

ÍNDICE

1. FEDERACIÓN NACIONAL DE ASOCIACIONES ALCER

2. PRESENTACIÓN DEL II PLAN DE IGUALDAD

3. OBJETIVOS

4. DISEÑO

5. PLAN DE ACCIÓN:

- **Cultura Organizacional**
- **Acceso al empleo y la contratación.**
- **Clasificación Profesional, Promoción y Formación.**
- **Retribución.**
- **Conciliación de la vida personal, familiar y laboral.**
- **Acoso Sexual y Discriminatorio.**
- **Comunicación y difusión interna.**

6. EVALUACIÓN Y SEGUIMIENTO DEL PLAN

7. ANEXOS

- **Garantía del Compromiso de la Dirección**
- **Protocolo para la Prevención y actuación frente al acoso sexual y el acoso por razón de sexo**

1. FEDERACIÓN NACIONAL DE ASOCIACIONES ALCER

La Federación Nacional de Asociaciones ALCER (Asociación para la Lucha Contra las Enfermedades del Riñón), se constituyó en el año 1981, y en el año 1984 fue declarada de Utilidad Pública. Actualmente cuenta con un total de 48 asociaciones federadas y 4 entidades adheridas, repartidas por todo el territorio nacional que representan a las personas en tratamiento renal sustitutivo y aquellas que tienen una enfermedad renal crónica en España.

Constituyen los fines de la Federación Nacional de Asociaciones ALCER (FNA ALCER):

- La integración social, psicológica, escolar y laboral de niños, jóvenes, mujeres y hombres, así como las personas mayores de 65 años con enfermedad renal, y sus familias.
- La prevención y detección precoz de las enfermedades del riñón.
- La divulgación de aquellas necesidades sociales que precise el colectivo de pacientes con enfermedades del riñón y sus familiares.
- Mantener relaciones y contactos con centros e instituciones nacionales o extranjeras en todo lo relativo a avances médico-tecnológicos en el tratamiento de las enfermedades del riñón, su integración social y el derecho al disfrute del ocio y el tiempo libre.
- La Formación Ocupacional y continua de las personas con Discapacidad, haciendo especial hincapié en las mujeres, los jóvenes y en las personas mayores de cuarenta y cinco años.
- La defensa de la dignidad y los derechos de las personas con enfermedades del riñón y sus familiares.
- La divulgación de todos los aspectos relativos a las enfermedades del riñón y sus posibles soluciones terapéuticas.
- La colaboración con todas aquellas entidades públicas y privadas, cuya actividad esté relacionada directa o indirectamente con los fines y objetivos de la Federación Nacional ALCER.
- La Cooperación y Desarrollo en el exterior, dirigidos a las personas con enfermedades renales, los pacientes crónicos o las personas en riesgo de exclusión social por estas patologías.
- La creación de puestos de trabajo para personas discapacitadas y el arbitrio de medidas que permitan su inserción en el mercado laboral

2. PRESENTACIÓN DEL II PLAN DE IGUALDAD

Este II Plan de Igualdad responde al compromiso de la FNA AL CER con la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, manifestada en la ausencia de toda barrera que, basada en el sexo de la persona, impida su participación económica, política y social y en la igualdad de trato entre mujeres y hombres, en lo que respecta a la ausencia de discriminación directa o indirecta por razones de sexo.

La FNA AL CER elaboró en 2017 de forma voluntaria el I Plan de Igualdad (la entidad no reúne los requisitos que obligan por ley a la elaboración de dicho plan) siguiendo el contenido de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva entre mujeres y hombres, cuyo Artículo 46 recoge el concepto y contenido que deben incluir los planes de igualdad.

El código ético de la FNA AL CER, reconoce la igualdad como principio básico y transversal de la entidad, y así se señala en su Reglamento Interno al incluir la igualdad entre hombres y mujeres dentro de los valores que inspiran y orientan la actuación de la FNA AL CER (Título V.- Medidas de igualdad de género de la Entidad).

Este compromiso se aplica a toda la estrategia de la FNA AL CER, así como en su acción representativa de incidencia política, en su estrategia de comunicación, en su estrategia de gestión de personas y en su gestión organizativa.

La estrategia de recursos humanos de la entidad responde a un sistema de gestión integral basado en la persona, acorde con la cultura e integrado plenamente en la estrategia general de la FNA AL CER, como una de sus partes esenciales.

La Comisión de la Igualdad, ha sido la responsable de su elaboración, contando para ello con el apoyo de la Dirección y el compromiso de la Junta Directiva.

A lo largo de este documento, mejorado tras la experiencia del I Plan de Igualdad y su posterior evaluación, se detallan los objetivos y las acciones concretas a las que se compromete la entidad, así como el diseño, implementación y evaluación del mismo.

Este II Plan fue aprobado por la Junta Directiva en su sesión **de 16 de marzo de 2022** con un periodo de vigencia de cuatro años (2022-2026).

3. OBJETIVOS

Con la creación de este II Plan, la Federación Nacional AL CER pretende:

- Introducir la perspectiva de género en la entidad, en la gestión, las relaciones laborales, la política de recursos humanos...
- Difundir en el exterior la política de la Federación Nacional AL CER en materia de igualdad mediante el uso de medios de comunicación, participación en jornadas y conferencias, etc.

- Continuar en la formación de las y los responsables de los programas y de la gestión de la organización en igualdad de oportunidades para que se siga manteniendo la perspectiva de género en todas las acciones que desarrollen.
- Mantener el acceso y participación de mujeres en los órganos de decisión y representación de la organización.
- Concienciar a toda la plantilla sobre la importancia de romper con paradigmas sexistas que faciliten la consecución de la igualdad real.
- Garantizar la igualdad de oportunidades en todas las fases y etapas de los procesos de selección y promoción.
- Mantener el sistema de retribuciones en una valoración neutra respecto al género de los puestos de trabajo.
- Establecer mecanismos para que las trabajadoras y los trabajadores de la entidad puedan conciliar su vida laboral, familiar y personal.
- Evitar cualquier situación de acoso por razón de sexo o acoso sexual y actuar en caso de que se den situaciones de acoso.
- Garantizar la igualdad de oportunidades en la imagen proyectada (sitio web de la organización, personas que asisten a los actos, folletos y materiales de difusión de sus programas, etc...).
- Asegurar la utilización de un lenguaje inclusivo en todos los proyectos, comunicaciones, relaciones, intervenciones, etc...

4. DISEÑO

Desde la Comisión de Igualdad de la FNA ALCER se ha llevado a cabo las tareas necesarias para la realización del II Plan de Igualdad, estas son:

- Promover el principio de igualdad y no discriminación
- Ofrecer información y sensibilización al personal.
- Realizar el diagnóstico y II Plan de igualdad.
- Diseñar e implementar el seguimiento y evaluación del II Plan

Como tarea principal se ha realizado un II Diagnóstico que muestra un análisis objetivo de la situación de mujeres y hombres contratados en la Federación Nacional ALCER desde el punto de vista de la Igualdad de Oportunidades y por otra parte un seguimiento y evaluación del I Plan de Igualdad, todo esto ha permitido analizar los resultados obtenidos y así poder establecer los objetivos y medidas necesarias que la entidad requiere para poder mejorar su política de Igualdad.

Para la realización del seguimiento y evaluación del II Plan se han diseñado los instrumentos en el que se definen los indicadores de medición y los instrumentos de recogida de información para conocer el grado de cumplimiento del Plan y de los objetivos alcanzados, así como las personas responsables y el calendario de ejecución.

El seguimiento de la implementación del Plan será continuo, y se considerará la posibilidad de incorporar mejoras. Se realizará una evaluación final que nos aportará una

visión concreta de los resultados obtenidos con la finalidad de conocer el nivel de cumplimiento de las medidas y acciones, si bien está previsto un seguimiento permanente de las acciones, que permita la información mensual sobre el grado de ejecución de las mismas.

Esta comisión también tiene como tarea la difusión interna del plan y su ejecución así como la formación continua de los y las trabajadores/as para la consecución de los objetivos. Además recopilará y analizará las sugerencias e iniciativas que puedan surgir de la plantilla respecto a este tema.

El objetivo general del II Plan de Igualdad es conseguir la plena igualdad entre mujeres y hombres en la acción de la Federación Nacional ALCER, tanto en la esfera representativa, de incidencia política, como en la esfera interna, corrigiendo los desequilibrios todavía existentes y previniendo potenciales desequilibrios futuros.

Para el cumplimiento de este objetivo se establecen una serie de medidas, incluidas en las siete áreas siguientes:

1. Cultura Institucional
2. Acceso al empleo y la contratación.
3. Clasificación Profesional, Promoción y Formación.
4. Retribución.
5. Conciliación de la vida personal, familiar y laboral.
6. Acoso Sexual y Discriminatorio.
7. Comunicación y difusión interna.

La Comisión de Igualdad será la encargada de resolver las dudas que surjan en las personas u órganos responsables ante la ejecución de cada medida. Asimismo, informará anualmente de los avances en la implantación del plan según la información remitida por las personas responsables, a través de un informe de seguimiento y evolución.

5. PLAN DE ACCIÓN

Área 1	CULTURA ORGANIZACIONAL
Objetivo	Transversalizar el compromiso con la igualdad de oportunidades en la organización de la FNA ALCER
Medidas	<ol style="list-style-type: none"> 1. Promover y difundir el compromiso con la igualdad de oportunidades tanto interna como externamente. 2. Implementar una política de cero tolerancia hacia el acoso sexual y la violencia de género 3. Hacer partícipe a la plantilla y mantenerla informada sobre el trabajo en materia de igualdad que realiza la FNA ALCER 4. Apoyar la formación de todo personal contratado y voluntario en las políticas de igualdad de la entidad. 5. Incluir la existencia del plan de igualdad en todos los documentos de acogida de personal contratado o voluntario. 6. Elaboración de proyectos y programas con un enfoque transversal de género, tanto en la fase del diseño como en la puesta en marcha y valoración de estas las siguientes medidas. 7. Potenciar la incorporación de mujeres a puestos de responsabilidad en la Junta Directiva de FNA ALCER
Recursos	Presidencia y Junta Directiva o Dirección o Cohesión Asociativa o Dpto. de Comunicación o Dpto. de Proyectos o Comisión de Igualdad
Calendario	Durante toda la vigencia del plan 2022-2026
Indicadores de seguimiento de la medida y herramientas para el seguimiento	<p>Indicadores:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Nº documentos modificados/creados en los cuales aparece compromiso igualdad, • Procedimiento/guía de comunicación en el cual se sistematiza el uso inclusivo del lenguaje en todos los documentos de la FNA ALCER realizados. • Nº Acciones de sensibilización realizada por personal interno, inversión de tiempo para la preparación e impartición de talleres a personal FNA ALCER. • N. de proyectos donde se ha utilizado en enfoque de género en la formulación • Nº de personas que conforman la Junta Directiva <p>Herramientas:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Reunión con fecha en la cual se presenta el II Plan de Igualdad • Mail con PDF II Plan enviado a toda plantilla y voluntariado. • Excel en el cual aparecen los proyectos que se han formulados con enfoque de género • Excel en el cual aparecen los resultados de representación de hombres y mujeres en la Junta Directiva

Área 2	ACCESO AL EMPLEO Y CONTRATACIÓN
Objetivo	Garantizar procesos de selección y contratación de personal, objetivos y transparentes, libre de sesgos de género y fomentando el equilibrio entre mujeres/hombres en la entidad.
Medidas	<ol style="list-style-type: none"> 1. Elaborar un registro de candidatas y candidatos para los procesos de selección que permitan identificar inmediatamente los porcentajes de mujeres y hombres existentes en ese momento para esa categoría y puesto 2. Elaborar un registro de usuarias y usuarios del Servicio Integral de Empleo de FNA ALCER que permitan identificar inmediatamente los porcentajes de mujeres y hombres existentes en el servicio. 3. Aplicar acciones positivas para lograr un mayor número de candidaturas que se encuentre subrepresentado y control de los canales de publicación de la oferta de empleo que podrían limitar (a uno de los dos sexos) el acceso a la oferta misma (si hubiera infrarrepresentación). 4. Utilización no sexista del lenguaje en convocatorias, ofertas y publicaciones. 5. Utilización de imágenes no sexistas en todos los documentos y formas de comunicación internas y externas 6. Promover el principio de Igualdad de oportunidades en el trabajo, y sensibilizar a toda la plantilla, mediante la comunicación periódica que establezca el comité de igualdad de las acciones que se lleven a cabo, con el objetivo de implicar a todo el personal de la FNA ALCER.
Recursos	Departamento Empleo o Dirección o Comisión de Igualdad
Calendario	Durante toda la vigencia del plan 2022-2026
Indicadores de seguimiento de la medida y herramientas para el seguimiento	<p>Indicadores:</p> <ul style="list-style-type: none"> • N° Candidaturas y N° Contrataciones • N° Acciones positivas creadas y aplicadas • Criterios empleados en la elaboración de los perfiles profesionales ofertados • Criterios empleados en el guion de las entrevistas • N° Acciones sobre la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, tanto interna como externamente <p>Herramientas:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Análisis cuantitativo de la distribución de la plantilla desagregados por sexo • Memoria de Actividad Servicio Integral de Empleo (SIE ALCER) • Uso de la Guía de lenguaje no sexista • Uso de la Declaración de principios de las directrices que debe seguirse en los procesos de selección para evitar cualquier tipo de discriminación

Área 3	FORMACIÓN , CLASIFICACIÓN PROFESIONAL Y PROMOCIÓN
Objetivo	Garantizar el acceso igualitario a programas formativos y al desarrollo profesional de toda la plantilla de FNA ALCER.
Medidas	<ol style="list-style-type: none"> 1. Elaborar un registro unificado de las formaciones realizadas por el personal y seguimiento del plan de formación en igualdad de oportunidades 2. Incluir en el Plan de formación interna de la FNA ALCER acciones o módulos formativos sobre igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres. 3. Potenciar la formación en igualdad de oportunidades; formación sobre acoso, sobre el uso de lenguaje no sexista, y la evaluación y seguimiento de planes de igualdad 4. Incidir en la mejora de las condiciones laborales en el ámbito de trabajo de la FNA ALCER 5. Adaptar la clasificación profesional del personal a la categoría correspondiente, en función de las tareas que se estén realizando. 6. Propiciar que las responsabilidades familiares no condicionen el desarrollo y promoción profesional de la persona trabajadora 7. Asegurar que en las nuevas contrataciones, a igualdad de méritos, se seleccionará al candidato/a del sexo menos representado en el puesto de trabajo 8. Mantener los criterios de promoción en la entidad respecto a las tareas y funciones a desempeñar en base a las competencias, y no por motivos de sexo.
Recursos	Departamento Empleo o Dirección o Comisión de Igualdad
Calendario	Anual y durante toda la vigencia del plan 2022-2026
Indicadores de seguimiento de la medida y herramientas para el seguimiento	<p>Indicadores:</p> <ul style="list-style-type: none"> • N° de horas de formación ofrecidas al trabajador/a • N° de personas, por nivel jerárquico, área funcional y sexo, que ha recibido formación. • N° de horas efectivas ejecutadas en el año por el trabajador/a. • Grado de satisfacción de las personas participantes • Porcentaje de contratación próximo al 60-40% en cada categoría. • N° de personas promocionadas, por nivel jerárquico, área funcional y sexo <p>Herramientas:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Documento análisis cuantitativo de la distribución de la plantilla desagregados por sexo • Documento de Registro de actividades de formación • Cuestionario de satisfacción de la formación (si la formación es interna)

Área 4	RETRIBUCIÓN
Objetivo	Incidir en la mejora de las condiciones laborales en el ámbito de trabajo de la FNA.
Medidas	<ol style="list-style-type: none"> 1. Revisión bianual de la política salarial para garantizar el cumplimiento del principio de igualdad en las retribuciones de la entidad. 2. Establecer un sistema retributivo en función de la valoración de los puestos de trabajo, por competencias, experiencia, formación y la clasificación profesional, basada en las funciones a desempeñar en el puesto o categoría con independencia de las personas que los ocupan.
Recursos	Junta Directiva o Dirección o Comisión de Igualdad
Calendario	Anual y durante toda la vigencia del plan 2022-2026
Indicadores de seguimiento de la medida y herramientas para el seguimiento	<p>Indicadores:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Nº de las retribuciones medias de mujeres y hombres en la Entidad indicando los complementos asignados por experiencia, antigüedad, responsabilidades, etc... <p>Herramientas:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Documento de Registro anual de las retribuciones medias de mujeres y hombres en la Entidad.

Área 5	CONCILIACIÓN DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR Y LABORAL
Objetivo	Mejorar las medidas de conciliación establecidas por convenio para un incremento de la mejora de las condiciones laborales e igualdad de oportunidades entre trabajadoras y trabajadores
Medidas	<ol style="list-style-type: none"> 1. Facilitar la conciliación de la vida familiar, laboral y personal de la plantilla ayudándoles a conseguir un equilibrio adecuado entre las necesidades personales y su desarrollo profesional dentro de la entidad. 2. Realizar una encuesta al personal acerca de qué medidas podrían incorporarse en la entidad que les permitiese compatibilizar la vida familiar, personal y laboral 3. Elaborar el Mapa de necesidades de conciliación para la Entidad 4. Aumentar la flexibilidad organizativa de la empresa, asegurando que la “ventaja” de conciliar, no tenga consecuencias negativas en ningún aspecto de su vida laboral
Recursos	Junta Directiva o Dirección o Comisión de Igualdad
Calendario	Anual y durante toda la vigencia del plan 2022-2026
Indicadores de seguimiento de la medida y herramientas para el seguimiento	<p>Indicadores:</p> <ul style="list-style-type: none"> • N° de estudios realizados a la plantilla trabajadora sobre necesidades de conciliación de la vida personal y familiar • N° de propuestas realizadas a partir de los resultados de los estudios sobre necesidades de conciliación de la vida personal y familiar • N° de medidas de conciliación existentes por convenio protocolizadas. • N° de acciones de sensibilización interna o externa sobre el fomento de la corresponsabilidad realizadas • N° de medidas de conciliación mejoradas implantadas <p>Herramientas:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Documento que contiene información sobre el Real Decreto 6/2019, medidas conciliación familiar • Catálogo de medidas de conciliación • Materiales Divulgativos

Área 6	ACOSO SEXUAL Y DISCRIMINATORIO
Objetivo	Subrayar su compromiso con la prevención y actuación frente al acoso sexual y el acoso por razón de sexo en cualquiera de sus manifestaciones.
Medidas	<ol style="list-style-type: none"> 1. Aplicar acciones preventivas y reactivas frente a las situaciones de acoso sexual y por razón de sexo. 2. Divulgar el protocolo a toda la plantilla por mail y/o por reuniones 3. Introducir en los acuerdos de colaboración con personal voluntario referencia al protocolo
Recursos	Dirección o Comisión de Igualdad
Calendario	Anual y durante toda la vigencia del plan 2022-2026
Indicadores de seguimiento de la medida y herramientas para el seguimiento	<p>Indicadores:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Nº de personas que han demandado información sobre el protocolo, por sexo • Nº de personas que han recibido información sobre el protocolo, por sexo. • Porcentaje de personas que han demandado y recibido información sobre el protocolo en relación a la plantilla, según sexo. <p>Herramientas:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Documento manifestación expresa de la responsabilidad de cada uno de los profesionales en garantizar un entorno laboral exento de acoso • Canal de activación quejas (email): igualdad@alcer.org • Protocolo finalizado y divulgado a la plantilla y al voluntariado

Área 7	COMUNICACIÓN Y DIFUSIÓN INTERNA
Objetivo	Garantizar la utilización de un lenguaje no sexista e inclusivo en toda la entidad tanto con el lenguaje verbal, escrito y visual.
Medidas	<ol style="list-style-type: none"> 1. Realizar una presentación en la Entidad del resultado del Plan de Igualdad, informando de todo el proceso seguido hasta su implantación. 2. Generar un clima de participación entre la plantilla, habilitando vías para que puedan expresar sus opiniones y sugerencias sobre el plan a través de la Comisión de Igualdad. Se implantará un buzón de sugerencias específico en esta materia: igualdad@alcer.org 3. Selección de la documentación fundamental de la FNA ALCER y revisión de la misma incluyendo perspectiva de género y lenguaje no sexista 4. Utilizar un lenguaje (e imágenes) inclusivo y no sexista en todas las comunicaciones o campañas que realice la entidad bien sea en formato papel o digital, desde la comisión de igualdad se vigilará la aplicación de la guía. 5. Incluir la perspectiva de género en todas las publicaciones y estudios elaboradas por la FNA ALCER. 6. Celebrar en la Entidad el Día Internacional de la Mujer (8 de Marzo), y El Día para la Eliminación de la Violencia contra las Mujeres, realizando aquellas actividades que hagan pública la cultura existente en la Entidad en materia de igualdad (ponencias, talleres, actividades comunitarias...). 7. Realizar anualmente una encuesta al personal de la Entidad con la finalidad de analizar y hacer un seguimiento del impacto de la comunicación, de la formación realizada en materia de igualdad y de la sensibilización de la plantilla en esta materia. 8. Informar permanentemente al equipo sobre las novedades legislativas y de otro tipo existentes en materia de igualdad 9. Incorporar el II Plan de Igualdad en la página WEB de la Entidad
Recursos	Dirección o Dpto. de Comunicación o Comisión de Igualdad
Calendario	Anual y durante toda la vigencia del plan 2022-2026
Indicadores de seguimiento de la medida y herramientas para el seguimiento	<p>Indicadores:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Nº de Acciones formativas impartidas en materia de comunicación y lenguaje no sexista • Nº de personas que han recibido información en materia de comunicación y lenguaje no sexista • Nº Publicaciones, seminarios, celebraciones y estudios realizados • Nº de documentación revisada • Nº de documentación modificada <p>Herramientas:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Cuestionario de satisfacción de la formación (si la formación es interna) • Guía de lenguaje no sexista • Encuesta al personal de la Entidad

7. EVALUACION Y SESUIMIENTO

La evaluación del Plan será realizada por la Comisión de Igualdad en colaboración con la Dirección, a partir de la definición de los oportunos indicadores de medición que se añadirán a los ya señalados en las diferentes acciones.

La evaluación se realizará al final del período de ejecución, si bien está previsto un seguimiento permanente de las acciones, que permita la información mensual sobre el grado de ejecución de las mismas. De este modo será posible la revisión del contenido del Plan y su adaptación si así fuese necesario durante el período de ejecución.

En este sentido, el segundo Plan es un elemento dinámico, concebido para reflejar la situación de la FNA ALCER a tiempo real y para adaptarse a las circunstancias que así lo requieran.

8. ANEXOS

- **GARANTÍA DEL COMPROMISO DE LA DIRECCIÓN**
- **PROTOCOLO PARA LA PREVENCIÓN Y ACTUACIÓN FRENTE AL ACOSO SEXUAL Y EL ACOSO POR RAZÓN DE SEXO**

ANEXO 1: GARANTÍA DEL COMPROMISO DE LA DIRECCIÓN

La Federación Nacional de Asociaciones ALCER declara su compromiso en el establecimiento y desarrollo de políticas que integren la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres, sin discriminar directa o indirectamente por razón de sexo, así como en el impulso y fomento de medidas para conseguir la igualdad real en el seno de nuestra organización, estableciendo la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres como un principio estratégico de nuestra Política Corporativa y de Recursos Humanos, de acuerdo con la definición de dicho principio que establece la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva entre mujeres y hombres.

En todos y cada uno de los ámbitos en que se desarrolla la actividad de esta organización, desde la selección a la promoción, pasando por la política salarial, la formación, las condiciones de trabajo y empleo, la salud laboral, la ordenación del tiempo de trabajo y la conciliación, asumimos el principio de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, atendiendo de forma especial a la discriminación indirecta, entendiendo por ésta "La situación en que una disposición, criterio o práctica aparentemente neutros, pone a una persona de un sexo en desventaja particular respecto de personas del otro sexo".

Respecto a la comunicación, tanto interna como externa, se informará de todas las decisiones que se adopten a este respecto y se proyectará una imagen de la empresa acorde con este principio de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.

Los principios enunciados se llevarán a la práctica a través del fomento de medidas de igualdad o a través de la implantación de un Plan de igualdad que supongan mejoras respecto a la situación presente, arbitrándose los correspondientes sistemas de seguimiento, con la finalidad de avanzar en la consecución de la igualdad real entre mujeres y hombres en la empresa y por extensión, en el conjunto de la sociedad.

Madrid a de de 2022

Juan Carlos Julián Mauro

Director General

ANEXO 2

ÍNDICE

1. COMPROMISO DE FEDERACION NACIONAL ALCER EN LA GESTIÓN DEL ACOSO SEXUAL Y/O POR RAZÓN DE SEXO

2. CARACTERÍSTICAS Y ETAPAS DEL PROTOCOLO DE PREVENCIÓN Y ACTUACIÓN FRENTE AL ACOSO SEXUAL Y/O ACOSO POR RAZÓN DE SEXO

2.1. La tutela preventiva frente al acoso

2.1.1. Declaración de principios: Tolerancia cero ante conductas constitutivas de acoso sexual y acoso por razón de sexo

2.1.2. Concepto y conductas constitutivas de acoso sexual y acoso por razón de sexo

2.1.2.1. Definición y conductas constitutivas de acoso sexual

2.1.2.2. Definición y conductas constitutivas de acoso por razón de sexo

2.2. El procedimiento de actuación

2.2.1. Determinación de la comisión instructora

2.2.2. El inicio del procedimiento: La queja o denuncia

2.2.3. La fase preliminar o procedimiento informal

2.2.4. El expediente informativo o procedimiento formal

2.2.5. La resolución del expediente de acoso

2.2.6. Seguimiento

3. DURACIÓN, OBLIGATORIEDAD DE CUMPLIMIENTO Y ENTRADA EN VIGOR

4. MODELO DE QUEJA O DENUNCIA

1 COMPROMISO DE FEDERACIÓN NACIONAL AL CER EN LA GESTIÓN DEL ACOSO SEXUAL Y/O POR RAZÓN DE SEXO

Con el presente protocolo, Federación Nacional AL CER manifiesta su tolerancia cero ante la concurrencia en toda su organización de conductas constitutivas de acoso sexual o acoso por razón de sexo.

Al adoptar este protocolo, Federación Nacional AL CER quiere subrayar su compromiso con la prevención y actuación frente al acoso sexual y el acoso por razón de sexo en cualquiera de sus manifestaciones, informando de su aplicación a todo el personal que presta servicios en su organización, sea personal propio o procedente de otras empresas, incluidas las personas que, no teniendo una relación laboral, prestan servicios o colaboran con la organización, tales como personas en formación, las que realizan prácticas no laborales o aquellas que realizan voluntariado.

Asimismo, Federación Nacional AL CER asume el compromiso de dar a conocer la existencia del presente protocolo, con indicación de la necesidad de su cumplimiento estricto, a las empresas a las que desplace su propio personal, así como a las empresas de las que procede el personal que trabaja en Federación Nacional AL CER. Así, la obligación de observar lo dispuesto en este protocolo se hará constar en los contratos suscritos con otras empresas.

Cuando la presunta persona acosadora quedara fuera del poder dirección de la empresa y, por lo tanto, Federación Nacional AL CER no pueda aplicar el procedimiento en su totalidad, se dirigirá a la empresa competente al objeto de que adopte las medidas oportunas y, en su caso, sancione a la persona responsable, advirtiéndole que, de no hacerlo, la relación mercantil que une a ambas empresas podrá extinguirse.

El protocolo será de aplicación a las situaciones de acoso sexual o acoso por razón de sexo que se producen durante el trabajo, en relación con el trabajo o como resultado del mismo:

- a)** en el lugar de trabajo, inclusive en los espacios públicos y privados cuando son un lugar de trabajo;
- b)** en los lugares donde se paga a la persona trabajadora, donde ésta toma su descanso o donde come, o en los que utiliza instalaciones sanitarias o de aseo y en los vestuarios;
- c)** en los desplazamientos, viajes, eventos o actividades sociales o de formación relacionados con el trabajo;

- d)** en el marco de las comunicaciones que estén relacionadas con el trabajo, incluidas las realizadas por medio de tecnologías de la información y de la comunicación (acoso virtual o ciberacoso);
- e)** en el alojamiento proporcionado por la persona empleadora.
- f)** en los trayectos entre el domicilio y el lugar de trabajo

Este protocolo da cumplimiento a cuanto exigen los artículos 46.2 y 48 de la Ley orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, el RD 901/2020 de 13 de octubre, 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 artículo 14 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de prevención de riesgos laborales.

En efecto, Federación Nacional ALCER al comprometerse con las medidas que conforman este protocolo, manifiesta y publicita su voluntad expresa de adoptar una actitud proactiva tanto en la prevención del acoso – sensibilización e información de comportamientos no tolerados por la empresa-, como en la difusión de buenas prácticas e implantación de cuantas medidas sean necesarias para gestionar las quejas y denuncias que a este respecto se puedan plantear, así como para resolver según proceda en cada caso.

(Ciudad y fecha)

(FIRMA DEL/DE LA RESPONSABLE DE LA EMPRESA)

2

CARACTERÍSTICAS Y ETAPAS DEL PROTOCOLO DE PREVENCIÓN Y ACTUACIÓN FRENTE AL ACOSO SEXUAL Y/O ACOSO POR RAZÓN DE SEXO

Con la finalidad de dar cumplimiento al compromiso con el que se inicia este protocolo y en los términos expuestos hasta el momento, la empresa Federación Nacional ALCER implanta un procedimiento de prevención y actuación frente al acoso sexual y el acoso por razón de sexo, que ha sido negociado y acordado por la comisión negociadora del plan de igualdad, con la intención de establecer un mecanismo que fije cómo actuar de manera integral y efectiva ante cualquier comportamiento que pueda resultar constitutivo de acoso sexual o por razón de sexo. Para ello, este protocolo aúna tres tipos de medidas establecidos en el apartado 7 del Anexo del RD 901/2020, de 13 de octubre:

1. Medidas preventivas, con declaración de principios, definición del acoso sexual y acoso por razón de sexo e identificación de conductas que pudieran ser constitutivas de estos tipos de acoso.
2. Medidas proactivas o procedimentales de actuación frente al acoso para dar cauce a las quejas o denuncias que pudieran producirse y medidas cautelares y/o correctivas aplicables.
3. Identificación de medidas reactivas frente al acoso y en su caso, el régimen disciplinario.

2.1. LA TUTELA PREVENTIVA FRENTE EL ACOSO

2.1.1. Declaración de principios: Tolerancia cero ante conductas constitutivas de acoso sexual y acoso por razón de sexo

La empresa Federación Nacional ALCER formaliza la siguiente declaración de principios, en el sentido de subrayar cómo deben ser las relaciones entre el personal de empresa y las conductas que no resultan tolerables en la organización.

El presente protocolo de acoso resulta aplicable a todo comportamiento constitutivo de acoso sexual o por razón de sexo que pueda manifestarse en Federación Nacional ALCER.

Federación Nacional ALCER, al implantar este procedimiento, asume su compromiso de prevenir, no tolerar, combatir y perseguir cualquier manifestación de acoso sexual o acoso por razón de sexo en su organización.

El acoso es, por definición, un acto pluriofensivo que afecta a varios intereses jurídicos entre los que destaca la dignidad de la persona trabajadora como positivización del derecho a la vida y a la integridad física, psíquica y moral. La afectación a la dignidad, con todo, no impide que un acto de estas características pueda generar igualmente un daño a otros intereses jurídicos distintos tales como la igualdad y la prohibición de discriminación, el honor, la propia imagen, la intimidad, la salud etc. pero aun y con ello será siempre por definición contrario a la dignidad. El acoso sexual y el acoso por razón de sexo genera siempre una afectación a la dignidad de quien lo sufre y es constitutivo de discriminación por razón de sexo.

En el ámbito de Federación Nacional ALCER no se permitirán ni tolerarán conductas que puedan ser constitutivas de acoso sexual o por razón de sexo en cualquiera de sus manifestaciones. La empresa sancionará tanto a quien incurra en una conducta ofensiva como a quien la promueva, fomente y/o tolere. Todo el personal de la empresa tiene la obligación de respetar los derechos fundamentales de todos cuantos conformamos Federación Nacional ALCER, así como de aquellas personas que presten servicios en ella. En especial, se abstendrán de tener comportamientos que resulten contrarios a la dignidad, intimidad y al principio de igualdad y no discriminación, promoviendo siempre conductas respetuosas.

No obstante, lo anterior, de entender que está siendo acosada o de tener conocimiento de una situación de acoso sexual o por razón de sexo, cualquier persona trabajadora dispondrá de la posibilidad de, mediante queja o denuncia, activar este protocolo como procedimiento interno, confidencial y rápido en aras a su erradicación y reparación de efectos.

Instruido el correspondiente expediente informativo, de confirmarse la concurrencia de acoso sexual o acoso por razón de sexo, Federación Nacional ALCER sancionará a quien corresponda, comprometiéndose a usar todo su poder de dirección y sancionador para garantizar un entorno de trabajo libre de violencia, de conductas discriminatorias sexistas y por razón de sexo y adecuado a los principios de seguridad y salud en el trabajo.

2.1.2 Concepto y conductas constitutivas de acoso sexual y acoso por razón de sexo

2.1.2.1. Definición y conductas constitutivas de acoso sexual

Definición de acoso sexual

Sin perjuicio de lo establecido en el Código Penal, a los efectos de este protocolo 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.

Todo acoso sexual se considerará discriminatorio.

El condicionamiento de un derecho o de una expectativa de derecho a la aceptación de una situación constitutiva de acoso sexual se considerará también acto de discriminación por razón de sexo.

A título de ejemplo y sin ánimo excluyente ni limitativo, podrían ser constitutivas de acoso sexual las conductas que se describen a continuación:

Conductas verbales:

- Supuestos de insinuaciones sexuales, proposiciones o presión para la actividad sexual;
- Flirteos ofensivos;
- Comentarios insinuantes, indirectas o comentarios obscenos;
- Llamadas telefónicas o contactos por redes sociales indeseados.
- Bromas o comentarios sobre la apariencia sexual.

Conductas no verbales:

- Exhibición de fotos sexualmente sugestivas o pornográficas, de objetos o escritos, miradas impúdicas, gestos.
- Cartas o mensajes de correo electrónico o en redes sociales de carácter ofensivo y con claro contenido sexual.

Comportamientos Físicos:

- Contacto físico deliberado y no solicitado, abrazos o besos no deseados, acercamiento físico excesivo e innecesario.

Acoso sexual "quid pro quo" o chantaje sexual

Entre los comportamientos constitutivos de acoso sexual puede diferenciarse el acoso sexual "quid pro quo" o chantaje sexual que consiste en forzar a la víctima a elegir entre someterse a los requerimientos sexuales, o perder o ver perjudicados ciertos beneficios o condiciones de trabajo, que afecten al acceso a la formación profesional, al empleo continuado, a la promoción, a la retribución o a cualquier otra decisión en relación con esta materia. En la medida que supone un abuso de autoridad, la persona acosadora

será aquella que tenga poder, sea directa o indirectamente, para proporcionar o retirar un beneficio o condición de trabajo.

Acoso sexual ambiental

En este tipo de acoso sexual la persona acosadora crea un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante u ofensivo para la víctima, como consecuencia de actitudes y comportamientos indeseados de naturaleza sexual. Puede ser realizados por cualquier miembro de la empresa, con independencia de su posición o estatus, o por terceras personas ubicadas de algún modo en el entorno de trabajo.

2.1.2.2. Definición y conductas constitutivas de acoso por razón de sexo

Definición de acoso por razón de sexo

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.

Todo acoso por razón de sexo se considerará discriminatorio.

Para apreciar que efectivamente en una realidad concreta concurre una situación calificable de acoso por razón de sexo, se requiere la concurrencia de una serie de elementos conformadores de un común denominador, entre los que destacan:

- a)** Hostigamiento, entendiéndose como tal toda conducta intimidatoria, degradante, humillante y ofensiva que se origina externamente y que es percibida como tal por quien la sufre.
- b)** Atentado objetivo a la dignidad de la víctima y percibida subjetivamente por esta como tal.
- c)** Resultado pluriofensivo. El ataque a la dignidad de quien sufre acoso por razón de sexo no impide la concurrencia de daño a otros derechos fundamentales de la víctima, tales como el derecho a no sufrir una discriminación, un atentado a la salud psíquica y física, etc.
- d)** Que no se trate de un hecho aislado.
- e)** El motivo de estos comportamientos debe tener que ver con el hecho de ser mujeres o por circunstancias que biológicamente solo les pueden afectar a ellas (embarazo, maternidad, lactancia natural); o que tienen que ver con las funciones reproductivas y de cuidados que a consecuencia de la discriminación social se les presumen inherentes a ellas. En este sentido, el acoso por razón de sexo también puede ser sufrido por los hombres cuando estos ejercen funciones, tareas o actividades relacionadas con el rol que históricamente se ha atribuido a las mujeres, por ejemplo, un trabajador hombre al que se acosa por dedicarse al cuidado de menores o dependientes.

El condicionamiento de un derecho o de una expectativa de derecho a la aceptación de una situación constitutiva de acoso por razón de sexo se considerará también acto de discriminación por razón de sexo.

Conductas constitutivas de acoso por razón de sexo

A modo de ejemplo, y sin ánimo excluyente o limitativo, las que siguen son una serie de conductas concretas que, **cumpliendo los requisitos puestos de manifiesto en el punto anterior**, podrían llegar a constituir acoso por razón de sexo en el trabajo de producirse de manera reiterada.

Ataques con medidas organizativas

1. Juzgar el desempeño de la persona de manera ofensiva, ocultar sus esfuerzos y habilidades.
2. Poner en cuestión y desautorizar las decisiones de la persona.
3. No asignar tarea alguna, o asignar tareas sin sentido o degradantes.
4. Negar u ocultar los medios para realizar el trabajo o facilitar datos erróneos.
5. Asignar trabajos muy superiores o muy inferiores a las competencias o cualificaciones de la persona, o que requieran una cualificación mucho menor de la poseída.
6. Órdenes contradictorias o imposibles de cumplir.
7. Robo de pertenencias, documentos, herramientas de trabajo, borrar archivos del ordenador, manipular las herramientas de trabajo causándole un perjuicio, etc.
8. Amenazas o presiones a las personas que apoyan a la acosada.
9. Manipulación, ocultamiento, devolución de la correspondencia, las llamadas, los mensajes, etc., de la persona.
10. Negación o dificultades para el acceso a permisos, cursos, actividades, etc.

Actuaciones que pretenden aislar a su destinatario o destinataria

1. Cambiar la ubicación de la persona separándola de sus compañeros y compañeras (aislamiento).
2. Ignorar la presencia de la persona.
3. No dirigir la palabra a la persona.
4. Restringir a compañeras y compañeros la posibilidad de hablar con la persona.
5. No permitir que la persona se exprese.
6. Evitar todo contacto visual.
7. Eliminar o restringir los medios de comunicación disponibles para la persona (teléfono, correo electrónico, etc.).

Actividades que afectan a la salud física o psíquica de la víctima

1. Amenazas y agresiones físicas.
2. Amenazas verbales o por escrito.
3. Gritos y/o insultos.
4. Llamadas telefónicas atemorizantes.
5. Provocar a la persona, obligándole a reaccionar emocionalmente.
6. Ocasionar intencionadamente gastos para perjudicar a la persona.
7. Ocasionar destrozos en el puesto de trabajo o en sus pertenencias.
8. Exigir a la persona realizar trabajos peligrosos o perjudiciales para su salud.

Ataques a la vida privada y a la reputación personal o profesional

1. Manipular la reputación personal o profesional a través del rumor, la denigración y la ridiculización.
2. Dar a entender que la persona tiene problemas psicológicos, intentar que se someta a un examen o diagnóstico psiquiátrico.
3. Burlas de los gestos, la voz, la apariencia física, discapacidades, poner mote, etc.
4. Críticas a la nacionalidad, actitudes y creencias políticas o religiosas, vida privada, etc.

2.2. PROCEDIMIENTO DE ACTUACIÓN

De manera esquemática las fases y plazos máximos para llevar a cabo el procedimiento de actuación son las siguientes:



2.2.1.- Determinación de la comisión instructora para los casos de acoso

Se constituye una comisión instructora y de seguimiento para casos de acoso sexual y por razón de sexo que está formada por tres personas¹:

[Nombre, apellidos y cargo]

[Nombre, apellidos y cargo]

[Nombre, apellidos y cargo]

En caso de ausencia por vacaciones, enfermedad o cualquier otra causa legal, podrá actuar de suplente de cualquiera de las personas titulares:

[Nombre, apellidos y cargo]

Con el fin de garantizar al máximo la confidencialidad de este procedimiento, las personas que sean miembros de esta comisión serán fijas.

La comisión tendrá una duración de cuatro años. Las personas indicadas que forman esta comisión instructora, cumplirán de manera exhaustiva la imparcialidad respecto a las partes afectadas, por lo que en caso de concurrir algún tipo de parentesco por consanguinidad o afinidad con alguna o algunas de las personas afectadas por la investigación, amistad íntima, enemistad manifiesta con las personas afectadas por el procedimiento o interés directo o indirecto en el proceso concreto, deberán abstenerse de actuar. En caso de que, a pesar de la existencia de estas causas, no se produjera la abstención, podrá solicitarse, por cualquiera de las personas afectadas por el procedimiento, la recusación de dicha persona o personas de la comisión.

Adicionalmente, esta comisión, ya sea por acuerdo propio o por solicitud de alguna de las personas afectadas, podrá solicitar la contratación de una persona experta externa que podrá acompañarles en la instrucción del procedimiento.

Esta comisión se reunirá en el plazo máximo de 3 días laborables a la fecha de recepción de una queja, denuncia o conocimiento de un comportamiento inadecuado, de conformidad con el procedimiento establecido en el presente protocolo para su presentación.

¹ En aras a preservar la confidencialidad, se recomienda que la comisión instructora esté integrada por 3 personas, con un máximo de 5 en caso necesario, y entre sus miembros se encuentre el/la responsable de la empresa o responsable de recursos humanos, representante/s de las personas trabajadoras, un/a técnico/a de igualdad de la empresa y/o un/a técnico/a de prevención de riesgos laborales. Para su designación se tendrá en cuenta preferentemente su formación y/o experiencia en materia de igualdad entre mujeres y hombres y concretamente en acoso sexual y por razón de sexo, siendo también recomendable que estas personas sean conocidas por todo el personal de la empresa y/o de la organización. En las empresas en las que hay representación legal de las personas trabajadoras, participarán de forma paritaria en la comisión instructora la representación de la empresa y la de las personas trabajadoras.

En el seno de la comisión se investigará, inmediata y minuciosamente, cualquier denuncia, comunicación, queja o informe sobre un comportamiento susceptible de ser considerado acoso sexual o por razón de sexo. Las quejas, denuncias e investigaciones se tratarán de manera absolutamente confidencial, de forma coherente con la necesidad de investigar y adoptar medidas correctivas, teniendo en cuenta que puede afectar directamente a la intimidad y honorabilidad de las personas.

2.2.2. El inicio del procedimiento: La queja o denuncia

En Federación Nacional AL CER [INDICAR NOMBRE Y APELLIDOS, CARGO] es la persona encargada de gestionar y tramitar cualquier queja o denuncia ² que, conforme a este protocolo, pueda interponerse por las personas que prestan servicios en esta organización.

Las personas trabajadoras de Federación Nacional AL CER deben saber que, salvo dolo o mala fe, no serán sancionadas por activar el protocolo. En caso de hacerlo, al interponer cualquier reclamación esta tendrá presunción de veracidad y será gestionada por la persona a la que se acaba de hacer referencia.

Las denuncias serán secretas, pero no podrán ser anónimas, Federación Nacional AL CER garantizará la confidencialidad de las partes afectadas.

A fin de garantizar la confidencialidad de cualquier queja, denuncia o comunicación de situación de acoso, Federación Nacional AL CER habilita la cuenta de correo electrónico (INDICAR) a la que solo tendrán acceso la persona encargada de tramitar la queja y las personas que integran la comisión instructora, y cuyo objeto es única y exclusivamente la presentación de este tipo de denuncias o quejas. Todo ello sin perjuicio de poder aceptar igualmente las quejas o denuncias que puedan presentarse de forma secreta, que no anónima, por escrito y en sobre cerrado dirigido a la persona encargada de tramitar la queja. Con el fin de proteger la confidencialidad del procedimiento, la persona encargada de tramitar la queja dará un código numérico a cada una de las partes afectadas.

Recibida una denuncia en cualquiera de las dos modalidades apuntadas, la persona encargada de tramitar la queja la pondrá inmediatamente en conocimiento de la dirección de la empresa y de las demás personas que integran la comisión instructora.

Se pone a disposición de las personas trabajadoras de la empresa el modelo que figura en este protocolo para la formalización de la denuncia o queja. La presentación por la víctima de la situación de acoso sexual o por razón de sexo, o por cualquier trabajadora o trabajador que tenga conocimiento de la misma, del formulario correspondiente por correo electrónico en la dirección habilitada al respecto o por registro interno

² Esta persona formará parte de la comisión instructora del protocolo.

denunciando una situación de acoso, será necesaria para el inicio del procedimiento en los términos que consta en el apartado siguiente.

2.2.3. La fase preliminar o procedimiento informal

Esta fase es potestativa para las partes y dependerá de la voluntad que exprese al respecto la víctima. La pretensión de esta fase preliminar es resolver la situación de acoso de forma urgente y eficaz para conseguir la interrupción de las situaciones de acoso y alcanzar una solución aceptada por las partes.

Recibida la queja o denuncia, la comisión instructora entrevistará a la persona afectada, pudiendo también entrevistar al presunto agresor/a o a ambas partes, solicitar la intervención de personal experto, etc.

Este procedimiento informal o fase preliminar tendrá una duración máxima de siete días laborables a contar desde la recepción de la queja o denuncia por parte de la comisión instructora. En ese plazo, la comisión instructora dará por finalizado esta fase preliminar, valorando la consistencia de la denuncia, indicando la consecución o no de la finalidad del procedimiento y, en su caso, proponiendo las actuaciones que estime convenientes, incluida la apertura del expediente informativo. Todo el procedimiento será urgente y confidencial, protegiendo la dignidad y la intimidad de las personas afectadas. El expediente será confidencial y sólo podrá tener acceso a él la citada comisión.

No obstante, lo anterior, la comisión instructora, dada la complejidad del caso, podrá obviar esta fase preliminar y pasar directamente a la tramitación del expediente informativo, lo que comunicará a las partes. Así mismo, se pasará a tramitar el expediente informativo si la persona acosada no queda satisfecha con la solución propuesta por la comisión instructora.

En el caso de no pasar a la tramitación del expediente informativo, se levantará acta de la solución adoptada en esta fase preliminar y se informará a la dirección de la empresa.

Así mismo, se informará a la representación legal de trabajadoras y trabajadores, a la persona responsable de prevención de riesgos laborales y a la comisión de seguimiento del plan de igualdad, quienes deberán guardar sigilo sobre la información a la que tengan acceso. En todo caso, al objeto de garantizar la confidencialidad, no se darán datos personales y se utilizarán los códigos numéricos asignados a cada una de las partes implicadas en el expediente.

2.2.4. El expediente informativo

En el caso de no activarse la fase preliminar o cuando el procedimiento no pueda resolverse no obstante haberse activado, se dará paso al expediente informativo.

La comisión instructora realizará una investigación³, en la que se resolverá a propósito de la concurrencia o no del acoso denunciado tras oír a las personas afectadas y

³ La investigación deberá ser rápida, confidencial y basada en los principios de contradicción y oralidad. Cualquier queja, denuncia o reclamación que se plantee tendrá presunción de veracidad.

testigos que se propongan, celebrar reuniones o requerir cuanta documentación sea necesaria, sin perjuicio de lo dispuesto en materia de protección de datos de carácter personal y documentación reservada.

Las personas que sean requeridas deberán colaborar con la mayor diligencia posible.

Durante la tramitación del expediente, a propuesta de la comisión instructora, la dirección de Federación Nacional AL CER adoptará las medidas cautelares necesarias conducentes al cese inmediato de la situación de acoso, sin que dichas medidas puedan suponer un perjuicio permanente y definitivo en las condiciones laborales de las personas implicadas. Al margen de otras medidas cautelares, la dirección de Federación Nacional AL CER separará a la presunta persona acosadora de la víctima.

En el desarrollo del procedimiento se dará primero audiencia a la víctima y después a la persona denunciada. Ambas partes implicadas podrán ser asistidas y acompañadas por una persona de su confianza, sea o no representante legal y/o sindical de las personas trabajadoras, quien deberá guardar sigilo sobre la información a que tenga acceso.

La comisión de instrucción podrá, si lo estima pertinente, solicitar asesoramiento externo en materia de acoso e igualdad y no discriminación durante la instrucción del procedimiento. Esta persona experta externa está obligada a garantizar la máxima confidencialidad respecto todo aquello de lo que pudiera tener conocimiento o a lo que pudiese tener acceso por formar parte de la comisión de resolución del conflicto en cuestión, y estará vinculada a las mismas causas de abstención y recusación que las personas integrantes de la comisión de instrucción.

Finalizada la investigación, la comisión levantará un acta en la que se recogerán los hechos, los testimonios, pruebas practicadas y/o recabadas concluyendo si, en su opinión, hay indicios o no de acoso sexual o de acoso por razón de sexo.

Si de la prueba practicada se deduce la concurrencia de indicios de acoso, en las conclusiones del acta, la comisión instructora instará a la empresa a adoptar las medidas sancionadoras oportunas, pudiendo incluso, en caso de ser muy grave, proponer el despido disciplinario de la persona agresora.

Si de la prueba practicada no se apreciasen indicios de acoso, la comisión hará constar en el acta que de la prueba expresamente practicada no cabe apreciar la concurrencia de acoso sexual o por razón de sexo.

Si, aun no existiendo acoso, se encuentra alguna actuación inadecuada o una situación de violencia susceptible de ser sancionada, la comisión instructora de acoso instará igualmente a la dirección de Federación Nacional AL CER a adoptar medidas que al respecto se consideren pertinentes.

En el seno de la comisión instructora de acoso las decisiones se tomarán de forma consensuada, siempre que fuera posible y, en su defecto, por mayoría.

El procedimiento será ágil, eficaz, y se protegerá, en todo caso, la intimidad, confidencialidad y dignidad de las personas afectadas. A lo largo de todo el procedimiento se mantendrá una estricta confidencialidad y todas las investigaciones internas se llevarán a cabo con tacto, y con el debido respeto, tanto al/la denunciante y/o a la víctima, quienes en ningún caso podrán recibir un trato desfavorable por este motivo, como al denunciado/a, cuya prueba de culpabilidad requiere la concurrencia de indicios en los términos previstos en la normativa laboral en caso de vulneración de derechos fundamentales.

Todas las personas que intervengan en el proceso tendrán la obligación de actuar con estricta confidencialidad y de guardar sigilo y secreto profesional al respecto de toda la información a la que tengan acceso.

Esta fase de desarrollo formal deberá realizarse en un plazo no superior a diez días laborables. De concurrir razones que exijan, por su complejidad, mayor plazo, la comisión instructora podrá acordar la ampliación de este plazo sin superar en ningún caso otros tres días laborables más.

2.2.5. La resolución del expediente de acoso

La dirección de Federación Nacional AL CER una vez recibidas las conclusiones de la comisión instructora, adoptará las decisiones que considere oportunas en el plazo de 3 días laborables, siendo la única capacitada para decidir al respecto. La decisión adoptada se comunicará por escrito a la víctima, a la persona denunciada y a la comisión instructora, quienes deberán guardar sigilo sobre la información a la que tengan acceso.

Así mismo, la decisión finalmente adoptada en el expediente se comunicará también a la comisión de seguimiento del plan de igualdad y a la persona responsable de prevención de riesgos laborales. En estas comunicaciones, al objeto de garantizar la confidencialidad, no se darán datos personales y se utilizarán los códigos numéricos asignados a cada una de las partes implicadas en el expediente.

En función de esos resultados anteriores, la dirección de Federación Nacional AL CER procederá a:

- a)** archivar las actuaciones, levantando acta al respecto.
- b)** adoptar cuantas medidas estime oportunas en función de las sugerencias realizadas por la comisión instructora del procedimiento de acoso. A modo ejemplificativo pueden señalarse entre las decisiones que puede adoptar la empresa en este sentido, las siguientes:
 - a)** separar físicamente a la presunta persona agresora de la víctima, mediante cambio de puesto y/o turno u horario. En ningún caso se obligará a la víctima de acoso a un cambio de puesto, horario o de ubicación dentro de la empresa.

- b) sin perjuicio de lo establecido en el punto anterior, si procede, y en función de los resultados de la investigación, se sancionará a la persona agresora aplicando el cuadro de infracciones y sanciones previsto en el convenio colectivo de aplicación a la empresa o, en su caso, en el artículo 54 ET

Entre las sanciones a considerar para aplicar a la persona agresora se tendrán en cuenta las siguientes:

1. el traslado, desplazamiento, cambio de puesto, jornada o ubicación
2. la suspensión de empleo y sueldo
3. la limitación temporal para ascender
4. el despido disciplinario

En el caso de que la sanción a la persona agresora no sea la extinción del vínculo contractual, la dirección de Federación Nacional AL CER mantendrá un deber activo de vigilancia respecto a esa persona trabajadora cuando se reincorpore (si es una suspensión), o en su nuevo puesto de trabajo en caso de un cambio de ubicación. Pero siempre y en todo caso, el cumplimiento de erradicar el acoso no finalizará con la mera adopción de la medida del cambio de puesto o con la mera suspensión, siendo necesaria su posterior vigilancia y control por parte de la empresa.

La dirección de Federación Nacional AL CER adoptará las medidas preventivas necesarias para evitar que la situación vuelva a repetirse, reforzará las acciones formativas y de sensibilización y llevará a cabo actuaciones de protección de la seguridad y salud de la víctima, entre otras, las siguientes:

- Evaluación de los riesgos psicosociales en la empresa.
- Adopción de medidas de vigilancia para proteger a la víctima.
- Adopción de medidas para evitar la reincidencia de las personas sancionadas.
- Apoyo psicológico y social a la persona acosada.
- Modificación de las condiciones laborales que, previo consentimiento de la persona víctima de acoso, se estimen beneficiosas para su recuperación.
- Formación o reciclaje para la actualización profesional de la persona acosada cuando haya permanecido en IT durante un período de tiempo prolongado.
- Realización de nuevas acciones formativas y de sensibilización para la prevención, detección y actuación frente al acoso sexual y/o acoso por razón de sexo, dirigidas a todas las personas que prestan sus servicios en la empresa.

2.2.6. Seguimiento

Una vez cerrado el expediente, y en un plazo no superior a treinta días naturales, la comisión instructora vendrá obligada a realizar un seguimiento sobre los acuerdos adoptados, es decir, sobre su cumplimiento y/o resultado de las medidas adoptadas. Del resultado de este seguimiento se levantará la oportuna acta que recogerá las medidas a adoptar para el supuesto de que los hechos causantes del procedimiento sigan

produciéndose y se analizará también si se han implantado las medidas preventivas y sancionadoras propuestas. El acta se remitirá a la dirección de la empresa, a la representación legal y/o sindical de las personas trabajadoras, a la persona responsable de prevención de riesgos laborales y a la comisión de seguimiento del plan de igualdad, con las cautelas señaladas en el procedimiento respecto a la confidencialidad de los datos personales de las partes afectadas.

3 DURACIÓN, OBLIGATORIEDAD DE CUMPLIMIENTO Y ENTRADA EN VIGOR

El contenido del presente protocolo es de obligado cumplimiento, entrando en vigor en la fecha prevista en el plan de igualdad de Federación Nacional AL CER el (INDICAR FECHA) o en su defecto, a partir de su comunicación a la plantilla de la empresa, a través de (INDICAR)⁴, manteniéndose vigente durante (INDICAR).

Así mismo, el protocolo será revisado en los supuestos y plazos determinados en el plan de igualdad en el que se integra.

El presente procedimiento no impide el derecho de la víctima a denunciar, en cualquier momento, ante la Inspección de Trabajo y de la Seguridad Social, así como ante la jurisdicción civil, laboral o penal.

⁴ Podrá ser a través de correo electrónico, publicación en la intranet de la empresa, publicación en el tablón de anuncios o por escrito o cualquier otro medio que sirva para dicho objeto.

4

MODELO DE QUEJA O DENUNCIA EN FEDERACIÓN NACIONAL AL CER

I. Persona que informa de los hechos

- Persona que ha sufrido el acoso:
- Otras (Especificar):

II. Datos de la persona que ha sufrido el acoso

Nombre:

Apellidos:

DNI:

Puesto:

Tipo contrato/Vinculación laboral:

Teléfono:

Email:

Domicilio a efectos de notificaciones:

III. Datos de la persona agresora

Nombre y apellidos:

Grupo/categoría profesional o puesto:

Centro de trabajo:

Nombre de la empresa:

IV. Descripción de los hechos

Incluir un relato de los hechos denunciados, adjuntado las hojas numeradas que sean necesarias, incluyendo fechas en las que tuvieron lugar los hechos siempre que sea posible:

V. Testigos y/o pruebas

En caso de que haya testigos indicar nombre y apellidos:

Adjuntar cualquier medio de prueba que considere oportuno (indicar cuales):

V. Solicitud

Se tenga por presentada la queja o denuncia de acoso (INDICAR SI ES SEXUAL O POR RAZÓN DE SEXO) frente a (IDENTIFICAR PERSONA AGRESORA) y se inicie el procedimiento previsto en el protocolo:

Localidad y fecha:

Firma de la persona interesada:

A la atención de la Comisión Instructora del procedimiento de queja frente al acoso sexual y/ por razón de sexo en Federación Nacional ALCER