

ASOCIACIÓN MURCIANA DE ESCLEROSIS MULTIPLE



PLAN DE IGUALDAD

Índice

- **Presentación.** [Pag.3](#)
- **Introducción.** [Pag.3](#)
- **Partes suscriptoras del Plan de Igualdad.** [Pag.6](#)
- **Ámbito personal, territorial y temporal.** [Pag.6](#)
- **Informe del diagnóstico de situación de la empresa.** [Pag.7](#)
- **Resultados de la auditoría retributiva.** [Pag.24](#)
- **Plan de acción: Objetivos cualitativos y cuantitativos del Plan de Igualdad.** [Pag.31](#)
- **Medidas de Igualdad. Calendario de actuaciones para la implantación, seguimiento y evaluación de las medidas del Plan de Igualdad.** [Pag.32](#)
- **Composición y funcionamiento de la Comisión u órgano paritario encargado del seguimiento, evaluación y revisión periódica del Plan de Igualdad.** [Pag.52](#)
- **Procedimiento de modificación, incluido el procedimiento para solventar las posibles discrepancias que pudieran surgir en la aplicación, seguimiento, evaluación o revisión, en tanto que la normativa legal o convencional no obligue a su adecuación.** [Pag.54](#)
- **Anexo I: Protocolo de acoso sexual y por razón de sexo.** [Pag.56](#)

Presentación

Datos de la empresa

Datos generales:

Denominación social: Asociación Murciana de Esclerosis Múltiple

CIF/NIF: G30414940

CNAE: 9499. Otras actividades asociativas n.c.o.p.

Dirección: C/ Antonio Ulloa, 8 Bajo, 30001, Murcia, (Murcia)

Teléfono: 968240411

Centros donde prestan servicio:

- **Murcia (Murcia)**

Introducción

Marco legal

Los planes de igualdad en las empresas son una expresión más de la necesidad de abordar la igualdad en el ámbito laboral para proteger los derechos de mujeres y hombres a la hora de desarrollar relaciones laborales libres de desigualdad y discriminación, donde el principio inspirador de actuación sea la garantía de la igualdad de trato y de oportunidades.

Normas, leyes, directivas y acuerdos internacionales, europeos, nacionales y regionales sientan las bases para que la eliminación de las brechas de género en el empleo sea una constante en el escenario laboral y empresarial.

ÁMBITO EUROPEO:

Directiva 2002/73/CE relativa a la aplicación del principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres en lo que se refiere al acceso al empleo, a la formación y a la promoción profesionales, y a las condiciones de trabajo.

Directiva 2006/54 / CE sobre igualdad de trato para hombres y mujeres en el empleo y la ocupación, incluidos los regímenes de seguridad social.

Directiva 2010/41 / UE sobre igualdad de trato para hombres y mujeres que ejerzan una actividad por cuenta propia.

Directiva 92/85 / CEE protección de las trabajadoras embarazadas, las trabajadoras que han dado a luz recientemente y las mujeres en período de lactancia.

ÁMBITO ESTATAL:

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

Real Decreto-ley 6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación

Real Decreto 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.

Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres.

AGENDA 2030.

El 25 de septiembre de 2015, 193 países firmaron su compromiso con los 17 OBJETIVOS DE DESARROLLO SOSTENIBLE de Naciones Unidas y su cumplimiento para el año 2030.

Los objetivos persiguen la igualdad entre las PERSONAS, proteger el PLANETA y asegurar la PROSPERIDAD como parte de una nueva agenda de desarrollo sostenible. Un nuevo contrato social global que NO DEJE A NADIE ATRÁS.

Una España que haya alcanzado los ODS en 2030 será el país con el que todos y todas soñamos. Por eso, la Agenda 2030 está ya en el centro de la visión de Estado y de la acción de Gobierno. Representa una forma de actuar en el mundo. Para alcanzar las metas de cada Objetivo.

Todo el mundo tiene que hacer su parte: los gobiernos, el sector privado, la sociedad civil y las personas.

Con el Plan de Igualdad se contribuye al logro de los Objetivos ODS nº 5, 8 y 10.

Principios

El Plan de Igualdad de Asociación Murciana de Esclerosis Múltiple se concibe como:

Un documento estratégico dirigido a posicionar favorablemente a la empresa en materia de igualdad de género a partir de una mejora de la gestión y un aprovechamiento del potencial y el talento de las mujeres y de los hombres.

Un documento operativo de trabajo integrado por un conjunto de medidas que conforman una unidad y que responden a la realidad y necesidades de la empresa en materia de igualdad

El Plan de Igualdad, como instrumento para integrar la igualdad efectiva entre mujeres y hombres en la empresa es:

Estratégico: articula un nuevo enfoque en la empresa a partir de un compromiso de alto nivel.

Práctico y realista: Práctico y realista: define de manera precisa el procedimiento de desarrollo de las actuaciones, los plazos, las personas responsables, los indicadores de seguimiento y evaluación, los recursos necesarios en función de las posibilidades de la organización.

Transversal: en cuanto que afecta a todas las políticas y áreas de la empresa, fundamentalmente las que tienen que ver con las personas, gestión de recursos humanos, gestión del conocimiento, política de comunicación, entre otras, y se integra en todas las fases, desde la toma de decisiones, hasta la planificación, gestión, y evaluación.

Participativo: ha intervenido toda la empresa en su diseño desde la dirección, a otras personas delegadas por la empresa, la representación legal de la plantilla y el personal de la empresa mediante recogida de información individual sobre su posición ante la igualdad y determinación de áreas prioritarias o de mejora en esta materia en la empresa.

Vinculado con la mejora continua: es un documento vivo que se desarrolla a partir de un proceso de trabajo que se va alimentando progresivamente con el propio desarrollo de las actuaciones y con los resultados del seguimiento y la evaluación.

Flexible: está sometido a cambios constantes ante situaciones imprevistas teniendo que adecuar las actuaciones, los plazos, etc., para alcanzar los objetivos propuestos.

Transparente: garantiza el derecho a la información sobre los contenidos del Plan y la consecución de sus objetivos, tanto de la representación legal de la plantilla como de todo el personal que trabaja en la empresa.

Partes suscriptoras del Plan de Igualdad.

El Plan de Igualdad de Asociación Murciana de Esclerosis Múltiple y el diagnóstico previo de la situación de igualdad en la empresa ha sido negociado en el seno de una Comisión paritaria formada por:

Por Asociación Murciana De Esclerosis Múltiple:

Laura Martínez Hernández y José Manuel Rodríguez Jiménez, ambos trabajadores sociales. La primera fue sustituida por Lucía Moscoso Ruiz en diciembre, debido a la finalización del contrato de Laura, también trabajadora social de Amdem.

Por la representación de las personas trabajadoras (sindicatos más representativos y representativos del sector):

Vanesa Avilés García (CCOO, Federación de Servicios) y Rubén Muñoz Cano (UGT FESP), habiendo sido sustituido en Diciembre éste, debido a la finalización de su mandato, por Celia Sánchez Martínez,

Al inicio del proceso de negociación del Plan de Igualdad, las personas que componen la Comisión Negociadora han recibido la correspondiente formación a la Comisión negociadora del Plan de Igualdad.

En el proceso de elaboración y negociación del Plan de Igualdad ha participado en calidad de asesoramiento externo la Consultoría Grupo Atico34, especializada en la elaboración de Planes de Igualdad.

Ámbito personal, territorial y temporal.

El Plan de Igualdad se aplicará a la totalidad de las personas trabajadoras de la empresa, así como en su caso, a las personas cedidas por empresas de trabajo temporal durante los periodos de prestación de servicio en la empresa usuaria.

Si durante el periodo de vigencia del Plan de Igualdad se incorpora a la empresa personal cedido por empresas de trabajo temporal, o se produzcan incorporaciones a la empresa por subrogación las medidas serán de aplicación también a estas personas trabajadoras durante los periodos de prestación de servicios.

La fecha de entrada en vigor del Plan de Igualdad será el 01/01/2023 finalizando el 31/12/2026. Una vez finalizada su vigencia, éste se mantendrá en vigor hasta la aprobación del siguiente Plan de Igualdad.

Informe del diagnóstico de situación de la empresa.

Para realizar el diagnóstico de situación en la empresa en materia de igualdad, se ha recogido y analizado detalladamente la información obtenida mediante indicadores cuantitativos y cualitativos, de cada una de las materias previstas en el artículo 46.2 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, con el fin de detectar aquellas desigualdades o discriminaciones directas o indirectas, por razón de sexo que pudieran existir en la empresa y, en general, cualesquiera obstáculos que impiden o dificulten la igualdad efectiva de entre mujeres y hombres en la misma.

Con este objetivo, el diagnóstico refiere información de las siguientes materias:

- a. Condiciones generales
- b. Proceso de selección, contratación
- c. Formación
- d. Promoción Profesional
- e. Clasificación profesional y auditoría retributiva
- f. Ejercicio corresponsable de la vida personal, familiar y laboral
- g. Infrarrepresentación femenina
- h. Prevención del acoso sexual y por razón de sexo
- i. Salud y género
- j. Comunicación e imagen

Características del análisis realizado

Se ha extendido a todos los puestos de la empresa, identificando en qué medida la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres está integrada en su sistema general de gestión, y analizando los efectos que para mujeres y hombres tienen el conjunto de las actividades de los procesos técnicos y productivos, la organización del trabajo y las condiciones en que éste se presta.

Se han incluido a todos los niveles jerárquicos de la empresa de su sistema de clasificación profesional, incluyendo datos desagregados por sexo de los diferentes grupos, categorías, niveles y puestos, su valoración, su retribución, así como a los distintos procesos de selección, contratación, promoción y ascensos.

En el estudio realizado se ha recogido desagregada por sexo información sobre los elementos que pueden generar discriminaciones en la empresa (humanos, económicos, materiales, de organización, etc.) y sobre los recursos de los que dispone la entidad para plantear el cambio.

Todos los datos en el informe de diagnóstico están desagregados por sexo e incluyen a toda la plantilla.

Objetivos del diagnóstico en materia de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres:

- Obtener información pormenorizada de las características de la organización y de la composición de la plantilla que la conforma, así como de las prácticas de gestión de los recursos humanos que se llevan a cabo en la misma, y las opiniones y necesidades de las trabajadoras y los trabajadores sobre la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.
- Identificar la incidencia que la gestión de recursos humanos tiene en la existencia de posibles desigualdades, desequilibrios o discriminaciones, que dificulten el avance en la consecución de la igualdad de oportunidades dentro de la empresa.
- Promover cambios en la gestión que optimicen los recursos humanos y su funcionamiento general bajo el prisma de la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.
- Servir de base para la realización del Plan de Igualdad.

Para la elaboración del informe de diagnóstico y sus conclusiones, se han tenido en cuenta todas las relaciones laborales habidas en la empresa durante el periodo 01/01/2021 - 31/12/2021, incluyendo todos los contratos de duración determinada, ya sea a tiempo completo o a tiempo parcial y a todas las personas que hayan podido estar contratadas a jornada parcial.

Se ha desagregado a la plantilla por sexo reflejando por cada persona trabajadora su fecha de nacimiento, nivel de estudios, situación familiar, número de hijos/as, si tiene o no discapacidad, fecha de contratación, fecha de baja laboral (en su caso) y motivo de dicha baja, fecha de antigüedad, % de jornada trabajada, % de reducción de jornada (en su caso) y motivo de reducción, tipo de contrato de trabajo, convenio colectivo de aplicación, categoría grupo o nivel en función al convenio, grupo de cotización a la seguridad social, centro de trabajo en el que presta sus servicios, área o departamento de la empresa al que pertenece, puesto de trabajo que ocupa, permisos retribuidos disfrutados (en su caso) y motivo de los mismos, salario base percibido así como cantidades percibidas en conceptos salariales y extrasalariales.

En cuanto a las retribuciones percibidas, se ha obtenido la media y la mediana de lo realmente percibido en concepto de salario base, complemento salarial y extrasalarial en cada grupo profesional, categoría profesional, nivel, puesto o cualquier otro sistema de clasificación aplicable.

Además, se han obtenido datos sobre la evolución de la plantilla en los últimos 4 años, clasificando a la misma en tres niveles: Dirección, mando intermedio, plantilla.

Se ha incluido la formación recibida desglosada por sexo y atendiendo a si se ha realizado en modalidad presencial/online y número de horas realizadas. También se han obtenido datos sobre promoción profesional en los últimos 4 años y sobre las bajas temporales, permisos y excedencias en el último año.

Contexto y características generales de la entidad

La Asociación Murciana de Esclerosis Múltiple (AMDEM) está ubicada en la ciudad de Murcia y proporciona atención y ayuda a personas afectadas de Esclerosis Múltiple y a sus familiares.

AMDEM comienza su andadura en 1994, fruto de la inquietud de personas con familiares afectados por la enfermedad en concreto su fundador y primer presidente

Desde entonces, ha centrado su actividad en la difusión de información sobre la enfermedad y los trastornos físicos y psíquicos que padecen los afectados. Asimismo, la asociación informa y gestiona recursos sociales y prestaciones económicas y proporciona rehabilitación física y psicológica a los enfermos y a sus familiares.

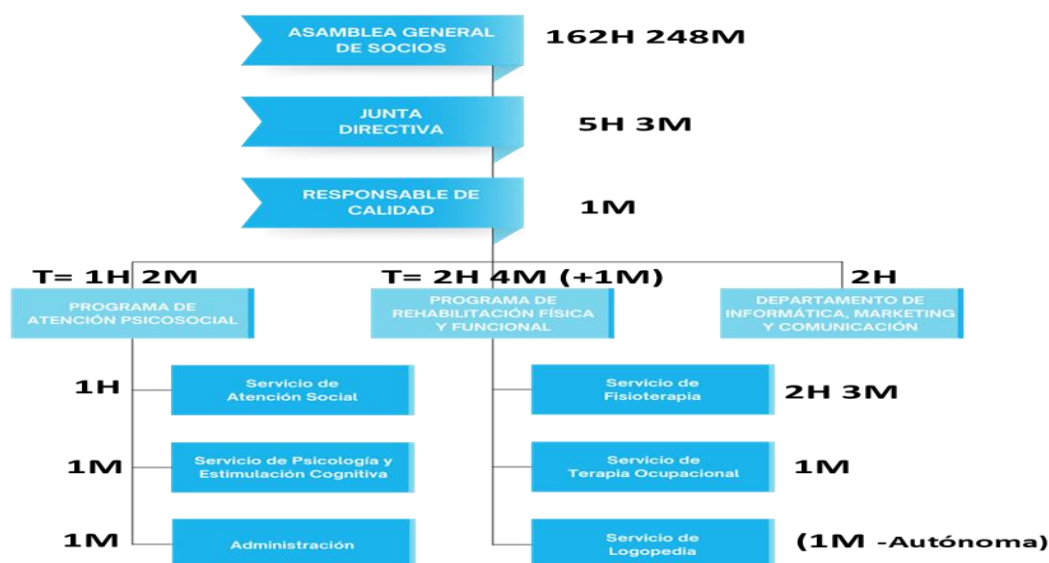
Compromiso de Asociación Murciana De Esclerosis Múltiple con la Igualdad.

El compromiso de la Asociación Murciana de Esclerosis Múltiple (AMDEM) con la igualdad se plasmó en 2020 con la elaboración e implantación de su primer Plan de Igualdad, actualmente vigente.

Con el objeto de cumplir estrictamente con la legislación vigente en materia de planes de igualdad y, en concreto, con el RD 901/2020 y 902/2020 de 13 de octubre, sobre planes de igualdad y su registro y sobre transparencia retributiva, la Asociación Murciana de Esclerosis Múltiple ha iniciado en 2022 un proceso de negociación para la elaboración de un nuevo plan de igualdad adaptado a la normativa vigente.

a. Condiciones generales

La estructura organizativa de AMDEM aparece reflejada en el siguiente organigrama:

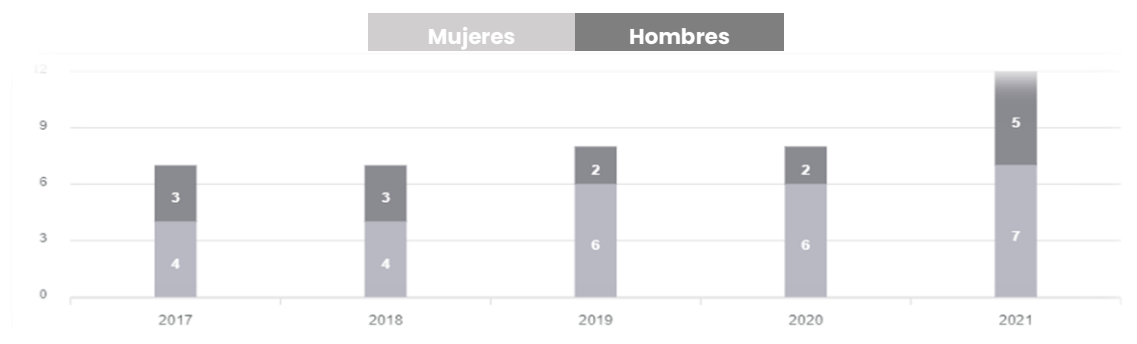


Vemos que las posiciones de mayor jerarquía la ocupan los órganos de gobierno, que son la asamblea general de socios y la junta directiva, cuyos miembros no pertenecen a la plantilla. La plantilla de AMDEM tiene una estructura horizontal, donde nadie ocupa funciones de dirección, pero si hay puestos con tareas de coordinación y con diversos grados de responsabilidad.

La asamblea la componen 410 personas, de las cuales el 60% son mujeres. El porcentaje de personas afectadas se sitúa entre el 60 y el 70% del total, en ambos sexos. En la junta directiva la presencia masculina representaba el 62% en 2021

Evolución de la plantilla

La evolución de la plantilla en el año que nos ocupa y los cuatro años anteriores se refleja en el siguiente gráfico:



En él observamos que la plantilla ha tenido una evolución positiva en número total pero irregular en cuanto a distribución por sexos, ya que el índice de feminización de 2017 y 2018, 1,3, cercano al equilibrio, pasó a 3 en 2019 y 2020, para acercarse al del inicio del periodo aquí estudiado, y quedarse en 1,4, en 2021.

Plantilla por sexo

En el año 2021 la plantilla total fue de 12 personas, con un índice de feminización de 1,4, una proporción de 58% mujeres y 42% hombres.

La edad media total es de 32 años, pero mientras que el total de la plantilla masculina está en el grupo de edad de 20 a 29 años, con una edad media de 27, la plantilla femenina se reparte en todos los grupos de edad y una edad media 5 años superior a la masculina.

Plantilla por antigüedad

El 29% de la plantilla femenina tiene una antigüedad entre 10 y 15 años y el resto de la femenina y el 100 % de la masculina tienen una antigüedad de hasta 5 años y, de estos, la antigüedad del 75% de la plantilla masculina es de alrededor de 1 año, frente al 14% de la femenina.

Plantilla por tipo de contrato

El 86% de las mujeres y el 60% de los hombres tienen algún tipo de contrato indefinido, los contratos temporales son de las tres personas, dos hombres y una mujer, con menor antigüedad.

Plantilla por tipo de jornada

En la modalidad de tiempo completo los hombres superan a las mujeres, (índice de feminización 0,67), mientras que en la modalidad a tiempo parcial este índice asciende a 2,5, siendo un 71% del total de mujeres, frente a un 40% de hombres.

Plantilla por centro de trabajo

Hay un único centro de trabajo.

Plantilla por áreas

Las áreas donde se concentra el 71% de la plantilla femenina y el 60% de la masculina son trabajo social, que hay paridad, y rehabilitación, donde la presencia femenina duplica la masculina. El resto de las áreas están segregadas, en Informática y Márketing solo hay hombres, 40% del total en conjunto, y en Administración y Psicología solo hay mujeres, un 28% en total.

Plantilla por grupo profesional

La plantilla se reparte en dos grupos profesionales, el grupo II, que comprende el personal titulado y el grupo III que es el personal técnico. Al grupo II se circunscribe el 86% de la plantilla femenina y el 80% de la masculina, con un índice de feminización de 1,5. En el grupo III el índice de feminización es de 1.

Plantilla por puestos de trabajo

Por puestos se refleja la segregación horizontal, solo en dos puestos hay ambos sexos, con un índice de feminización de 1 (trabajador/a social) y 1,5 (fisioterapeuta). El resto o están masculinizados (informático y técnico de marketing) o están feminizados (administrativa, neuropsicóloga y terapeuta ocupacional). No obstante son puestos que los ocupan una sola persona, por tanto no es realmente una segregación, pero si apunta la tendencia del puesto a masculinizarse o feminizarse.

Plantilla por nivel de estudios

El nivel de estudios de licenciatura representa el 8% de la plantilla total y el 14% de la femenina. El nivel de estudios de diplomatura agrupa al 80% de la plantilla masculina y al 71% de la femenina. Por tanto, a nivel de estudios universitarios, un porcentaje ligeramente mayor de la plantilla femenina los posee. El resto de la plantilla, 16% tiene estudios de FP de nivel medio (1 mujer) y superior (1 hombre).

Plantilla por discapacidad

El porcentaje de discapacidad de la plantilla es 0%

Plantilla por nacionalidad

El 92% de la plantilla tiene nacionalidad española.

b. Proceso de selección, contratación

Inicio del periodo anual: 01/01/2021 **Finalización del periodo anual:** 31/12/2021

Los factores habituales que determinan que la empresa inicie un proceso de selección y contratación son sustituciones, las subvenciones específicas para la contratación temporal y los incentivos de contratación

La decisión de incorporación y la definición de los perfiles de nuevo personal se decide en las reuniones periódicas del equipo técnico y junta directiva, en la que se valora las necesidades. La última decisión sobre la incorporación es de la junta directiva.

No se observan barreras internas, externas o sectoriales para la incorporación de mujeres a la compañía. AMDEM, históricamente, ha estado formada por un equipo mayoritariamente femenino.

En AMDEM si se han realizado acciones concretas para fomentar la igualdad de oportunidades de colectivos con dificultades. Existe un programa de inserción permanencia y/o promoción de colectivos con dificultades en concreto los siguientes:

- Subvenciones del programa de contratación de jóvenes inscritos en el programa de Garantía Juvenil.
- Colaboración con el IMAS para la contratación de personas en riesgo de exclusión social, gracias a la ayuda de integración sociolaboral.

En relación a las incorporaciones de los últimos años, un 67% de las incorporaciones han sido masculinas. Ello es probablemente consecuencia de que la dirección utiliza el criterio de equilibrar los puestos, en la medida de lo posible

En cuanto a las características de los últimos procesos de selección, y contratación por puestos masculinizados y feminizados, no podemos analizar las ofertas de las últimas incorporaciones de manera formal porque las últimas incorporaciones se han producido a través de programas de prácticas y de garantía juvenil, no a través de ofertas formales de trabajo. Ha sido a través de estos programas que entraron en prácticas, en todos los casos elegidos por la universidad o por el sepe.

Ingresos Plantilla 2021

En 2021 ha habido un total de 6 ingresos, 67% hombres, (índice de feminización 0,5), Con estos ingresos se invierte la tendencia de feminización de la plantilla de los dos años inmediatamente anteriores, y se consigue que la presencia masculina y femenina esté cercana a la paridad.

Ingresos Plantilla por edad

Todas las personas contratadas en 2021, salvo una mujer, pertenecen al grupo de edad entre 20 y 29 años.

Ingresos Plantilla por contrato de trabajo

Únicamente una persona entra con contrato indefinido, a tiempo parcial, un hombre, 17% de los ingresos y 25% de los masculinos. Con contrato temporal a tiempo completo ingresan el doble de hombres que de mujeres, 50% de los ingresos de cada grupo, y con contrato 502 el mismo número de hombres que de mujeres, que representan el 50% de los ingresos de mujeres y el 25% de hombres.

En cuanto a la parcialidad, tres de los cuatro hombres que ingresan y ninguna de las mujeres permanecen con contrato a tiempo completo o casi. Ninguna persona ha solicitado reducción de jornada.

En relación con las razones de la parcialidad en las mujeres, la empresa refiere que todas las jornadas, parciales o no, tanto en el caso de las mujeres como en el caso de los hombres de nuevo ingreso en 2021, se deben a las necesidades operativas y disposición de fondos. A la junta directiva se le transmiten tanto las demandas de reducción como de ampliación de jornada declaradas por las personas trabajadoras a través de las personas que se ocupan de trabajo social, y que son tenidas en cuenta para la organización del tiempo de trabajo futuro, según los requerimientos de funcionamiento.

Ingresos Plantilla por grupo profesional

Los ingresos de 2021, tanto masculinos como femeninos, corresponden al grupo II.

Bajas temporales, permisos y excedencias último año

Las causas de bajas temporales durante 2021 han sido, por un lado, los accidentes de trabajo, en todos los casos por COVID, afectando al mismo número de hombres y mujeres. Y, por otro, el riesgo durante el embarazo y la maternidad, que se ha dado un caso en 2021.

Finalización de contrato de la plantilla por sexo

En 2021 no ha finalizado la relación laboral de ninguna de las personas de la plantilla de manera definitiva. Las personas que han ingresado este año han tenido dos o, en

algunos casos, tres situaciones contractuales a lo largo del año, en algunos casos con periodos de inactividad intercalados.

c. Formación

En AMDEM existe un Plan de formación que es diseñado por la junta directiva y personas empleadas de la asociación, en base a criterios legales de calidad y necesidades de cubrir servicios. Los cursos que se imparten cubren un amplio abanico, como la especialización técnica, el desarrollo de carrera, formación genérica (idiomas, informática, ...), temas transversales relacionados con las habilidades interpersonales, gestión del tiempo, gestión del estrés, liderazgo, comunicación y otros como la formación sobre protocolo Covid 19.

Se puede solicitar la asistencia a cualquier tipo de curso impartido en el Plan de Formación, incluso si no está directamente relacionada con el puesto de trabajo. Se confirmará la asistencia según los requisitos de esta y/o los criterios establecidos por la propia junta directiva o el propio equipo multidisciplinar. Normalmente la formación es voluntaria salvo si, por ley, se tenga que impartir formación de carácter obligatorio.

Las formaciones se han realizado en horas laborables, por lo que no ha sido necesario elaborar tabla de compensación en horas.

En AMDEM no se ha ofrecido formación en igualdad de oportunidades, salvo las personas que forman parte del comité de negociación del propio plan, que si la tienen. Tampoco se ha impartido formación dirigida específicamente a mujeres.

En todos los departamentos de la empresa se ha realizado alguna formación, habiendo realizado todas las personas en el caso de Psicología y Administración, Informática y Marketing y la mitad de ellas en el resto. En global han sido el 87% de las mujeres de la plantilla y el 40% de los hombres quienes han realizado alguna formación en 2021.

d. Promoción profesional

Dado que la actividad de AMDEM se circunscribe a la ciudad de Murcia, no existe promoción ligada a la movilidad geográfica.

En 2021 no se ha producido ningún caso de promoción vertical y horizontal. Dado que la dirección efectiva es realizada por la junta directiva, hasta el momento no se ha dado la posibilidad de que las personas trabajadoras puedan promocionar verticalmente.

e. Clasificación profesional

Convenio

El convenio que rige las relaciones laborales en AMDEM es el XV Convenio colectivo general de centros y servicios de atención a personas con discapacidad (código de Convenio 99000985011981). En el mismo la clasificación profesional se articula en los cuatro grupos profesionales siguientes:

- I. Personal directivo: equipo director
- II. Personal titulado: nivel 3 (aquellos puestos que requieren para su desempeño la titulación nivel 3 Máster) y nivel 2 (aquellos puestos que requieran para su desempeño la titulación nivel 2 Grado)
- III. Personal Técnico. Este grupo se divide en:
 - Personal Técnico Superior: aquellos puestos que requieran para su desempeño la titulación nivel 1 Técnico Superior
 - Personal Técnico: aquellos puestos que requieran para su desempeño la titulación de Técnico.
 - Personal Técnico Auxiliar: aquellos puestos que no requieran para su desempeño una titulación específica.
- IV. Operario/ Auxiliar.

En AMDEM, las funciones asociadas al grupo I, personal directivo, las ejerce la junta directiva. No hay personas contratadas de grupo IV, hay un servicio de limpieza contratado, que garantiza la limpieza de las instalaciones periódicamente.

Las personas trabajadoras de AMDEM se encuadran en el grupo II o III, en el grupo II, el índice de feminización es 1,25, cercano al equilibrio, y en él se concentra un 71% de la plantilla femenina y el 80% de la masculina. El grupo III, que requiere menor cualificación, tiene un índice de feminización de 1.

f. Condiciones de trabajo

JORNADA DE TRABAJO

Toda la plantilla de AMDEM tiene horario continuo, tanto hombres como mujeres, salvo las personas con jornada completa, que dividen dos jornadas.

Los horarios concretos varían de manera flexible según sus circunstancias personales y la distribución irregular que requiere la actividad, dentro del límite legal. En AMDEM no se realizan horas extraordinarias ni complementarias. Tampoco hay turnos de trabajo.

SISTEMAS DE REMUNERACIÓN Y CUANTÍA SALARIAL

Tanto el sistema de remuneración como la cuantía salarial se atienen al convenio de aplicación

SISTEMA DE TRABAJO Y RENDIMIENTO

En AMDEM el sistema de trabajo es generalmente presencial y el rendimiento se valora por el cumplimiento de los objetivos del puesto de trabajo.

El teletrabajo no está protocolizado porque ninguna persona trabajadora lo tiene instaurado en su horario de manera permanente. No obstante, existe como alternativa ante circunstancias personales y familiares que imposibiliten la presencialidad. Cualquier persona de la plantilla puede plantear su caso ante la junta directiva.

MEDIDAS DE PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES CON PERSPECTIVA DE GÉNERO

Ni la valoración inicial riesgos ni el propio plan prevención se han realizado teniendo en cuenta de forma expresa la perspectiva de género.

INTIMIDAD EN RELACIÓN CON EL ENTORNO DIGITAL Y LA DESCONEXIÓN

La plantilla no dispone de dispositivos digitales fuera del centro y jornada laboral, por lo que no hay necesidad de la existencia de protocolo que regule el uso de estos.

TIPOS DE SUSPENSIONES Y EXTINCIONES DEL CONTRATO DE TRABAJO

Durante 2021 no ha habido ningún tipo de suspensión de contratos de trabajo. Los contratos que se han extinguido han sido sustituidos por otros.

PERMISOS Y EXCEDENCIAS

En 2021 no se han solicitado excedencias o permisos, por lo que no se pueden realizar tablas para recoger las mismas.

PROTOCOLO ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO´

En 2021 se ha adoptado el protocolo de acoso sexual y por razón de sexo propuesto por el Instituto de las Mujeres. Dicho protocolo está pendiente de revisión por la comisión de negociación del plan de igualdad al que pertenece el presente diagnóstico

AUSENCIAS NO JUSTIFICADAS

En 2021 no se han producido ausencias no justificadas.

RÉGIMEN DE MOVILIDAD FUNCIONAL Y GEOGRÁFICA

La actividad de AMDEM se desarrolla en el propio centro, situado en Murcia, por lo que no procede este tipo de régimen en la asociación.

MODIFICACIONES SUSTANCIALES DE LAS CONDICIONES DE TRABAJO

No se han producido.

PERSONAS CEDIDAS POR OTRAS EMPRESAS

No existen casos.

INAPLICACIONES DEL CONVENIO

No se han producido

SISTEMAS DE IMPLANTACIÓN Y REVISIÓN DE SISTEMAS DE ORGANIZACIÓN Y CONTROL DEL TRABAJO.

En AMDEM no se aplican sistemas automáticos de organización y control del trabajo. En el lugar de trabajo no hay dispositivos de videovigilancia ni de grabación de sonidos. Tampoco se han implantado sistemas de geolocalización del personal.

g. Ejercicio corresponsable de la vida personal, familiar y laboral

La Asociación dispone de los siguientes mecanismos para contribuir a la ordenación del tiempo de trabajo y favorecer la conciliación de la vida personal, familiar y laboral:

- Jornadas reducidas: son por dos causas, porque la subvención que soporta el puesto o las necesidades del servicio lo requiere o porque las personas lo solicitan por razones de conciliación de la vida personal, familiar y laboral.
- Flexibilidad de horarios: Jornada coincidente con el horario escolar, previa solicitud de las personas con cargas familiares hace coincidir su horario con el horario escolar y adaptación a las circunstancias sobrevenidas de cada persona.
- Los profesionales pueden ampararse en teletrabajo previo acuerdo con la directiva, ante la imposibilidad de acudir al centro de trabajo (por menores enfermos, por síntomas compatibles al COVID-19, vacaciones escolares, etc.) pero no hay un reconocimiento y aplicación formal del teletrabajo.

Estas medidas las utilizan en mayor medida las mujeres. La explicación que aporta la dirección es que los profesionales del sexo masculino de la empresa son jóvenes y no tienen cargas familiares que puedan necesitar estas medidas de conciliación.

En cuanto a los permisos específicos establecidos en el convenio colectivo, tanto hombres como mujeres los utilizan en igual medida.

La junta directiva no considera que solicitar una reducción de jornada laboral pueda afectar de alguna manera a la situación profesional dentro de la asociación.

PLANTILLA POR SITUACIÓN FAMILIAR

Todas las personas de la plantilla declaran pertenecer a la situación 3, otras situaciones familiares.

PLANTILLA POR RESPONSABILIDADES FAMILIARES

Ningún hombre tiene personas a su cargo, frente a 3 mujeres, siendo el índice de feminización 0,6. En cambio hay 4 mujeres, un 57 % del total de mujeres y un 33% de la plantilla, que tienen al menos 2 menores a su cargo.

h. Infrarrepresentación femenina

Segregación vertical

PLANTILLA POR GRUPO PROFESIONAL

Hay una distribución equilibrada en el grupo III (50% de cada sexo) y, en el grupo II hay una distribución 60-40 a favor de las mujeres, por tanto, **no hay indicios de segregación vertical.**

GRUPO Y EXPERIENCIA

No se aprecia correspondencia entre el grupo profesional y la antigüedad.

Segregación horizontal: respecto a la presencia de hombres y mujeres en las áreas en que se divide la asociación vimos que hay dos áreas donde hay un mayor equilibrio, el área de trabajo social, que hay paridad, y fisioterapia donde hay una relación 3/2. El resto de las áreas están segregadas, en Administración, Psicología y Terapia Ocupacional solo hay mujeres, un 42% del total y en Informática y Márketing solo hay hombres, 40% del total de hombres. Este dato de aparente segregación masculinizados o feminizados se matiza por el hecho de que solo hay una persona en cada una de las áreas mencionadas, por un lado y, por otro, porque las áreas donde no hay mujeres están ocupados por jóvenes beneficiarios del programa de garantía juvenil, cuyas candidaturas fueron las únicas presentadas por el SEPE. Por tanto la segregación horizontal no aparenta ser estructural sino circunstancial, pero requerirá poner atención en que no se convierta en estructural.

i. Prevención del acoso sexual y por razón de sexo

En AMDEM no se han detectado ningún caso de acoso, ni psicológico ni sexual. Durante 2021 tampoco se implantó ninguna medida al respecto, es en 2022 cuando se ha implementado un protocolo de acoso sexual y por razón de sexo.

j. Salud laboral con perspectiva de género

Hasta el momento presente, en AMDDEM no se ha realizado ningún tipo de estudio para detectar necesidades relativas a riesgos y salud laborales. Con perspectiva de género. La empresa aplica un plan de prevención de riesgos laborales y también de salud laboral a su plantilla, realizando revisiones anuales a toda la plantilla. Las medidas existentes no suponen una mejora a lo que establece la ley o el convenio.

En relación con las infraestructuras existentes en AMDDEM, son las siguientes:

- Ropa de trabajo: Tanto hombres como mujeres hacen uso de bata (traje completo en el caso de fisioterapia) y la empresa ofrece el tallaje unisex.
- Aseos: en el local de Amdem hay un aseo accesible a disposición de la clientela y otro a disposición de la plantilla. De ambos hacen uso tanto hombres como mujeres.
- Vestuarios: existe un único vestuario que es utilizado indistintamente por el personal masculino y femenino.

k. Comunicación e imagen

En AMDDEM no se han realizado, hasta el momento, campañas de comunicación o sensibilización de ningún tipo.

La información y coordinación entre plantilla de trabajadores y la junta directiva de la entidad es constante.

Tanto para la comunicación interna como para la externa, en AMDDEM se hace un uso constante del manual para la comunicación incluyente y no sexista, de manera que la plantilla de mayor antigüedad va adquiriendo este lenguaje con el uso.

Una de las ventanas de la Asociación hacia el exterior es su página web <https://www.amdem.es/>. En la misma se transmite una imagen igualitaria de las personas que trabajan en AMDDEM y no se aprecia la transmisión de estereotipos sexistas de ningún tipo. Únicamente, en cuanto al lenguaje, se percibe el uso de masculino genérico de manera puntual.

l. Violencia de género

En relación con la violencia de género, en el año 2021 la asociación no ha participado en ningún tipo de actuación relacionada con ella, y tampoco se han tomado medidas al respecto, del tipo de acciones formales de información o sensibilización hacia la plantilla sobre derechos de las personas que sufren este tipo de violencia.

Durante 2021 AMDEM no ha participado en ningún programa de asistencia o de protección a víctimas de violencia de género.

Conclusiones del diagnóstico. Áreas de valor y áreas de desarrollo

a) Condiciones generales

Áreas de valor

- ✓ Junta directiva cercana a la paridad.
- ✓ Estructura horizontal de la plantilla.
- ✓ Crecimiento de la plantilla en 2021 en volumen y en grado de paridad, pasando el índice de feminización de la plantilla de 3 (años 19 y 20) a 1,4.
- ✓ Antigüedad en gran medida relacionada con el tipo de contrato, no con el sexo.
- ✓ Cerca del 70% de la plantilla en puestos cercanos a la paridad.
- ✓ Por grupos profesionales, hay una presencia paritaria (grupo III) o cercana a la paridad (60%M y 40% H en grupo II)

Áreas de desarrollo

- Aunque la promoción a puestos directivos no es posible por no tener la junta directiva naturaleza laboral, se puede trabajar en el reconocimiento de los niveles de responsabilidad y coordinación.
- Escasa antigüedad de la plantilla en general, que pudiera tener relación con la tendencia de las mujeres a priorizar la familia sobre el trabajo, ya que tradicionalmente han sido mayoritarias en la asociación.
- En los contratos a tiempo parcial el índice de feminización asciende a 2, seguramente relacionado con la mayor conciliación de las mujeres, se explica en parte por la edad y ausencia de cargas familiares de la plantilla masculina.
- Tendencia subyacente en áreas y puestos de trabajo a reproducir la masculinización o feminización.

b) Proceso de selección, contratación

Áreas de valor

- ✓ Se está manifestando un proceso de equilibrio de sexos de la plantilla.
- ✓ No se han producido bajas en 2021.
- ✓ La asociación realiza acciones concretas para fomentar la igualdad de oportunidades de colectivos con dificultades.

Áreas de desarrollo

- No se realizan publicaciones internas de las vacantes, lo que no facilita la promoción.
- Se recomienda la revisión del proceso de selección.
- Subyace la tendencia de la mayor parcialidad de los contratos de mujeres.

c) **Formación**

Áreas de valor.

- ✓ Los cursos se ofrecen en todas las modalidades, lo que permite ajustar a las necesidades personales.
- ✓ En 2021 una gran parte de la plantilla disfrutó de permisos para formación.

Áreas de desarrollo

- Aún no se ha integrado la formación en igualdad de oportunidades en el plan de formación.
- No se ha impartido formación dirigida específicamente a mujeres.
- El % de mujeres que ha recibido formación duplica al de los hombres, aunque los hombres entraron en 2021
- No se ha ofrecido formación en PRL en 2021

d) **Promoción profesional**

Áreas de desarrollo

- En 2021 no se ha producido ningún caso de promoción vertical y horizontal.
- No existen planes de carrera.
- No hay formación ligada a la promoción
- Se considera fundamental establecer medidas para la promoción

e) **Clasificación profesional**

Áreas de valor

- ✓ El encuadre de la plantilla en únicamente dos grupos profesionales es un indicativo de la horizontalidad de la organización.

Áreas de desarrollo

- El mayor índice de feminización del grupo III puede estar revelando una menor valoración de los perfiles femeninos.

f) **Condiciones de trabajo**

Áreas de valor

- ✓ Los horarios concretos de cada persona pueden variar según sus circunstancias personales.

Áreas de desarrollo

- Pendiente la prevención de riesgos laborales con perspectiva de género.

g) **Ejercicio corresponsable de la vida personal, familiar y laboral**

Áreas de valor

- ✓ Flexibilidad de horarios es por adaptación a circunstancias sobrevenidas, o jornada coincidente con el horario escolar, posibilidad de teletrabajo y jornadas reducidas, aunque sin regulación oficial.

Áreas de desarrollo

- Las medidas anteriores de conciliación son en mayor medida adoptadas por mujeres, por lo que serían favorables medidas de promoción de la corresponsabilidad.
- Estudiar si la mayor utilización de la jornada reducida por las mujeres pudiera estar motivada por la no existencia de otras medidas que faciliten la conciliación sin necesidad de reducir la jornada. Y, en concreto, ofrecer su ampliación a jornada completa como medida previa a cualquier nueva alta en la asociación.

h) **Infrarrepresentación femenina**

Áreas de valor

- ✓ Paridad en ciertos puestos.

Áreas de desarrollo

- Mantener una posición de prevención de la segregación vertical y horizontal en los puestos.

i) **Prevención del acoso sexual y por razón de sexo**

Áreas de valor

- ✓ Implantación del primer protocolo de acoso sexual y por razón de sexo

Áreas de desarrollo

- Revisión por parte de la comisión de negociación del plan
- Implantación medidas preventivas

j) **Salud laboral con perspectiva de género**

Áreas de valor

- ✓ Implantado plan prevención de riesgos laborales

Áreas de desarrollo

- Introducir la perspectiva de género en la valoración inicial de riesgos, incluyendo riesgos psicosociales.

k) **Comunicación e imagen**

Áreas de valor

- ✓ Transmisión de los valores de igualdad en la sociedad.
- ✓ En proceso de implantación de lenguaje no sexista (guía de consulta lenguaje inclusivo y no sexista).

Áreas de desarrollo

- Recomendable realizar campañas de comunicación y sensibilización en materia de igualdad a la comunidad de la asociación.

l) **Violencia de género.**

Áreas de desarrollo

- Formación o sensibilización en materia de violencia de género
- Información sobre los derechos laborales de las víctimas de violencia de género.
- Participación en programas de protección o asistencia de víctimas de violencia de género

Resultados de la auditoría retributiva

La auditoría retributiva realizada tiene la misma vigencia que el Plan de Igualdad, es decir, desde 01/01/2023 hasta 31/12/2027.

Para la realización de la presente Auditoría Retributiva se ha realizado el siguiente proceso:

Recogida de información

En la fase de recogida de información se han utilizado los datos obtenidos de:

- Diagnóstico de igualdad
- Información del registro retributivo.
- Política salarial.
- Convenio colectivo.
- Clasificación profesional de la empresa.
- Criterios de valoración de personal.
- Distribución por responsabilidades de la plantilla.

Toda la información facilitada ha servido para configurar la situación de partida, en cuanto a perfil de las personas que trabajan en la empresa.

Valoración de puestos de trabajo

La valoración de puestos de trabajo ha estado orientada a identificar puestos de igual valor a partir de estos elementos:

1º) Categorías de factores de valoración. Los factores de valoración se han agrupado conforme a la clasificación establecida en el artículo 28.1 del Estatuto de los Trabajadores y el artículo 4.2 del Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre:

- a. Naturaleza de las funciones o tareas: es el contenido esencial de la relación laboral, tanto en atención a lo establecido en la ley o en el convenio colectivo como en atención al contenido efectivo de la actividad desempeñada.

- b. Condiciones educativas: aquellas que se correspondan con cualificaciones regladas y guarden relación con el desarrollo de la actividad.
- c. Condiciones profesionales y de formación: aquellas que puedan servir para acreditar la cualificación de la persona trabajadora, incluyendo la experiencia o la formación no reglada, siempre que tenga conexión con el desarrollo de la actividad.
- d. Condiciones laborales y factores estrictamente relacionados con el desempeño: aquellos diferentes de los anteriores que sean relevantes en el desempeño de la actividad.

2º) Factores y subfactores de valoración. Son los elementos en los que se desagrega la clasificación anterior, todos aquellos componentes que permiten apreciar las características de un determinado puesto de trabajo. Cumplen los siguientes criterios:

- Carácter común. Los factores son comunes y deben ser valorados en todos los puestos de trabajo de la empresa.
- Variabilidad. Permiten distinguir los puestos en función de la intensidad con la que estos concurren en la valoración. Aunque todos ellos deben ser considerados en todos los puestos de trabajo, no necesariamente estarán presentes en la misma proporción, intensidad o importancia, sino que lo estarán en su correspondiente grado o nivel
- Relevancia. Son capaces de identificar diferencias relevantes e importantes entre los puestos de trabajo.
- Gradualidad. Cada factor se divide en distintos grados o niveles, que expresen el nivel de importancia o incidencia de cada factor en cada puesto de trabajo.

3º) Niveles. Cada factor y subfactor, se completa con una escala de niveles predeterminada que permite medir la intensidad en la que aquellos concurren para cada puesto de trabajo. Esta escala contempla un «nivel cero» o «no relevante», que expresa la no concurrencia del factor o subfactor para un determinado puesto de trabajo.

De esta forma se han podido establecer qué puestos de trabajo, independientemente de dedicarse a tareas de diferentes naturaleza dentro de la organización, aportan el mismo valor.

La herramienta utilizada para la valoración de puestos da cumplimiento al mandato previsto en la disposición final primera del Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, incorporando un modelo voluntario de procedimiento de valoración de puestos de trabajo.

La valoración de los puestos de trabajo efectuada conforme a la herramienta utilizada cumple con los requisitos formales exigidos por el artículo 28.1 del Estatuto de los Trabajadores y el artículo 4 del Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre.

A continuación, se expone el resultado obtenido tras la valoración de los puestos de trabajo existentes en Asociación Murciana de Esclerosis Múltiple y la escala/agrupación en la que quedaría encuadrado cada puesto. El análisis detallado de la valoración de cada puesto se refleja en el Informe VPT de Asociación Murciana de Esclerosis Múltiple:

Puesto de trabajo	Puntos	Escala/Agrupación
Neuropsicóloga/o	623	7
Fisioterapeuta	512	6
Trabajador/a social	502	6
Informático/a	469	5
Administrativo/a	465	5
Terapeuta ocupacional	457	5
Técnico marketing	409	5

Además, en la siguiente tabla, se muestra la distribución de los puestos de trabajos por sexo:

Puesto de trabajo	Nº Mujeres	Nº Hombres	Categorización
Neuropsicóloga/o	1	0	Feminizado
Fisioterapeuta	3	2	Equiparado
Trabajador/a social	1	1	Equiparado
Informático/a	0	1	Masculinizado
Administrativo/a	1	0	Feminizado
Terapeuta ocupacional	1	0	Feminizado
Técnico marketing	0	1	Masculinizado

Retribuciones

Determinados los puestos de igual valor, a partir del salario efectivamente cobrado se ha contabilizado:

- Salario base
- Cada complemento salarial
- Cada retribución extrasalarial

Y se ha procedido a la equiparación de retribuciones para hacerlas comparables, es decir, se han anualizado aquellas retribuciones que no han coincidido con el año completo, calculando lo que la persona hubiese cobrado si hubiese estado contratada todo el año y se han normalizado en los casos en que la persona trabajadora no tenía contrato a jornada completa, realizando la proyección de la retribución percibida en el caso de haber disfrutado de jornada completa.

Cálculos realizados

La información obtenida se ha tratado, calculando de cada concepto de análisis (salario base, complementos salariales y retribuciones extrasalariales) el promedio, la mediana y la brecha retributiva.

Promedio

En un sentido amplio, el promedio retributivo nos indica el término medio en el que se encuentra la retribución de la empresa.

A la hora de analizar el promedio hay que tener en cuenta que en su cálculo se toman en consideración los valores extremos, por lo que, si hay personas que cobran mucho más que la mayoría de la plantilla, nos puede dar un promedio superior a lo que percibe la plantilla y viceversa, si hay personas con ingresos muy inferiores a la tónica general nos puede dar un resultado de retribución que está por debajo del salario habitual del personal de la empresa.

Mediana

En todo caso, para evitar problemas como el que acabamos de mencionar, se recurre a completar con el análisis de la mediana que es el valor que se ubica en el punto medio.

Así, la mediana siempre estará en el centro, obviando los valores extremos que nos pueden desvirtuar la media obtenida.

La mediana junto con la media es un estadístico muy ilustrativo de una distribución. Al contrario que la media que puede estar desplazada hacia un lado o a otro, según la distribución, la mediana siempre se sitúa en el centro de esta.

Brecha retributiva de género

La brecha retributiva de género se define como la diferencia entre la retribución media percibida por hombres y mujeres al desempeñar su actividad laboral.

Dicho de otro modo, se refiere a lo que una mujer gana de media en comparación con el hombre. Para que esta medición sea válida se deben comparar las retribuciones entre hombres y mujeres que desempeñen un trabajo de igual valor, en el mismo sector de actividad y con las mismas condiciones laborales.

Sin embargo, también entran en juego otros factores que pueden incidir en esta brecha, por ejemplo la menor ocupación por parte de las mujeres de puestos directivos, y el mayor porcentaje que trabajan en empleos de baja cualificación.

Análisis de datos

A partir de los datos obtenidos se procede al análisis de los mismos identificando las brechas retributivas y justificando las razones por las que se producen, en aquellos casos en las que son superiores al 25%.

- ✓ En el total de remuneraciones por escalas, las brechas son cercanas a cero, así como en el análisis por puestos y grupos englobados por escala.
- ✓ En el análisis de conceptos retributivos por escalas, el complemento autonómico en la escala 5 (2 mujeres y 2 hombres) es de 16% en media y mediana, podría justificarse por la diferencia de categoría, en la escala 6 baja a -11% en mediana. Los complementos IT en la escala 6 muestran brechas significativas de signo negativo pero que, por el concepto que retribuyen, no pueden ser consecuencia de desigualdades debidas al sexo.
- ✓ Respecto a los conceptos retributivos subdivididos por rangos de antigüedad, la brecha por complemento autonómico en la escala 5 llega al 26% en media y mediana entre las dos personas (hombre y mujer) con antigüedad entre 1 y 5 años, lo que ya no podría justificarse por la diferente categoría, ya que son puestos de categoría contigua. En el complemento autonómico de la escala 6, en antigüedad menor de un año, la brecha es de -15% en media, -9% en mediana (existencia de un 1 mujer y tres hombres, uno de los cuales está en la parte baja de la retribución, lo que habría que revisar).
- ✓ En relación con los conceptos retributivos subdivididos por tipos de contrato, en la escala 5, en los contratos tipo 289 (2 mujeres y 1 hombre) hay una brecha del 13%. En la escala 6, el complemento autonómico en contrato tipo 100 (2 mujeres y 1 hombre) la brecha es de -13%.
- ✓ En Amdem, hasta el momento, no se ha desarrollado un sistema de promoción profesional, de hecho, no existe la posibilidad de promoción como tal.
- ✓ En el acceso a la empresa, no hay diferencias retributivas apreciables, pero en la modalidad de contratación se aprecia que todas las mujeres acceden con contrato a tiempo parcial, mientras que, en las dos escalas, hay hombres que entran con contratos a tiempo completo.
- ✓ Los conceptos retributivos no se regulan de manera diferenciada por contrato fijo y temporal o a tiempo completo o parcial.
- ✓ No se observan diferencias retributivas por el acceso a la formación. En 2021 hay 47 puntos de diferencia en el porcentaje de acceso a la formación entre mujeres y hombres, lo que puede deberse a que la mayoría de los hombres de la plantilla, salvo uno, 80%, han accedido en distintas fechas de 2021 a la asociación, mientras que solo el 29% de las mujeres ha accedido este año.
- ✓ Respecto a las remuneraciones según condiciones de trabajo, en la escala 5, hay una brecha del -15% entre el hombre y las dos mujeres con contrato temporal, que se puede explicar porque una de las mujeres pertenece al grupo II. En cambio en las personas con contrato a tiempo parcial de la escala 6 (2 mujeres y 1 hombre) hay una brecha de 15%. En la misma escala

a tiempo completo hay 2 mujeres y 2 hombres, con una brecha entre los dos grupos de -10%.

- ✓ Las horas extraordinarias son voluntarias generalmente y se compensan por horas de descanso.
- ✓ Las reducciones de jornada no influyen en las posibilidades de promocionar o recibir formación.
- ✓ La infra o sobre representación femenina lo es en puestos donde existe una persona, por lo que solo cabe tomar medidas de acción positiva en futuros ingresos en estos puestos. No hay evidencia demostrada de incidencia desigual de complementos por la segregación ocupacional.

- **Principales problemas y dificultades detectadas.**

- ✓ El complemento autonómico muestra brechas entre el 15% y el 25% en la escala 5 cuando se analiza:
 - En general, (2 mujeres y 2 hombres), es de 16% en media y mediana, desde la asesoría se justifica por la diferencia de categoría.,
 - Entre las dos personas (hombre y mujer) con antigüedad entre 1 y 5 años llega al 26% en media y mediana, lo que ya no podría justificarse por la diferente categoría, ya que son puestos de categoría contigua.
 - En relación con los conceptos retributivos subdivididos por tipos de contrato, en los contratos tipo 289 (2 mujeres y 1 hombre) hay una brecha del 13%.
 - Sin embargo la brecha es de -15% entre el hombre y las dos mujeres con contrato temporal, que se puede explicar porque una de las mujeres pertenece al grupo II.
- ✓ El complemento autonómico muestra brechas alrededor de -15% en la escala 6 en:
 - El grupo de antigüedad menor de un año (1 mujer y 3 hombres), la brecha es de -15% en media y -9% en mediana. Esta diferencia se debe a la existencia de un hombre en la parte baja de la retribución, lo que habría que revisar.
 - El grupo de contrato tipo 100 (2 mujeres y 1 hombre) la brecha es de -13%.

- **Plan de actuación**

Ficha de Medidas de la auditoría:

Área de actuación Sistema retributivo

Identificación Realizar seguimiento de la estructura retributiva desagregada por sexo y por todos los complementos salariales y extrasalariales.

Objetivo Garantizar la igualdad retributiva y la objetividad de la política salarial tomando como base las escalas de puestos de igual valor y vinculándolo con el sistema de evaluación por objetivos.

Descripción detallada de las medidas:

- ✚ Realizar un diagnóstico salarial anual donde se analicen las partes que componen el salario, el origen de las cuantías, en función de los puestos de igual valor y grupos profesionales para corregir los elementos que puedan producir un tratamiento discriminatorio en la retribución. En particular revisar el complemento autonómico porque muestra un comportamiento errático según escalas.
- ✚ En el caso de detectar una brecha en algún concepto salarial superior al 20 % de media aritmética o mediana, la empresa establecerá las medidas señaladas en el RD 902 /2020 de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres para corregirla. En concreto habría que revisar la brecha del 25% que se produce entre las dos personas del grupo 5 con antigüedad entre 1 y 5 años, porque hay indicios de valoración sexista, que puede derivar de la propia definición del complemento.

Personas destinatarias Toda la plantilla

Cronograma de implantación Desde la aprobación del II Plan de Igualdad con carácter anual

Responsable Junta directiva

Recursos asociados Comisión de Igualdad

Indicadores de seguimiento:

- ❖ Dato de la brecha salarial en el resultado de diagnóstico anual y comparativa con año anterior.
- ❖ Datos de política salarial y de plantilla desagregados por sexo y cada una de las retribuciones.
- ❖ Medidas acometidas
- ❖ Brechas corregidas

Plan de acción

Objetivos generales

El objetivo principal del II Plan de Igualdad es conseguir la plena igualdad entre mujeres y hombres en AMDEM, en toda su estructura y política de gestión, corrigiendo los desequilibrios que pudieran existir y previniendo potenciales desequilibrios futuros, extendiendo el enfoque de género a toda la organización.

Este objetivo general se desagrega en los siguientes objetivos cualitativos y cuantitativos:

Objetivos cualitativos

- 1.-Mejorar el sistema de gestión interno de la Organización que permita la implantación de la Igualdad de Oportunidades de manera transversal.
- 2.-Implantar un sistema objetivo de selección de personal y contratación que cumpla el principio de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres.
- 3.-Incluir la formación y sensibilización en igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres para toda la entidad, velando por asegurar la incorporación de la perspectiva de género en todas y cada una de las acciones, programas, proyectos y comunicaciones internas y externas y garantizar la igualdad de oportunidades en el acceso a la formación.
- 4.-Garantizar que la promoción funciona con objetividad y transparencia, y que se trata de un instrumento para el desarrollo profesional de todas las personas que trabajan en la empresa por igual, respetando el principio de la igualdad.
- 5.- Implantar un Sistema de valoración de puestos de trabajo con perspectiva de género.
- 6.-Implementar condiciones de trabajo que faciliten el acceso al empleo de mujeres y hombres en igualdad.
- 7.-Promover la compatibilización de la vida personal, familiar y laboral de mujeres y hombres en la entidad.
- 8.-Concienciar al personal para que asuma el sentido de la corresponsabilidad en las obligaciones familiares como un deber y un derecho, y asegurar que el ejercicio de estos derechos no tenga consecuencias negativas en el ámbito profesional.
- 9.-Favorecer la incorporación de mujeres a la entidad en los puestos en los que está subrepresentada (incluyendo junta directiva), para evitar segregación horizontal y vertical.
- 10.- Garantizar un sistema de retribuciones no sexista
- 11.-Garantizar un clima laboral de respeto a la dignidad de las personas, asegurando que todas las personas que trabajan en AMDEM estén protegidas frente al acoso sexual y el acoso por razón de sexo y conozcan las medidas que la organización dispone para prevenir y eliminar estas situaciones.
- 12.-Contribuir a la lucha contra la violencia de género, protegiendo a las trabajadoras víctimas de violencia de género y apoyando la inserción de mujeres víctimas de violencia de género, mediante la suscripción de protocolos de colaboración y aprovechamiento de las bonificaciones del Estado para su contratación.

13.- Promover una comunicación interna y externa acorde con el compromiso con la igualdad de trato y de oportunidades.

Objetivos cuantitativos

1. Especificar las medidas concretas a disposición de la plantilla para favorecer la conciliación de la vida personal familiar y laboral.
2. Aumentar el número de acciones informativas y formativas sobre contenidos de igualdad.

Los objetivos cuantitativos específicos se señalan con el símbolo © en el siguiente apartado.

Medidas de igualdad. Calendario de actuaciones para la implantación, seguimiento y evaluación de las medidas del Plan de Igualdad

Las medidas de igualdad se clasifican por área de intervención:

1. Proceso de selección y contratación
2. Clasificación profesional
3. Formación
4. Promoción profesional
5. Condiciones de trabajo, incluida la auditoria salarial entre mujeres y hombres
6. Ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral
7. Infrarrepresentación femenina
8. Retribuciones
9. Prevención del acoso sexual y por razón de sexo
10. Violencia de género
11. Comunicación incluyente y lenguaje no sexista
12. Seguridad, salud laboral y equipamientos

1. Condiciones generales

Objetivo 1	Mejorar el sistema de gestión interno de la Organización que permita la implantación de la Igualdad de Oportunidades de manera transversal.
100%	PORCENTAJE DE CONSECUCCIÓN DEL PLAN DE IGUALDAD QUE SE PRETENDE ALCANZAR CON LAS MEDIDAS A IMPLEMENTAR, RECURSOS Y MEDIOS DESTINADOS
Objetivo Específico 1.1©	Registro anual de los datos desagregados de la plantilla según cada materia objeto de análisis.
Medida 1.1	Realizar un registro anual de los datos desagregados de la plantilla, considerando las materias analizadas en el plan
Objetivo Específico 1.2©	Crear la figura de responsable de igualdad de trato y oportunidades en la empresa
Medida 1.2	Designar una persona responsable de velar por la igualdad de trato y oportunidades dentro del organigrama de la empresa que gestione el Plan, participe en su implementación e informe a la Comisión de Seguimiento.

Responsables	Junta directiva / Responsable Personas							
Cronograma		2º S	3ºS	4ºS	5º S	6º S	7ºS	8ªS
Indicadores	1.1	Excel Registro Anual						
	1.2	Nombre de la persona responsable de igualdad						
	1.3	N.º de horas cursos de igualdad responsable (min.60h.)						
Recursos	Horas de trabajo / Costes laborales							

2. Procesos de selección y contratación

Objetivo 2	Implantar un sistema objetivo de selección y contratación de personal que cumpla el principio de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres.
100%	PORCENTAJE DE CONSECUCIÓN DEL PLAN DE IGUALDAD QUE SE PRETENDE ALCANZAR CON LAS MEDIDAS A IMPLEMENTAR, RECURSOS Y MEDIOS DESTINADOS
Objetivo Específico 2.1	Alcanzar y mantener una presencia equilibrada de ambos sexos en el conjunto de la empresa.
Medida 2.1.1.	Visibilizar en las convocatorias de acceso al empleo el compromiso de AMDÉM con el cumplimiento del principio de igualdad de oportunidades y no discriminación.
Medida 2.1.2	Utilizar canales de reclutamiento que apliquen perspectiva de género y revisar que los canales de reclutamiento habituales (ayudas/ sepe) la apliquen. (currículum ciego y requisitos y competencias descritas objetivamente)
Medida 2.1.3	Implantar protocolos de selección con perspectiva de género, incluyendo currículum ciego y guion de entrevistas estructurado por puesto (con criterios, requisitos y competencias a valorar, personal mixto, indistinta para hombres y mujeres, que emplee un lenguaje no sexista, incorpore preguntas a evitar para no incurrir en preguntas personales que puedan derivar en sesgos de género)
Medida 2.1.4	Sensibilización y formación de las personas clave que intervienen en el proceso de selección

Responsables	Junta directiva / Responsable Personas / Responsable Igualdad							
Cronograma		2º S	3ºS	4ºS	5º S	6º S	7ºS	8ºS
Indicadores	<ul style="list-style-type: none"> i. Porcentaje de convocatorias que hacen alusión al principio de igualdad de oportunidades y no discriminación sobre el total. ii. Declaración de canal de reclutamiento de la aplicación de la perspectiva de género iii. Protocolos actualizados de selección con perspectiva de género. iv. N.º de horas / contenido cursos / N.º personas 							
Recursos	Costes laborales de diseño y ejecución / Coste cursos formación							

Objetivo Específico 2.2	Favorecer el acceso del sexo infrarrepresentado mediante acciones positivas.
Medida 2.2.1	Fomentar el establecimiento de acuerdos con Universidades, Escuelas, Institutos, etc., así como la participación en ferias de empleo promovidas por estas instituciones, para la realización de visitas informativas acerca de las posibilidades laborales futuras en la Compañía y con el objetivo de captar talento femenino en puestos de trabajo dentro de la asociación en los que en el diagnóstico se ha detectado infrarrepresentación femenina.
Medida 2.2.2	Revisar en las descripciones de puestos de las ofertas que en los requisitos no existan competencias sesgadas hacia un género u otro (ejemplo de sesgo en las descripciones competenciales: amplia disponibilidad, buena presencia, experiencia cuando no es realmente necesaria, fuerza física,...)
Medida 2.2.3.	Se tomará como medida de acción positiva la selección de la mujer a igualdad de méritos y competencias, para puestos en los que está infrarrepresentada.

Responsables	Junta directiva / Responsable Personas / Responsable Igualdad							
Cronograma		2º S	3ºS	4ºS	5º S	6º S	7ºS	8ªS
Indicadores	2.2.1. N.º de acuerdos establecidos. N.º de mujeres contratadas por esta vía 2.2.2. N.º de descripciones de puestos revisados 2.2.3. N.º de veces que se aplica							
Recursos	Costes laborales de diseño y ejecución / Coste cursos formación							

3. Formación.

Objetivo 3	Incluir la formación y sensibilización en igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres para toda la entidad, velando por asegurar la incorporación de la perspectiva de género en todas y cada una de las acciones, programas, proyectos y comunicaciones internas y externas y garantizar la igualdad de oportunidades en el acceso a la formación
100%	PORCENTAJE DE CONSECUCCIÓN DEL PLAN DE IGUALDAD QUE SE PRETENDE ALCANZAR CON LAS MEDIDAS A IMPLEMENTAR, RECURSOS Y MEDIOS DESTINADOS
Objetivo específico 3.1	Fomentar la Igualdad a través de la formación continua, la perspectiva de género en los procesos formativos que se realicen y la igualdad de oportunidades en el acceso a formación.
Medida 3.1.1	Revisar los criterios de acceso a la formación para asegurar que la oferta de formación continua se comunique por igual a mujeres y hombres y establecer la posibilidad de que la persona trabajadora pueda inscribirse y realizar acciones formativas distintas a las del itinerario formativo predeterminado en su puesto (tanto los relacionados con su actividad, como los que la empresa ponga en marcha para el desarrollo profesional de la plantilla).
Medida 3.1.2	Analizar los contenidos de las formaciones a fin de valorar si utilizan lenguaje inclusivo y no trasladan estereotipos de género y, en caso necesario, realizar los ajustes oportunos.

Medida 3.1.3	Realizar la formación, dentro de la jornada laboral, en la medida de las posibilidades, para facilitar su compatibilidad con las responsabilidades familiares y personales.
Medida 3.1.4	Recopilar y analizar anualmente datos estadísticos de formación, desagregados por sexos, informado a la Comisión de seguimiento de tales datos.

Responsables	Junta directiva / Responsable Personas / Responsable Igualdad							
Cronograma		2º S	3ºS	4ºS	5º S	6º S	7ºS	8ºS
Indicadores	3.1.1. Número de veces que se aplica. Revisión de los criterios 3.1.2 N.º de formaciones revisadas y modificadas. 3.1.3. N.º. de formaciones dentro y fuera de la jornada desagregadas por sexo. 3.1.4. Revisión del Informe con los datos.							
Recursos	Costes laborales de ejecución							

Objetivo específico 3.2	Incorporar la formación en igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres
Medida 3.2.1	Incluir en el plan de formación cursos sobre Igualdad de género en el ámbito laboral para toda la plantilla y junta directiva e inclusión de módulos de igualdad en cursos de formación.
Medida 3.2.2	Incluir formación en capacitación en procesos de selección, promoción y liderazgo desde la perspectiva de género para la junta directiva y personal responsable de selección.

Responsables	Junta directiva / Responsable Personas / Responsable Igualdad							
Cronograma		2º S	3ºS	4ºS	5º S	6º S	7ºS	8ºS
Indicadores	3.1.1. Número de veces que se aplica. Revisión de los criterios 3.1.2 N.º de formaciones revisadas y modificadas. 3.1.3. N.º. de formaciones dentro y fuera de la jornada desagregadas por sexo. 3.1.4. Revisión del Informe con los datos.							
Recursos	Costes laborales de ejecución / Coste de los cursos de formación							

4. Promoción profesional

Objetivo 4	Garantizar que la promoción funciona con objetividad y transparencia, y que se trata de un instrumento para el desarrollo profesional de todas las personas que trabajan en la empresa por igual, respetando el principio de la igualdad.
100%	PORCENTAJE DE CONSECUCCIÓN DEL PLAN DE IGUALDAD QUE SE PRETENDE ALCANZAR CON LAS MEDIDAS A IMPLEMENTAR, RECURSOS Y MEDIOS DESTINADOS
Objetivo Específico 4.1.	Creación de nuevas oportunidades para la promoción interna.
Medida 4.1.1	PLAN DE FORMACIÓN ANUAL vinculado al plan de carrera de la plantilla (así se planifican contenidos, duración, personas destinatarias, necesidades y objetivos que cubre, evaluar el aprovechamiento).
Medida 4.1.2	Crear un procedimiento de difusión de las vacantes de promoción que garantice que la información sobre la vacante llega a toda la plantilla.
Medida 4.1.3	Establecer medidas de acción positiva para el acceso a la junta directiva.

Responsables	Junta directiva / Responsable Personas / Responsable Igualdad							
Cronograma		2º S	3ºS	4ºS	5º S	6º S	7ºS	8ºS
Indicadores	4.1.1. Documento del plan de formación 4.1.2. Revisión de la existencia del procedimiento y número de veces que se aplica 4.1.3 N.º veces que se aplica / N.º de personas que acceden							
Recursos	Costes laborales de ejecución							

5. Clasificación profesional.

Objetivo 5	Implantar un Sistema de valoración de puestos de trabajo con perspectiva de género.
100%	PORCENTAJE DE CONSECUCCIÓN DEL PLAN DE IGUALDAD QUE SE PRETENDE ALCANZAR CON LAS MEDIDAS A IMPLEMENTAR, RECURSOS Y MEDIOS DESTINADOS
Objetivo específico 5.1©	Descripción y valoración con perspectiva de género de los puestos de trabajo
Medida 5.1.1	Realizar una descripción más detallada y con perspectiva de género de los puestos de trabajo de AMDEM, con denominaciones neutras, que permita una correcta valoración, ajustando las funciones, tareas y responsabilidades al puesto real y su retribución, sin encubrir sobrecarga de trabajo y aflorando responsabilidades.
Medida 5.1.2	Realizar una valoración de puestos de trabajo a partir de las nuevas descripciones de puestos.
Medida 5.1.3	Revisar la clasificación profesional de la plantilla para detectar posibles discriminaciones indirectas por razón de sexo que se puedan estar manifestando en las retribuciones.

Medida 5.1.4	Eliminar las denominaciones masculinas o femeninas en los puestos de trabajo o grupos profesionales, utilizando términos neutros en sus denominaciones.
--------------	---

Responsables	Junta directiva / Responsable Personas / Responsable Igualdad							
Cronograma		2º S	3ºS	4ºS	5º S	6º S	7ºS	8ºS
Indicadores	5.1.1 Fichas de descripción de puestos de trabajo 5.1.2 Nº de puestos revisados 5.1.3 N.º de denominaciones revisadas							
Recursos	Costes laborales de ejecución							

6. Condiciones de trabajo.

Objetivo 6	Implementar condiciones de trabajo que faciliten el acceso al empleo de mujeres y hombres en igualdad.
100%	PORCENTAJE DE CONSECUCCIÓN DEL PLAN DE IGUALDAD QUE SE PRETENDE ALCANZAR CON LAS MEDIDAS A IMPLEMENTAR, RECURSOS Y MEDIOS DESTINADOS
Objetivo 6.1.	Alcanzar unas condiciones de trabajo favorables para un mejor desempeño de las funciones en los distintos puestos independientemente del sexo de la persona trabajadora.
Medida 6.1.1	Garantizar la igualdad de las condiciones de trabajo de las personas trabajadoras de la Compañía, reduciendo la mayor parcialidad y temporalidad de las mujeres que se ha detectado en el diagnóstico. Dar prioridad a las mujeres en las ofertas de ampliación de jornada. Priorizar la ampliación de jornada del personal en plantilla antes de acudir a la contratación externa.

Responsables	Junta directiva / Responsable Personas / Responsable Igualdad							
Cronograma		2º S	3ºS	4ºS	5º S	6º S	7ºS	8ºS
Indicadores	6.1.1 N.º de veces que se aplica la medida anualmente							
Recursos	Costes laborales de ejecución							

Objetivo específico 6.2	Garantizar unas condiciones laborales que no incurran en sesgos de género
Medida 6.2.1.	En relación con la prevención de riesgos laborales, realizar la revisión de los riesgos por puestos con perspectiva de género, haciendo énfasis en los puestos donde las mujeres están infrarrepresentadas
Medida 6.2.2	Respecto a la ropa de trabajo, asegurarse de que el tallaje sea el adecuado, incluyendo tallaje masculino y femenino si fuera necesario.
Medida 6.2.3	Implantar medidas y estrategias que faciliten la tecnificación para la reducción de trabajo con contenido físico.
Medida 6.2.4	Realizar una entrevista de salida a las personas que causan baja, para conocer los motivos de las bajas voluntarias desagregadas por sexo.
Medida 6.2.5	Disponer de un informe de siniestralidad desagregado por sexos y por categoría
Medida 6.2.6	Se realizará o revisará y se difundirá el protocolo de prevención de riesgos en situación de embarazo y lactancia natural.

Medida 6.2.7	Considerar las variables relacionadas con el sexo, tanto en los sistemas de recogida de datos, como en el estudio e investigación generales en las evaluaciones en materia de prevención de riesgos laborales (incluidos los psicosociales), con el objetivo de detectar y prevenir posibles situaciones en las que los daños derivados del trabajo puedan aparecer vinculados con el sexo.
--------------	---

Responsables	Junta directiva / Responsable Prevención / Responsable Igualdad							
Cronograma		2º S	3ºS	4ºS	5º S	6º S	7ºS	8ªS
Indicadores	6.2.1 N.º de puestos revisados 6.2.2 Disposiciones de ropa de trabajo con patronaje femenino y masculino que no responde a estereotipos de género 6.2.3 N.º de medidas implantadas 6.2.4 Resultados estadísticos de la encuesta por sexo 6.2.5 Datos de siniestralidad por sexos y categoría. 6.2.6 Elaboración o revisión y difusión del protocolo. Número de difusiones. 6.2.7 Reunión con el Responsable o la Responsable de Salud Laboral para la exposición de las medidas aplicadas con perspectiva de género en la comisión de seguimiento.							
Recursos	Costes laborales de ejecución / Diferencia de coste de ropa							

7. Ejercicio corresponsable de la vida personal, familiar y laboral.

Objetivo 7	Promover la compatibilización de la vida personal, familiar y laboral de mujeres y hombres en la entidad.
100%	PORCENTAJE DE CONSECUCCIÓN DEL PLAN DE IGUALDAD QUE SE PRETENDE ALCANZAR CON LAS MEDIDAS A IMPLEMENTAR, RECURSOS Y MEDIOS DESTINADOS
Objetivo específico 7.1	Favorecer la armonización de la vida laboral y personal de la plantilla, de manera que exista un equilibrio adecuado entre las necesidades personales y el desarrollo profesional de trabajadores y trabajadoras, compatible con las necesidades de la organización, Reduciendo la temporalidad de género, relacionada con la conciliación mediante medidas de flexibilidad.

Medida 7.1.1	Estudiar la viabilidad, realizar pruebas piloto y, finalmente, adoptar nuevas medidas de conciliación como la flexibilidad en la entrada y salida, jornada laboral continua.
Medida 7.1.2	Sistematización de medidas de conciliación (flexibilidad horaria, flexibilidad de entrada y salida, adaptación de la jornada según situaciones personales, teletrabajo). Catalogar y difundir para fomentar su conocimiento y utilización por parte de las trabajadoras y trabajadores.
Medida 7.1.3	Facilitar un proceso para la solicitud de adaptación horaria de la jornada, donde se incluya el compromiso de los responsables por facilitar dicha adaptación (siempre que las condiciones del centro de trabajo lo permitan) de forma que se evite en lo posible tener que acudir a reducir la jornada laboral, para atender a las cargas familiares (en caso de tener al cuidado a ascendientes dependientes y descendientes hasta el primer grado de consanguineidad o afinidad).
Medida 7.1.4	Establecer un permiso retribuido para el tiempo necesario para las tutorías del centro de estudios de las y los menores de 16 años, cuando no puedan realizarse fuera de la jornada de trabajo, y con un límite de 10 horas anuales.
Medida 7.1.5	Considerar como retribuidos los permisos para acompañar a consultas médicas a menores, o mayores de 65 años y personas dependientes, con criterios debidamente justificados y sólo por el tiempo indispensable con un máximo de 20 horas anuales. Superadas estas horas será permisos no retribuido o recuperable. (En aquellos casos en que las horas sean inferiores a las recogidas en este punto).
Medida 7.1.6	Los trabajadores y trabajadoras que por sentencia judicial de divorcio o convenio regulador tengan establecidos unos determinados periodos de tenencia de los hijos que coincidan con periodo laboral, tendrán preferencia para adaptar sus vacaciones a

	dichos periodos fijados en la sentencia o convenio (vacaciones verano, navidad, semana santa, puentes).
Medida 7.1.7	La acumulación de lactancia se podrá hacer en jornadas completas de hasta 16 días hábiles
Medida 7.1.8	Garantizar que las personas que se acojan a cualquiera de los derechos relacionados con la conciliación de la vida familiar y laboral (permisos, reducciones de jornada...), no vean frenado el desarrollo de su carrera profesional ni sus posibilidades de promoción ni retribución.
Medida 7.1.9	Desarrollo de programa de teletrabajo flexible, para aquellos puestos en los que sea posible.
Medida 7.1.10	Flexibilizar el permiso retribuido por hospitalización en los términos establecidos convencionalmente pudiendo ejercerse de manera discontinua mientras dure la misma e iniciarse no necesariamente el primer día.
Medida 7.1.11	Conceder permisos retribuidos por el tiempo imprescindible para los trabajadores/as para acompañar a su cónyuge o pareja de hecho debidamente inscrita el correspondiente registro oficial a las clases de preparación al parto y exámenes prenatales, cuando no puedan realizarse fuera de la jornada de trabajo.

Responsables	Junta directiva / Responsable Personas / Responsable Igualdad							
Cronograma		2º S	3ºS	4ºS	5º S	6º S	7ºS	8ºS
Indicadores	7.1.1. N.º de estudios de viabilidad, pruebas piloto y medidas implantadas. /N.º de mujeres y hombres que han participado en los estudios, las pruebas y N.º que se acogen a las nuevas medidas. 7.1.2 Catalogo elaborado de medidas de conciliación. 7.1.3 Estadísticas de evolución de horarios de trabajo por este motivo. 7.1.4 N.º de veces que se solicita y N.º de veces que se aplica la medida por sexo 7.1.5 N.º de veces que se solicita y N.º de veces que se aplica la medida por sexo							

	<p>7.1.6 N.º de veces que se solicita y N.º de veces que se aplica la medida por sexo</p> <p>7.1.7 N.º de veces que se solicita y N.º de veces que se aplica la medida por sexo</p> <p>7.1.8 N.º de veces que se solicita y N.º de veces que se aplica la medida por sexo</p> <p>7.1.9 Programa desarrollado y N.º de plantilla por sexo que se acoge a la medida</p> <p>7.1.10 N.º de veces que se solicita y N.º de veces que se aplica la medida por sexo</p> <p>7.1.11 N.º de veces que se solicita y N.º de veces que se aplica la medida por sexo</p>
Recursos	Costes laborales de ejecución

Objetivo 8	Concienciar al personal para que asuma el sentido de la corresponsabilidad en las obligaciones familiares como un deber y un derecho, y asegurar que el ejercicio de estos derechos no tenga consecuencias negativas en el ámbito profesional.
100%	PORCENTAJE DE CONSECUCIÓN DEL PLAN DE IGUALDAD QUE SE PRETENDE ALCANZAR CON LAS MEDIDAS A IMPLEMENTAR, RECURSOS Y MEDIOS DESTINADOS
Objetivo Específico 8.1.	Desarrollar actuaciones de sensibilización e impulso de la corresponsabilidad.
Medida 8.1.1	Desarrollar actuaciones de comunicación y sensibilización en materia de conciliación, especialmente dirigidas a los hombres de la plantilla, para fomentar la corresponsabilidad, y a personas con puestos de responsabilidad para evitar que la utilización de estas medidas suponga perjuicios o menor valoración de dedicación y capacidad.

Responsables	Junta directiva / Responsable Personas / Responsable Igualdad							
Cronograma		2º S	3ºS	4ºS	5º S	6º S	7ºS	8ªS
Indicadores	8.1.1. N.º de actuaciones realizadas y N.º de personas informadas							
Recursos	Costes laborales de ejecución							

8. Infrarrepresentación femenina.

Objetivo 9	Favorecer la incorporación de mujeres a la entidad en los puestos en los que está subrepresentada (incluyendo junta directiva), para evitar segregación horizontal y vertical.
100%	PORCENTAJE DE CONSECUCCIÓN DEL PLAN DE IGUALDAD QUE SE PRETENDE ALCANZAR CON LAS MEDIDAS A IMPLEMENTAR, RECURSOS Y MEDIOS DESTINADOS
Objetivo específico 9.1.	Mantener la presencia equilibrada de mujeres en todos los ámbitos de la empresa
Medida 9.1.1	Identificar los obstáculos que se puedan encontrar en determinados puestos (informática y márketing,...), para contar con candidaturas femeninas.

Responsables	Junta directiva / Responsable Personas / Responsable Igualdad							
Cronograma		2º S	3ºS	4ºS	5º S	6º S	7ºS	8ªS
Indicadores	9.1.1 Informe sobre obstáculos encontrados y acciones correctoras							
Recursos	Costes laborales de ejecución							

9. Retribuciones y Auditoría retributiva

Objetivo 10	Garantizar un sistema de retribuciones no sexista
100%	PORCENTAJE DE CONSECUCIÓN DEL PLAN DE IGUALDAD QUE SE PRETENDE ALCANZAR CON LAS MEDIDAS A IMPLEMENTAR, RECURSOS Y MEDIOS DESTINADOS
Objetivo Específico 10.1.	Redefinir los niveles de retribuciones para que respondan a criterios claros, objetivos y neutros con respecto al género.
Medida 10.1.1	Realizar un diagnóstico salarial anual donde se analicen las partes que componen el salario, el origen de las cuantías, en función de los puestos de igual valor y grupos profesionales para detectar y facilitar el corregir los elementos que puedan producir un tratamiento discriminatorio en la retribución.
Medida 10.1.2	Respecto a las desigualdades no justificadas detectadas o que se detectaran en el futuro, corrección de las mismas basadas en la asignación del mismo nivel retributivo a funciones de igual valor.
Medida 10.1.3	Revisión de todos los complementos, incluyendo los acordados, para su sistematización. Valoración de responsabilidades concretas (igualdad, calidad, personas ...). En concreto revisar el complemento autonómico porque muestra un comportamiento errático según escalas. En particular revisión de la brecha del 25% que se produce entre las dos personas del grupo 5 con antigüedad entre 1 y 5 años
Medida 10.1.4	Revisión bianual de la política salarial para garantizar el cumplimiento del principio de igualdad en las retribuciones de la entidad, porque hay indicios de valoración sexista, que puede derivar de la propia definición del complemento.

Responsables	Junta directiva / Responsable Personas / Responsable Igualdad				
Cronograma		2º S	4º S	6º S	8º S

Indicadores	10.1.1 Documento de diagnóstico salarial 10.1.2 Correcciones efectuadas 10.1.3 Documento de complementos revisados /% Brecha grupo 5 10.1.4 Documento de revisión de política salarial
Recursos	Costes laborales de ejecución

10. Prevención del acoso sexual y por razón de sexo.

Objetivo 11	Garantizar un clima laboral de respeto a la dignidad de las personas, asegurando que todas las personas que trabajan en AMDEM estén protegidas frente al acoso sexual y el acoso por razón de sexo y conozcan las medidas que la organización dispone para prevenir y eliminar estas situaciones.
100%	PORCENTAJE DE CONSECUCCIÓN DEL PLAN DE IGUALDAD QUE SE PRETENDE ALCANZAR CON LAS MEDIDAS A IMPLEMENTAR, RECURSOS Y MEDIOS DESTINADOS
Objetivo específico 11.1	Implementar y realizar el seguimiento del Protocolo de Acoso sexual y por razón de sexo, con identificación de medidas de prevención y activación del protocolo.
Medida 11.1.1.	Facilitar una formación especializada a las figuras de referencia, personal instructor y de apoyo, con funciones en prevención y/o actuación ante situaciones de acoso sexual y por razón de sexo.
Medida 11.1.2.	Diseñar e implementar un plan de divulgación, sensibilización y actuación, dirigido a toda la plantilla y clientela, en los aspectos vinculados al protocolo y procedimientos establecidos por la empresa
Medida 11.1.3	Puesta en marcha del protocolo, mediante un acto de divulgación en el que se evidencie el compromiso de la empresa con la

	prevención y erradicación de toda práctica de acoso en el entorno laboral.
--	--

Responsables	Junta directiva / Responsable Personas / Responsable Igualdad							
Cronograma		2º S	3ºS	4ºS	5º S	6º S	7ºS	8ªS
Indicadores	11.1.1 N.º de personas formadas y contenido de las formaciones 11.1.2 Plan diseñado 11.1.3 Fecha de acto de divulgación							
Recursos	Costes laborales de ejecución / Costes de formación							

Objetivo específico 11.2	Garantizar un entorno laboral de respeto a la dignidad de las personas, que favorezca la detección y tratamiento adecuado de las prácticas de maltrato y agresiones sutiles vinculadas al acoso sexual y al acoso por razón de sexo.
Medida 11.2.1	Campaña cíclica de sensibilización en prevención de conductas inapropiadas en el entorno laboral e identificación de conductas susceptibles de acoso sexual y por razón de sexo, para plantilla y junta directiva.

Responsables	Junta directiva / Responsable Personas / Responsable Igualdad							
Cronograma		2º S		4ºS		6º S		8ªS
Indicadores	12.2.1 N.º de campañas realizadas y contenido de estas / Grado de satisfacción de las personas receptoras.							
Recursos	Costes laborales de ejecución / Coste de la formación							

11. Violencia de género.

Objetivo 12	Contribuir a la lucha contra la violencia de género, protegiendo a las trabajadoras víctimas de violencia de género y apoyando la inserción de mujeres víctimas de violencia de género, mediante la suscripción de protocolos de colaboración y aprovechamiento de las bonificaciones del Estado para su contratación.
100%	PORCENTAJE DE CONSECUCCIÓN DEL PLAN DE IGUALDAD QUE SE PRETENDE ALCANZAR CON LAS MEDIDAS A IMPLEMENTAR, RECURSOS Y MEDIOS DESTINADOS
Objetivo específico 12.1	Sensibilización hacia la posible contratación de mujeres que sean o hayan sido víctimas de violencia.
Medida 12.1.1.	Estudio de las posibilidades de suscripción de protocolos de colaboración para la contratación de mujeres de víctimas de violencia.
Medida 12.1.2	Ciclo de campañas de sensibilización para informar a las trabajadoras sobre los derechos laborales que poseen las mujeres que sufren violencia.

Responsables	Junta directiva / Responsable Personas / Responsable Igualdad							
Cronograma		2º S	3ºS	4ºS	5º S	6º S	7ºS	8ªS
Indicadores	12.1.1. N.º de entidades contactadas 12.1.2. Fecha de realización de la campaña							
Recursos	Costes laborales de ejecución							

Objetivo específico 12.2	Asegurar mecanismos de protección y atención adecuada a las trabajadoras víctimas de violencia de género, si existieran.
Medida 12.2.1	Establecer, difundir y activar, cuando sea necesario, un mecanismo de atención individualizada a las trabajadoras en situación acreditada de violencia de género, adaptando el desempeño del puesto a sus circunstancias personales.

Responsables	Junta directiva / Responsable Personas / Responsable Igualdad							
Cronograma		2º S	3ºS	4ºS	5º S	6º S	7ºS	8ªS
Indicadores	12.2.1. N.º de personas y medidas de adecuación del puesto de trabajo adaptadas, tipo y tiempo de duración.							
Recursos	Costes laborales de ejecución							

12. Comunicación y lenguaje no sexista.

Objetivo 13	Promover una comunicación interna y externa acorde con el compromiso con la igualdad de trato y de oportunidades
100%	PORCENTAJE DE CONSECUCCIÓN DEL PLAN DE IGUALDAD QUE SE PRETENDE ALCANZAR CON LAS MEDIDAS A IMPLEMENTAR, RECURSOS Y MEDIOS DESTINADOS
Objetivo específico 13.1	Continuar fomentando el uso no sexista del lenguaje, en mensajes e imágenes y mostrar el género más infrarrepresentado en las comunicaciones internas y externas de la empresa.
Medida 13.1.1	Incluir en la página web y documentos de empresa, dirigidos a la plantilla y su entorno, además del compromiso de la empresa

	con la igualdad con perspectiva de género, referentes del género menos representado internos y externos.
--	--

Responsables	Junta directiva / Responsable Comunicación / Responsable Igualdad							
Cronograma		2° S	3°S	4°S	5° S	6° S	7°S	8°S
Indicadores	13.1.1 N.º de documentos publicados vinculados a la temática de la igualdad en la empresa y ejemplos concretos de visibilización del género menos representado.							
Recursos	Costes laborales de ejecución							

Objetivo 14	Dar a conocer a todos los niveles la existencia del Plan de Igualdad
100%	PORCENTAJE DE CONSECUCIÓN DEL PLAN DE IGUALDAD QUE SE PRETENDE ALCANZAR CON LAS MEDIDAS A IMPLEMENTAR, RECURSOS Y MEDIOS DESTINADOS
Objetivo Específico 14.1©	Comunicación del Plan de Igualdad AMDEM 2023-2026
Medida 14.1.1	Difusión del Plan de Igualdad entre todas las personas trabajadoras de la empresa y en el entorno.
Medida 14.1.2	Campañas de sensibilización específicas los días 8 de Marzo y 25 de Noviembre

Responsables	Junta directiva / Responsable Comunicación / Responsable Igualdad							
Cronograma		2° S	3°S	4°S	5° S	6° S	7°S	8°S

Indicadores	14.1.1 Tipo y número de acciones de difusión del Plan de Igualdad 14.1.2 Acciones realizadas
Recursos	Costes materiales y laborales de ejecución

Composición y funcionamiento de la Comisión u órgano paritario encargado del seguimiento, evaluación y revisión periódica del Plan de Igualdad

En el Plan de Igualdad, sin perjuicio de lo previsto en el artículo 47 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo y del artículo 64 del Estatuto de los Trabajadores, deberá incluirse una comisión u órgano concreto de vigilancia y seguimiento del Plan, con la composición y atribuciones que se decidan en aquel, en el que deberán participar de forma paritaria la representación de la empresa y de las personas trabajadoras, y que en la medida de lo posible, tendrá una composición equilibrada entre mujeres y hombres.

Una vez obtenida la correspondiente inscripción del Plan de Igualdad en REGCON, dentro del plazo de 1 mes se celebrará la oportuna reunión para constituir mediante acta la oportuna Comisión de seguimiento del Plan de Igualdad así como para definir su régimen de funcionamiento interno.

La Comisión negociadora del Plan de Igualdad, ha acordado que la Comisión de seguimiento de Asociación Murciana de Esclerosis Múltiple estará formada por las siguientes personas:

Por Asociación Murciana de Esclerosis Múltiple:

José Manuel Rodríguez Jiménez

Francisca Meroño Bernal

Responsable de Igualdad

Representante de la Junta directiva

Por la representación de las personas trabajadores (Sindicatos más representativos)

Vanessa Avilés García

Celia Sánchez Martínez

(CCOO, Federación de Servicios)

(UGT FESP),

En las diferentes temáticas sobre las que tienen que ejercer las funciones de valoración, seguimiento, control y evaluación podrán contar con asesoramiento externo.

Calendario de reuniones.

En los dos primeros meses de cada periodo anual, se presentará a la Comisión de seguimiento:

- Plan de trabajo con el detalle de área de intervención, actuaciones concretas, calendario, recursos humanos, materiales e indicadores de evaluación. Este plan de trabajo será revisado y aprobado por la Comisión de Igualdad.
- Informe de evaluación de las actividades realizadas durante el periodo anual anterior, con presentación de resultados en base a los indicadores de evaluación establecidos. Este informe de seguimiento anual será revisado y aprobado por la Comisión de Igualdad.

a los seis meses de cada periodo anual, realización de la reunión semestral, con informe de actuaciones a realizar y resultados provisionales de lo ejecutado en los seis meses anteriores, para la priorización de medidas. Esta reunión semestral puede coincidir con alguna de las evaluaciones o planes de trabajo programados.

Evaluación intermedia en el último trimestre del segundo periodo anual, se realizará una evaluación intermedia en la que se recojan los resultados de todo el proceso desde el inicio en el plan hasta seis meses antes de finalizar el plan. Esta evaluación servirá de base para valorar la evolución e impacto de las medidas, en caso necesario se realizarán ajustes en la planificación de actuaciones con el objeto de adecuar lo máximo posible al cumplimiento de objetivos. Esta evaluación será revisada y aprobada por la Comisión de Igualdad.

Evaluación final, tres meses antes de la finalización del periodo de vigencia del plan de igualdad se realizará una evaluación final con los resultados cuantitativos y cualitativos como consecuencia de la actuación realizada durante el periodo, esta evaluación servirá de base para el diseño del Tercer Plan de Igualdad de Asociación Murciana de Esclerosis Múltiple. Esta evaluación será revisada y aprobada por la Comisión de Igualdad.

Independientemente de las reuniones recogidas en este punto, la Comisión de seguimiento recibirá información puntual y actualizada de las acciones que se están poniendo en marcha para poder informar a la plantilla con carácter periódico.

Quorum

Las reuniones de la Comisión de Igualdad para el Seguimiento y Evaluación, se darán por efectivamente constituidas con la asistencia de las personas presentes, tras la confirmación que todas las personas que la componen han recibido la información de la misma.

Acuerdos

Los acuerdos se adoptarán por mayoría simple de cada una de las partes representadas.

Actas

De cada reunión se levantará un acta, firmada por todas las personas que integran la Comisión y en la que se hará constar el resumen de los temas tratados, acuerdos y desacuerdos.

Confidencialidad

Todas las personas componentes de la Comisión de seguimiento se comprometen a tratar con confidencialidad la información, datos, documentos, y/o cualquier otra información de la que se hiciera uso en el seno de esta o les fuera entregada.

Procedimiento de modificación, incluido el procedimiento para solventar las posibles discrepancias que pudieran surgir en la aplicación, seguimiento, evaluación o revisión, en tanto que la normativa legal o convencional no obligue a su adecuación

El Plan de Igualdad deberá revisarse, en todo caso, cuando concurren las siguientes circunstancias:

- Cuando deba hacerse como consecuencia de los resultados del seguimiento y evaluación previstos en los apartados siguientes:
 - Las medidas del Plan de Igualdad podrán revisarse en cualquier momento a lo largo de su vigencia con el fin de añadir, reorientar, mejorar, corregir, intensificar, atenuar o, incluso, dejar de aplicar alguna medida que contenga en función de los efectos que vayan apreciándose en relación con la consecución de sus objetivos.
 - El seguimiento y evaluación de las medidas previstas en el Plan de Igualdad deberá realizarse de forma periódica conforme se estipule en el calendario de actuaciones del Plan de Igualdad o en el reglamento que regule la composición y funciones de la comisión encargada del seguimiento del Plan de Igualdad. No obstante, se realizará una evaluación intermedia y otra final, así como cuando sea acordado por la comisión de seguimiento.
- Cuando se ponga de manifiesto su falta de adecuación a los requisitos legales y reglamentarios o su insuficiencia como resultado de la actuación de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social.

- En los supuestos de fusión, absorción, transmisión o modificación del estatus jurídico de la empresa.
- Ante cualquier incidencia que modifique de manera sustancial la plantilla de la empresa, sus métodos de trabajo, organización o sistemas retributivos, incluidas las inaplicaciones de convenio y las modificaciones sustanciales de condiciones de trabajo o las situaciones analizadas en el diagnóstico de situación que haya servido de base para su elaboración.
- Cuando una resolución judicial condene a la empresa por discriminación directa o indirecta por razón de sexo o cuando determine la falta de adecuación del Plan de Igualdad a los requisitos legales o reglamentarios.

Cuando por circunstancias debidamente motivadas resulte necesario, la revisión implicará la actualización del diagnóstico, así como de las medidas del Plan de Igualdad, en la medida necesaria.

Resolución de conflictos

En el caso de discrepancia en la Comisión de seguimiento del Plan Igualdad para el Seguimiento y Evaluación del Plan de Igualdad de Asociación Murciana de Esclerosis Múltiple, sobre el cumplimiento o en caso de incumplimiento de las medidas contempladas en el plan de igualdad, se podrá acudir a los órganos de mediación, arbitraje y control competentes.

En Murcia, a 22 de diciembre del 2022

Por Asociación Murciana de Esclerosis Múltiple:

José Manuel Rodríguez Jiménez

Lucía Moscoso Ruiz

Por la representación de las personas trabajadoras:

Vanesa Avilés García

Celia Sánchez Martínez

(CCOO, Federación de Servicios)

(UGT FESP)



PROTOCOLO PARA LA PREVENCIÓN Y ACTUACIÓN FRENTE AL ACOSO SEXUAL Y EL ACOSO POR RAZÓN DE SEXO EN LA ASOCIACIÓN MURCIANA DE ESCLEROSIS MÚLTIPLE (AMDEM)

ÍNDICE

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

Con el presente protocolo, AMDEM 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, AMDEM (Asociación Murciana de Esclerosis Múltiple) 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 aquéllas que realizan voluntariado.

Asimismo, AMDEM 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 desplaza su propio personal, así como a las empresas de las que procede el personal que trabaja en AMDEM. 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, AMDEM 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, AMDEM, 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.

Murcia, 8 de julio de 2022

FRANCISCA MEROÑO BERNAL

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 AMDEM 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 Asociación Murciana de Esclerosis Múltiple 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 AMDEM

AMDEM, 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 AMDEM 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 AMDEM, 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, AMDEM 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.

- 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.
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.)
 - Denegar arbitrariamente permisos o licencias a las que tiene derecho.
3. Ataques con medidas organizativas.
- Juzgar el desempeño de la persona de manera ofensiva, ocultar sus esfuerzos y habilidades.
 - Poner en cuestión y desautorizar las decisiones de la persona.
 - No asignar tarea alguna, o asignar tareas sin sentido o degradantes.
 - Negar u ocultar los medios para realizar el trabajo o facilitar datos erróneos.
 - 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.
 - Órdenes contradictorias o imposibles de cumplir.
 - Robo de pertenencias, documentos, herramientas de trabajo, borrar archivos del ordenador, manipular las herramientas de trabajo causándole un perjuicio, etc.
 - Amenazas o presiones a las personas que apoyan a la acosada.
 - Manipulación, ocultamiento, devolución de la correspondencia, las llamadas, los mensajes, etc., de la persona.
 - Negación o dificultades para el acceso a permisos, cursos, actividades, etc
4. Actuaciones que pretenden aislar a su destinatario o destinataria.
- Cambiar la ubicación de la persona separándola de sus compañeros y compañeras (aislamiento).
 - Ignorar la presencia de la persona.
 - No dirigir la palabra a la persona.
 - Restringir a compañeras y compañeros la posibilidad de hablar con la persona.
 - No permitir que la persona se exprese.
 - Evitar todo contacto visual.
 - Eliminar o restringir los medios de comunicación disponibles para la persona (teléfono, correo electrónico, etc.).
5. Actividades que afectan a la salud física o psíquica de la víctima.

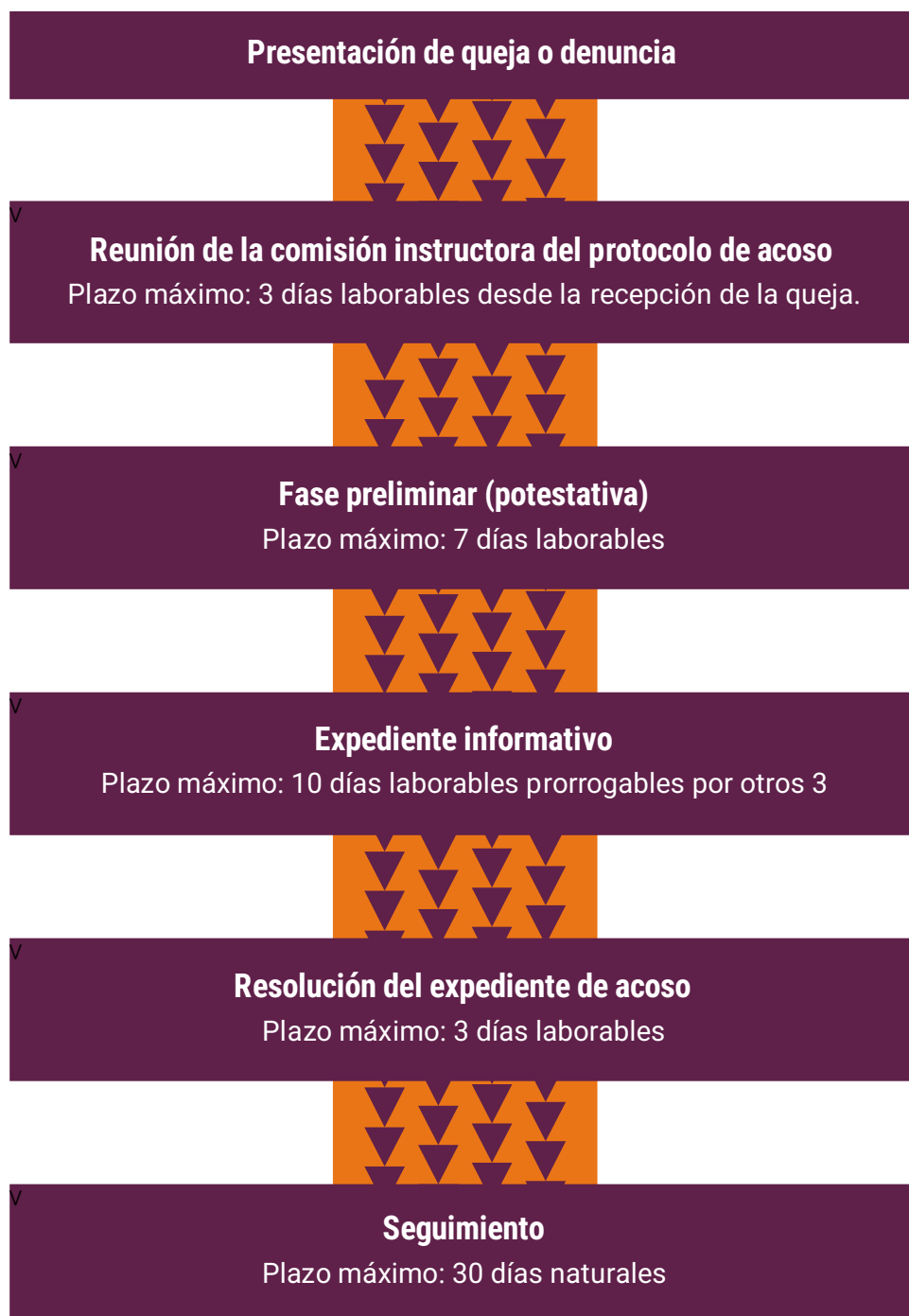
- Amenazas y agresiones físicas.
- Amenazas verbales o por escrito.
- Gritos y/o insultos.
- Llamadas telefónicas atemorizantes.
- Provocar a la persona, obligándole a reaccionar emocionalmente.
- Ocasionar intencionadamente gastos para perjudicar a la persona.
- Ocasionar destrozos en el puesto de trabajo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

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

- Manipular la reputación personal o profesional a través del rumor, la denigración y la ridiculización.
- Dar a entender que la persona tiene problemas psicológicos, intentar que se someta a un examen o diagnóstico psiquiátrico.
- Burlas de los gestos, la voz, la apariencia física, discapacidades, poner mote, etc.
- 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:

José Manuel Rodríguez Jiménez, responsable del servicio de Trabajador Social

María José Rosell Escolar, responsable del servicio de fisioterapia

Tania Sánchez Gómez, responsable del servicio de Psicología

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

Sara Miras López, fisioterapeuta.

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.

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.

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.

2.2.2. El inicio del procedimiento: La queja o denuncia

En AMDEM María José Rosell Escolar 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 AMDEM 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, AMDEM garantizará la confidencialidad de las partes afectadas.

A fin de garantizar la confidencialidad de cualquier queja, denuncia o comunicación de situación de acoso, AMDEM habilita la cuenta de correo electrónico denuncias@amdem.es 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, que podrá ser depositado también en el buzón específico que se ha habilitado específicamente para ello en la sede de AMDEM. 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 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.

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

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 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 AMDEM 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

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.

condiciones laborales de las personas implicadas. Al margen de otras medidas cautelares, la dirección de AMDEM 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 apreciaren 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 AMDEM 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 AMDEM 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 AMDEM 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 AMDEM 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 AMDEM 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 AMDDEM el 01/01/2023 o en su defecto, a partir de su comunicación a la plantilla de la empresa, a través de correo electrónico y publicación en el tablón de anuncios y manteniéndose vigente durante el tiempo de vigencia del II Plan de Igualdad de AMDDEM.

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

MODELO DE QUEJA O DENUNCIA EN LA ASOCIACIÓN MURCIANA DE ESCLEROSIS MÚLTIPLE

I. Persona que informa de los hechos

<input type="checkbox"/> Persona que ha sufrido el acoso:
<input type="checkbox"/> 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 Asociación Murciana de Esclerosis Múltiple.