



Asociación para la atención
de las personas con discapacidad
intelectual de Villena y Comarca

PLAN DE IGUALDAD 2016

La igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres es un principio jurídico universal reconocido en numerosos textos nacionales e internacionales. Este plan de igualdad refleja el protocolo a seguir para el cumplimiento de la Ley Orgánica 3/2007 de 22 de marzo para la Igualdad Efectiva de Hombres y Mujeres.

La Misión de APADIS consiste en mejorar la calidad de vida de las personas con discapacidad intelectual y de sus familias. Todas y cada una de las personas, servicios, organizaciones, instituciones que integran este entramado social son y están para contribuir desde su papel, con su esfuerzo y sus recursos, a este último fin.

Los Valores y fines que definen la idiosincrasia de APADIS alientan a articular las medidas que, por ley, corresponden a la consecución del objetivo de igualdad y a ser consecuentes con cada una de las normas reflejadas en la Ley Orgánica 3/2007 de 22 de marzo para la Igualdad Efectiva de Hombres y Mujeres.

Para el presente Plan de Igualdad de APADIS, se han seguido los principios, bases y directrices de los Planes de Igualdad de CERMI y Plena Inclusión.

ANÁLISIS Y DIAGNÓSTICO DE LA REALIDAD DE APADIS

A fin de tener amplio y detallado conocimiento de la realidad de APADIS con respecto a la igualdad de oportunidades, se emplean los siguientes instrumentos a modo de evaluación:

- Un cuestionario sobre el diagnóstico para el plan de igualdad aplicable a todos los clientes internos de la Asociación
- La recopilación de datos, y posterior estudio, correspondientes la plantilla de empleados del año 2016.

En base a los resultados extraídos de ambos instrumentos se elaboran los protocolos de actuación incluidos más adelante en el presente documento.

1. CUESTIONARIO

El proceso llevado a cabo consta de las siguientes fases:

- a. Elaboración de una breve encuesta genérica con seis ítems.
- b. Pasación del cuestionario a todo el personal de los diferentes servicios y centros que conforman la realidad de APADIS (para cumplimentar de forma voluntaria y anónima) a través de cada Director/a de Centro.
- c. Recopilación de encuesta, volcado de datos e interpretación.

Habiendo procedido al envío del cuestionario al personal de la Asociación, cumplimentaron la totalidad del mismo 87 personas de las 112 empleadas (**el 78% de la plantilla**). De estas 87 personas, **52 son mujeres y 35 hombres**.

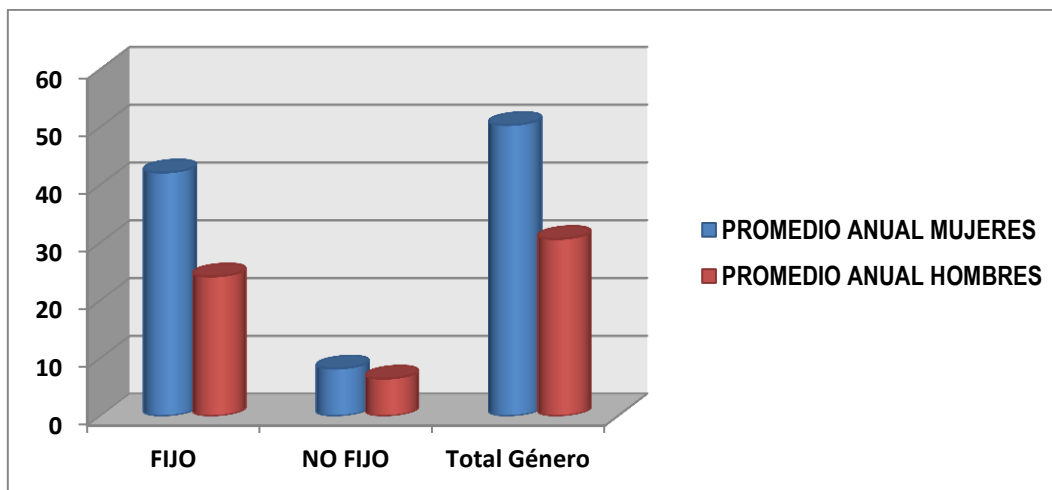
Los resultados son:

- El 98% de los encuestados considera necesaria la elaboración e implantación de un plan de igualdad en APADIS.
- Entre el 90-95% de los encuestados valora positivamente el acceso a la formación, la conciliación familiar, laboral y personal.
- Entre el 90-95% de los encuestado nunca han sentido ningún tipo de acoso o mobbing.

2. RECOPIACIÓN DE DATOS REFERENTES A LA PLANTILLA DE PERSONAL.

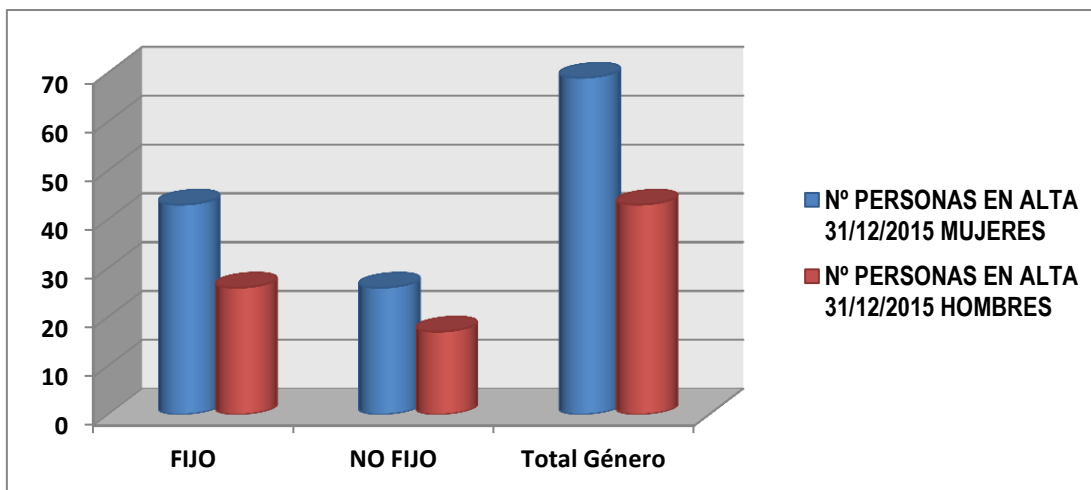
2.1. PLANTILLA MEDIA PERSONAL 2015

Promedio anual de plantilla



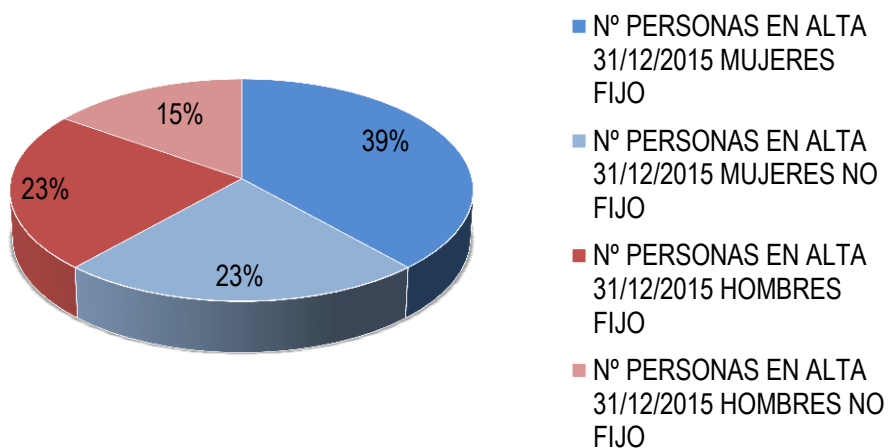
	MUJERES	HOMBRES	Total Tipo
FIJO	42,15	24,16	66,31
NO FIJO	8,21	6,48	14,69
Total Género	50,36	30,64	81

Nº de personas en alta a fecha 31/12/2015

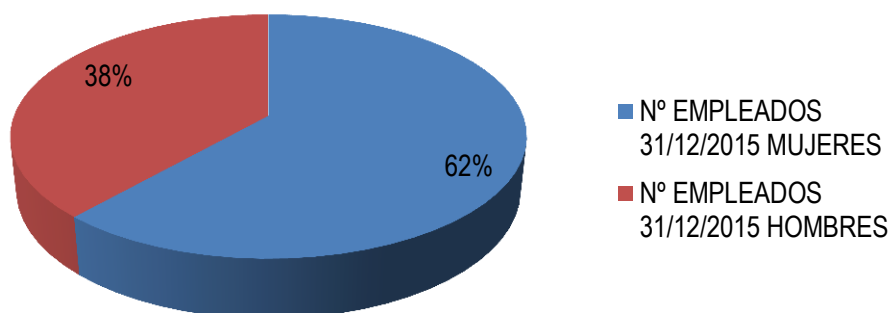


	MUJERES	HOMBRES	Total Tipo
FIJO	43	26	69
NO FIJO	26	17	43
Total Género	69	43	112,00

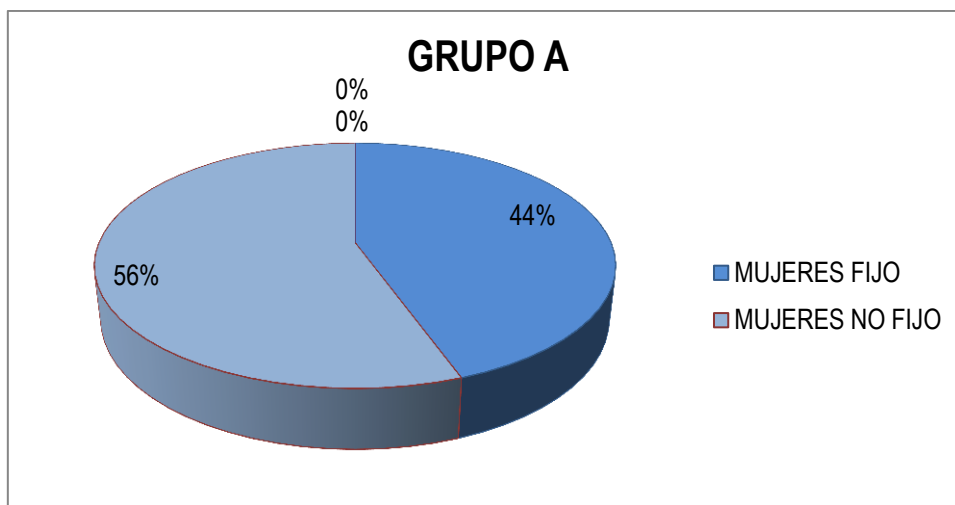
PORCENTAJE PERSONAL



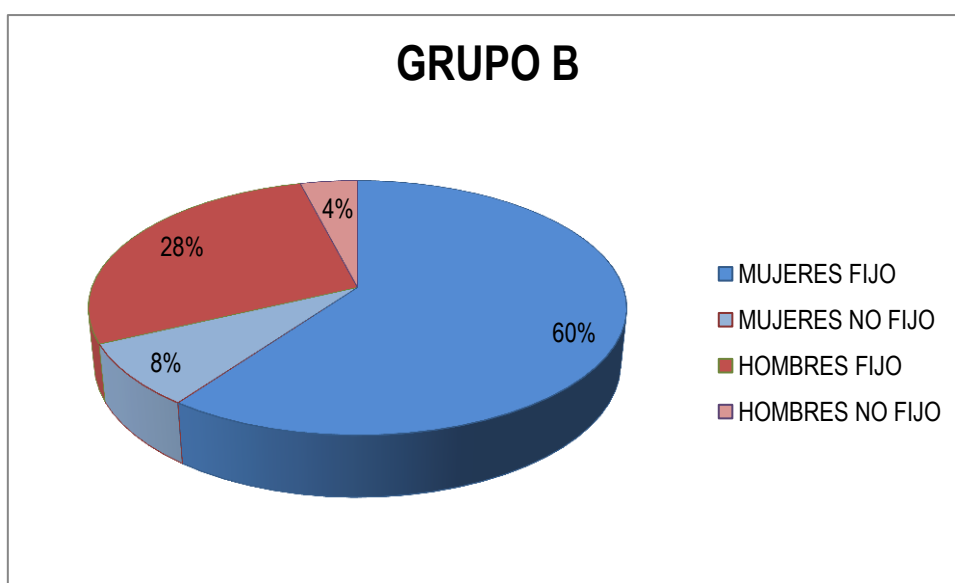
Total Género



2.2. CLASIFICACIÓN SEGÚN CATEGORÍAS PROFESIONALES

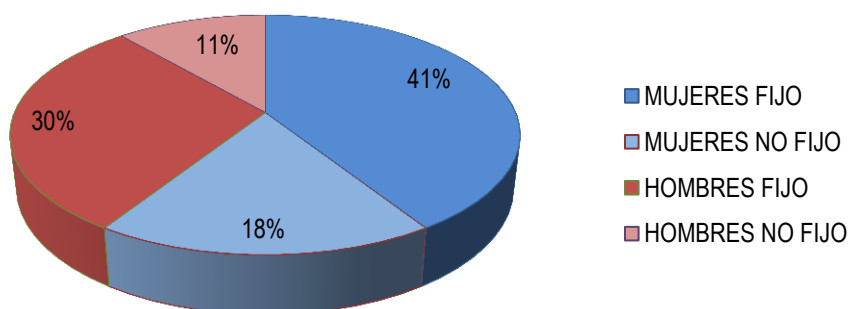


	MUJERES		HOMBRES	
	FIJO	NO FIJO	FIJO	NO FIJO
GRUPO A	4	5	0	0
TOTAL	9			



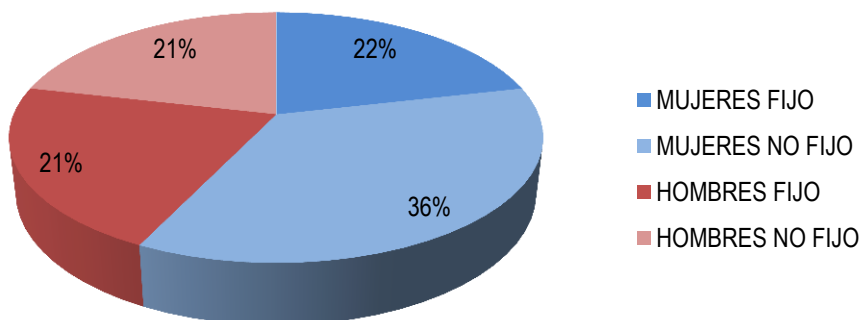
	MUJERES		HOMBRES	
	FIJO	NO FIJO	FIJO	NO FIJO
GRUPO B	15	2	7	1
TOTAL	25			

GRUPO C

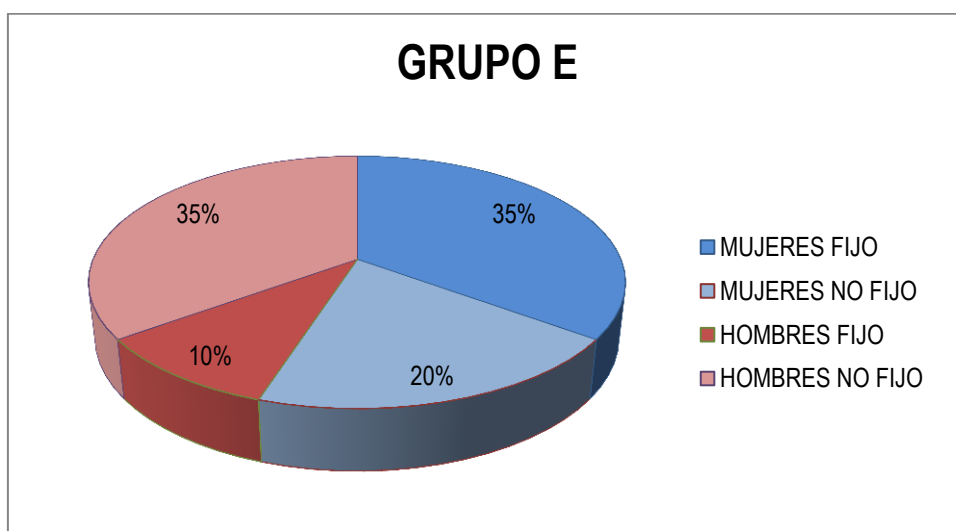


	MUJERES		HOMBRES	
	FIJO	NO FIJO	FIJO	NO FIJO
GRUPO C	18	8	13	5
TOTAL	44			

GRUPO D

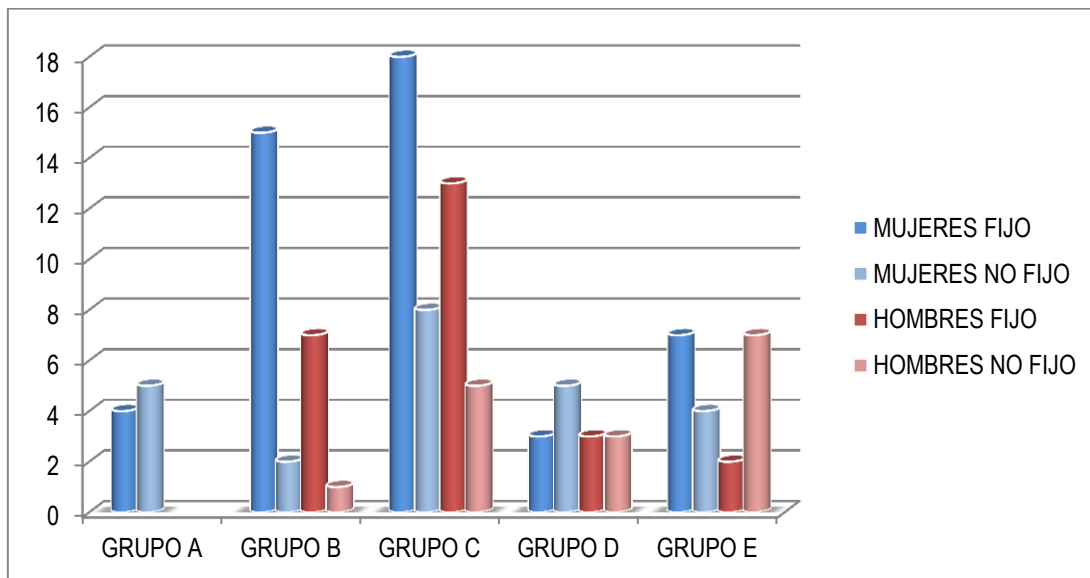


	MUJERES		HOMBRES	
	FIJO	NO FIJO	FIJO	NO FIJO
GRUPO D	3	5	3	3
TOTAL	14			



	MUJERES		HOMBRES	
	FIJO	NO FIJO	FIJO	NO FIJO
GRUPO E	7	4	2	7
TOTAL	20			

2.3. TOTAL CATEGORÍAS PROFESIONALES



	MUJERES		HOMBRES		LOS GRUPOS CORRESPONDIENTES A LAS CATEGORIAS PROFESIONALES SON LOS SIGUIENTES:
	FIJO	NO FIJO	FIJO	NO FIJO	
GRUPO A	4	5			
GRUPO B	15	2	7	1	
GRUPO C	18	8	13	5	
GRUPO D	3	5	3	3	
GRUPO E	7	4	2	7	
	47	24	25	16	
	71		41		
	112				

GRUPO A: Titulación Superior (Licenciatura), Postgrado o Doctorado

GRUPO B: Titulación de Grado Medio (Diplomatura) o Grado

GRUPO C: Bachillerato/FP2/Ciclo formativo Grado Medio o Superior

GRUPO C: E.S.O./FP1

GRUPO E: Sin titulación

2.4. CONTRATACIÓN

APADIS es una asociación que defiende la igualdad sin tener en cuenta razón de género, edad, raza, religión y diversidad funcional. Con la implantación del Plan Estratégico 2014-2017 se plasmó una nueva normativa en cuanto a selección de personal.

El siguiente cuadro recoge la distribución de la plantilla por tipo de contratos:

TIPO DE CONTRATO	MUJERES	HOMBRES	TOTAL
Temporal	26	16	42
Indefinido a tiempo completo	38	25	63
Indefinido a tiempo completo discapacidad	2	--	2
Indefinido a tiempo parcial	3	1	4
Indefinido a tiempo parcial discapacidad	--	1	1
TOTAL	69	43	112

Como se puede apreciar, el **48%** de la plantilla de APADIS tiene formación superior (licenciatura o diplomatura). De este porcentaje, el **60%** corresponde a **mujeres**.

2.5. POLÍTICA SALARIAL

A continuación, se adjunta la distribución de la plantilla por bandas salariales, teniendo en cuenta el salario base bruto anual, que incluye la antigüedad.

BANDAS SALARIALES	JORNADA COMPLETA (35 a 37,5 h/sem)		JORNADA REDUCIDA	
	MUJER	HOMBRE	MUJER	HOMBRE
Menos de 20.000 €	16	9	21	13
Entre 20.001 € y 25.000 €	13	8		
Entre 25.001 € y 30.000 €	11	7		
Entre 30.001 € y 35.000 €	4	2		
Entre 35.001 € y 40.000 €	5	2		
Entre 40.001 € y 45.000 €	1			
TOTAL	50	28	21	13

2.6. PROMOCIONES Y DESARROLLO PROFESIONAL

En los últimos dos años, se han creado nuevos puestos o modificaciones de puestos de trabajo que suponen, en algunos casos promoción y, en otros casos, desarrollo profesional.

PLAN DE IGUALDAD

Un **plan de igualdad** debe incluir inexorablemente medidas sobre acceso al empleo, la formación, las condiciones salariales, la promoción, la conciliación, el acoso por razón de sexo y la salud laboral.

El equipo de APADIS valora, además de lo descrito y siguiendo con la misión, visión y valores de la Asociación, incluir cuestiones relacionadas con la diversidad funcional y la accesibilidad.

Para el periodo 2016-2018 se plantea la consecución de unos objetivos a través de una serie de acciones prioritarias sujetas a un protocolo de actuación bien definido.

PERIODO: 2016-2018

A) Objetivos:

- Incluir la dimensión de género en todas las áreas de trabajo de APADIS.
- Establecer una metodología sistemática vinculada con la igualdad en las acciones de la Asociación.
- Hacer un especial hincapié en el ámbito de la discapacidad o diversidad funcional y el género.
- Influir en las acciones a nivel social.

B) Acciones:

- Acceso al empleo
- Formación
- Condiciones salariales
- Promoción
- Conciliación
- Acoso por razón de sexo y salud laboral

ACCESO AL EMPLEO

Objetivos:

- Garantizar la paridad en el número de CV de hombres y mujeres ante una oferta de empleo.
- Incluir el tema de género en el protocolo de acogida que se elabore para la Asociación, Servicios y Centros.

Protocolo de actuación:

1. Convocatoria de plaza de empleo:
 - 1.1. Se realizará la convocatoria de la plaza en cuestión difundiendo la misma en los medios destinados para ello.
2. Difusión de la convocatoria:
 - 2.1. Se realizará la difusión en página web, colocando cartel de convocatoria en los tableros de anuncios de todos los centros, enviando correo electrónico a todos los correos que existen en la base de datos (personal, clientes, etc.).
 - 2.2. En caso de promoción interna se seguirán todos los pasos de difusión pero enviando los correos electrónicos únicamente al personal de la empresa.
3. Descripción de documento de convocatoria:
 - 3.1. La convocatoria indicará la descripción del puesto, categoría laboral y duración.
 - 3.2. La convocatoria indicará los requisitos indispensables para presentarse a dicha convocatoria.
 - 3.3. La convocatoria indicará los puntos no académicos que también serán valorados.
4. Recepción de currículos:
 - 4.1. Se habilitarán al menos 15 días desde la convocatoria de la plaza para la recepción de currículos.
 - 4.2. La entrega de currículos se realizará en el apartado habilitado para esta función en la página Web de la Asociación: www.apadis.com
5. Selección de currículos:

- 5.1. La selección de currículos será realizada por la comisión creada para tal efecto la cual está formada por:
 - Representación de recursos humanos (de Junta Directiva)
 - Direcciones de Centro
 - Representante sindical
- 5.2. La comisión de selección de currículos será la encargada de valorar los méritos formativos y la experiencia laboral. Esta comisión será la encargada de citar a las personas con los currículos favorables para la entrevista personal y también de comunicar a las personas con currículos no favorables que están descartados.
- 5.3. Esta comisión garantizará la paridad en el número de CV de hombres y mujeres ante la oferta de trabajo.
- 5.4. La selección de currículos no tendrá en cuenta la edad, raza, religión o diversidad funcional de la persona solicitante de la plaza de empleo.
6. Entrevista personal:
 - 6.1. La entrevista personal será realizada por la misma comisión creada para la selección de currículos. La entrevista personal constará de:
 - Batería de preguntas propuestas por el centro/servicio al que va destinada la plaza que cada miembro de la comisión puntúa de forma individual.
 - Impresión del comité: el comité realiza una puesta en común de los resultados y la impresión personal que cada persona candidata a la plaza ha transmitido.
 - 6.2. La entrevista personal no tendrá en cuenta el género, edad, raza, religión o diversidad funcional de la persona solicitante de la plaza de empleo.
7. Junta Directiva: valoración final:
 - 7.1. La Junta Directiva de APADIS será la encargada de realizar la valoración final de las personas candidatas con las valoraciones de los currículos y de las entrevistas personales.
 - 7.2. Esta decisión será ajena a edad, raza, religión o diversidad funcional y sí tendrá en cuenta la búsqueda de la paridad de género.

FORMACIÓN

Objetivos:

- Crear un Plan individualizado de formación y por Centros. Elaboración, seguimiento y evaluación.
- Favorecer cursos de formación en igualdad en género para el personal de APADIS.

Protocolo de actuación:

APADIS y sus Centros y servicios dependientes contemplarán *Acciones de Mejora* y *Acciones Formativas* diversas para la implantación y el desarrollo de su Plan de Igualdad.

Los contenidos de la formación deben ir inicialmente en el uso no sexista de la lengua. El lenguaje y el pensamiento son dos actividades humanas que están íntimamente relacionadas. Pensamos que el lenguaje cambia actitudes.

Las *Acciones de Mejora* irán en torno a revisar toda la documentación de los distintos servicios: programaciones, memorias, Plan de BBPP, Manuales de Calidad, nutrición, Planes de evacuación, RRI, documentación en general teniendo en cuenta:

- Género gramatical y sexo de las personas:
 - Utilizar siempre que se pueda términos genéricos que incluyan ya el masculino y femenino.
 - Utilizar, si es necesario, el masculino y el femenino, no es redundante.
 - Tender a los términos abstractos y perífrasis verbales “La persona que...”
 - Omitir el sujeto cuando éste se entiende en el discurso
 - Usar una forma impersonal (se) o utilizar como sujeto tú, usted, ustedes.
 - Emplear pronombres y determinantes sin marca de género: quién, alguien, cualquiera, cual...
 - Recurrir al masculino específico (los monitores varones).

- Uso asimétrico de nombres, apellidos y tratamientos: “Es sabido que, quien tiene el poder, es quién da nombre a las cosas (y a las personas)” (*Amorós*):
 - Utilizar siempre el apellido o nombre y apellidos para referirnos a cualquier persona, cuando el respeto así lo exija.
 - Utilizar siempre señor o señora independientemente de estado civil o edad.
 - Evitar términos que definan a la mujer como parte, apéndice, subalterna o propiedad: “La mujer de...”
 - No citar a las mujeres como grupo dependiente o propiedad de un grupo masculino: “y sus mujeres...”
 - Alternar el orden de precedencia entre masculino y femenino y viceversa.
- Carreras, profesiones, oficios, titulaciones...”Ahora les toca a las mujeres entrar en el mundo que los hombres concibieron su imagen y semejanza” (*Mead*):
 - Utilizar el femenino en cargos, profesiones, ocupaciones, títulos y rangos: “médica”.
 - Evitar palabras duales y utilizar conjuntos: “Personal, equipo, población...”
 - Obviar el artículo siempre que se pueda: “*Profesionales por los profesionales*”
- Lenguaje administrativo “Las mujeres hemos aprendido a pensarnos como ausentes y lo que no es nombrado tiene una categoría diferente, subordinada, dependiente de lo nombrado. O peor aún, no existe” (*López Giralde*):
 - Utilizar lo expuesto en formularios, firmas, contratos, solicitudes... (*Firma por El firmante, se reúnen por reunidos...*)
- Otras consideraciones: “No omitas Mujeres. Busca Representaciones adecuadas. Nombra” (Comisión sobre lenguaje del Instituto de la Mujer):
 - Evitar términos que ignoren a las mujeres y sus experiencias. No esconder su presencia, aportaciones y valía.
 - Evitar escribir con la @ o /. Hay más alternativas.
 - Eliminar prejuicios y estereotipos sexistas.

Paralelamente a las *Acciones de Mejora* vinculadas a un lenguaje no sexista se desarrollará el **Plan de formación vinculado al de Igualdad** que contemplará *acciones formativas* de distinta naturaleza:

- Formación conjunta de sensibilización sobre género para todas las partes interesadas de la entidad: Junta Directiva, personas que reciben servicios, personal de la entidad, familias, voluntariado... Esta formación podrá ser: interna, externa, on-line.
- Planes de Formación específicos de cada Centro, que incluirán cursos de formación sobre igualdad de género para cada servicio. Estos se diseñarán al iniciar el año o curso, teniendo en cuenta a las características de las personas atendidas, se valorará su eficacia y se evaluarán resultados para incorporar las mejoras oportunas para el siguiente ejercicio.

CONDICIONES SALARIALES

Se llevarán a cabo las políticas salariales correctas según convenio.

Protocolo de actuación:

Se contratará a la persona con la categoría profesional correspondiente con el puesto de trabajo que desempeñe.

El salario será el correspondiente al indicado en nuestro Convenio Colectivo, incluyendo los pluses correspondientes cuando el trabajo así lo requiera, siempre con lo dispuesto en las tablas salariales del Convenio.

La jornada de trabajo será la estipulada en el contrato, atendiendo al mismo articulado de dicho Convenio.

PROMOCIÓN

Objetivos:

- GENERAL:
 - Consolidar que la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres se integre como estrategia corporativa.
- ESPECÍFICOS:
 - Utilizar un lenguaje en la comunicación que no utilice el masculino como genérico de referencia, provocando un efecto discriminatorio o de invisibilidad de las mujeres.
 - Realizar un procedimiento de captación y selección de personal interno, incorporando la perspectiva de género; (sin considerar el sexo o aspectos relacionados con el estado civil o el entorno familiar).
 - Implicar en la responsabilidad de conciliar vida familiar y laboral a trabajadores y trabajadoras.
 - Difundir las medidas de conciliación reconocidas por la Ley 3/2007 para la Igualdad efectiva entre mujeres y hombres.
 - Promocionar la figura de la mujer en puestos profesionales ocupados tradicionalmente por hombres, contribuyendo a reducir desigualdades y desequilibrios que, aun siendo de origen cultural, social o familiar, se pudieran dar en el seno de la empresa.
 - Integrar la perspectiva de género en todas las esferas de la empresa.

Género y discapacidad no puede ser motivo de discriminación ante la promoción en un puesto de trabajo.

Protocolo de actuación:

- Promover procesos de selección de personal en igualdad, evitando la segregación y utilizando un lenguaje neutro.
- Desarrollar los procedimientos de selección mediante la redacción y difusión de las ofertas de empleo y el establecimiento de pruebas objetivas.

- Intentar conseguir una representación equilibrada de las mujeres y hombres en el ámbito de la empresa, tanto en la composición de la plantilla como en la estructura directiva de la Asociación.

CONCILIACIÓN

Derechos de Conciliación de la vida personal, familiar y laboral:

Los derechos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral se reconocerán a todas las personas de forma que fomenten la asunción equilibrada de las responsabilidades familiares, evitando toda discriminación basada en su ejercicio.

Objetivos:

- GENERALES:
 - Elaborar un documento con todas las medidas actuales que se planteen.
 - Solicitar el certificado de empresa familiarmente responsable.
- ESPECÍFICOS:
 - Facilitar el ejercicio de los derechos de conciliación.
 - Mejorar las medidas conciliadoras y fomentar la corresponsabilidad.

Para conseguir esta conciliación la entidad se rige por varios de los artículos que aparecen en la *RESOLUCIÓN de 17 de septiembre de 2014, de la Subdirección General de Relaciones Laborales de la Dirección General de Trabajo, Cooperativismo y Economía Social, por la que se dispone el registro y publicación del texto del **VII Convenio Colectivo de Centros y Servicios de Atención a Personas con Discapacidad de la Comunidad Valenciana***.

Protocolo de actuación:

Basándonos en la *RESOLUCIÓN de 17 de septiembre de 2014, de la Subdirección General de Relaciones Laborales de la Dirección General de Trabajo, Cooperativismo y Economía Social, por la que se dispone el registro y publicación del texto del VII Convenio Colectivo de Centros y Servicios de Atención a Personas con Discapacidad de la Comunidad Valenciana (código: 80000335011999).* [2014/9370]

En el Capítulo XI, *Artículo 97* se habla de la importancia de establecer un *Plan de igualdad de oportunidades y no discriminación entre los trabajadores*. Este artículo establece varios objetivos y en el séptimo de ellos indica:

- Promover la conciliación de la vida laboral, personal y familiar del personal de Apadis.
- Para cada objetivo se arbitrarán cuantas medidas sean necesarias para que puedan medirse y evaluarse el grado de consecución de los objetivos que se hayan fijado.

Para ello APADIS se rige por los siguientes capítulos y artículos:

Capítulo V. Permisos y excedencias

Artículo 47. Permisos retribuidos

Los trabajadores y trabajadoras, previo aviso y con el justificante correspondiente, podrán ausentarse del trabajo, con derecho a remuneración por alguno de los motivos y por el tiempo siguiente. Estas horas serán consideradas como horas de trabajo efectivo:

- a) Quince días en caso de matrimonio o por unión de hecho, debidamente registrada en el Registro de la Comunitat Valenciana.
- b) Hasta tres días laborables en caso de enfermedad grave, operación quirúrgica con o sin hospitalización o fallecimiento de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad, afinidad o uniones de hecho debidamente registradas. Cuando con tal motivo sea necesario desplazarse fuera de la provincia el permiso será de cinco días. Si el desplazamiento es fuera de la Unión Europea el permiso será de 7 días.
- c) Por el nacimiento de un hijo o hija, o en caso de adopción, el padre tendrá derecho a un permiso de tres días laborables, consecutivos o no, pero comprendidos en el período de 15 días a partir de la fecha del nacimiento o de la llegada del adoptado al hogar.

A estos efectos, el parto por cesárea tendrá la consideración de operación quirúrgica.

Capítulo IV: Jornada de trabajo, vacaciones

Artículo 40. Jornada de trabajo

Se estará a lo previsto en este convenio colectivo en los artículos correspondientes de los títulos segundo, tercero, cuarto y quinto.

Artículo 41. Calendario laboral

Los representantes sindicales, de común acuerdo con la empresa, establecerán un calendario laboral interno del centro en el que se contemple el período de vacaciones, los festivos, los descansos semanales, los permisos especiales y la recuperación de los festivos trabajados, respetando el cómputo anual para los servicios correspondientes y salvando la debida atención de los servicios que deban funcionar. Este calendario deberá estar confeccionado antes del 31 de enero de cada año.

Para la ejecución de lo señalado en el párrafo anterior se tendrá en cuenta la legislación vigente.

Artículo 42. Descanso semanal

Todo el personal tendrá derecho a un descanso semanal continuado de 48 horas en sábado y domingo.

Cuando las características del trabajo no lo permitan, este descanso se disfrutará en otros días de la semana, intentando que al menos veinticuatro horas correspondan al sábado o al domingo.

Artículo 43. Trabajo nocturno

Cuando, por circunstancias especiales o porque así lo requiere la naturaleza del centro (residencias, etc.) o del trabajo realizado entre las 22 y las 6 horas, el personal de plantilla afectado percibirá un plus específico que se contempla en el artículo 33.

Artículo 44. Jornada continuada

Cuando se establezca la jornada continuada, todo el personal tendrá derecho a un descanso de veinte minutos computables dentro de la jornada laboral.

Durante los meses de junio, julio y septiembre, si la legislación no obliga a lo contrario, los representantes sindicales de común acuerdo con la empresa podrán acordar la realización de la jornada de forma continuada.

Artículo 45. Vacaciones de verano

Se estará en lo previsto en los artículos correspondientes de los títulos segundo, tercero, cuarto y quinto de este convenio.

Artículo 46. Semana Santa y Navidad

Se estará en lo previsto en los artículos correspondientes de los títulos segundo, tercero, cuarto y quinto de este convenio.

CAPÍTULO V: Permisos, excedencias

Artículo 47. Permisos retribuidos

Los trabajadores y trabajadoras, previo aviso y con el justificante correspondiente, podrán ausentarse del trabajo, con derecho a remuneración, por alguno de los motivos y por el tiempo siguiente. Estas horas serán consideradas como horas de trabajo efectivo:

- a) Quince días en caso de matrimonio o por unión de hecho, debidamente registrada en el Registro de la Comunitat Valenciana.
- b) Hasta tres días laborables en caso de enfermedad grave, operación quirúrgica con o sin hospitalización o fallecimiento de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad, afinidad o uniones de hecho debidamente registradas. Cuando con tal motivo sea necesario desplazarse fuera de la provincia el permiso será de cinco días. Si el desplazamiento es fuera de la Unión Europea el permiso será de 7 días.
- c) Por el nacimiento de un hijo o hija, o en caso de adopción, el padre tendrá derecho a un permiso de tres días laborables, consecutivos o no, pero comprendidos en el período de 15 días a partir de la fecha del nacimiento o de la llegada del adoptado al hogar. A estos efectos, el parto por cesárea tendrá la consideración de operación quirúrgica.
- d) Se concederá el tiempo necesario para asistir el trabajador o acompañar a sus hijos menores de edad o a los familiares de primer grado mayores de 65 años a consultas, tanto del médico de cabecera como de los especialistas, cuando no sea posible acudir fuera de las horas de trabajo.
- e) Un día por traslado de domicilio habitual en la propia localidad y dos en distinta.

f) Un día por boda de familiares hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad. Cuando por tal motivo se requiera desplazarse a más de 200 km el permiso será de dos días si el desplazamiento es fuera de la Unión Europea, el permiso será de tres díasg) Permiso por cumplimiento de deberes inexcusables de carácter público y personal.

Tendrán derecho a permiso durante el tiempo necesario para el cumplimiento siempre y cuando el mismo no pueda efectuarse fuera del horario de trabajo.

h) Por el tiempo indispensable para atender los daños producidos por catástrofes en los bienes inmuebles que constituyan la vivienda habitual del trabajador.

i) Para realizar funciones sindicales o de representación de personal, en los términos establecidos legalmente y en este convenio.

j) Para realizar exámenes oficiales se concederá únicamente el tiempo necesario para la realización del examen.

k) Para asistir a cursillos de preparación al parto las embarazadas podrán solicitar, a partir del sexto mes, una hora diaria tres veces a la semana.

l) Para guardar el reposo prescrito por el médico en el certificado P.10, cuando la duración de la enfermedad no sea causa de una IT.

Artículo 50. Excedencia forzosa

Serán causa de excedencia forzosa las siguientes:

1. Para atender a un familiar gravemente enfermo, hasta el segundo grado de consanguinidad, computándose la antigüedad los dos primeros años.
2. Excedencia especial sin derecho a percepción salarial para el trabajador o trabajadora por nacimiento de un hijo, adopción o acogimiento ,que dará derecho a reincorporarse inmediatamente al centro de trabajo una vez finalizada la misma. Su duración máxima será de 5años, computándose la antigüedad durante los dos primeros años.

Artículo 54. Maternidad

Las empresas, afectadas por este convenio colectivo se atenderán a lo regulado en la Ley 39/1999, de Conciliación de la Vida Familiar y Laboral de las Personas Trabajadoras, y en la Ley 3/2007, para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres.

En el supuesto de parto, las trabajadoras tendrán derecho a dieciséis semanas retribuidas, ampliables en el supuesto de parto múltiple en dos semanas más por cada hijo a partir del segundo y ampliables igualmente en dos semanas más, en caso de discapacidad del hijo. Dicho

período se distribuirá a opción de la interesada siempre que seis semanas sean inmediatamente posteriores al parto.

En caso de fallecimiento de la madre, con independencia de que esta realizara o no algún trabajo, el otro progenitor podrá hacer uso de la totalidad o, en su caso, de la parte que reste del período de suspensión del contrato de trabajo por maternidad, computado desde la fecha del parto, y sin que se descuente del mismo la parte que la madre hubiera podido disfrutar con anterioridad del parto.

En el supuesto de fallecimiento del hijo, el período de suspensión no se verá reducido, salvo que, una vez finalizadas las seis semanas de descanso obligatorio, la madre solicitara reincorporarse a su puesto de trabajo.

No obstante lo anterior, y sin perjuicio de las seis semanas inmediatamente posteriores al parto de descanso obligatorio para la madre, en el caso de que ambos progenitores trabajen, la madre, al iniciarse el período de descanso por maternidad, podrá optar por que el otro progenitor disfrute de una parte determinada e ininterrumpida del período de descanso posterior al parto bien de forma simultánea o sucesiva con el de la madre.

El otro progenitor podrá seguir haciendo uso del período de suspensión por maternidad inicialmente cedido, aunque en el momento previsto para la reincorporación de la madre al trabajo esta se encuentre en situación de incapacidad temporal.

Los periodos a los que se refiere el presente apartado, podrán disfrutarse en régimen de jornada completa o jornada parcial, previo acuerdo entre los empresarios y los trabajadores afectados, con la correspondiente prolongación del periodo de disfrute.

En el caso de que la madre no tuviese derecho a suspender su actividad profesional con derecho a prestaciones de acuerdo con las normas que regulen dicha actividad, el otro progenitor tendrá derecho a suspender su contrato de trabajo por el periodo que hubiera correspondido a la madre.

En los casos de parto prematuro y en aquellos en que, por cualquier otra causa, el neonato deba permanecer hospitalizado a continuación del parto, se estará a lo previsto en la legislación vigente.

Las trabajadoras en situación de licencia a causa de embarazo, recibirán el 100 % de su retribución en los términos que establezca la legislación vigente

Cuando las vacaciones coincidan total o parcialmente con el periodo de licencia por maternidad, adopción o acogimiento, estas se disfrutaran hasta completar el mes, a continuación de dichos periodos o cuando acuerden las partes, incluso en caso de superar el año natural.

Artículo 55. Paternidad

Los trabajadores tendrán derecho al disfrute del permiso de paternidad establecido en el Estatuto de los Trabajadores y la Ley 9/2009, de 6 de octubre, de Ampliación de la Duración del Permiso de Paternidad en los casos de Nacimiento, Adopción o Acogida.

Artículo 56. Lactancia

El trabajador o trabajadora que sea progenitor, adoptante o acogedor, por lactancia de un hijo menor de nueve meses, tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo, fijada a su elección, que podrán dividir en dos fracciones. Los trabajadores (ambos progenitores) que hagan uso de este derecho, podrán acumularlo en jornadas completas, disfrutándolo a continuación de la finalización de permiso por maternidad.

La duración del permiso se incrementará proporcionalmente en los casos de parto múltiple.

En el caso del profesorado de los colegios, esta licencia será de un mes.

La mujer, por su voluntad, podrá sustituir este derecho por una reducción de su jornada en media hora con la misma finalidad.

Este derecho podrá ser disfrutado indistintamente por ambos progenitores en caso de que ambos trabajen.

Artículo 57. Adopción y acogimiento

En el supuesto de adopción o acogimiento de menores de hasta seis años, el permiso tendrá una duración de dieciséis semanas ininterrumpidas, ampliables en el supuesto de adopción o acogimiento múltiple en dos semanas más por cada hijo a partir del segundo.

Este permiso también se disfrutará en los supuestos de adopción o acogimiento de menores, mayores de seis años, cuando se trate de menores con discapacidad o que por sus circunstancias y experiencias personales o que, por provenir del extranjero, tengan especiales dificultades de inserción social y familiar, debidamente acreditadas por los servicios sociales competentes.

En caso de que ambos progenitores trabajen, el permiso se distribuirá a opción de los interesados, que podrán disfrutarlo de forma simultánea o sucesiva siempre con periodos ininterrumpidos.

Los trabajadores en situación de licencia por adopción o acogimiento de los supuestos arriba mencionados percibirán el 100 % de su retribución en los términos que establezca la legislación vigente.

En el supuesto de adopción o acogimiento, el personal tendrá derecho al tiempo necesario para realizar todas aquellas gestiones que sean de obligado cumplimiento para la consecución de la

adopción o el acogimiento (entrevistas, etc.), siempre que no sea posible realizarlas fuera de las horas de trabajo, y por el tiempo necesario.

Artículo 58. Reducción de jornada por cuidado de menores o familiares que no pueden valerse por sí mismos

El personal que por razones de guarda tenga a su cuidado directo algún menor de 12 años o una persona con discapacidad física o psíquica que no desempeñe actividad retribuida, tendrá derecho a una licencia consistente en una reducción proporcional de las retribuciones y horario.

Dentro de los límites establecidos en el artículo 37.5 del Estatuto de los Trabajadores. Tendrá el mismo derecho quien precise encargarse del cuidado directo de un familiar, hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente o enfermedad no pueda valerse por sí mismo, y que no desempeñe actividad retribuida.

Al finalizar el período de esta licencia volverá automáticamente a su jornada laboral anterior.

La concreción horaria y la determinación del período de disfrute de la reducción de jornada prevista en este artículo, corresponderá al trabajador, dentro de su jornada ordinaria, pudiéndose acumular dicha reducción en jornadas completas, en común acuerdo entre empresa y trabajador.

Artículo 59. Reducción de jornada por cuidado de menores afectados por cáncer u otra enfermedad grave

El trabajador o trabajadora que sea progenitor, adoptante o acogedor, tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo, con la disminución proporcional del salario de, al menos, la mitad de la duración de aquella, para el cuidado, durante la hospitalización y tratamiento continuado, del menor a su cargo afectado por cáncer (tumores malignos, melanomas y carcinomas), o por cualquier otra enfermedad grave, que

implique un ingreso hospitalario de larga duración y requiera la necesidad de su cuidado directo, continuo y permanente, acreditado por el informe del servicio público de salud u órgano administrativo sanitario de la comunidad autónoma correspondiente y, como máximo, hasta que el menor cumpla los 18 años, en los términos establecidos en el artículo 37.5 del Estatuto de los Trabajadores.

La concreción horaria y la determinación del período de disfrute de la reducción de jornada prevista en este artículo, corresponderá al trabajador, dentro de su jornada ordinaria, pudiéndose acumular dicha reducción en jornadas completas, en común acuerdo entre empresa y trabajador.

ACOSO POR RAZÓN DE SEXO Y SALUD LABORAL

Objetivos:

- Tener un protocolo de prevención, detección y atención de víctimas de acoso sexual o por razón de sexo, o discriminación por discapacidad u otras causas.
- Identificar situaciones o elementos que pueden intimidar u ofender, vinculado con el Proyecto de valores APADIS.

Protocolo de actuación:

Como **PROTOCOLO DE ACTUACIÓN** se utilizará la Herramienta de Apoyo número 9 “Acoso sexual y acoso por razón de sexo” del Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad. (ANEXO I)

Personas destinatarias:

- 112 personas de la plantilla de APADIS.
- Miembros de la Junta directiva.
- Socios.
- Voluntarios
- Clientes de los Centros y Servicios.

Pendiente: calendario de desarrollo de las medidas y Criterios de evaluación



ANEXO I



empresas
ASESORAMIENTO PARA LA
igualdad

HERRAMIENTA DE APOYO Nº 9:

“ACOSO SEXUAL
Y ACOSO POR RAZÓN DE SEXO”

INTRODUCCIÓN

Los documentos denominados como herramientas de apoyo a la realización de Planes de Igualdad en las empresas, forman parte del Servicio de Asesoramiento para Planes y Medidas de Igualdad en las Empresas, que se ofrece a través de la web www.igualdadেনlaempresa.es, y como su nombre indica, su fin es facilitar pautas, para que las empresas evalúen sus propios recursos de gestión, desde la óptica de la igualdad entre mujeres y hombres.

Estas herramientas, 12 temas en total, servirán de sustento a todas las fases que conforman un Plan de Igualdad: compromiso, comisión de igualdad, diagnóstico, elaboración del propio plan, y el seguimiento y evaluación del mismo.

PRESENTACIÓN

La igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres es un principio jurídico universal reconocido en numerosos textos nacionales e internacionales, pero la realidad nos muestra que la igualdad plena es aún solo teórica. **La presencia, del acoso sexual y el acoso por razón de sexo en el entorno laboral es la manifestación más patente de la desigualdad real que aún existe en nuestra sociedad.**

En esta herramienta de apoyo nº 9, se tratan los temas del acoso sexual y el acoso por razón de sexo, problemas que tradicionalmente las mujeres han tenido que afrontar en el mercado de trabajo y un fenómeno que atenta contra un número significativo de derechos fundamentales básicos de la persona: a la intimidad y a la dignidad, a la libertad sexual; a la no discriminación por razón de sexo, a la seguridad y a la integridad física y moral.

UN POCO DE HISTORIA

En la década pasada, en coherencia con una mayor consciencia y sensibilidad hacia la gravedad y alcance del problema, se han producido avances significativos en el establecimiento de medidas para prevenirlos y abordarlos.

Así, junto a la protección que otorgan las normas laborales, se ha puesto el acento en la necesidad de articular vías prácticas y efectivas de **prevención, protección y respuesta** contra este tipo de conductas en el marco de la propia empresa.

Las dificultades que comporta la protección “a posteriori” frente a los actos y conductas de acoso son tan graves y numerosas, que tanto los estudios como las legislaciones coinciden en señalar que **el instrumento más eficaz de tutela es la prevención y la intervención en los estadios más iniciales** de estas situaciones dentro de la propia empresa.

En este sentido, todas las recomendaciones internacionales y europeas coinciden en afirmar, que la definición e implantación de una política contra el acoso sexual y el acoso por razón de sexo a través de un **protocolo de actuación** acordado con la representación de las personas trabajadoras, es un instrumento clave para el abordaje y tratamiento del problema.

De forma coherente con estas orientaciones, el número de empresas que han definido e implantado estos protocolos, ha crecido de forma importante en la última década en todos los países de nuestro entorno.

La aprobación de la **Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres** (en adelante, Ley Orgánica 3/2007) supone un hito importante en este proceso.

La Ley establece la obligatoriedad de esta medida. Así, el **artículo 48** recoge expresamente que “las empresas deberán promover condiciones de trabajo que eviten el acoso sexual y el acoso por razón de sexo y arbitrar procedimientos específicos para su prevención y para dar cauce a las denuncias o reclamaciones que puedan formular quienes hayan sido objeto del mismo. Con esta finalidad se podrán establecer medidas que deberán negociarse con los representantes de los/as trabajadores/as, tales como **la elaboración y difusión de códigos de buenas prácticas**, la realización de campañas informativas o acciones de formación”.

DEFINICIÓN

El acoso sexual (en el trabajo) es uno de esos graves problemas existentes en la sociedad que requieren consciencia individual, pero también consciencia social y política.

El acoso sexual y el acoso por razón de sexo, son una forma de discriminación que viene motivada por el sexo de una persona, contraria al principio de igualdad entre mujeres y hombres; son un atentado al derecho a la dignidad y a la intimidad de las personas; una manifestación de la violencia de género y un riesgo psicosocial para la salud y la seguridad en el trabajo.

LEY ORGÁNICA 3/2007, define en su artículo 7 el acoso sexual y el acoso por razón de sexo a la vez que tacha tales conductas como discriminatorias.

*1. 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.*

*2. 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.*

Este artículo además añade en su apartado 3 que el acoso sexual y el acoso por razón de sexo se considerarán en todo caso discriminatorios y en su apartado 4 que 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.

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 define el **ACOSO SEXUAL** como la situación en la cual se produce cualquier **comportamiento** verbal, no verbal o físico no deseado, **de índole sexual**, con el propósito o el efecto de atentar contra la dignidad de una persona, especialmente, cuando se crea un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante u ofensivo.

Aunque las definiciones que podamos encontrar de acoso sexual en diferentes marcos institucionales y normativos, pueden diferir en algunos detalles, todas ellas incorporan los mismos elementos clave:

- **Comportamiento no deseado** / no querido por la persona que lo recibe
- **Comportamiento de naturaleza sexual** o con connotaciones sexuales

- Que tenga como objetivo o produzca el **efecto de atentar contra la dignidad** o de crear un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante u ofensivo.

Las **conductas de naturaleza sexual o con connotaciones sexuales** incluyen un abanico de comportamientos muy amplio y abarcan desde acciones aparentemente inocuas (bromas ofensivas, 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.).

La Directiva señala explícitamente que estas conductas pueden ser verbales, no verbales o físicas.

A su vez esta Directiva define el **ACOSO POR RAZÓN DE SEXO** como la situación en la que se produce, un **comportamiento** no deseado **relacionado con el sexo de una persona**, con el propósito o el efecto de atentar contra la dignidad de la persona y de crear un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante u ofensivo.

El elemento clave diferenciado respecto del acoso sexual, es que no se trata de un **comportamiento** de naturaleza sexual, sino que **se relaciona con el sexo de una persona**. Algunos ejemplos de comportamientos susceptibles de ser acoso por razón de sexo, podrían ser entre otros:

- Conductas discriminatorias por el hecho de ser una mujer
- Formas ofensivas de dirigirse a la persona
- Ridiculizar, desdeñar las capacidades, habilidades y el potencial intelectual de las mujeres
- Utilizar humor sexista
- Desdeñar el trabajo realizado por las mujeres etc.

La consideración de acoso por razón de sexo siempre exige una pauta de **repetición y acumulación** sistemática de conductas ofensivas. Las acciones deben ser realizadas de forma continua y sistemática.

Son especialmente frecuentes y graves las situaciones de acoso que se producen por razón del embarazo y la maternidad de las mujeres en todas las escalas profesionales. El acoso se inicia normalmente cuando la trabajadora comunica que esta embarazada, cuando se incorpora de nuevo al trabajo después de la baja maternal, o solicita algunos de los derechos laborales previstos en este supuesto. Normalmente, el propósito del acoso por razón de sexo en estos casos es el de forzar a la persona a renunciar voluntariamente a su lugar de trabajo o a renunciar a los derechos y beneficios que le corresponden (por ejemplo, reducción de jornada por atención a hijos/as) o inducirla a renunciar a ellos.

TIPOLOGÍA DE COMPORTAMIENTOS Y ACTITUDES QUE TIENE CONSIDERACIÓN DE ACOSO

- **Acoso de intercambio o chantaje sexual (quid pro quo)**

La persona acosada es forzada a elegir entre someterse a los requerimientos sexuales de quien le acosa o perder ciertos beneficios o condiciones en el trabajo, como por ejemplo, la posibilidad de promocionarse, el acceso a la formación, el aumento salarial, la posibilidad de traslado, etc. (incorpora el chantaje sexual).

Este tipo de acoso implica **abuso de autoridad**, por lo que quienes acosan tienen la posibilidad de actuar sobre las condiciones laborales de la persona acosada. Es decir, toda persona jerárquicamente superior, ya sea empresario o empresaria, el personal directivo de la empresa, o la persona que lo represente legalmente.

- **Acoso ambiental**

Comportamiento de naturaleza sexual o sexista que, como consecuencia, produce un ambiente que intimida, humilla o resulta desfavorable y agresivo para quien lo sufre (normalmente requiere insistencia y repetición de las acciones, en función de la gravedad del comportamiento).

En este tipo de acoso no es determinante la jerarquía en el puesto de trabajo; es muy común que se produzca entre personas del mismo nivel laboral o personas relacionadas con la organización que no forman parte de la misma.

Los efectos en la persona que sufre el acoso son muy difíciles de medir en términos laborales –pérdida de empleo, dificultades de promoción– sin embargo, sí se traducen en disminución de rendimiento, absentismo, presión psicológica, etc.

También se distingue en función del tipo de vínculo que hay entre la persona acosadora y la persona acosada:

- **Acoso horizontal: entre compañeros/as**
- **Acoso vertical descendiente: mando - subordinado/a**
- **Acoso vertical ascendiente: subordinado/a - mando**

ESCALA DE GRAVEDAD DE LA SITUACIÓN DE ACOSO

En todo procedimiento de prevención y actuación para la eliminación del acoso sexual y del acoso por razón de sexo, es imprescindible tipificar claramente la escala de gravedad de acoso al que una persona puede estar sometida, acotando así lo que define a cada caso particular. Los niveles de gravedad de acoso clasificados habitualmente son los siguientes:

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

GRUPOS MÁS VULNERABLES

Aunque el acoso sexual y el acoso por razón de sexo se trata de un fenómeno que sobrepasa las categorías profesionales, los niveles de formación o los niveles de renta, los grupos más vulnerables son:

- Mujeres solas con responsabilidades familiares (madres solteras, viudas, separadas y divorciadas).
- Mujeres que acceden por primera vez a sectores profesionales o categorías tradicionalmente masculinas (en las cuales las mujeres tienen poca presencia) o que ocupan puestos de trabajo que tradicionalmente se han considerado destinados a los hombres.
- Mujeres jóvenes que acaban de conseguir su primer trabajo (generalmente de carácter temporal o atípico).
- Mujeres con discapacidades.
- Mujeres inmigrantes y que pertenecen a minorías étnicas.

- Mujeres con contratos eventuales y temporales; mujeres subcontratadas.
- Otro grupo vulnerable -a menor escala- es el de personas homosexuales y hombres jóvenes (personas acosadas por parte de mujeres u otros hombres, especialmente cuando son sus superiores jerárquicos).

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

Consecuencias del acoso para la persona que sufre acoso.

El acoso sexual y el acoso por razón de sexo tienen consecuencias en los distintos ámbitos de la vida (familiar, social y laboral) de quienes lo padecen, tanto en el aspecto psicológico como en el físico.

Entre los efectos más comunes se encuentran:

- Inseguridad o inquietud en el trabajo.
- Sentimiento de estar en un entorno intimidatorio.
- Tendencia a querer quitarle importancia al hecho, justificándolo de alguna manera.
- Sentimiento de ser tratadas y tratados como objetos sexuales, sin tener en cuenta su valía personal o profesional.
- Tensión en el trabajo y miedo a determinadas situaciones y a quien les acosa.
- Sentimiento de impotencia ante su situación y ante la humillación que sienten.
- Sentimiento de culpabilidad.
- Aversión, irritabilidad, malestar, intimidación, incomodidad, desánimo, confusión, etc.
- Desarrollo de estrés tanto físico como emocional.
- Dificultad en hacer público el acoso que están sufriendo.
- Absentismo por enfermedad.

Todas estas consecuencias, pueden llegar a transformarse en patologías como depresión y ansiedad, con las consiguientes repercusiones en el estado físico como pueden ser dolores de cabeza, lesiones musculares, problemas de estómago, insomnio, subida de la tensión, úlceras, náuseas, etc.

De esta manera la calidad de vida de la persona acosada se deteriora y lo que comienza en el ámbito laboral, acaba generando consecuencias en el ámbito de la vida privada.

Además, en muchas ocasiones, cuando la víctima de acoso no accede a las peticiones requeridas, su promoción profesional se ve condicionada. Lo que en un primer momento ha comenzado como acoso sexual al final puede llegar a convertirse también en un caso de ‘mobbing’.

La atención a personas que han sufrido acoso, ha posibilitado un acercamiento a su experiencia y a las consecuencias que ha generado en sus vidas, lo cual ha permitido extraer ciertos elementos comunes en ellas:

- Suelen percibir su situación como una experiencia tensa, con temores, en la que se sienten impotentes y humilladas.
- Siempre pasan por un momento en el que deben decidir si renunciar a su empleo o seguir en la misma situación.
- Quienes han sufrido acoso, generalmente, se han encontrado con obstáculos en el momento de contar lo que les estaba sucediendo o cuando lo han denunciado.
- Cuando se trata de un acoso de tipo leve, hay cierta tendencia a quitarle importancia y a minimizar la conducta de la persona que acosa.

Una vez la víctima del acoso es consciente de que lo está sufriendo y se plantea poner una denuncia, se encuentra en la tesitura de decidir cuál es el momento adecuado, ya que si lo hace demasiado pronto puede perder credibilidad por considerar que se ha apresurado y, si lo hace demasiado tarde, puede ser criticada por haber consentido ese comportamiento. Este tipo de conductas del entorno, dificultan mucho más saber cómo actuar, lo que lleva a que en ciertos casos se opte por no denunciar. Las razones para no denunciar suelen ser:

- No querer que se considere que está dramatizando.
- No tener claro el límite entre una relación normal que se establece en el trabajo y cuándo ésta pasa a ser abuso.
- Estar acostumbrada a callarse ante pequeñas ofensas como pueden ser las bromas.
- Reacciones del entorno de trabajo:
 - La falta de credibilidad de la persona que lo denuncia y la búsqueda de “otras razones” en la denuncia como pueden ser la venganza o el rencor.
 - La culpabilización de la persona víctima del acoso, por considerar que con su actitud ha provocado la situación de acoso.

Ante estas reacciones, es preciso mantener en la organización una postura común frente al acoso en la que ciertas conductas, a pesar de que puedan estar siendo toleradas o que no sean percibidas por la víctima como tal, deben ser consideradas acoso sexual o acoso por razón de sexo.



En el caso de los hombres, su conducta frente al acoso sexual y al acoso por razón de sexo presenta características diferenciadas ya que:

- Les resulta complicado identificarse con el rol de víctima.
- Reconocen el acoso, tanto sexual como por razón de sexo, sólo en los casos en los que hay una relación jerárquica. En el resto de casos, los comportamientos que se han considerado como acoso leve, generalmente no los identifican como tales, sino como parte de las relaciones 'normales' entre compañeros y compañeras.

Consecuencias del acoso para la organización.

El acoso sexual y el acoso por razón de sexo también tienen consecuencias en la organización en la que se produce. Dichas consecuencias pueden ser:

- La disminución de la productividad, el absentismo, los costes derivados de las bajas, etc.
- El empeoramiento del ambiente laboral con las consecuencias negativas que eso conlleva.
- La pérdida de valores de la organización, en los que ha estado basado su funcionamiento.
- La mala imagen pública de la organización al no atender y combatir este tipo de prácticas en el seno de su organización.

Consecuencias para la plantilla.

El entorno de la persona que sufre acoso en el trabajo es un ámbito que también se ve afectado, tanto si se conoce lo que está ocurriendo como si no:

- Si el entorno desconoce lo que sucede, la percepción que tendrá es que una persona con la que trabajan se encuentra nerviosa, con cambios de humor, está despistada, cambia su apariencia y trata de pasar desapercibida, empieza a faltar al trabajo. Todo esto, ante la falta de conocimiento, puede generar cierta tensión, lo cual aumenta la presión sobre quien está sufriendo el acoso.
- Si el entorno conoce lo que está sucediendo, aunque intente mantenerse al margen, se posicionará de un lado u otro en función de diversas variables como pueden ser la credibilidad de las personas implicadas, el prestigio, la proximidad personal, etc. Es importante que si la plantilla es consciente de un caso de acoso sexual o de acoso por razón de sexo, lo ponga en conocimiento de quien corresponda para evitar que se mantenga y para evitar que se vuelva a repetir. Sabiendo además que, si la persona acosadora es reincidente, quienes sufrieron esta situación tendrán más complicado manifestar su apoyo a la víctima.

PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL Y EL ACOSO POR RAZÓN DE SEXO

La forma más efectiva de evitar el acoso sexual y el acoso por razón de sexo, es promoviendo unas relaciones respetuosas con todas y cada una de las personas con las que nos relacionamos por motivos profesionales.

Una prevención eficaz, debe incidir tanto en las actitudes y comportamientos de las personas como en los métodos y estilos de gestión.

La información, la sensibilización y la formación son también estrategias básicas para que todos asuman su responsabilidad, evitando aquellas acciones que puedan resultar ofensivas, discriminatorias o abusivas.

Al mismo tiempo, es fundamental que todos sean conscientes de que, en el caso de que se produzcan, estos comportamientos no se tolerarán y que las personas que los padecen contarán, desde el primer momento, con todo el apoyo y el compromiso de la empresa, que actuará con contundencia y diligencia para resolver esta situación.

La definición, implementación y comunicación de la política empresarial a través de un protocolo es, desde esta perspectiva, un instrumento clave para prevenir estas situaciones y para garantizar efectivamente la tutela de los derechos fundamentales y la seguridad y la salud de trabajadores y trabajadoras.

CREAR ENTORNOS DE TRABAJO RESPETUOSOS CON TODAS LAS PERSONAS

a) Incidir en los comportamientos y actitudes de las personas

Todas y cada una de las personas que forman parte de la empresa tienen responsabilidades en la creación de un clima de respeto en las relaciones profesionales.

El Código de Conducta Europeo para combatir el acoso sexual enfatiza que “el procedimiento para resolver las quejas ha de ser contemplado sólo como uno de los componentes de una estrategia para abordar el problema. El principal objetivo ha de ser cambiar los comportamientos y las actitudes”.

b) Promover métodos de gestión y contexto que dificulten el acoso sexual y el acoso por razón de sexo

Diferentes estudios coinciden en destacar que, más allá de las actitudes personales, la incidencia de situaciones de acoso sexual y de acoso por razón de sexo está muy vinculada a determinados aspectos del propio entorno y contexto laboral, y han identificado diferentes factores de riesgo.

- El primer grupo de factores de riesgo lo constituyen aquellos vinculados a los estilos de gestión y que afectan directamente al clima organizativo: (Ej. Estructuras de poder jerárquico e iniquidad en las promociones, contratación, salarios, etc.)
- El segundo grupo de factores de riesgo está relacionado con el contexto: (Ej. Entornos en los cuales existen diferencias importantes en la proporción entre mujeres y hombres-sector de la construcción, por ejemplo-).
- Finalmente, el tercer grupo de factores de riesgo hace referencia a la respuesta que estas actitudes o comportamientos reciben por parte de la organización: (Ej. Percepción de tolerancia ante el acoso sexual y el acoso por razón de sexo, o falta de recursos y mecanismos de apoyo...).

Si las quejas no se toman en serio, o si es poco probable que los autores de este tipo de conducta sean efectivamente sancionados, se genera una cultura de tolerancia al acoso.

Y al contrario: una organización en la que existe una cultura de intolerancia al abuso y al acoso (de cualquier tipo) favorece la contención de estas conductas. Se genera un clima en

el cual, las personas se sienten confiadas para confrontarse al acosador y para comunicar a otras instancias esta situación sin temor a represalias.

c) Aprender a identificar las señales indirectas que pueden actuar como indicios

Aunque, como se ha expuesto, la incidencia del acoso sexual y del acoso por razón de sexo está muy relacionada con determinados aspectos del propio entorno y contexto laboral, en cualquier sector de actividad y tipo de empresa, el acoso sexual y el acoso por razón de sexo pueden adoptar formas muy sutiles y, por tanto, pueden ser difíciles de detectar.

En este sentido, hace falta prestar atención a aquellos aspectos que pueden actuar como indicios de que se está produciendo una situación de acoso en la empresa: (Ej. El aumento de quejas en determinados puestos de trabajo; El aumento en los niveles de absentismo y rotación de personal...).

LOS PLANES DE IGUALDAD FRENTE AL ACOSO

Con relación a las materias que podrán ser incluidas en el plan de igualdad de la empresa la Ley Orgánica 3/2007 en su **Art. 46.2** contempla, entre otras, las materias de acceso al empleo, clasificación profesional, promoción y formación, retribuciones, ordenación del tiempo de trabajo para favorecer, en términos de igualdad entre mujeres y hombres, la conciliación laboral, personal y familiar, y prevención del **acoso sexual y del acoso por razón de sexo**.

Sabemos que se trata de una lista abierta y que la selección final de materias a incluir en el plan estará directamente relacionada con el resultado obtenido en la fase de diagnóstico. Pero con relación al acoso sexual en el trabajo y el **acoso por razón de sexo, son asuntos que siempre deberían de estar incluidos**, por tratarse de conductas que vulneran gravemente los derechos humanos, que constituyen un obstáculo real para la consecución de la igualdad efectiva en la empresa.

El **Art. 48** detalla las **medidas específicas para prevenir el acoso sexual y el acoso por razón de sexo** en el trabajo, así como la obligación empresarial y de la representación de trabajadoras y trabajadores al respecto. De su lectura se puede interpretar que **la elaboración de procedimientos o protocolos contra el acoso sexual y el acoso por razón de sexo se considera como la medida central e imprescindible**. Ello es totalmente cierto porque el protocolo mismo proporciona seguridad jurídica al organizar el contenido material, el contenido procesal, el contenido preventivo y también el sancionador.

Además, también se hace referencia a medidas específicas en el **Real Decreto 1615/2009, de 26 de octubre, por el que se regula la concesión y utilización del distintivo «Igualdad en la Empresa»**, en concreto el **Art. 10.** sobre Criterios de valoración, destaca los aspectos fundamentales a tener en cuenta en la concesión del distintivo, y en concreto en su apartado 2 g) señala: la implantación de medidas específicas para prevenir el acoso sexual y el acoso por razón de sexo en el trabajo: códigos de conducta, protocolos de actuación para dar cauce a las denuncias o reclamaciones que se puedan formular en materia de acoso y sensibilización y formación de los trabajadores y trabajadoras y sus representantes.

RECUERDE QUE...

- El acoso sexual es una violencia que sufren las mujeres por el hecho de ser mujeres. Asimismo existe un gran número de mujeres afectadas por el mismo, lo cual impide que la igualdad sea real y efectiva en el ámbito laboral.
- El acoso sexual y el acoso por razón de sexo se pueden dar en cualquier profesión, ámbito laboral o categoría profesional, y en cualquier grupo de edad.
- Los estudios realizados demuestran que la mayoría de las personas que padecen acoso sexual o acoso por razón de sexo son mujeres.
- Es necesario insistir, en la necesidad de acompañar las políticas de prevención del acoso sexual y del acoso por razón de sexo con medidas para garantizar la plena integración de las mujeres en el entorno laboral. **Los planes de igualdad son, en este sentido, un instrumento muy valioso de prevención.**

BUENAS PRÁCTICAS

La materia de acoso sexual está ampliamente incluida en los planes de igualdad en las empresas. La medida más empleada es la relativa a la previsión de elaboración o la ya inclusión de protocolos o procedimientos contra el acoso sexual en el plan de igualdad de la empresa. Le siguen de manera relativamente cercana el diseño de otros tipos de medidas de carácter preventivo, así como las que hacen referencia a la definición de acoso sexual. Finalmente, los planes de igualdad en muchos casos, hacen referencia a las consecuencias de carácter sancionador.

ELABORACION DE UN PROTOCOLO CONTRA EL ACOSO SEXUAL Y EL ACOSO POR RAZÓN DE SEXO

Como señalábamos en el apartado anterior, la definición e implementación de un protocolo contra el acoso sexual y el acoso por razón de sexo constituye un instrumento clave para concretar y hacer efectiva la tutela de los derechos fundamentales -especialmente el de no discriminación por razón de sexo- y la obligación de protección de la salud y la seguridad de las personas trabajadoras y, especialmente, la de las mujeres trabajadoras.

Se procede a indicar de manera esquemática-resumida las **previsiones básicas establecidas en los protocolos o procedimientos ya incluidos en los planes de igualdad de las empresas seleccionados**:

Declaración de Principios/ Principios/ Introducción (En ocasiones se incluyen en dicha parte las referencias legislativas, los derechos fundamentales afectados, así como las garantías. En otras ocasiones se pone de manera separada).

Diseño de Objetivo/s en materia de acoso sexual laboral y otros tipos de acoso (por razón de sexo, moral, por raza, ideología, etc.). En este caso de manera básica se suelen referir a la necesidad de prevenir y erradicar el mismo

Inclusión de definiciones y, en ocasiones, ejemplos de conductas constitutivas de acosos

Enunciación de medidas preventivas

Diseño de procedimientos de resolución de carácter informal y formal
Personas encargadas de la instrucción y la resolución
Consecuencias

Mecanismos de publicidad, difusión, información, etc. Con relación al contenido (A veces referencias a su entrada en vigor)

FUENTES UTILIZADAS:

- Código de conducta sobre las medidas para combatir el acoso sexual, incluidos en la Recomendación 92/131/CE de la Comisión, de 27 de noviembre de 1991, relativa a la protección de la dignidad de la mujer y el hombre en el trabajo. [Diario Oficial L 49 de 24.2.1992].
- Conocer el acoso sexual y el acoso por razón de sexo: punto de partida para la acción-prevención. 2011. Instituto Navarro para la Igualdad. Gobierno de Navarra.
- El acoso sexual en el trabajo. Negociación colectiva: convenios colectivos y planes de igualdad de las empresas. Autora: M^a Ángeles Bustamante Ruano. 2011. UGT País Valenciá.
- La prevención y abordaje del acoso sexual y el acoso por razón de sexo en la empresa. 2009. Departamento de Trabajo de la Generalitat de Catalunya.

www.igualdadenlaempresa.es

