

ASOCIACIÓN AFA OLIVARES, DE FAMILIARES DE PERSONAS ENFERMAS DE
ALZHEIMER Y OTRAS DEMENCIAS

PLAN DE IGUALDAD

Olivares, Sevilla

2022



ÍNDICE DEL PLAN

1. INTRODUCCIÓN .	3
2. CARACTERÍSTICAS DE LA ENTIDAD.	4
3. CONCLUSIONES DE DIAGNÓSTICO.	4
4. OBJETIVOS DEL PLAN.	5
5. DESARROLLO DEL PLAN.	6
5.1. Acceso al empleo.	6
5.2. Conciliación.	7
5.3. Formación.	8
5.4. Retribución.	8
5.5. Salud Laboral.	9
5.6. Comunicación.	10
6. CRONOGRAMA.	10
7. SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN.	11

1. INTRODUCCIÓN.

El comienzo de este Plan de Igualdad surge tras la firma de un compromiso interno por parte de la Junta Directiva de la Asociación AFA Olivares, de familiares de personas enfermas de Alzheimer y otras demencias, en adelante, AFA Olivares, en la que la Presidenta asume el principio de igualdad de oportunidades como parte de los fines establecidos en sus estatutos. Paralelamente a esta acción se han realizado cuestionarios para la recogida de datos de la entidad, tanto cuantitativos como cualitativos que han servido para realizar un Diagnóstico de Género y que muestra una fotografía de la situación de mujeres y hombres en la organización desde el punto de vista de la igualdad, es decir, aportar información precisa para establecer los objetivos necesarios para promover la igualdad de género en AFA Olivares, y así evitar posibles discriminaciones por razón de género.

Con el objetivo de que las medidas sean consensuadas entre la presidencia y las personas que tienen vinculación directa con la Asociación, se acuerda la creación de una Comisión de Igualdad, formada por representantes de la Junta Directiva de la entidad y representantes de las personas trabajadoras y asociadas. Dicha Comisión de Igualdad actuará como órgano de diseño, elaboración, seguimiento y vigilancia del plan.

El Plan contiene unas medidas concretas y objetivos definidos como resultado del Diagnóstico realizado para evitar posibles discriminaciones así como el plazo de ejecución previsto para cada una de las acciones, y AFA Olivares pondrá a disposición del Plan todos los medios económicos, materiales y humanos necesarios para llevar a cabo las acciones del mismo. El Plan de Igualdad es de aplicación a toda la plantilla.

Entre los **principios generales** en los que se basa nuestro Plan de Igualdad destacamos los siguientes:

1. El objetivo principal es prevenir y eliminar, si las hubiera, aquellas situaciones que pudieran generar desigualdad dentro de AFA Olivares, integrando a través del mismo la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres en la gestión de recursos humanos de la entidad.

Esto supone una clara apuesta por las condiciones igualitarias y no discriminatorias en razón de género, el Plan de Igualdad se constituye en un compromiso formal del presente y futuro.

2. El presente Plan de Igualdad, es un conjunto ordenado de medidas, adoptadas previo diagnóstico de situación, encaminadas a alcanzar en la organización de la asociación la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres. Así mismo pretende eliminar aquellas actuaciones discriminatorias que existieran, dando respuesta de esta forma a la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la Igualdad efectiva entre mujeres y hombres, así como la Ley 12/2007, de 26 de noviembre para la Promoción de la Igualdad de Género en Andalucía.
3. Constituye un principio básico el carácter participativo del presente Plan, por lo que se adecuarán los mecanismos necesarios para su difusión y participación de la plantilla en la puesta en marcha, seguimiento y evaluación.
4. Siendo este Plan un instrumento para integrar la igualdad efectiva, en su desarrollo y aplicación se caracteriza por ser:

- **Comprometido** con la plantilla y su organización igualitaria.
- **Práctico**, definiendo de manera precisa procedimientos, actuaciones, plazos, personas responsables, indicadores de seguimiento y evaluación y los recursos necesarios.
- **Transversal**, en cuanto afecta a todas las políticas y áreas de la entidad, fundamentalmente en la gestión de personas, integrándose en todas sus fases, desde la toma de decisiones, hasta su planificación, gestión y evaluación.
- **Participativo**, a través de la representación de la plantilla y representantes de la Junta Directiva constituirán la Comisión de Igualdad.
- **Flexible**, en la medida que las circunstancias demanden actualizaciones y modificaciones del mismo, tras las evaluaciones periódicas.
- **Transparente**, garantizando el derecho a la información sobre los contenidos del Plan.

2. CARACTERÍSTICAS DE LA ENTIDAD.

Afa Olivares, es una entidad privada sin ánimo de lucro constituida el 3 de diciembre de 2013, cuya misión es mejorar la calidad de vida de las personas con algún tipo de Demencias o Enfermedad de Alzheimer, la de sus familias, personas cuidadoras y su entorno más inmediato.

Afa Olivares, se encuentra inscrita en el Registro de Asociaciones de Andalucía desde el 19 de diciembre de 2013 con el número 15879 de la sección 1ª de dicho registro.

Afa Olivares tiene una plantilla formada en estos momentos por: una psicóloga, una trabajadora social, una pedagoga y tres auxiliares de atención a la dependencia.

El sector o actividad de la asociación está ampliamente representado por mujeres, lo que no implica que no se puedan realizar actuaciones o medidas que promuevan la igualdad de género, sino todo lo contrario desde sus inicios ha apostado por que estos sea así.

-NOMBRE DE LA ENTIDAD: Asociación Afa Olivares, de Familiares de Personas Enfermas de Alzheimer y Otras Demencias.

-DOMICILIO SOCIAL: C/ Pío XII, nº 3, CP 41804, Sevilla.

-CIF: G-90124249.

-ÁMBITO DE ACTUACIÓN: Comarca del Aljarafe. (Olivares, Salteras, Albaida del Aljarafe, Umbrete, Sanlúcar la Mayor, Espartinas, Valencina de la Concepción, Benacazón, Aznalcázar, Pilas, Huévar, Bollullos de la Mitación, así como otros Municipios que requieran nuestros servicios o actuaciones).

-PARTES SUSCRIPTORAS DEL PLAN: PRESIDENTA DE AFA OLIVARES: Inés María Mateos Pérez.

-ACTIVIDAD SECTOR: Alzheimer y otras demencias.

-PERÍODO DE VIGENCIA DEL PLAN DE IGUALDAD: **2022-2026**

-EVALUACIÓN: Al finalizar la vigencia del presente Plan, así como anualmente

1. CONCLUSIONES DEL DIAGNÓSTICO.

Como se ha dicho anteriormente Afa Olivares, es una entidad privada sin ánimo de lucro cuya misión es mejorar la calidad de vida de las personas con Enfermedad de Alzheimer o demencias, la de sus familias, personas cuidadoras y su entorno. Desde sus orígenes en 2013, éste ha sido su objetivo, llevado a cabo a través de diferentes estrategias, que se complementan entre sí para atender las necesidades que han venido presentando las personas usuarias, sus familiares, otras

entidades (Ayuntamientos, Centros de Salud, Asociaciones de personas mayores),).

En Afa Olivares se ha venido también trabajando por el respeto como vía de convivencia y enriquecimiento, y trabajamos por la igualdad de oportunidades y erradicación de acciones discriminatorias por motivos de nacimiento, raza, sexo, religión, opinión o cualquier otra condición o circunstancia personal o social.

Una vez analizadas las diferentes actuaciones, servicios, actividades que desde la Asociación se llevan a cabo, ponemos en marcha este Plan de Igualdad, como una medida más de afianzamiento de nuestras intervenciones enmarcadas con un objetivo de igualdad.

2. OBJETIVOS DEL PLAN.

Los objetivos generales a tener en cuenta para la elaboración en el Plan de Igualdad han sido los siguientes:

ACCESO AL EMPLEO Y CLASIFICACIÓN PROFESIONAL.

- Facilitar la incorporación y permanencia de la mujer al trabajo a través de procedimientos de selección y formación inicial.
- Garantizar la igualdad de posibilidades en el desarrollo profesional de mujeres y hombres, así como la promoción profesional de las mujeres en puestos de mayor responsabilidad.
- Establecer programas específicos de selección de mujeres/hombres para los puestos de trabajo del colectivo que esté menos representado.

FORMACIÓN.

- Acceder en igualdad de hombres y mujeres a la formación, tanto externa como interna. Fomentando así, en la medida de lo posible, la conciliación con la vida personal y familiar, y el desarrollo de la carrera profesional.
 - Incorporar a las mujeres a puestos de decisión y con mayores cuotas de responsabilidad.
 - Eliminar en los criterios de promoción cualquier requisito que pueda tener connotaciones discriminatorias.
- Formar a las mujeres y hombres en relación a la prevención del acoso sexual y por razón de sexo.

RETRIBUCIONES SALARIALES.

- Garantizar un sistema retributivo equitativo en todos sus conceptos.

CONCILIACIÓN DE LA VIDA LABORAL, FAMILIAR Y PERSONAL.

- Ordenar el tiempo de trabajo para favorecer la conciliación laboral, familiar y personal, así como favorecer al personal compuesto de responsabilidad dicha conciliación mediante la adopción de medidas que hagan compatible dichos ámbitos.

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

- Sensibilizar a la totalidad de la plantilla con dicho problema, dándoles las herramientas para el reconocimiento del problema, así como la colaboración con el mismo en el caso de ser detectado. Éstos serían los objetivos generales planteados, que se irán alcanzando a medida que se vayan desarrollando las diferentes fases:

Fase de análisis.

La Asociación Afa Olivares facilitará los datos solicitados por la Comisión de Igualdad y se analizará la información aportada, con el objeto de poder tener una composición de lugar relativa a la situación que debe de ser objeto de estudio.

Fase de diagnóstico y diseño de medidas.

Analizaremos las conclusiones del análisis previo y se determinarán los campos prioritarios de

actuación.

Definiremos las medidas a tomar en las distintas materias que deben de desarrollarse en este Plan.

Fase de ejecución.

Se pondrán en marcha las medidas establecidas en la fase anterior.

Fase de seguimiento y evaluación.

En esta fase se estudiarán las acciones ejecutadas, valorándose los resultados obtenidos en cada una de ellas al objeto de considerar la consecución de los objetivos fijados.

3. DESARROLLO DEL PLAN.

De forma más detallada, se exponen las medidas que se han acordado llevar a cabo:

3.1. ACCESO AL EMPLEO Y CLASIFICACIÓN PROFESIONAL.

Diagnóstico.

- La plantilla de Afa Olivares está formada en estos momentos al 100% por mujeres.
- En las ofertas de empleo únicamente se hace referencia a un perfil profesional, sin usar un lenguaje sexista y las pruebas de selección son iguales para mujeres y hombres.
- La Junta Directiva, es la que se ocupa de realizar la selección de personal.
- Como área de mejora, en la oferta de empleo que se publican, no se especifica el compromiso de nuestra entidad con el Principio de Igualdad.

Objetivos Generales.

- Facilitar la incorporación y permanencia de la mujer al trabajo a través de procedimientos de selección y formación inicial.
- Garantizar la igualdad de posibilidades en el desarrollo profesional de mujeres y hombres, así como la promoción profesional de las mujeres en puestos de mayor responsabilidad.
- Establecer programas específicos de selección de mujeres/hombres para los puestos de trabajo del colectivo que esté menos representado.

Medidas.

- Incluir mensajes en las ofertas de los puestos a cubrir que inviten explícitamente a las mujeres a presentarse para ocupar puestos u ocupaciones tradicionalmente masculinas.
- Confecionar anuncios de puestos vacantes en los que no se use un lenguaje sexista.
- Evitar la designación por sexos en las vacantes que se produzcan en todos los servicios, utilizando el instrumento del sesgo. Salvo obligación expresa con los contratos suscritos del servicio.
- Formar a la Junta Directiva, en la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres y en gestión de RRHH desde una perspectiva de género.
- Fomentar la flexibilidad en la distribución horaria en aquellas personas trabajadoras que soliciten la reducción de jornada por hija/o a cargo, que facilite el mantenimiento de la jornada completa, siempre y cuando el servicio lo permita.

Metodología.

- Se elabora la oferta y la estructura del proceso de selección, y se envía por mail a la plantilla para su difusión.
- Se convoca a las miembro de la Junta Directiva por los medios habituales.

Recursos.

Humanos	Materiales
-Junta Directiva	-Materiales para elaborar y difundir las ofertas.

Cronograma.

Del 2022 al 2026.

Indicadores de evaluación.

- Resguardo de la difusión de las ofertas, enviadas por mail a la plantilla y a los diferentes servicios de empleo con los que trabajamos de forma habitual.
- Actas de las reuniones del Comité de Selección de Personal.

5.2. CONCILIACIÓN DE LA VIDA LABORAL, FAMILIAR Y PERSONAL.

Diagnóstico.

- En la plantilla de la Asociación, ninguna mujer ha solicitado hasta este momento reducción de jornada laboral por guarda legal de hija o hijo menor de 12 años.
- No realizaremos campañas de información sobre permisos, éstos son los existentes en el Convenio Colectivo de Atención a la Dependencia, por el que se rige la plantilla de la Asociación.
- No se han realizado aún campañas de sensibilización entre la plantilla, acerca de la importancia de la corresponsabilidad familiar en el ámbito doméstico y su influencia en el ámbito laboral.

Objetivos Generales.

- Ordenación del tiempo de trabajo para favorecer la conciliación laboral, familiar y personal, así como favorecer al personal compuesto de responsabilidad dicha conciliación mediante la adopción de medidas que hagan compatible dichos ámbitos.

Medidas.

- Revisar el Convenio Colectivo de Atención a la Dependencia en materia de conciliación y estudiar la posibilidad de implantar mejoras.
- Estudiar y analizar la posibilidad de flexibilidad horaria por áreas o departamentos.
- Informar al personal de sus derechos en materia de conciliación de vida laboral, personal y familiar.

Metodología.

- Reuniones periódicas de la Comisión de Igualdad, cuyas propuestas serán enviadas a la Junta Directiva de la Asociación.
- Se comunicarán por mail los puntos acordados en relación a conciliación laboral y familiar.

Recursos.

Humanos	Materiales
-Junta Directiva	-Materiales para el estudio y análisis de la situación actual en la Asociación y las propuestas de mejora.

Cronograma.

Durante el año 2022 A 2026

Indicadores de Evaluación.

- Actas de las reuniones periódicas de la Comisión de Igualdad y envío de los acuerdos por correo electrónico.

5.3. CLASIFICACIÓN PROFESIONAL, PROMOCIÓN Y FORMACIÓN.

Diagnóstico.

- Afa Olivares realiza formación anualmente a su plantilla, indistintamente del género que sea. Algunas horas de formación se realizan fuera del horario laboral, aunque en cada curso o taller se analizan diferentes posibilidades de formación para atender las demandas de personas que, precisamente por la conciliación familiar, les es imposible la formación fuera del horario laboral.
- No se ha realizado un análisis en cuanto a la promoción de mujeres y hombres.

Objetivos Generales.

- Acceso en igualdad de mujeres y hombres a la formación de la entidad en acciones dirigidas a la plantilla, y en especial a los responsables de área y departamentos, representantes legales de los trabajadores, miembros de la Comisión de Igualdad, personal de RRHH y proponer diferentes alternativas de horarios para la formación.

Metodología.

- Recabar información sobre cursos en materia de igualdad para formar tanto a la plantilla como a la Junta Directiva.

Recursos.

Humanos	Materiales
Junta Directiva	Materiales para planificar y ejecutar la formación en materia de igualdad.

Cronograma.

- De forma anual, durante los años 2022-2026.

Indicadores de Evaluación.

- Documentación acreditativa de la planificación de formación, así como los certificados de asistencia a los cursos impartidos a la plantilla.

5.4. RETRIBUCIONES.

Diagnóstico.

- Afa Olivares se acoge al Convenio Específico de Atención a personas en situación de dependencia, donde se recogen específicamente las retribuciones de cada categoría profesional. No hay retribuciones pactadas.
- Se puede realizar un análisis anualmente sobre la política retributiva a fin de asegurar el principio de igualdad retributiva.

Objetivos Generales.

- Garantizar un sistema retributivo equitativo en todos sus conceptos.

Medidas.

- En función del resultado del análisis realizado, implementar aquellas medidas que se acuerden en la Comisión de Igualdad en relación a la retribución.

Metodología.

- La Junta Directiva (Tesorería) elaborará anualmente un análisis de la política retributiva para asegurar el principio de igualdad retributiva y, si se detectase alguna irregularidad, introducir

medidas correctoras.

Recursos.

Humanos	Materiales
Junta Directiva	Materiales para elaborar el plan de política retributiva.

Cronograma.

Del 2022 al 2026.

Indicadores de Evaluación.

-Informe o Análisis de políticas retributiva de la organización con periodicidad anual.

5.5. SALUD LABORAL.

Diagnóstico.

-La Asociación tiene elaborado un Protocolo para la Prevención del Acoso Sexual y del Acoso por Razón de Sexo, en el trabajo, por lo que es una herramienta que favorece la intervención, en el caso que se produjese alguna situación de acoso por estos motivos.

Objetivos Generales.

- Sensibilizar a la totalidad de la plantilla con dicho problema, dándole las herramientas para reconocimiento del problema, así como la colaboración con el mismo en el caso de ser detectado.

Medidas.

-Declaración de Principios en materia de acoso sexual y por razón de sexo y de acoso moral.
-Formación sobre el procedimiento de actuación en materia de acoso y sobre el Protocolo de Acoso de la Asociación.

Metodología.

-Informar de principios en materia de acoso sexual y por razón de sexo.
-Recabar información de la comisión de igualdad, de si se ha dado algún caso de acoso por razón sexual, o por razón de sexo.
-Envío de información al equipo mediante mail.
-Realización de charlas informativas a la plantilla explicando el Protocolo.

Recursos.

Humanos	Materiales
Junta Directiva	-El Propio Protocolo por razón de acoso sexual, y acoso por razón de sexo. -Materiales para realizar la formación acordada.

Cronograma.

Del 2022 al 2026.

Indicadores de Evaluación.

-Resguardo de la declaración de principios enviada por correo al equipo.
-Protocolo acoso.
-Certificado de asistencia a formación sobre el procedimiento de actuación en materia de acoso.

5.6. COMUNICACIÓN.

Diagnóstico.

-La Asociación tiene establecidas diferentes vías de comunicación de sus actuaciones, tanto a través de medios electrónicos (envío de correos electrónicos, publicaciones en redes sociales), como en formato papel (cartas, comunicados).

Objetivos Generales.

- Lograr que la comunicación se realice antes de la puesta en marcha, durante la ejecución y después de la implementación del Plan, asegurándose que la información llega a toda la plantilla.

Medidas.

-Que la forma de llevar a cabo la distribución de la información sea utilizando los canales formales de comunicación de la Asociación: reuniones informativas, tabloneros de anuncios, comunicados internos.

-Que la transmisión de la información sea bidireccional, es decir, que fluya tanto de arriba hacia abajo como a la inversa, esto supone habilitar medios para que la plantilla pueda participar y dar su opinión: a través de los representantes, buzón de sugerencias, etc.

Metodología.

-Informar y comunicar las acciones y los cambios a favor de la igualdad entre mujeres y hombres.
-Envío de información constante de todas las actuaciones a llevar a cabo.

Recursos.

Humanos	Materiales
Junta Directiva	Todos los que se establezcan al respecto de la comunicación de las actuaciones a llevar a cabo.

Cronograma.

Del 2022 al 2026.

Indicadores de Evaluación.

-Vías de comunicación empleadas.
- Número de personas a las cuales se les han hecho llegar las diferentes comunicaciones.
-Resultado de las mejoras introducidas en las vías de comunicación.

4. CRONOGRAMA.

ÁREA	2022	2023	2024	2025	2026
ACCESO AL EMPLEO	X	X	X	X	X
CONCILIACIÓN	X	X	X	X	X
FORMACIÓN	X	X	X	X	X
RETRIBUCIÓN	X	X	X	X	X
SALUD LABORAL	X	X	X	X	X
COMUNICACIÓN	X	X	X	X	X

5. SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN.

La evaluación, es una valoración sistemática y objetiva de este Plan de Igualdad, mientras esté en curso o concluido, desde su concepción hasta los resultados obtenidos. Se trata de determinar la pertinencia de los objetivos, su grado de realización, la eficiencia, la eficacia, las repercusiones y la viabilidad de este Plan.

Por lo que los Objetivos y Acciones recogidas en este Primer Plan de Igualdad de Afa Olivares, requieren de un proceso de evaluación, que mida el cumplimiento de las actuaciones planteadas, así como su impacto en la plantilla.

Ante esto, se recogen dos fases muy importantes dentro de la Evaluación, que son:

- 1) Por un lado la Fase de Seguimiento: entendida esta como el proceso de observación de los avances del Plan, que permite obtener información acerca de su desarrollo y dar cuenta de su implementación a las instancias designadas al efecto (Junta Directiva, Comisión de Igualdad), contribuyendo de manera decisiva a reforzar la imagen de asociación, la cual está comprometida en el avance de la Igualdad de Oportunidades en su ámbito de actuación.

Un adecuado proceso de seguimiento debe realizarse simultáneamente a la ejecución del Plan, evitando cumplir una función exclusiva de control y vigilancia, sino desarrollando una actuación que combine la verificación del desarrollo del trabajo previsto con la recogida de información, que permita detectar y corregir desajustes.

Para ello es necesario realizar una labor sistemática, concisa y objetiva que proporcione información real y precisa, facilitando el análisis y la adopción de nuevas medidas o adaptación de las existentes.

Desde Afa Olivares, y en aras a la contribución de esta fase se ha establecido y desarrollado un procedimiento de seguimiento riguroso y periódico, realizado de manera programada regularmente, permite la consecución de los siguientes objetivos:

- Analizar el proceso de implementación: identificar recursos, metodologías y procedimientos puestos en marcha para el desarrollo del Plan.
- Comprobar los resultados inmediatos del Plan de Igualdad para conocer el grado de consecución de los objetivos definidos y la realización de las acciones previstas según lo programado.
- Adaptar o reajustar el Plan para responder a nuevas necesidades o dar una mejor respuesta a las ya identificadas.
- Proporcionar información para la evaluación. El sistema de seguimiento facilitará, también, la difusión del Plan y la transparencia en la información que se ofrezca, tanto a la propia organización y su entorno, como a las instituciones pertinentes.

- 2) Por otro lado la Fase de Evaluación: es la fase final del Plan de Igualdad, que permite conocer si las medidas adoptadas y las acciones ejecutadas en las diferentes áreas de actuación han permitido obtener los objetivos marcados inicialmente por la Asociación, así como detectar aquellos aspectos en los que es necesario incidir en el futuro mediante la elaboración de un Plan de mejora que incorpore nuevas propuestas de intervención.

A través de la evaluación del presente Plan se pretenden conseguir, además, los siguientes objetivos específicos:

- Conocer el grado de cumplimiento de los objetivos del Plan.
- Analizar el desarrollo del proceso del Plan.

- Valorar la adecuación de recursos, metodologías y procedimientos puestos en marcha durante el desarrollo del Plan.
- Reflexionar sobre la necesidad de continuar el desarrollo de las acciones (si se constata que se requiere más tiempo para corregir las desigualdades).
- Identificar nuevas necesidades que requieran acciones para fomentar y garantizar la Igualdad de Oportunidades en Afa Olivares, de acuerdo con el compromiso adquirido.

La evaluación, se considera una fase decisiva del Plan de Igualdad, mediante la cual se realiza una valoración crítica de las intervenciones realizadas a partir de los datos y conclusiones obtenidos en la fase de ejecución y seguimiento.

Esta información nos permite contestar a tres preguntas básicas, que se corresponden con los ejes en torno a los cuales se estructura el proceso de evaluación:

- ¿Qué se ha hecho?: Evaluación de resultados, midiendo entre otros aspectos:
 - Grado de cumplimiento de los objetivos planteados en el Plan de Igualdad.
 - Grado de consecución de los resultados esperados.
 - Nivel de corrección de las desigualdades detectadas en el diagnóstico.
- ¿Cómo se ha hecho?: Evaluación de procesos:
 - Nivel de desarrollo de las acciones emprendidas.
 - Grado de dificultad encontrado y/o percibido en el desarrollo de las acciones.
 - Tipo de dificultades y soluciones emprendidas.
 - Cambios producidos en las acciones y desarrollo del Plan atendiendo a su flexibilidad.
- ¿Qué se ha conseguido?: Evaluación de impacto:
 - Grado de acercamiento a la Igualdad de Oportunidades en la Asociación.
 - Cambios en la cultura de la entidad: cambio de actitudes del equipo directivo y la plantilla en general, de las prácticas de Recursos Humanos, etc.
 - Reducción de desequilibrios en la presencia y participación de mujeres y hombres.

Para la recogida y análisis de la información en la Evaluación, se cuenta como principal fuente de información la documentación generada en el proceso de seguimiento, a través de **las fichas de seguimiento, informes periódicos, informe de seguimiento**, así como el **informe diagnóstico**. Toda esta información se va a completar con datos cualitativos, para lo cual se realizarán cuestionarios, entrevistas, grupos de discusión y debate en los que se recoja la percepción de la plantilla, de la Junta Directiva, en su caso, respecto a las acciones implementadas y su impacto en la gestión y funcionamiento de la entidad, así como en la mejora de la situación de la Igualdad de Oportunidades.

Esta fase culminará con la redacción del **informe de evaluación** que contemple los resultados del análisis, y que una vez validado por el equipo de trabajo y la Junta Directiva, Comisión de Igualdad, será difundido al resto del personal.

Protocolo para la prevención del acoso sexual y del acoso por razón de sexo en el trabajo y el establecimiento de un procedimiento especial para los casos que puedan producirse en ASOCIACION AFA OLIVARES DE FAMILIARES DE PERSONAS ENFERMAS DE ALZHEIMER Y OTRAS DEMENCIAS

D./D.^a INES MARIA MATEOS PEREZ, en representación de ASOCIACION AFA OLIVARES DE FAMILIARES DE PERSONAS ENFERMAS DE ALZHEIMER Y OTRAS DEMENCIAS, con NIF G90124249, sita en CALLE PIO XII, Nº 3 DE OLIVARES 41804 SEVILLA como presidenta de la misma.

DECLARA:

La entrada en vigor desde hoy, 5 de Mayo de 2022, del «Protocolo para la prevención del acoso sexual y del acoso por razón de sexo» en el trabajo y el establecimiento de un procedimiento especial para el tratamiento de los casos que puedan producirse en esta sociedad cooperativa andaluza, con las cláusulas que se anexan al presente documento.

Firmado:

Firmado por ***5627** INES MARIA MATEOS (R: ****2424*) el día 05/05/2022 con un certificado emitido por AC Representación

INES MARIA MATEOS PEREZ, presidenta

Cláusulas:

Fuente normativa y objetivo del protocolo.

El presente protocolo sigue lo establecido en la RESOLUCIÓN de 31 de enero de 2012, del Instituto Andaluz de la Mujer, por la que se aprueba el modelo de protocolo para la prevención del acoso sexual y del acoso por razón de sexo en el trabajo y el establecimiento de un procedimiento especial para los casos que puedan producirse en la empresa cooperativa.

Su objetivo es establecer compromisos en orden a la información, prevención, mediación y supresión de conductas en materia de acoso en el trabajo, así como el establecimiento de un procedimiento interno, rápido, eficaz y rodeado de las garantías de confidencialidad que la materia exige, con el fin de solucionar situaciones de acoso que se puedan dar en el ámbito de la cooperativa.

Cláusula primera. Ámbito de aplicación.

El presente protocolo será de aplicación a toda la plantilla de personal de la empresa.

Se incluirán también las personas trabajadoras contratadas por terceras personas y que presten sus servicios en los centros de trabajo de la empresa. Asimismo, será de aplicación a las personas en régimen de autónomas que compartan espacios de trabajo y circunscriban el presente protocolo.

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

Tanto el departamento / área de Recursos Humanos de la empresa como las personas representantes de las personas trabajadoras (figura de mediación creada para asumir las competencias de la representación sindical, dado que esta no existe) deberán proporcionar información y asesoramiento a cuantas personas empleadas lo requieran sobre el tema objeto de este protocolo, así como de las posibles maneras de resolver las reclamaciones en materia de acoso sexual y de acoso por razón de sexo.

Cláusula segunda. Declaración de principios.

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

Como primera concreción de esta iniciativa, la cooperativa ha considerado oportuno regular expresamente la problemática del acoso sexual y del acoso por razón de sexo en las relaciones laborales y así dar una nueva dimensión a la vinculación existente entre derechos fundamentales y contrato de trabajo, dado que este comportamiento puede afectar a derechos tan sustanciales como el de no discriminación -art. 14 de la Constitución Española- o el de intimidad -art. 18.1 de la misma-, ambos en clara conexión con el respeto a la dignidad y la integridad de la persona (art. 4.2.c) d) y e), del Real Decreto Legislativo 1/1994, de 24 de marzo, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores (sic); además de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo para la igualdad efectiva de mujeres y hombres; y las leyes autonómicas 12/2007, de 26 de noviembre, para la promoción de la igualdad de género en Andalucía y 13/2007, de 26 de noviembre, de Medidas de prevención y protección integral contra la violencia de género.

El acoso sexual y el acoso por razón de sexo en el mundo laboral son discriminaciones que se manifiestan precisamente a través de la sexualidad; principalmente, de discriminación laboral por razón de sexo, incluyendo tanto a los hombres como a mujeres como eventuales sujetos pasivos, aunque siendo estas últimas las que lo padecen de forma mayoritaria; merced a un entorno social de desequilibrio de poder que tiende a silenciar los supuestos de acoso sexual, cuando no a culpabilizar a la conducta de la víctima como provocadora del acoso.

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

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

El Texto Refundido de la Ley de Infracciones y Sanciones de Orden Social, aprobado por Real Decreto Legislativo 5/2000, de 4 de agosto, en su art. 8.13 bis determina como infracción muy grave «El acoso de origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad y orientación sexual y el acoso por razón de sexo, cuando se produzcan dentro del ámbito a que alcanzan las facultades de dirección empresarial, cualquiera que sea

el sujeto activo del mismo siempre que, conocido por el empresario, este no hubiera adoptado las medidas necesarias para impedirlo». Por tanto, queda expresamente prohibida cualquier acción o conducta de esa naturaleza siendo considerada como falta laboral dando lugar a las sanciones que establece la normativa al respecto. En caso de producirse, debe quedar garantizada la ayuda a la persona que lo sufra y evitar con todos los medios posibles que la situación se repita.

La Dirección de la empresa llevará a cabo una política activa para prevenir y eliminar las conductas que supongan acoso sexual y por razón de sexo, así como todas aquellas manifestaciones que supongan una discriminación por razón de sexo y atenten contra los derechos fundamentales.

En consecuencia, la Dirección de la empresa y la representación de las personas trabajadoras (figura mediadora) se comprometen a regular, por medio del presente protocolo, la problemática del acoso sexual y el acoso por razón de sexo en las relaciones laborales, estableciendo un método que se aplique a la prevención y rápida solución de las reclamaciones relativas al acoso sexual, con las debidas garantías y tomando en consideración las normas constitucionales, laborales y las declaraciones relativas a los principios y derechos fundamentales en el trabajo.

El acoso sexual y el acoso por razón de sexo afectan negativamente al trabajo: el cuadro sintomático que producen hace que las personas que lo sufren sean menos eficaces en el trabajo, abandonen en muchos casos su puesto, y no se atrevan a denunciar por miedo a represalias o incompreensión, con menor rendimiento y menos motivación. Repercute negativamente, además, en el ambiente de trabajo, pues los compañeros y compañeras también sufren las consecuencias de un ambiente laboral enrarecido.

Cláusula tercera. Conceptos de acoso sexual y acoso por razón de sexo.

Los conceptos de acoso sexual y acoso por razón de sexo están recogidos en la Directiva Comunitaria 2006/54/CE de julio de 2006. Estas situaciones se pueden producir tanto dentro como fuera del lugar de trabajo, durante la selección previa a la relación contractual, o dentro de la misma. La persona acosadora suele ser una persona superior en la jerarquía, pero también puede ocupar una posición de igual o inferior rango jerárquico.

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

«Artículo 7. Acoso sexual y acoso por razón de sexo.

Sin perjuicio de lo establecido en el Código Penal, a los efectos de esta Ley constituye acoso sexual cualquier comportamiento, verbal o físico, de naturaleza sexual que tenga el propósito o produzca el efecto de atentar contra la dignidad de una persona, en particular cuando se crea un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo.

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

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

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.»

«Artículo 9. Indemnidad frente a represalias.

También 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.»

El artículo 30 de la Ley 12/2007, de 26 de noviembre, para la promoción de la igualdad de género en Andalucía recoge:

«Artículo 30. Acoso sexual y acoso por razón de sexo.

1. Las Administraciones Públicas de Andalucía adoptarán las medidas necesarias, en su ámbito competencial, para que exista un entorno laboral libre de acoso sexual y de acoso por razón de sexo. En este sentido, tendrán la consideración de conductas que afectan a la salud laboral, y su tratamiento y prevención deberán abordarse desde esta perspectiva, sin perjuicio de la responsabilidad penal, laboral y civil que se derive.

Igualmente, y con esta finalidad, se establecerán medidas que deberán negociarse con las personas representantes del personal, tales como la elaboración y difusión de códigos de buenas prácticas, la realización de campañas informativas o acciones de formación.

2. En todo caso, se considerarán discriminatorios el acoso sexual y el acoso por razón de sexo, y, a tal efecto, las Administraciones Públicas arbitrarán los protocolos de actuación con las medidas de prevención y protección necesarias frente a las consecuencias derivadas de estas situaciones, garantizando la prontitud y confidencialidad en la tramitación de las denuncias y el impulso de las medidas cautelares.

Los protocolos de actuación contemplarán las indicaciones a seguir ante situaciones de acoso sexual y acoso por razón de sexo.

La Consejería competente en materia de igualdad impulsará la elaboración de dichos protocolos y realizará el seguimiento y evaluación de los mismos.

Las Administraciones Públicas Andaluzas, en el ámbito de sus competencias, garantizarán el asesoramiento jurídico y psicológico especializado a las víctimas de acoso sexual y acoso relacionado con el sexo y el apoyo en ambos supuestos».

Se considerarán constitutivas de acoso sexual y acoso por razón de sexo las citadas conductas

realizadas por cualquier persona relacionada con la víctima por causa del trabajo, o las realizadas prevaliéndose de una situación de superioridad, pudiendo ser estas de carácter ambiental o de intercambio.

A título de ejemplo, y sin ánimo excluyente ni limitativo, se relacionan las siguientes conductas:

- Observaciones sugerentes, bromas, o comentarios sobre la apariencia o condición sexual del trabajador o la trabajadora.
- El uso de gráficos, viñetas, dibujos, fotografías o imágenes de Internet de contenido sexualmente explícito.
- Llamadas telefónicas, cartas o mensajes de correo electrónico de carácter ofensivo, de contenido sexual.
- El contacto físico deliberado y no solicitado, o un acercamiento físico excesivo o innecesario.
- Invitaciones persistentes para participar en actividades sociales lúdicas, pese a que la persona objeto de las mismas haya dejado claro que resultan no deseadas e inoportunas.
- Invitaciones impúdicas o comprometedoras y peticiones de favores sexuales, cuando las mismas asocien la aprobación o denegación de estos favores, por medio de actitudes, insinuaciones o directamente, a una mejora de las condiciones de trabajo, a la estabilidad en el empleo o a la carrera profesional.
- Cualquier otro comportamiento que tenga como causa o como objetivo la discriminación, el abuso, la vejación o la humillación del trabajador/a por razón de su condición sexual.

El acoso sexual se distingue de las aproximaciones libremente aceptadas y recíprocas, en la medida en que no son deseadas por la persona que es objeto de ellas. Un único episodio no deseado puede ser constitutivo de acoso sexual.

Cláusula cuarta. Sujeto pasivo y sujeto activo.

- a) Sujeto activo: se considerará sujeto activo de acoso, jefes/as, compañeros/as e incluso clientes/as, proveedores/as o terceras personas relacionados con la víctima por causa del trabajo.
- b) Sujeto pasivo: este siempre quedará referido a cualquier trabajador/a, independientemente del nivel del mismo y de la naturaleza de la relación laboral.

Cláusula quinta. Tipos de acoso sexual y acoso por razón de sexo.

- a) Chantaje sexual. Se habla de chantaje sexual cuando la negativa o la sumisión de una persona a una conducta se utiliza, implícita o explícitamente, como fundamento de una decisión que repercute sobre el acceso de esta persona a la formación profesional, al trabajo,

a la continuidad del trabajo, la promoción profesional, el salario, entre otras.

Solo son sujetos activos de este tipo de acoso aquellas personas que tengan poder de decidir sobre la relación laboral, es decir, la persona jerárquicamente superior.

b) Acoso sexual ambiental. Su característica principal es que los sujetos activos mantienen una conducta de naturaleza sexual, de cualquier tipo, que tiene como consecuencia, buscada o no, producir un contexto intimidatorio, hostil, ofensivo o humillante. La condición afectada es el entorno, el ambiente de trabajo.

En este caso, también pueden ser sujetos activos los compañeros y compañeras de trabajo o terceras personas, relacionadas de alguna manera con la cooperativa.

Como ejemplo de este tipo de conductas, se pueden citar los comentarios, insinuaciones y chistes de naturaleza y contenido sexual, la decoración del entorno con motivos sexuales, la exhibición de revistas con contenido sexual, etc.

Cláusula sexta. Política de información y divulgación.

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

Además, la Dirección de la empresa, en colaboración con la representación de las personas trabajadoras (figura mediadora), se compromete a fomentar el respeto y la consideración entre todo el personal de la empresa promoviendo jornadas u otro tipo de eventos; elaborando material informativo; y realizando cualquier acción que se estime necesaria para el cumplimiento de los fines de este Protocolo.

Como primera medida de difusión, la empresa entregará el Protocolo acordado a toda su plantilla de personal.

Se incluirá formación específica para la prevención del acoso sexual y, en definitiva sobre discriminación por razón de sexo dirigida a todo el personal encargado de gestionar recursos humanos. Estas actuaciones se incluirán en el Plan de Formación de la empresa.

Cláusula séptima. La Comisión para la prevención y el tratamiento de los casos de acoso sexual y por razón de sexo.

Se constituirá una Comisión para la prevención y el tratamiento de los casos de acoso sexual y por razón de sexo (en adelante Comisión) a la que la sociedad cooperativa deberá capacitar con formación específica en la materia.

La función de la Comisión es la de promover ante el departamento / área de Recursos Humanos de la empresa, medidas concretas y efectivas en el ámbito de la empresa y las personas que trabajan en ella, con la voluntad de combatir este problema, asegurando un trabajo de prevención, información, sensibilización y formación sobre este tema, así como asegurando la igualdad de oportunidades y la no discriminación entre hombres y mujeres.

La Comisión estará formada por una persona representante de la parte empresarial y por la figura mediadora como representante de las personas trabajadoras, estando ambos sexos representados en forma paritaria, y podrá contar en todo momento con el asesoramiento de una persona técnica en igualdad o agente de igualdad.

Se debe informar a todo el personal sobre la constitución de la Comisión y sobre las funciones de la misma.

El tiempo en el que las personas representantes formarán parte de la Comisión será el que corresponda con lo estipulado en su nombramiento, pudiendo ser sustituidas por la parte a la que represente cuando ésta lo considere necesario, en los términos que se establezcan al efecto.

A través de departamento / área de Recursos Humanos se les proveerá de los medios materiales así como de la disponibilidad horaria para poder realizar sus funciones.

No podrá formar parte de la Comisión cualquier persona involucrada en un procedimiento de acoso o afectada por relación de parentesco, de amistad o enemistad manifiesta, o de superioridad o subordinación jerárquica inmediata respecto de la víctima o la persona denunciada, quedando automáticamente invalidada para formar parte de dicho proceso. Tampoco si fuere la persona denunciada, que quedará invalidada para cualquier procedimiento hasta la resolución de su caso.

En estas situaciones, la parte correspondiente sustituirá al objeto de restablecer la paridad en la Comisión.

La Comisión podrá atender consultas anónimas o informales de personas trabajadoras en relación a la materia relacionada con sus competencias. Dichas consultas serán confidenciales.

Anualmente, la Comisión efectuará un informe, sin datos personales o con datos disociados del conjunto de sus actuaciones que elevará a la dirección de departamento / área de Recursos Humanos, del que se dará publicidad por los medios habituales a la totalidad de la plantilla de personal de la empresa.

Las competencias específicas de la Comisión son:

- a) Recibir todas las denuncias por acoso sexual y acoso por razón de sexo.
- b) Llevar a cabo la investigación de las denuncias de acuerdo con lo establecido en este protocolo, para lo que dispondrá por parte de la empresa de los medios necesarios y tendrá acceso a toda la información y documentación que pudiera tener relación con el caso. Tendrá libre acceso a todas las dependencias de la empresa, debiendo toda la plantilla de personal prestar la debida colaboración que se le requiera, previa información al departamento / área de Personal.
- c) Recomendar y gestionar ante el departamento / área de Personal las medidas preventivas que se estimen convenientes.
- d) Elaborar un informe con las conclusiones sobre el supuesto de acoso investigado, que incluirán los indicios y medios de prueba del caso, sus posibles agravantes o atenuantes, e instar, en su caso, a la dirección de departamento / área de Recursos Humanos de la empresa

a la apertura de procedimiento disciplinario contra la persona denunciada, debiendo ser informada de tal extremo y de la sanción impuesta.

e) Supervisar el efectivo cumplimiento de las sanciones impuestas como consecuencia de casos de acoso sexual y el acoso por razón de sexo.

f) Velar por las garantías comprendidas en este protocolo.

g) Cualesquiera otras que se pudieran derivar de la naturaleza de sus funciones y de lo contemplado en el presente protocolo.

La Comisión llevará a cabo sus actuaciones y adoptará decisiones por mayoría de votos.

Cláusula octava. Persona asesora con carácter confidencial.

La Comisión, ante un caso concreto, delegará en una de las personas que la componen, a elección de la persona denunciante, las siguientes competencias en materia de acoso:

a) Atender durante todo el procedimiento a la persona que denuncia ser víctima de una situación de acoso sexual y/o acoso por razón de sexo e iniciar las actuaciones que sean precisas.

b) Representar a la víctima ante la Comisión, siempre que esta así lo determine.

c) Efectuar las entrevistas con las personas afectadas. Para ello podrá recabar la intervención de personas expertas (psicólogos/as, juristas, médicos/as, etc.). También podrá mantener reuniones con las personas implicadas que estime oportunas y tendrá acceso a los centros de trabajo.

d) Asistir a la víctima durante todo el proceso de investigación, manteniéndola informada del estado de la misma, así como, en su caso, en la tramitación del procedimiento disciplinario posterior. Igualmente, prestará la asistencia necesaria posterior que, razonablemente, necesitare la víctima, incluida la gestión ante la Dirección de la empresa de aquellas medidas que resultasen convenientes adoptar.

e) Reportar a la Comisión el informe preliminar.

La persona asesora no podrá tener, ni haber tenido, relación laboral de dependencia o ascendencia con ninguna de las partes implicadas en la situación de acoso sexual y acoso por razón de sexo.

Tanto la persona asesora como la Comisión deberán informar al departamento / área de Recursos Humanos de la empresa de las entrevistas a realizar con persona diferente del acosado/a y presunto acosador/a, así como de la necesidad de acceder a las dependencias de la empresa.

La Comisión elaborará un procedimiento que detallará los pasos a seguir en cada actuación.

Cuando el órgano de administración de la sociedad cooperativa abra un expediente

disciplinario sobre el presunto acoso, la persona Asesora, así como la Comisión, pondrán a disposición de la Dirección del departamento / la persona responsable de Recursos Humanos de la cooperativa toda la información y documentación sobre el mismo, una vez finalice la función investigadora.

Cláusula novena. Procedimiento de actuación ante los casos de acoso sexual y por razón de sexo.

El procedimiento tiene que ser ágil y rápido, debe otorgar credibilidad y se deben proteger la intimidad, confidencialidad y dignidad de las personas afectadas; asimismo, procurará la protección suficiente de la víctima en cuanto a su seguridad y su salud, teniendo en cuenta las posibles consecuencias tanto físicas como psicológicas que se deriven de esta situación, atendiendo muy especialmente a las circunstancias laborales que rodeen al presunto/a agredido/a.

Se establecen, por tanto, dos cauces que podrán seguir las personas que consideren que han sido objeto de acoso sexual y de acoso por razón de sexo para presentar su denuncia, siempre en un entorno confidencial y urgente. La persona supuestamente agredida deberá ponerlo en conocimiento de la instancia correspondiente, por medio de cualquiera de los dos procedimientos que se indican a continuación, sin perjuicio de la utilización paralela o posterior por parte de la víctima de vías administrativas o judiciales.

a) Procedimiento no formal.

Cuando una persona perciba actuaciones que pudieran constituir situaciones de acoso sexual o por razón de sexo, ya sea la presunta víctima u otra persona, lo pondrán en conocimiento de forma verbal o por escrito a la Comisión, o a cualquier persona integrante de la misma o a la figura mediadora que representa a las personas trabajadoras de la empresa. En los dos últimos casos se deberá de manera urgente, dar traslado del asunto a la Comisión.

La función de la Comisión será entrevistarse con la persona afectada, conducir todo el procedimiento de actuación, pudiendo tener reuniones con la presunta persona agresora y/o con ambas partes, reclamar la intervención si lo estima necesario de alguna persona experta, todo ello con la finalidad de conseguir la interrupción de las situaciones de acoso sexual y de acoso por razón de sexo y alcanzar una solución aceptada por ambas partes.

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

En el más breve plazo de tiempo posible, como máximo siete días hábiles, la persona que actúe como asesora confidencial dará por finalizado el procedimiento, valorando la consistencia de la denuncia, indicando la consecución o no de la finalidad del procedimiento informal y, en su caso, proponiendo las actuaciones que estime conveniente, incluso la de apertura del procedimiento formal.

Si el/la denunciante no queda satisfecho/a con la solución propuesta o la misma es incumplida por la persona agresora podrá presentar la denuncia a través del procedimiento formal.

Todo el procedimiento será urgente y confidencial, protegiendo en todo momento la intimidad y dignidad de las personas afectadas y el archivo de las actuaciones será custodiado por el departamento / la persona responsable de Recursos Humanos de la cooperativa. En el supuesto de que algún miembro de este departamento se vea implicado, será custodiado por el departamento / área que designe la Comisión.

b) Procedimiento formal. Las denuncias.

1. Inicio.

La víctima o cualquier otra persona que tenga conocimiento de algún acto de acoso sexual y de acoso por razón de sexo podrá denunciar personalmente o por medio de terceros (siempre con su consentimiento expreso), a la persona presunta agresora ante la Comisión. Dicha denuncia será por escrito cuando no la realice la presunta víctima.

Cuando se trate de denuncias verbales, la Comisión deberá valorar la fuente, la naturaleza y la seriedad de dicha denuncia y, si encuentra indicios suficientes, actuará de oficio investigando la situación denunciada.

Si la denuncia o queja fuese interpuesta ante el órgano de administración de la cooperativa, o a alguien que la represente, deberá remitirse de forma inmediata dicha denuncia a la Comisión para el inicio de la investigación, por cualquier medio disponible que garantice la confidencialidad de la misma.

Una vez iniciada la investigación si la víctima así lo desea, sólo tratará con la persona elegida como asesora confidencial y sólo explicará su situación una vez, salvo que resultase imprescindible para la resolución del caso, garantizando su confidencialidad y la agilidad en el trámite.

Tanto la persona que presenta la denuncia como la persona objeto de la misma tendrán derecho a ser acompañadas y/o representadas por la persona que estimen conveniente.

En caso de representación deberá hacerse constar la misma por cualquier medio válido en derecho.

2. Medidas cautelares.

En los casos de denuncia de acoso sexual y de acoso por razón de sexo, hasta el cierre del procedimiento y siempre que existan indicios suficientes de la existencia de acoso, la Comisión solicitará cautelarmente la separación de la víctima y la presunta persona acosadora, así como otras medidas cautelares que estime oportunas y proporcionadas a las circunstancias del caso, incluidas las previstas en la Ley Orgánica 1/2004, de 28 diciembre,

de medidas de protección integral contra la Violencia de Género (art. 21.1.); y en la Ley 13/2007, de 26 de noviembre, de Medidas de Prevención y Protección Integral contra la violencia de género de Andalucía (art. 3), mediante escrito que dirigirá a la dirección / persona responsable de Recursos Humanos de la cooperativa. Estas medidas, en ningún caso, podrán suponer para la víctima un perjuicio o menoscabo en sus condiciones de trabajo, ni modificación sustancial de las mismas.

3. Tramitación.

En el plazo de dos días laborables la persona asesora confidencial encargada de la investigación, iniciará las investigaciones preliminares, tras lo cual, de manera inmediata, trasladará a la persona denunciada información detallada sobre la naturaleza y contenido de la denuncia, con acuse de recibo, concediendo plazo para contestar a la misma. Al mismo tiempo, se pondrá en conocimiento del departamento / área de Recursos Humanos de la empresa la existencia de la misma y el inicio de actuaciones.

La persona asesora confidencial llevará personalmente la investigación, pudiendo utilizar los medios que estime conveniente para esclarecer los hechos denunciados (testigos, entrevistas con los interesados/as, periciales, etc.), manteniendo siempre la confidencialidad en todas sus actuaciones.

Durante todo el procedimiento tanto la persona denunciante como la denunciada podrán ser asistidos por una persona de su confianza que sea empleado/a de la empresa, o por la figura mediadora que representa a las personas trabajadoras.

Si por parte del agresor/a o de su entorno se produjeran represalias o actos de discriminación sobre la persona denunciante, dichas conductas serán consideradas como falta laboral, incoándose el correspondiente expediente disciplinario.

Sin perjuicio del derecho de defensa de la persona denunciada y del derecho a la valoración de las pruebas por parte de quien realiza la investigación o la instrucción de un expediente, las actuaciones dirigidas a impedir o dificultar la investigación, o a dejar impunes conductas acreditadas de acoso, se pondrán en conocimiento del departamento / área de Recursos Humanos.

Se prohíben expresamente represalias contra las personas que participen en las actuaciones siguientes:

- a) Efectuar una denuncia o atestiguar, ayudar o participar en una investigación sobre acoso sexual y acoso por razón de sexo.
- b) Oponerse a cualquier conducta que constituya acoso sexual y acoso por razón de sexo contra sí mismo o a terceros.
- c) Realizar una alegación o denuncia, aún si después de la investigación no se ha podido constatar.

4. Finalización.

En el plazo máximo de quince días naturales, contados a partir de la presentación de la denuncia, la Comisión finalizada la investigación, elaborará y aprobará el informe sobre el supuesto de acoso investigado, en el que indicará las conclusiones alcanzadas, las circunstancias agravantes o atenuantes observadas en el mismo e instará, en su caso, a la apertura de procedimiento disciplinario contra la persona denunciada.

Todo ello se trasladará, a los efectos oportunos a la Dirección de Recursos Humanos de la empresa. Corresponde a la anterior, previo acuerdo con la figura mediadora que representa a las personas trabajadoras, incoar la posible actuación disciplinaria.

5. Confidencialidad de la investigación.

A lo largo de todo el procedimiento se mantendrá una estricta confidencialidad y todas las investigaciones internas se llevarán a cabo con tacto y con el debido respeto tanto a la persona que ha presentado la denuncia como al denunciado/a, el/la cual tendrá el beneficio de la presunción de inocencia; poniendo la Comisión de forma expresa, en conocimiento de todas las personas intervinientes, la obligación de confidencialidad.

6. Garantía de indemnidad frente a represalias.

La empresa y la representación de las personas trabajadoras (figura mediadora) garantizarán la indemnidad de las personas que denuncien un acoso sexual o por razón de sexo o presenten una queja al respecto.

7. Circunstancias agravantes.

A efectos de valorar la gravedad de los hechos y determinar las sanciones que, en su caso, pudieran imponerse, se tendrán como circunstancias agravantes aquellas situaciones en las que:

- a) La persona denunciada sea reincidente en la comisión de actos de acoso.
- b) Existan dos o más víctimas.
- c) Se demuestren conductas intimidatorias o represalias por parte de la persona agresora.
- d) La persona agresora tenga poder de decisión sobre la relación laboral de la víctima.
- e) La víctima sufra algún tipo de discapacidad física o mental.
- f) El estado psicológico o físico de la víctima haya sufrido graves alteraciones, médicamente acreditadas.
- g) El contrato de la víctima sea no indefinido, o que su relación con la sociedad cooperativa no tenga carácter laboral.

- h) El acoso se produzca durante un proceso de selección o promoción de personal.
- i) Se ejerzan presiones o coacciones sobre la víctima, testigos o personas de su entorno laboral o familiar, con el objeto de evitar o entorpecer el buen fin de la investigación.
- j) Será siempre un agravante la situación de contratación temporal o en período de prueba e incluso como becario/a en prácticas de la víctima.

8. Finalización.

La finalización del procedimiento podrá ser la imposición de sanción o el sobreseimiento.

a) La sanción:

En todas las comunicaciones, que como consecuencia de la sanción deberán realizarse a la figura mediadora que representa a las personas trabajadoras y órganos directivos, se omitirá el nombre de la persona objeto del acoso sexual y de acoso por razón de sexo.

En el supuesto de resolución del expediente con sanción, que no conlleve el traslado forzoso o el despido, la empresa tomará las medidas oportunas para que el agresor/a y la víctima no convivan en el mismo ambiente laboral, teniendo la persona agredida la opción de permanecer en su puesto o la posibilidad de solicitar un traslado, el cual será resuelto, de manera excepcional, fuera de las normas que en cada momento estén vigentes sobre traslados, no pudiendo suponer una mejora o detrimento en sus condiciones laborales.

En el caso de que la víctima hubiera padecido represalias o perjuicios durante el acoso y/o el procedimiento de investigación, la empresa tendrá la obligación de restituirla en las condiciones en que se encontraran antes del mismo, así como de depurar responsabilidades y establecer las sanciones oportunas derivadas de dichas represalias.

La Comisión supervisará la imposición y cumplimiento efectivo de las sanciones motivadas por supuestos de acoso sexual y de acoso por razón de sexo, para lo que será informada de tales extremos, conforme se apliquen por parte de la Dirección de la empresa.

b) El sobreseimiento:

Si el resultado del expediente es de sobreseimiento, el/la denunciante podrá también solicitar el traslado de oficina o de departamento, sin que el mismo suponga una mejora o detrimento en sus condiciones laborales.

Cláusula décima. Referencias normativas.

a) Normativa internacional.

Declaración Universal Derechos Humanos, arts. 3 y 5.

b) Normativa europea.

Directiva 76/207/CEE del Consejo de 9 de febrero de 1976 relativa a la aplicación del principio de igualdad de trato, y modificada por Directiva 2002/73/CE del Parlamento Europeo y del Consejo de fecha 23.9.2002.

Declaración del Consejo de 19 de diciembre de 1991, relativa a la aplicación de la Recomendación en la cual se incluye un «Código de Conducta» encaminado a combatir el acoso sexual en el trabajo de los países miembros de la CE.

Directiva 2006/54/CE del Parlamento Europeo y del Consejo, de 5 de julio de 2006, relativa a la aplicación del principio de igualdad de oportunidades e igualdad de trato entre hombres y mujeres en asuntos de empleo y ocupación (refundición).

c) Normativa estatal.

Constitución de 1978: Art. 1.1; art. 9.2; art. 10.1; art. 14; art. 18.1; art. 35.1; y art. 53.2.

Código Penal: Art. 184; art. 191 y arts. 443 y 445.

Código Civil: Art. 1903.

Estatuto de los Trabajadores (sic): Art. 4.2.c), d), e); art. 50.1 a) y c); art. 54.2.c).12; art. 96.11; art. 96.12; art. 96.14; art. 97.

Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.

R.D. Legislativo 5/2000, de 4 de agosto, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley sobre Infracciones y Sanciones en el Orden Social: Art. 8.13.

Ley Orgánica 1/2004 de 28 de diciembre, de medidas de protección integral contra la Violencia de Género.

R.D Legislativo 2/1995, de 7 de abril, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley de Procedimiento Laboral: art. 95.3; art. 96; art. 108.2; art. 180; art. 181 y art. 182.

d) Normativa andaluza.

Ley 13/2007, de 26 de noviembre, de Medidas de Prevención y Protección Integral contra la violencia de género.

Ley 12/2007, de 26 de noviembre, de Promoción de la Igualdad de Género de Andalucía.

Ley 14/2011, de 23 de diciembre, de Sociedades Cooperativas Andaluzas: art. 11; art. 21; art. 86; art. 87.

Decreto 123/2014, de 2 de septiembre, por el que se aprueba el Reglamento de la Ley 14/2011, de 23 de diciembre, de Sociedades Cooperativas Andaluzas. Art. 22; art. 72; art. 74.

Cláusula undécima. Adecuación a las normas legales o convencionales.

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