

**Convenio o Acuerdo: ASOCIACIÓN DE ENFERMOS DE PARKINSON DE SEVILLA
(PARKINSON SEVILLA)
Expediente: 41/19/0129/2021
Fecha: 17/08/2021
Asunto: COMUNICACIÓN DE INSCRIPCIÓN (SIN PUBLICACIÓN)
Destinatario: CARMEN GIRALDEZ DIAZ
Código 41100082192021.**

VISTO el Plan de Igualdad de la Empresa Asociación de Enfermos de Parkinson de Sevilla (Código 41100082192021) no acordado y voluntario.

VISTO lo dispuesto en el art. 85 del Real Decreto Legislativo 2/2015 de 23 de octubre (E.T.) por el que se aprueba el Texto Refundido del Estatuto de los Trabajadores (BOE n.º 255, de 24 de octubre de 2015), en relación con los artículos 45 a 49 de la Ley 3/2007, de 22 de marzo, para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres, modificados por Real Decreto Ley 6/2019, de 1 de marzo, de Medidas Urgentes para garantía de la Igualdad de Tratos, de Oportunidades entre Mujeres y Hombres en el Empleo y la Ocupación (BOE n.º 57, de 7 de marzo de 2019); Los Planes de Igualdad en las Empresas se ajustarán a lo establecido en los artículos mencionados y Convenio Colectivo de aplicación.

VISTO el Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre, por el que se regulan los Planes de Igualdad y su registro que modifica el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo se lleva a cabo el desarrollo reglamentario de lo establecido en el art. 46.6 de la Ley Orgánica 3/2007, estableciendo en su artículo 11 que los Planes de Igualdad serán objeto de inscripción obligatoria en registro público hayan sido o no adoptados por Acuerdo entre las partes.

VISTO lo dispuesto en los artículos 2.1º f, 6, 8 del Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo (BOE n.º 143, de 12 de junio), sobre "registro y depósito de Convenios y Acuerdos Colectivos de trabajo y Planes de Igualdad", serán objeto de inscripción en los Registros de Convenios y Acuerdos Colectivos de trabajo y Planes de Igualdad de las Autoridades Laborales: Los planes de igualdad cuya elaboración resulte conforme a los artículos 45 y 46 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo.

VISTO lo dispuesto en los artículos 3, 6 y 8 del Real Decreto 713/2010 de 28 de mayo (BOE n.º 143 de 12 de junio), Real Decreto 4043/82 de 29 de diciembre, sobre Traspaso de Funciones y Servicios de la Administración del Estado a la Junta de Andalucía en materia de Trabajo, Decreto 32/2019, de

5 de febrero y Decreto 26/2020, de 24 de febrero, que regulan la organización territorial provincial de la administración de la Junta de Andalucía, modificando el Decreto 342/2012 de 31 de julio. Es competencia de esta Delegación Territorial dictar la presente Resolución de conformidad con lo dispuesto en el Decreto del Presidente 2/2019 de 21 de enero, de la Vicepresidencia y sobre reestructuración de Consejerías, modificado por Decreto 6/2019 de 11 de febrero, en relación con el Decreto 100/2019 de 12 de febrero que regula la estructura orgánica de la Consejería de Empleo, Formación y Trabajo Autónomo (BOJA n.º 31, de 14/02/2019), modificado por Decreto 115/2020 de 8 de septiembre (BOJA n.º 55, de 10-09-2020).

Esta Delegación Territorial,

ACUERDA

Ordenar la inscripción, registro y depósito del Plan de Igualdad de la Empresa Asociación de Enfermos de Parkinson de Sevilla (Código 41100082192021) no acordado y voluntario, dándose publicidad del mismo a través de la plataforma REGCON.

JEFA SECCION DE RELACIONES COLECTIVAS,
MARIA LUISA GARCÍA MURILLO

PLAN DE IGUALDAD ENTRE MUJERES Y HOMBRES DE ASOCIACIÓN DE ENFERMOS DE PARKINSON DE SEVILLA (PARKINSON SEVILLA) 2021-2024



Índice

Control de versiones	3
INTRODUCCIÓN	4
¿QUÉ ES LA LEY DE IGUALDAD?	4
TERMINOS Y DEFINICIONES	7
DETERMINACIÓN DE LAS PARTES QUE LO CONCIERTAN	9
.....	10
ENTIDAD	11
COMPROMISO CON EL PLAN DE IGUALDAD Y PRINCIPIOS RECTORES.....	11
VIGENCIA	13
DIAGNÓSTICO PREVIO	13
ANÁLISIS Y PRINCIPALES CONCLUSIONES DEL DIAGNÓSTICO	14
A. ESTRUCTURA DE LA PLANTILLA.....	14
B. ACCESO AL EMPLEO Y SELECCIÓN	20
C. POLÍTICA RETRIBUTIVA	21
D. RESPONSABILIDAD FAMILIAR.....	23
E. PROMOCIÓN Y FORMACIÓN	24
F. PREVENCIÓN DEL ACOSO POR RAZÓN DE SEXO Y SEXUAL	25
CONCLUSIONES DEL DIAGNOSTICO	26
OBJETIVOS GENERALES.....	27
OBJETIVOS ESPECÍFICOS.....	28
CRONOGRAMA	33
EVALUACIÓN DEL PLAN	34
Protocolo de acoso sexual y acoso por razón de sexo.....	35
1. Introducción.....	35
2. Objetivo del Protocolo	35
3. Declaración de principios.....	35
4. Ámbito de aplicación.....	37
5. Definiciones de acoso sexual y por razón de sexo	37
6. Tipología de acoso sexual	38
7. Tipología de acoso por razón de sexo	39
8. Sanciones disciplinarias	40
9. Tipos de procedimientos y formas de actuación ante una situación de acoso sexual.....	42
10. Violencia de género	45
ANEXO I. Modelo de denuncia	49
ANEXO II. Compromiso de confidencialidad.....	51
ANEXO III. Aprobación Plan de Igualdad de Asociación de Enfermos de Parkinson de Sevilla (Parkinson Sevilla)	52
ANEXO IV. Fotografía Sesión Aprobación Plan de Igualdad	53

Control de versiones

Nº Versión	Fecha	Elaborado por:	Descripción de la Modificación
0	11/06/2021	Grupo Polan	- Borrador inicial del Plan de Igualdad
1	30/06/2020	Grupo Polan	- Documento final de aprobación

INTRODUCCIÓN

¿QUÉ ES LA LEY DE IGUALDAD?

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

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

Si hacemos referencia al ámbito nacional, la propia Constitución Española, en su artículo 9, recalca que "corresponde a los poderes públicos promover las condiciones para que la libertad y la igualdad de la persona, así como de los grupos en los que se integra, sean reales y efectivas, removiendo los obstáculos que impiden o dificultan su plenitud y facilitando la participación de la ciudadanía en la vida política, económica, cultural, social". Al mismo tiempo, en el artículo 14 de la CE se establece que "los españoles son iguales ante la ley, sin que pueda prevalecer discriminación alguna por

razón de nacimiento, raza, sexo, religión, opinión o cualquier otra condición o circunstancia personal o social". El 22 de marzo de 2007 se aprobó la Ley Orgánica 31/2007 para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, denominada como Ley de Igualdad (BOE 2310312007). Esta Ley tiene por objeto "hacer efectivo el derecho de igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres en particular mediante la eliminación de la discriminación de la mujer, sea cual fuere su circunstancia o condición, en cualquiera de los ámbitos de la vida y singularmente en las esferas política, civil, laboral, económica, social y cultural".

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

Este principio de igualdad de trato entre mujeres y hombres supone la ausencia de toda discriminación, directa o indirecta, por razón de sexo y, especialmente, las derivadas de la maternidad, la asunción de obligaciones familiares y el estado civil. Hoy día, pese a ser cierto que en el mundo laboral, en el mercado de trabajo y en las mismas relaciones laborales las barreras jurídicas y ideológicas que impiden la igualdad entre mujeres y hombres tienden a desaparecer, perduran los estereotipos de género en todas las áreas de la vida pública y privada. La incorporación de la mujer al mercado de trabajo ha producido un conflicto entre los valores tradicionales de la cultura entidarial y la presencia de mujeres en este ámbito, produce graves resistencias y tensiones.

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

En primer lugar, se cumple con la legislación vigente: todas las entidades/organizaciones/empresas tienen la obligación de adoptar medidas orientadas

a evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre mujeres y hombres, estén o no obligadas a elaborar un Plan de Igualdad.

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

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

Todos estos factores contribuyen a generar:

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

En tercer lugar, incrementa la productividad de las personas trabajadoras con la entidad al disponer de unas condiciones de trabajo respetuosas y sensibles a la necesidad de conciliación de la vida personal, familiar y laboral. Finalmente, también mejora la imagen de la entidad en el mercado suponiendo una ventaja competitiva que permite:

- Mejorar las relaciones entre entidad y la Administración (contratos, subvenciones...)
- Conseguir que las personas se sientan interesadas en entrar a trabajar en la entidad (atracción de talento)

TERMINOS Y DEFINICIONES

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

Principio de igualdad de trato entre mujeres y hombres: supone la ausencia de toda discriminación, directa o indirecta, por razón de sexo y, especialmente, las derivadas de la maternidad, la asunción de obligaciones familiares y el estado civil. Igualdad de trato y de oportunidades en el acceso al empleo, en la formación, en la promoción profesional, en la retribución y en las condiciones de trabajo. El principio de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres, aplicable en el ámbito entidadarial, se garantizará, en los términos previstos en la normativa aplicable, en el acceso al empleo, en la formación profesional, en la promoción, en las condiciones de trabajo, incluidas las retributivas, en la afiliación y participación en la representación de los trabajadores.

Discriminación directa: Es la situación en la que se encuentra una persona que sea, haya sido o pudiera ser tratada, en atención a su sexo, de manera menos favorable que otra en situación comparable.

Discriminación indirecta: es la situación en que una disposición, criterio o práctica aparentemente neutros pone a personas de un sexo en desventaja particular con respecto a personas del otro, salvo que dicha disposición, criterio o práctica puedan justificarse objetivamente en atención a una finalidad legítima y que los medios para alcanzar dicha finalidad sean necesarios y adecuados. Se considera discriminación toda orden de discriminar, directa o indirectamente, por razón de sexo.

Acoso sexual: Cualquier comportamiento, verbal o físico, de naturaleza sexual, que tenga el propósito o produzca el efecto de atentar contra la dignidad de una persona, en particular cuando se crea un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo.

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

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

Acciones positivas: Son medidas específicas, a favor de las mujeres, de carácter temporal dirigidas a corregir situaciones de desigualdad de hecho respecto de los hombres, así como corregir prejuicios, comportamientos y prácticas culturales, sociales, laborales, que impiden a un grupo discriminado o infravalorado (en función del origen, sexo, situación física o minusvalía, etc..) alcanzar una situación real de igualdad de oportunidades. Estas medidas serán aplicables en tanto subsistan situaciones patentes de desigualdad, y habrán de ser razonables y proporcionadas en relación con el objetivo perseguido en cada caso. Todo ello con el fin de hacer efectivo el derecho constitucional de la igualdad.

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

DETERMINACIÓN DE LAS PARTES QUE LO CONCIERTAN



Constitución de la Comisión Permanente de Igualdad de la Entidad

REUNIDOS

De una parte:

Dña. **CARMEN GIRÁLDEZ DÍAZ**, con DNI nº 28506096B, en representación de la **ASOCIACIÓN DE ENFERMOS DE PARKINSON DE SEVILLA (PARKINSON SEVILLA)**, con CIF G41847492 y con domicilio social en Calle Fray Isidoro de Sevilla, s/n. 41009.- SEVILLA

De otra parte:

D./Dña. Antonio Miguel Vidal Vacas, con DNI nº 52543665-G, en representación de (GRUPO POLAN) la consultora externa contratada para la elaboración, desarrollo e implementación del Plan de Igualdad

EXPONEN

Que de conformidad con lo dispuesto en la Ley Orgánica 3/2007, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, y la obligación de las empresas de respetar la igualdad de trato y de oportunidades en el ámbito laboral y el deber de adoptar medidas dirigidas a eliminar cualquier tipo de discriminación o desigualdad por razón de sexo, la Dirección de la entidad y la representación legal de las trabajadoras y los trabajadores acuerdan constituir la Comisión Permanente de Igualdad en base al compromiso adquirido con fecha 20 de Octubre de 2.020.

Todas las partes se reconocen mutuamente con la capacidad suficiente para obligarse en el presente acto y,

ACUERDAN

PRIMERO: Constituir la Comisión Permanente de Igualdad de oportunidades que, con carácter general se ocupará de promocionar la Igualdad de Oportunidades en la **ASOCIACIÓN DE ENFERMOS DE PARKINSON DE SEVILLA (PARKINSON SEVILLA)** así como del seguimiento y evaluación del Plan de Igualdad.

La composición será paritaria entre la empresa y la Representación legal de trabajadoras y trabajadores, pudiendo contar con la asesoría de personas expertas en la materia con voz pero sin voto.



Orden del día:

1. Aprobación del Plan de Igualdad para su posterior Registro Telemático

Siendo las 12,30 del día 1 de Julio se convoca la Comisión de Igualdad de la **ASOCIACIÓN DE ENFERMOS DE PARKINSON DE SEVILLA (PARKINSON SEVILLA)**

Asisten todos los miembros de la Comisión.

CARREN GIRALDEZ DÍAZ	ISABEL ROSA SAGUERO	ANTONIO A. IDAL VILA
28506096-B	3205564-2	52513665-9
Por parte de la empresa	Por parte de los trabajadores	Por parte de Consultora Externa



Firma de los asistentes.

C/ Cruz Isidoro de Sevilla, s/n
Hogar Virgen de los Reyes
Telf: 924 90 70 61
41007 Sevilla

Acuerdos tomados:

- 1.- Aprobación por unanimidad de todos los miembros de la Comisión de Igualdad

Concluye la reunión a las 13 horas.

En Sevilla a 1 de Julio de 2.021

ENTIDAD

La Asociación de Enfermos de Parkinson de Sevilla (Parkinson Sevilla) tiene su génesis en el año 1996. Posteriormente, en 2008, gracias a su labor, es declarada una asociación de utilidad pública. Esto quiere decir que se trata de una herramienta dinamizadora capaz de llevar a cabo acciones que suponen un interés común para la ciudadanía, beneficiando así a la sociedad en general. En este mismo año, también inauguran un centro de día y justo al año siguiente (2009), reciben la acreditación como centro sanitario.

Asociación Parkinson Sevilla, como su propio nombre indica está emplazada en la capital de la comunidad autónoma de Andalucía, concretamente en la calle Fray Isidoro de Sevilla S/N, en el barrio de la Macarena.

Esta organización tiene como misión principal “desarrollar servicios, programas y acciones destinadas a mejorar la calidad de vida de los enfermos de Parkinson y/o parkinsonismo, y familiares/cuidadores de Sevilla (capital y provincia), independientemente del género, edad y evolución de la patología”.

Destacando también entre sus objetivos principales:

- Mejorar la calidad de vida de las personas afectadas por la enfermedad de Parkinson y sus Familiares/Cuidadores de Sevilla capital y provincia.
- Promover la rehabilitación de los enfermos de Parkinson y sus familiares de Sevilla, así como informar y formar a los interesados sobre las características, evolución y tratamiento de esta patología.

COMPROMISO CON EL PLAN DE IGUALDAD Y PRINCIPIOS RECTORES

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

de la negociación colectiva en la que se tendrá en cuenta el seguimiento realizado por la Comisión de Igualdad.

Antes de la finalización de la vigencia, las partes iniciarán un proceso de análisis de la evolución tanto del Plan de Igualdad, los informes de la comisión de seguimiento y la legislación aplicable, con el fin de negociar y acordar un nuevo Plan de Igualdad o prorrogar el presente. Mientras dure la negociación de un nuevo texto y hasta su sustitución por el siguiente, la totalidad del contenido del presente Plan de Igualdad se mantendrá vigente. El Plan de Igualdad, contempla y desarrolla una serie de medidas y acciones, por áreas temáticas de actuación que tienen como guía el artículo 46 de la LOIEMH, modificado por el RD-L 6/2019, de 1 de marzo, el Real Decreto 901/2020, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro y se modifica el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo y el Real Decreto 902/2020 para de igualdad retributiva entre mujeres y hombres.

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

- Principio de “tolerancia cero” ante discriminaciones directas por razón de sexo, entendiéndose incluidos en esta catalogación los casos de acoso sexual y acoso por razón de sexo.
- Principio de igualdad de presencia de mujeres y hombres en todos los estamentos de la entidad.
- Principio de igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres con especial atención a las barreras socioculturales.
- Principio de coordinación de la entidad en todas las políticas que se adopten en materia de igualdad de trato entre hombres y mujeres.
- Principio de transversalidad en la aplicación y seguimiento de las medidas adoptadas que impliquen a la totalidad de la plantilla y a la propia Dirección.

Una vez realizado el diagnóstico de situación previo al que se refiere el artículo 46.1 LOIEMH e identificadas las áreas de mejora, se plantean unos objetivos para cada una de ellas con el fin de que resulte más operativa su consecución, a tenor de los cuales

se ha introducido una serie de medidas o acciones tendentes a garantizar la igualdad de trato entre hombres y mujeres y dar pleno cumplimiento y satisfacción a los referidos preceptos de la LOIEMH.

VIGENCIA

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

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

DIAGNÓSTICO PREVIO

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

La Comisión Negociadora del presente Plan de Igualdad ha llevado a cabo un proceso de diagnóstico, basados en los datos cuantitativos aportados por **ASOCIACIÓN DE ENFERMOS DE PARKINSON DE SEVILLA (PARKINSON SEVILLA)** en fecha Abril de 2021. Estos datos se han complementado con información cualitativa relativa a los procesos de contratación y promoción de trabajadores y trabajadoras y políticas de retribución de la Entidad, entre otras.

En resumen, se ha hecho una evaluación global del modo de gestionar los recursos humanos de **ASOCIACIÓN DE ENFERMOS DE PARKINSON DE SEVILLA (PARKINSON SEVILLA)** con el objetivo de:

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

ANÁLISIS Y PRINCIPALES CONCLUSIONES DEL DIAGNÓSTICO

En **ASOCIACIÓN DE ENFERMOS DE PARKINSON DE SEVILLA (PARKINSON SEVILLA)** están bajo el Convenio Colectivo de Centros y servicios de atención a personas con discapacidad **99000985011981**

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

A. ESTRUCTURA DE LA PLANTILLA

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

1. Por sexo.

A fecha de presente diagnóstico, la plantilla total de **ASOCIACIÓN DE ENFERMOS DE PARKINSON DE SEVILLA (PARKINSON SEVILLA)** es de 18 personas, de las cuáles las 8 son mujeres y 10 hombres.



En términos porcentuales, las mujeres representan un 44 % de la plantilla de la organización, mientras que los hombres son de un 56%.

En análisis global, y al amparo de lo dispuesto en la Disposición Adicional Primera de la LOIEMH, los datos anteriores ofrecen una presencia equilibrada respecto a la presencia de ambos sexos, ya que de acuerdo a lo establecido en la Ley Orgánica 3/2007 de Igualdad entre Mujeres y Hombres, para que se encuentre una proporción equilibrada ningún sexo debe superar el 60% de la totalidad, y como consecuencia, ninguno debe estar por debajo de 40%.

2. Por edad y sexo

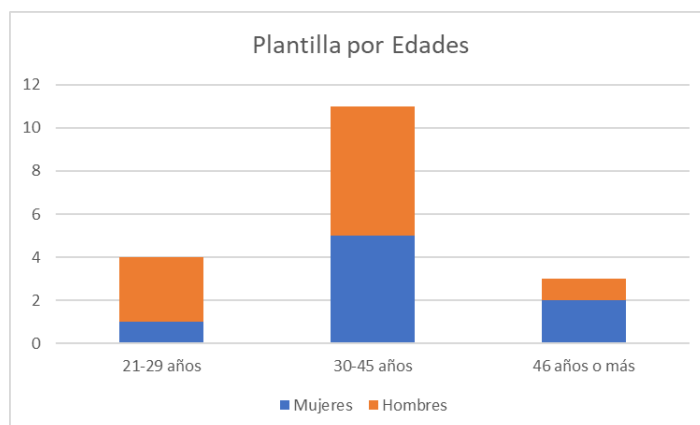
El siguiente cuadro refleja la distribución por rangos de edades en función del sexo.

Grupo de Edad	Mujeres	%	Hombres	%	Total
Menos de 20 años	0	0%	0	0%	0
De 21 a 29 años	1	25%	3	75%	4
De 30 a 45 años	5	45%	6	55%	11
De 46 o más años	2	67%	1	33%	3
Total	8		10		18

En primer lugar, podemos observar dentro de esta tabla que todas las personas de la plantilla tienen más de 20 años. Así mismo, se establece que el grupo de edad con mayor representación (11) se encuentra entre quienes tienen de 30 a 45 años, el 61,1% de las y los trabajadores. Seguidamente se encuentra el grupo de edad de 21 a 29 años con un 22,2% de la totalidad de la plantilla. Como tercer grupo representado están aquellas personas con 46 o más años, adquiriendo un 16,6%.

En segundo lugar, si hacemos una comparativa con el sexo, podemos afirmar que las mujeres se encuentran en mayoría, únicamente, en el grupo de edad más alto, alcanzando un 67% de todas las personas que abarcan esas edades. Mientras que en los grupos, los hombres tienden a tener mayor representación. En el caso de 21 a 29 años ellos ocupan un 75% de este rango, frente al 25% que ocupan ellas. En esta misma línea, las personas que tienen una edad comprendida entre 30 a 45 años, se encuentra un porcentaje muy parejo, pero mínimamente superior de los varones (55%) a la mujeres (45%).

Todo esto se puede visualizar de una manera más sencilla con el siguiente gráfico.



3. Por contrato y sexo

A continuación, se va a representar como se distribuye la plantilla en función del tipo de contrato que tenga y el sexo de la persona.

La modalidad más frecuente de contratación en **ASOCIACIÓN DE ENFERMOS DE PARKINSON DE SEVILLA (PARKINSON SEVILLA)** es el indefinido a tiempo completo, siendo este porcentaje del 61.1% de la plantilla, frente al 11% que tiene una contratación a tiempo parcial. Seguidamente, como más representada a la modalidad de indefinido a tiempo completo se encuentran aquellas personas con un vínculo laboral de manera temporal y a tiempo completo, conformando el 22,2% de la totalidad de la plantilla. Mientras que, quienes poseen un contrato temporal a tiempo parcial sería el 5,5%.

Tipo de contratos	Mujeres	%	Hombres	%	Total
Temporal a tiempo completo	0	0%	4	100%	4
Temporal a tiempo parcial	1	100%	0	0%	1
Indefinido a tiempo completo	7	64%	4	36%	11
Indefinido a tiempo parcial	0	0%	2	100%	2
Total	8		10		18

Si se hace referencia al sexo de la persona, se puede percibir que las mujeres contratadas en la plantilla se caracterizan por tener un contrato indefinido a tiempo completo, siendo la norma para el 87,5% de ellas. El 12,5% se establece en la vinculación temporal a tiempo parcial. En cuanto a los varones, se igualan los porcentajes, 40%, entre aquellos que están contratados de manera indefinida a tiempo completo y temporalmente, pero también a tiempo completo. Mientras que, el 20% restante son aquellos que se encuentran indefinidos a tiempo parcial.

4. Por Antigüedad y sexo.

En este apartado se analizará el tiempo que tiene la plantilla dentro de la entidad, segregada por sexo.

Tipo de contratos	Mujeres	%	Hombres	%	Total
Menos de 6 meses	0	0%	3	100%	3
De 6 meses a 1 año	1	50%	1	50%	2
De 1 a 3 años	0	0%	4	100%	4
De 3 a 5 años	0	0%	1	100%	1
De 6 a 10 años	2	100%	0	0%	2
Más de 10 años	5	83%	1	17%	6
Total	8	44%	10	56%	18

La plantilla se caracteriza por ser diversa en cuanto a antigüedad se refiere. En este caso destacar que el mayor porcentaje de plantilla se sitúa entre quienes tienen más de 10 años de antigüedad, 33,3%. El siguiente tramos más acentuado es el de quienes llevan en la asociación entre 1 y 3 años, 22,2% y quienes han sido recién contratado, con una antigüedad de menos de 6 meses, con 16,6% de la totalidad de la plantilla. Posteriormente, están aquellas personas con una contratación entre 6 meses y un año y quienes tienen de 6 a 10 años de permanencia, ambos grados con un 11,1%. En última estancia, se encuentra una persona cuyo transcurso en la entidad es de 3 a 5 años.

Haciendo una visualización en función del sexo, se puede percibir que las mujeres se establecen en los grados más altos de antigüedad, es decir, que poseen una experiencia dentro de la entidad de entre 6 y 10 años o más de 10 años, siendo un 25% de mujeres en la primera modalidad y un 62,5% en la segunda. En cuanto a los hombres se da la situación inversa, ya que están más representados entre aquellos que tienen menos de 6 meses de contratación y con una vinculación de 1 a 3 años, adquiriendo un 30% y un 40%, respectivamente.

Una explicación de este suceso puede deberse a que históricamente, las mujeres se han encargado del cuidado de las personas, sobre todo dentro del hogar, una vez se han incorporado al mercado laboral, estas ocupan puestos que continúan relacionados con los roles de género patriarcales.

Aunque es cierto que, en base a las contrataciones que se están viendo en la plantilla se puede vislumbrar un cambio en cuanto al interés de los hombres por insertarse en el 3º sector.

5. Por categoría profesional y Sexo

A través del siguiente cuadro se puede advertir que dentro de las categorías profesionales hay 8 puestos diferentes, que van desde la dirección hasta la conducción.

Denominación categoría	Mujeres	%	Hombres	%	Total
1. Psicología	1	100%	0	0%	1
2. ATS/Enfermería	1	100%	0	0%	1
3. Aux. Geriátrica	2	67%	1	33%	3
4. Dirección	2	67%	1	33%	3
5. Fisioterapia	0	0%	2	100%	2
6. Conducción	0	0%	6	100%	6
7. Pedagogía	1	100%	0	0%	1
8. Terapia Ocupacional	1	100%	0	0%	1
Total	8	44%	10	56%	18

Dentro de estos empleos, se resalta que el mayor número de la plantilla se encuentra en el apartado de conducción. Trabajo que parece masculinizado, ya que el 100% de quienes están contratadas para esas labores son hombres.

Seguidamente, están las personas encargadas de la dirección y de auxiliar de geriatría, con un 16,6% de la plantilla, ambas categorías. Si hacemos referencia al sexo, ambos puestos están en su mayoría liderados por mujeres, siendo ellas el 67% de quienes ocupan esos puestos. En el caso de la dirección, es algo sorprendente y beneficioso ya que los hombres suelen encontrarse en los puestos de mayor responsabilidad en los diferentes sectores laborales.

Entre las categorías con menor presencia dentro de la organización encontramos fisioterapia, que el 100% de quienes están contratadas para este sector son hombres y por otro lado, psicología, ATS/enfermería, pedagogía y terapia ocupacional se encuentran mujeres en su 100%.

6. Por categoría Profesional y nivel de estudios/ sexo

A lo largo de este apartado se quiere estudiar qué requisitos formativos tiene la plantilla que ocupa cada puesto profesional.

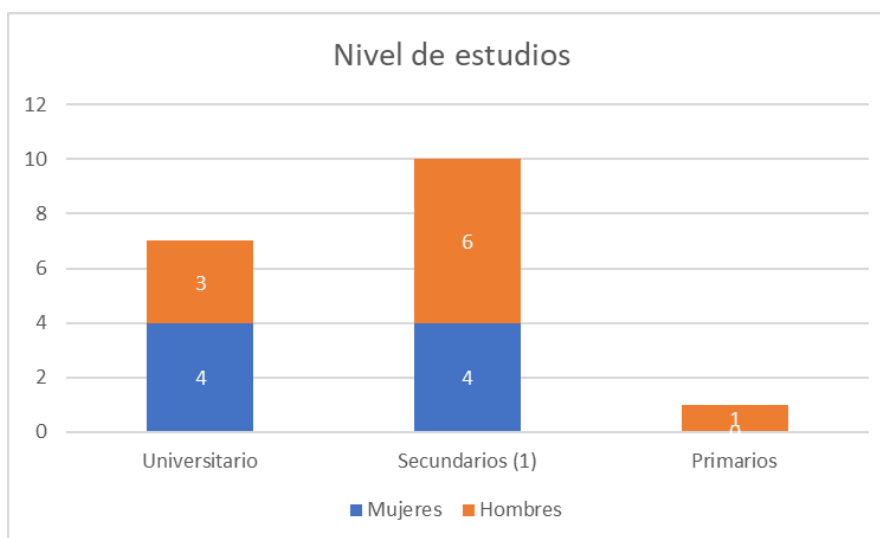
Categoría	nivel de estudios	Mujeres	%	Hombres	%	Total
PSICOLOGÍA	Universitario	1	100%	0	0%	1
ATS/ENFERMERÍA	Universitario	1	100%	0	0%	1
AUX. GERIATRÍA	Secundarios (1)	2	67%	1	33%	3
DIRECCIÓN	Secundarios (1)	2	100%	0	0%	2
	Universitario	0	0%	1	100%	1
FISIOTERAPIA	Universitario	0	0%	2	100%	2
CONDUCCIÓN	Primarios	0	0%	1	100%	1
	Secundarios (1)	0	0%	5	100%	5
PEDAGOGÍA	Universitario	1	100%	0	0%	1
TERAPIA OCUPACIONAL	Universitario	1	100%	0	0%	1
	Total	8		10		18

En primer lugar, subrayar que el 55,5% de la plantilla posee estudios secundarios, mientras que el 38,8% ha alcanzado los estudios universitarios y solo un 5,7% tiene estudios primarios.

En segundo lugar, si hacemos referencia al sexo, se aprecia que el 50% de las mujeres tienen estudios universitarios, la cuales ocupan los puestos de psicología, ATS/enfermería, pedagogía y terapia ocupacional. El otro 50% ha adquirido estudios secundarios, desarrollando los puestos de auxiliar de geriatría y de dirección. Por otro lado, el 60% de los hombres tienen estudios secundarios, ocupando los puestos de

auxiliar de geriatría y conducción. Mientras que el 30% tiene estudios universitarios, establecidos en las categorías de dirección y fisioterapia. Por último, un 10% posee estudios primarios y se encuentra ejecutando sus labores en conducción.

Dentro del gráfico se puede visualizar más fácilmente lo aquí comentado.



B. ACCESO AL EMPLEO Y SELECCIÓN

La plantilla de **ASOCIACIÓN DE ENFERMOS DE PARKINSON DE SEVILLA (PARKINSON SEVILLA)** está compuesta por un número de Mujeres y hombres muy equilibrado, en términos globales no existe ninguna situación de desigualdad con respecto al acceso al empleo y la selección de personal en la entidad.

No se ha podido contar para este análisis con el dato de candidaturas presentadas a las ofertas de contratación externa, desagregadas por sexo. Sin embargo, la entidad ha facilitado la última oferta de empleo que ha lanzado, la cual ha sido incorporada en este apartado. En ella se puede ver que utilizan un lenguaje inclusivo en cuanto al puesto que desean ocupar, ya que rechazan el artículo y se plasma de manera generalizada el puesto. Sin embargo, dentro del apartado trabaja con nosotros, han utilizado el masculino genérico. Una buena forma de mejorar esto y presentar una oferta libre de lenguaje sexista sería: trabaja con nosotr@s. La arroba aunque no sea un término demasiado formal, para estas circunstancias y las publicaciones en portales de empleo y redes sociales puede servir.

Por lo demás, y de acuerdo a la legislación, utilizan unos colores y una imagen neutros, libre de sexismo.



PARKINSON SEVILLA DECLARADA DE UTILIDAD PÚBLICA **ASOCIACIÓN DE ENFERMOS DE PARKINSON DE SEVILLA (PARKINSON SEVILLA)**

**BUSCAMOS
TERAPEUTA
OCUPACIONAL**

- JORNADA: 20 HORAS/SEMANA
- LUGAR: SEVILLA - ASOCIACIÓN PARKINSON SEVILLA
- DE JULIO A OCTUBRE 2021
- POSIBILIDAD DE ESTABILIDAD LABORAL
- SALARIO SEGÚN CONVENIO

¡Trabaja con nosotros!

ENVIAR VUESTRO CV A:
contacto@parkinsonsevilla.org

C/Fray Isidoro de Sevilla s/n
Hogar Virgen de los Reyes
CP41009 - Sevilla

C. POLÍTICA RETRIBUTIVA

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

Bandas salariales	Mujeres	%	Hombres	%	Total
Menos de 7000 euros	1	25%	3	75%	4
De 7001 a 12000 euros	0	0%	3	100%	3
De 12001 a 14000 euros	0	0%	0	0%	0
De 14001 a 18000 euros	3	50%	3	50%	6
De 18001 a 24000 euros	2	100%	0	0%	2
De 24001 a 30000 euros	2	67%	1	33%	3
Total	8	44%	10	56%	18

Al observar la tabla se aprecia que el tramo salarial más representativo dentro de la asociación es el que ocupa entre 14.001 y 18.000 euros, donde se encuentran el 33,3% de la plantilla. Este tramo está conformado a su vez por el 50% de hombres y el 50% de mujeres.

En relación a cuantía total de la plantilla, encontramos que el 22,2% de la misma tiene un salario anual de menos de 7.200 euros. En este caso, los hombres son los más representados dentro de esta banda, ya que el 75% de quienes la ocupan son varones y el 25% mujeres.

Seguida a este grupo salarial, el 16,6% cobra un sueldo anual comprendido entre los 7.201 y 12.000 euros, en este caso la banda es ocupada enteramente por hombres (100%).

Encontramos que también, el 16,6% de la plantilla tiene asignado un salario situado entre 24.001 y 30.000 euros. Para este grupo hay más mujeres (67%) que hombres (33%) cobrando este sueldo.

El 11,1% de la plantilla tiene un salario anual establecido entre 18.001 y 24.000. En este caso el 100% son mujeres.

En definitiva, se puede afirmar que las mujeres se encuentran en las bandas salariales más altas mientras que los hombres se sitúan entre las medianas y bajas. Esto puede deberse a que hay más mujeres que hombres que tienen estudios universitarios y por lo tanto mayores posibilidades de acceso a puestos más técnicos y mejor pagados.

D. RESPONSABILIDAD FAMILIAR

En este apartado se estudiará las responsabilidades familiares, tanto descendentes como ascendentes. En este caso, se ha podido obtener si tienen hijos/as y número de descendencia, si tienen personas dependientes a su cargo y si estas responsabilidades familiares les han obligado a reducir su jornada o cogerse un permiso.

La primera tabla nos muestra la descendencia en función del sexo.

Descendencia	Mujeres	%	Hombres	%	Total
0	3	33%	6	67%	9
1	4	67%	2	33%	6
2	1	33%	2	67%	3
3	0	0%	0	0%	0
Más de 3 hijas/os	0	0%	0	0%	0
Total	8		10		18

Por medio de esta tabla se puede obtener que el 50% de la plantilla no tiene descendencia, siendo más frecuente entre los hombres (67%) que en las mujeres (33%).

En cuanto, sí se tiene descendencia, lo más común es tener un/a hijo/a, computando el 33,3% de las personas trabajadoras. Si se hace referencia al sexo, en esta ocasión las mujeres tienden a tener una única descendencia (67%), frente a sus homólogos los varones (33%).

En esta asociación el máximo de descendencia es de dos, teniéndolas el 16,7% de la plantilla. Al igual que en primer caso, de no descendencia, los hombres (67%) alcanzan esta descendencia en mayor proporción que las mujeres (33%).

Sin embargo, la descendencia no es la única parcela que te influye en las responsabilidades familiares, también se encuentra el cuidado de personas dependientes. Por ello, en la siguiente tabla se podrá apreciar si la plantilla tiene personas dependientes a su cargo o no, y el número de personas dependientes.

Personas dependientes a tu cargo	Mujeres	%	Hombres	%	Total
0	7	87,5%	10	100%	17
1	1	12,5%	0	0%	1
Total	8		10		18

En cuanto al cuidado de personas dependientes vemos que solo una mujer de toda la plantilla tiene esa responsabilidad.

Una vez se ha obtenido esta información habrá que analizar si estas personas con responsabilidades han necesitado de una reducción de la jornada o permisos especiales.

Reducción de la jornada	Mujeres	%	Hombres	%	Total
Sí	0	0%	0	0	0
No	8	100%	10	100%	18
Total	8		10		18

En este caso, podemos apreciar que el 100 de la plantilla, sin importar su sexo o la responsabilidad familiar que pueda tener dispone de una reducción de jornada.

Por lo tanto, es interesante conocer si disponen de permisos por esas responsabilidades o no.

Permisos	Mujeres	%	Hombres	%	Total
Sí	1	12,5%	0	0%	1
No	7	87,5%	10	100%	17
Total	8		10		18

Como se puede comprobar, solo una mujer se ha pedido el permiso, concediéndole esta licencia por maternidad.

Con lo cual se puede concluir, que aunque se tengan hijas/os, personas dependientes a tu cargo, no suele influir a la hora de desarrollar las labores del puesto.

E. PROMOCIÓN Y FORMACIÓN

Se ha realizado una formación a todos los empleados sobre sensibilización, e implantación para el plan de igualdad, y protocolo de prevención de acoso sexual en el centro de trabajo. La entidad no posee un programa formativo, pero si tiende a informar a toda la plantilla de los cursos disponibles para la mejora de las áreas laborales que se desempeñan dentro de la entidad. Así mismo, tienden a preocuparse

por la formación en género, considerada como un pilar fundamental de la organización. En ocasiones la entidad también costea esta formación.

En cuanto a la promoción nadie en el último año ha ascendido.

F. PREVENCIÓN DEL ACOSO POR RAZÓN DE SEXO Y SEXUAL

ASOCIACIÓN DE ENFERMOS DE PARKINSON DE SEVILLA (PARKINSON SEVILLA) cuenta con un “Protocolo de actuación ante situaciones o actuaciones de acoso en el trabajo” en el cual se definen una serie de normas de conducta, también tiene implantado un “Código Ético”, en el que se asientan las bases en relación con la equidad de los miembros de la entidad y establece los principios generales en la “Política de Gestión”. Los protocolos descritos conocidos por los miembros de la entidad y están a su disposición.

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

CONCLUSIONES DEL DIAGNOSTICO

A través del diagnóstico se ha analizado la situación de **ASOCIACIÓN DE ENFERMOS DE PARKINSON DE SEVILLA (PARKINSON SEVILLA)** en materia de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, previamente a la elaboración del presente Plan de Igualdad.

En orden, se destaca que la organización posee una distribución equilibrada entre mujeres y hombres dentro de la organización, siendo un poco más alta en el caso de los varones (55,5) al de las mujeres (44,5). Sin embargo, de acuerdo a lo establecido en la LOIEMH 3/2007, se encuentra en una situación paritaria ya que ninguno de los sexo supera al otro por más de un 60%.

Si se hace referencia al nivel educativo se obtiene que el 55,5% de la organización posee estudios secundarios, entre los que se encuentra FP media y superior, Bachillerato, ESO, BUP, COU, etc. Para este grupo el porcentaje de hombres (60%) es más alto que las mujeres (40%) Mientras que el 38,8% tiene estudios universitarios, en este caso el número de mujeres (67%) es superior al de hombres (33%) con estos estudios. Por último, en estudios primarios se encuentra un 5,7%, siendo un hombre el que se sitúa en este rango educativo.

Se trata de una plantilla joven, ya que la mayor parte de ella se encuentra entre 30 y 45 años, concretamente el 61,1%.

Así mismo, se destaca que la contratación más repetida en la entidad es la indefinida, ya sea a tiempo completo o parcial.

En cuanto a la ocupación en base al sexo, se puede demostrar que hay sectores con bastantes sesgos de género, sería el caso de la conducción, ocupada solamente por hombres o la fisioterapia, empleo relacionado al deporte y por consecuencia, tradicionalmente, a los hombres. En cambio, los puesto más relacionados con la atención a personas, cuidado y protección están ocupadas por mujeres. Lo más resaltable en la organización es que el 67% de las posiciones de Dirección están siendo ejecutadas por mujeres, ya que los empleos que requieren las responsabilidades más altas están desempeñados por hombres.

En cuanto al acceso al empleo y la formación es necesario desarrollar un plan comunicativo.

Para la política retributiva, destacar que los hombres se sitúan en los eslabones más bajos de ingresos anuales, probablemente porque la mayor parte de ellos tienen estudios secundarios y ocupan las posiciones menos técnicas de la entidad.

En lo que respecta a la responsabilidad familiar, habría que disponer y hacer pública a su plantilla los diferentes permisos y facilidades de los que dispone la organización para que la plantilla pueda beneficiarse de ellas, respetando sus derechos laborales.

Además, también destacar que no hay un programa formativo y una política establecida que permita llevar a cabo un análisis más profundo por lo tanto, se establece como prioritario un registro de la formación que se anuncia por temática, así como conocer las personas que participan por sexo. De igual modo, la formación debe ser llevada a cabo en horario laboral o en su caso poder ser compensada con alguna bonificación salarial o en especies.

Por último, la necesidad de implantar un protocolo de acoso sexual y por razón de sexo para evitar futuras discriminaciones y permitir que la entidad sea un espacio libre de violencias machistas.

OBJETIVOS GENERALES

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

Los objetivos generales acordados son:

- Promover la defensa y aplicación efectiva del principio de igualdad entre mujeres y hombres, garantizando en el ámbito laboral las mismas oportunidades profesionales a todos los niveles, y evaluando sus posibles efectos.
- Conseguir una representación equilibrada mujer/hombre en el ámbito de la Entidad, potenciando y promoviendo una serie de medidas para la consecución de los objetivos definidos y acordados.

- Facilitar la conciliación de la vida familiar, personal y laboral de las personas que integran la plantilla de la entidad, fomentando la corresponsabilidad entre mujeres y hombres.
- Sensibilizar a toda la Compañía, creando para ello una cultura corporativa en materia de Igualdad de oportunidades y trato.



OBJETIVOS ESPECÍFICOS

- Promover la integración de la Igualdad de Oportunidades en la entidad y en la cultura de la Organización como valor central y estratégico de la misma.
- Garantizar el respeto del principio de igualdad de oportunidades y no discriminación en los procesos de selección, promoción y desarrollo profesional.
- Garantizar la igualdad de oportunidades en el acceso, promoción, formación y el desarrollo de la carrera profesional.
- Desarrollar acciones que faciliten la conciliación la vida familiar, personal y laboral.
- Prevenir y sancionar situaciones de acoso dentro de la Entidad, prestando especial atención a las de índole sexual o por razón de sexo.
- Garantizar un entorno libre de sexismo y de discriminación directa e indirecta.

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

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

Objetivo: Garantizar la igualdad de oportunidades en el acceso a la formación de toda la plantilla.					
Medidas	Indicador	Metodología	Departamento	Cronograma	Recursos materiales y/o humanos
Realizar un registro formativo	- Nº de formaciones informadas - Registro de las temáticas impartidas - Nº de participantes en cada formación en función del sexo - Canales usados para informar	Cuantitativa	- Junta directiva - Dirección	Anual	- Personas responsables
Flexibilidad en la realización de formación en horario laboral	- Registro de los horarios de cada formación - Nº de participantes en función del sexo	Cuantitativa	- Junta directiva - Dirección	Anual	- Persona responsable - Ordenador - Registro de horarios - Registro de asistencia
Incluir en la información de formación sesiones dedicadas a la igualdad de género, Violencia de Género y Acoso Sexual y por Razón de Sexo	- Nº de formaciones con perspectiva de género incluidas - Nº de participantes en función del sexo	Cuantitativa	- Junta directiva - Dirección	Anual	- Personas responsables

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

ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO					
Objetivo: Prevenir las situaciones de acoso sexual y por razón de sexo que pudieran darse en la entidad.					
Medidas	Indicador	Metodología	Departamento	Cronograma	Recursos materiales y/o humanos
Elaboración del Protocolo de Acoso Sexual y por Razón de Sexo	- Implantación del protocolo	Cualitativa	Comisión de Igualdad	2021	- Profesionales con conocimientos en Acoso Sexual y por Razón de Sexo
Difundir el protocolo para la prevención y tratamiento del acoso	- Nº de la plantilla a quienes se le ha entregado el protocolo. - Incidencia detectada en casos de acoso.	Cuantitativa	Comisión de Igualdad	Anual	- Persona responsable - Registro de canales usados para difundir el protocolo - Registro de la plantilla informada
Crear un procedimiento de denuncias y de asesoramiento para las personas afectadas por acoso sexual y/o por razón de sexo	- Implantación del procedimiento - Nº de denuncias recogidas en función del sexo - Programa de asesoramiento	Mixta	Comisión de Igualdad	Anual	- Personas responsables - Registro físico de denuncias - Registro online de denuncias - Folleto del programa

CRONOGRAMA

En el siguiente cuadro se podrá visualizar como se distribuyen las medidas en función del periodo de duración del presente Plan.

Medidas	2021	2022	2023	2024
Los procedimientos de reclutamiento, selección y contratación han de contemplar criterios de perspectiva de género e igualdad de oportunidades				
Emplear un lenguaje inclusivo en la elaboración de ofertas de trabajo				
Realizar un registro de candidaturas presentadas en función del sexo				
Crear procedimientos objetivos de promoción interna				
Incluir a las personas encargadas de los procedimientos de promoción en las políticas de igualdad de la entidad				
Realizar un registro formativo				
Flexibilidad en la realización de formación en horario laboral				
Incluir en la información de formación sesiones dedicadas a la igualdad de género, Violencia de Género y Acoso Sexual y por Razón de Sexo				
Información a los trabajadores de las medidas de conciliación disponible actualmente en la organización				
Proporcionar información a la plantilla sobre enseñanzas en materia de conciliación de la vida laboral, familiar y personal para que los trabajadores hombres se sientan parte implicada en estas medidas				
Elaboración del Protocolo de Acoso Sexual y por Razón de Sexo				
Difundir el protocolo para la prevención y tratamiento del acoso				
Crear un procedimiento de denuncias y de asesoramiento para las personas afectadas por acoso sexual y/o por razón de sexo				

EVALUACIÓN DEL PLAN

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

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

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

PROCEDIMIENTO DE MODIFICACIÓN

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

Protocolo de acoso sexual y acoso por razón de sexo

1. Introducción

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

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

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

2. Objetivo del Protocolo

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

3. Declaración de principios

ASOCIACIÓN DE ENFERMOS DE PARKINSON DE SEVILLA (PARKINSON SEVILLA), en su empeño de respetar la intimidad y salvaguardar la dignidad de todas las personas que desarrollan su labor en torno a la organización, desarrolla los siguientes principios que han de regir en el entorno de las relaciones laborales de la organización. Así **ASOCIACIÓN DE ENFERMOS DE PARKINSON DE SEVILLA (PARKINSON SEVILLA)** se compromete a:

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

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

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

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

- Difusión y distribución entre todas las personas trabajadoras del protocolo de prevención y actuación frente al acoso sexual y el acoso por razón de sexo.

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

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

4. Ámbito de aplicación

El presente protocolo será de aplicación a cualquier miembro de la organización, con independencia de su relación con la misma (personal laboral, personal voluntario, miembros de Junta, socios...). Siendo extensivos los principios que rigen este protocolo en todas las actuaciones de **ASOCIACIÓN ENFERMOS PARKINSON SEVILLA** sus proyectos y sus relaciones con los socios locales, contrapartes y población beneficiaria.

5. Definiciones de acoso sexual y por razón de sexo

Acoso sexual: cualquier comportamiento, verbal o físico, de naturaleza sexual que tenga el propósito o produzca el efecto de atentar contra la dignidad de una persona, en particular cuando se crea un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo (art. 7.1 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la Igualdad efectiva de mujeres y hombres).

Acoso por razón de sexo: cualquier comportamiento realizado en función del sexo de una persona, con el propósito o el efecto de atentar contra su dignidad y de crear un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo (art. 7.2 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la Igualdad efectiva de mujeres y hombres).

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

6. Tipología de acoso sexual

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

1. Conductas verbales

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

2. Conductas no verbales

- Uso de imágenes, gráficos, viñetas, fotografías o dibujos de contenido sexualmente explícito o sugestivo.
- Gestos obscenos, silbidos, gestos o miradas impúdicas.

- Cartas, notas o mensajes de correo electrónico de carácter ofensivo de contenido sexual.
- Comportamientos que busquen la vejación o humillación de la persona trabajadora por su condición sexual.

3. Conductas de carácter físico

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

7. Tipología de acoso por razón de sexo

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

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

- Bromas y comentarios sobre las personas que asumen tareas que tradicionalmente han sido desarrolladas por personas del otro sexo.
- Uso de formas denigrantes u ofensivas para dirigirse a personas de un determinado sexo.
- Utilización de humor sexista.
- Ridiculizar y despreciar las capacidades, habilidades y potencial intelectual de las mujeres.
- Realizar las conductas anteriores con personas lesbianas, gays, transexuales o bisexuales.

- Evaluar el trabajo de las personas con menosprecio, de manera injusta o de forma sesgada, en función de su sexo o de su inclinación sexual.
- Asignar tareas o trabajos por debajo de la capacidad profesional o competencias de la persona.
- Trato desfavorable por razón de embarazo o maternidad.
- Conductas explícitas o implícitas dirigidas a tomar decisiones restrictivas o limitativas sobre el acceso de la persona al empleo o a su continuidad en el mismo, a la formación profesional, las retribuciones o cualquier otra materia relacionada con las condiciones de trabajo.

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

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

8. Sanciones disciplinarias

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

- Despido disciplinario.
- Suspensión de empleo y sueldo.
- Traslado forzoso sin derecho a indemnización.
- Movilidad funcional.

- Cambio de turno de trabajo.
- Traslado a centro de trabajo de localidad distinta durante un período de tiempo.
- Inhabilitación para el ascenso/promoción profesional durante un período de tiempo.

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

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

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

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

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

Además, será obligatoria la realización de una formación específica y adaptada a cada persona que haya podido cometer, alguna conducta sexual y/o por razón de sexo,

según la gravedad, con el objeto de su rehabilitación a nivel personal, de la entidad y de la sociedad.

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

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

A) Normas básicas del procedimiento:

- Todo el procedimiento será urgente y confidencial, protegiendo la dignidad y la intimidad de las personas afectadas.
- Todas las actuaciones de la Comisión de Igualdad se documentarán por escrito, levantando acta de todas las reuniones.
- En caso de incluir declaraciones éstas habrán de estar suscritas por quienes las hubieran realizado.
- Se garantizará la audiencia de las partes implicadas, permitiendo a estas formular alegaciones.
- Tanto la persona denunciante como la denunciada podrán acompañarse en todos los trámites de una persona de entre los representantes de los trabajadores.
- Los documentos que genere un expediente serán confidenciales y sólo podrán tener acceso a ellos las personas que intervengan en el proceso de tramitación y resolución de las denuncias, tras firmar un Compromiso de Confidencialidad.
- Una vez finalizada la instrucción el Comité de Ética y Conducta será informado sobre la denuncia de acoso recibida.

B) Procedimiento informal:

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

- La víctima.
- Los representantes legales de los trabajadores.
- O cualquier persona que tenga conocimiento de la situación.

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

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

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

C) Procedimiento formal:

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

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

El procedimiento se iniciará a través de una denuncia por escrito o como continuación al proceso informal, que se debe hacer llegar al grupo o comisión antes citada, si se

hubiera creado. Si la denuncia se interpusiera ante la dirección de la entidad, jefatura intermedia, unidad de recursos humanos o similar, se debe remitir de forma inmediata a la persona designada por la Dirección, o al grupo o comisión, si se hubiera creado para el procedimiento informal, en un plazo no superior a 4 días naturales.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

10. Violencia de género

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

Definición de violencia de género:

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

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

Medidas a adoptar:

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

Desde **ASOCIACIÓN DE ENFERMOS DE PARKINSON DE SEVILLA (PARKINSON SEVILLA)** se adoptan las siguientes medidas:

1. IDENTIFICACIÓN DE LA VIOLENCIA DE GÉNERO COMO UN RIESGO DE ALTO NIVEL. Se reconoce la violencia de género como una situación de alto nivel de riesgo y de especial protección, y que por lo tanto se recoge dentro del Plan de Igualdad y Prevención de Riesgos Laborales de **ASOCIACIÓN DE ENFERMOS DE PARKINSON DE SEVILLA (PARKINSON SEVILLA)**.

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

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

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

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

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

En representación de la entidad:	En representación legal de la plantilla o en su defecto de las propias trabajadoras y trabajadores	Entidad externa que colabora en la elaboración e implantación del Plan de Igualdad:
_____	_____	_____
_____ (Cargo)	_____ (Cargo)	

ANEXO I. Modelo de denuncia

SOLICITANTE:

Persona afectada (o Comité de Entidad o Recursos Humanos)

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

DATOS DE LA PERSONA AFECTADA:

Nombre: _____ Apellidos: _____ NIF: _____ Sexo:

Mujer (o Hombre)

Puesto de trabajo: _____ Departamento: _____

Centro de trabajo: _____ Teléfono de contacto: _____

DESCRIPCIÓN DE LOS HECHOS:

DOCUMENTACIÓN ANEXA:

_____ (Describir y adjuntar)

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

SOLICITUD:

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

En _____, a _____

Firma: _____

ANEXO II. *Compromiso de confidencialidad*

Don/Doña _____, habiendo sido designado por **ASOCIACIÓN DE ENFERMOS DE PARKINSON DE SEVILLA (PARKINSON SEVILLA)** para intervenir en el procedimiento de recepción, tramitación, investigación y resolución de las denuncias por acoso sexual y/o acoso por razón de sexo que pudieran producirse en su ámbito, se compromete a respetar la confidencialidad, privacidad, intimidad e imparcialidad de las partes a lo largo de las diferentes fases del proceso.

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

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

Asimismo, declaro que he sido informado por **ASOCIACIÓN DE ENFERMOS DE PARKINSON DE SEVILLA (PARKINSON SEVILLA)** de la responsabilidad disciplinaria en que podría incurrir por el incumplimiento de las obligaciones anteriormente expuestas.

En _____, a _____.

Fdo.: _____

ANEXO III. Aprobación Plan de Igualdad de Asociación de Enfermos de Parkinson de Sevilla (Parkinson Sevilla)



Orden del día:

1. Aprobación del Plan de Igualdad para su posterior Registro Telemático

Siendo las 12,30 del día 1 de Julio se convoca la Comisión de Igualdad de la
ASOCIACIÓN DE ENFERMOS DE PARKINSON DE SEVILLA
(PARKINSON SEVILLA)

Asisten todos los miembros de la Comisión.

CARMEN GIRALDEZ DÍAZ	DAVID ISABEL SANCHEZ	ANTONIO M. DAL VILA
28506096-B	32055605-2	52513665-9
Por parte de la empresa	Por parte de los trabajadores	Por parte de Consultora Externa



Firma de los asistentes.

C/ Fray Isidoro de Sevilla, s/n
Hogar Virgen de los Reyes
Telf. 954 90 70 61
41002 Sevilla

Acuerdos tomados:

- 1.- Aprobación por unanimidad de todos los miembros de la Comisión de Igualdad

Concluye la reunión a las 13 horas.

En Sevilla a 1 de Julio de 2.021

ANEXO IV. Fotografía Sesión Aprobación Plan de Igualdad

