA Y LEON y de las entidades que la conforman y de sus necesidades de formación en materia de igualdad entre mujeres y hombres.
- Una observación del grado de cumplimiento de los objetivos y medidas que se plantean en el Plan de Igualdad.
- Una valoración de las sugerencias de mejora en este ámbito que planteen los trabajadores y trabajadoras de las entidades.

Este Plan de Igualdad entrará en vigor el 1 de enero de 2017 y será publicado para su general conocimiento en la página web institucional de PREDIF CASTILLA Y LEON.

ANEXO I: PROTOCOLO DE ACTUACIÓN FRENTE AL ACOSO SEXUAL Y AL ACOSO POR RAZÓN DE SEXO

1. JUSTIFICACIÓN NORMATIVA:

La Organización Internacional del Trabajo (OIT) y las Naciones Unidas (ONU) condenan “el hostigamiento sexual” y exigen evitarlo, particularmente en el mundo laboral. En concreto, durante la IV Conferencia Mundial de la Mujer (Pekin-1985, se ratificó que la violencia contra las mujeres es un obstáculo para alcanzar los objetivos de igualdad, desarrollo y paz, puesto que menoscaban el disfrute de los derechos humanos y las libertades de las personas.

La Constitución de 1978 reconoce como derechos fundamentales de la persona, su dignidad, la igualdad efectiva y la no discriminación por razón de sexo (Art. 14/Art 35: en el ámbito laboral), su integridad física, su honor, así como no ser sometida a tratos degradantes.

La DIRECTIVA 2006/ 54/CE, de 5 de julio, relativa a la aplicación del principio de igualdad de oportunidades e igualdad de trato entre mujeres y hombres incorpora estos elementos clave:

- Comportamiento no deseado / no querido por la persona que lo recibe.
- Comportamiento de naturaleza sexual o con connotaciones sexuales. El Instituto de la Mujer incluye un abanico de comportamientos muy amplio que van desde acciones aparentemente inocuas (bromas ofensivas, difusión de rumores, vejaciones, comentarios groseros o denigrantes sobre la apariencia física de una persona) hasta acciones que son manifiestamente graves y constituyen por ellas mismas delito penal (forzar a alguien a mantener relaciones sexuales, etc.).

- Objetivo de producir el efecto de atentar contra la dignidad o de crear un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante u ofensivo.

La Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres prohíbe expresamente el ACOSO SEXUAL y el ACOSO POR RAZON DE GÉNERO, definiéndolos en su artículo 7. A los efectos de esta ley *“constituye acoso sexual cualquier comportamiento verbal o físico de naturaleza sexual que tenga el propósito o produzca el efecto de atentar contra la dignidad de una persona, en particular cuando se crea un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo”*. El acoso por razón de sexo es un comportamiento realizado en función del sexo de una persona que persigue ese mismo fin de atentar contra su dignidad. El elemento que los diferencia es que el acoso por razón de sexo no es un comportamiento de naturaleza sexual, sino que se relaciona con el sexo de una persona. Ejemplos: Conductas discriminatorias por el hecho de ser una mujer, usar humor sexista, desdeñar el trabajo realizado por razón del sexo de la persona.

El art. 48 de la Ley establece que en el entorno laboral deberán promoverse condiciones que los eviten y arbitrar procedimientos específicos para su prevención y una vez ocurridos dar cauce a las denuncias de quien los sufrió.

En el ámbito de la CCAA de Castilla y León, la Ley 13/2010 de 9 de noviembre contra la Violencia de Género en Castilla y León establece explícitamente que el concepto de “violencia de género” puede utilizarse para describir este tipo de actuaciones desarrolladas en el ámbito laboral.

2. DECLARACIÓN DE PRINCIPIOS:

PREDIF CASTILLA Y LEON, con el objeto de que todos estos derechos estén garantizados al máximo en el ámbito de su Federación,

establece un **PROTOCOLO DE ACTUACIÓN FRENTE AL ACOSO SEXUAL Y AL ACOSO POR RAZÓN DE SEXO** que ayudará a prevenir y abordar dichos comportamientos estableciendo un conjunto de medidas específicas para solucionarlos.

PREDIF CASTILLA Y LEON muestra su firme **compromiso** con:

- *La dignidad e integridad de todas las personas que trabajan para PREDIF CYL y/o las entidades que la conforman, garantizando un clima laboral respetuoso y seguro de convivencia.*
- *El respeto a la igualdad efectiva entre mujeres y hombres.*
- *La “tolerancia cero” ante el acoso sexual y el acoso por razón de sexo, comportamientos totalmente inaceptables dentro de los valores que propugnamos.*

El procedimiento establecido se caracterizará por la agilidad, la absoluta confidencialidad y la imparcialidad en la solución de las quejas que se reciban, avalando en todo caso la asistencia y protección de las víctimas.

3. OBJETIVOS Y ÁMBITOS DE APLICACIÓN:

OBJETIVO GENERAL:

Evitar el acoso sexual y el acoso por razón de sexo en PREDIF CASTILLA Y LEON y las entidades que la conforman, afrontándolos en caso de producirse con rigor, sigilo profesional y eficacia.

OBJETIVOS ESPECÍFICOS

- A. Prevenir comportamientos de acoso sexual y por razón de sexo.
- B. Intervenir y actuar para el cese inmediato del acoso sexual y por razón de sexo en caso de producirse, disponiendo de una organización específica que garantice la seguridad y protección de quien se vea afectado/a.

C. Adoptar medidas eficaces para solucionar el conflicto. La tramitación de este procedimiento no impedirá en ningún caso el inicio paralelo o posterior por la víctima de las acciones judiciales oportunas.

4. PROCEDIMIENTO:

➤ INICIO

La Junta Directiva de PREDIFCYL nombrará a una persona de la Federación como instructor/a para supuestos de acoso sexual o acoso por razón de sexo que recibirá las denuncias y las gestionará conforme al procedimiento establecido.

Cualquier trabajador/a de PREDIFCYL o de las entidades que lo conforman que se considere víctima de acoso sexual o por razón de sexo (o a través de su representante legal) podrá presentar una reclamación ante el/la instructor/a.

Si fuese una tercera persona quien conociera los hechos tendrá obligación de presentar denuncia. Esta será notificada a la presunta víctima, que deberá ratificarla para que el procedimiento siga su curso puesto que la única legitimada, de acuerdo con lo establecido en la Ley es la persona acosada.

La denuncia tendrá que formalizarse por escrito y deberá contener como mínimo los siguientes datos:

- Identificación de quien la presenta (Nombre, apellidos, datos de contacto, firma) y de contra quien se dirija. No se admitirán a trámite denuncias anónimas.
- Descripción objetiva de los hechos que le dan origen.
- Pruebas aportadas, testimonios, etc.

➤ DESARROLLO

Recibida la reclamación se abrirá un expediente que se trasladará al instructor/a que deberá analizar la situación planteada. Para ello

podrá recabar pruebas testificales y documentales, dándose audiencia previa e individual a ambas partes. Posteriormente, podrán presentar alegaciones, informes y cualquier medio de prueba que consideren oportuno para acreditar hechos relevantes.

Los principios de imparcialidad y contradicción guiarán el procedimiento, dándose un tratamiento justo a todas las partes implicadas en la búsqueda de la verdad y el esclarecimiento de los hechos.

Se garantizará, en todo caso:

- La discreción en las actuaciones que se lleven a cabo. Quienes intervengan en el procedimiento tendrán la obligación de guardar la más absoluta confidencialidad y reserva, prohibiéndose divulgar cualquier tipo de información sobre el mismo que pueda vulnerar la intimidad de las partes implicadas, custodiar la documentación, utilizar códigos alfanuméricos para nombrar los expedientes, etc.
- La mayor celeridad posible.
- El derecho de defensa de las partes implicadas.
- La protección contra represalias, intimidación o persecución de quienes intervengan, pudiendo adoptarse medidas cautelares.

➤ **FINALIZACIÓN:**

Desde el inicio del expediente hasta su finalización, el plazo para resolver no podrá superar los 20 días naturales, salvo excepciones que deberán ser acreditadas.

Tras el periodo de indagación, el procedimiento se resolverá por medio de un informe motivado que determinará la decisión final. En el mismo se harán constar:

- a) Las actuaciones practicadas.
- b) La valoración y conclusiones de los hechos probados.

Se procederá al archivo de la denuncia si hay desistimiento de quien denuncia (aunque cabe la posibilidad de continuar de oficio si hay

indicios suficientes), falta de pruebas o si se alcanzó acuerdo previo por las partes.

En caso de haber indicios claros de acoso sexual o por razón de sexo se incoará un expediente disciplinario. A la vista de ese informe motivado, la junta directiva de PREDIFCYL indicará las correspondientes medidas correctoras para el/la infractor/a según la normativa laboral (Traslado, inhabilitación para ascenso o promoción, suspensión de empleo y sueldo, despido disciplinario)

Tipos de faltas (Siguiendo los criterios del Instituto de la Mujer):

- Leves: Se corresponde con expresiones verbales públicas, vejatorias para la persona acosada (chistes de contenido sexual, piropos/comentarios sexuales sobre las personas trabajadoras, pedir reiteradamente citas, acercamientos excesivos y miradas insinuantes, junto a aproximaciones no consentidas) Esta falta prescribe a los 10 días de haberse cometido

- Graves: Se asocia a situaciones en las que se produce una interacción verbal directa con alto contenido sexual (preguntas sobre la vida sexual, insinuaciones sexuales, pedir abiertamente relaciones sexuales, o presionar después de la ruptura sentimental con un compañero o una compañera) y contactos físicos no permitidos por la persona acosada. Prescribirán a los 20 días de su comisión.

- Muy graves: Se corresponde con situaciones en las que se producen contactos físicos no deseados y presión verbal directa, tales como abrazos y besos no deseados, tocamientos, pellizcos, acorralamientos, presiones para obtener relaciones sexuales a cambio de mejoras o amenazas, actos sexuales bajo presión de despido, asalto sexual, etc., prescribiendo a los 60 días de cometerse. Si la denuncia se produjo con temeridad, dolo (engaño, fraude, simulación) o mala fe se sancionará a quien la interpuso.

De las decisiones que tome la Junta Directiva, órgano decisor último, se dará traslado a ambas partes en un plazo de 48 horas.

Las sanciones quedarán registradas en el expediente personal de la persona infractora. Podrá solicitarse su cancelación al año, 3 años o 5 según la gravedad de la falta.

Todas las denuncias y actuaciones realizadas serán archivadas para hacer un seguimiento de las mismas y ser evaluados sus datos posteriormente (estadísticas, denuncias falsas, medidas aplicadas) El fin último será detectar fallos en el protocolo diseñado, introduciendo mejoras y llevando a cabo las adaptaciones y modificaciones pertinentes que eviten nuevos supuestos de acoso, otorgando confianza a los/las trabajadores/as del compromiso de PREDIF Castilla y León de adoptar soluciones efectivas.

5. VIGENCIA:

Este protocolo tendrá una vigencia de 5 años.

