
PLAN DE IGUALDAD

Índice

1. Introducción.	4
2. Marco legal del Plan de Igualdad	5
3. Principios que rigen el Plan de Igualdad.	6
4. Definiciones.	6
5. Ámbito de aplicación.	8
6. Desarrollo del informe de diagnóstico	9
7. Partes suscriptoras del Plan de Igualdad	10
8. Resultados del Informe de Diagnóstico.	11
9. Objetivos y Medidas del Plan de Igualdad.	21
10. Aplicación y seguimiento	31
11. Medios y recursos necesarios para la implantación, seguimiento y evaluación.	37
Anexo I - Protocolo de Acoso	38

1. Introducción

La Federación Nacional de Enfermos y Trasplantados Hepáticos (FNETH) es una Organización no Gubernamental sin ánimo de lucro y declarada de Utilidad Pública el 14 de junio de 2017. Nace el 21 de febrero de 2004 en Madrid con la firma de sus estatutos, levantándose en esta fecha, el acta fundacional aprobada por todos los y las representantes que formaban parte de las asociaciones. FNETH lleva desde el 2004 trabajando para cumplir la misión para la que surgió. Actualmente la entidad está formada por 24 asociaciones confederadas de carácter autonómico, provincial o regional, contando con un total de más de 5.500 socios y socias. En FNETH se trabaja para lograr una sociedad sensible, consciente e informada sobre la donación de órganos y enfermedades hepáticas que pueden conducir al trasplante hepático. Una sociedad en donde todas las personas enfermas y trasplantadas hepáticas cuenten con las mismas oportunidades, sin importar su condición socio-económica y tengan igualdad de oportunidades para acceder en condiciones de equidad a la atención especializada que requieren en cualquier punto de España. Para ello FNETH trabaja con la comunidad científica a nivel nacional, junto a la Asociación Española para el Estudio del Hígado (AEEH) y la Sociedad Española de Trasplante Hepático (SETH) y también con la comunidad asociativa, perteneciendo a COCEMFE en lo relativo a España y a la European Liver Patients Association (ELPA) en el ámbito internacional. FNETH tiene la misión de sensibilizar a la Ciudadanía sobre la importancia de la donación de órganos y de la detección precoz de cualquier enfermedad hepática, así como la prevención de las mismas. Además, pretenden ayudar a mejorar la calidad de vida de personas enfermas y trasplantadas hepáticas en todos sus aspectos, promoviendo la prevención e investigación, así como los hábitos saludables y auto cuidado. FNETH se encuentra situada en Calle Doctor Castelo nº31, bajo D 28009 Madrid.

2. Marco legal del Plan de Igualdad

El marco legislativo en materia de igualdad de género ha experimentado cambios significativos en los últimos años, con el objetivo de promover una mayor igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres en el ámbito laboral. Además de la Ley Orgánica 3/2007, es importante tener en cuenta las modificaciones introducidas por el 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.

Este Real Decreto-ley establece que las empresas con cincuenta o más trabajadores deben elaborar y aplicar un plan de igualdad, el cual debe ser negociado con los representantes legales de los trabajadores. También se prevé la posibilidad de que las entidades estén obligadas a implementar un plan de igualdad si así lo establece su convenio colectivo o si la autoridad laboral lo determina en un procedimiento sancionador.

Para el resto de las entidades, la elaboración e implantación de planes de igualdad es voluntaria, pero se recomienda que se realice previa consulta a la representación legal de los trabajadores y trabajadoras. Estos planes de igualdad deben contener medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre mujeres y hombres, abordando aspectos como el acceso al empleo, la formación profesional, la promoción profesional, las condiciones de trabajo, incluidas las retributivas y las de despido, así como la afiliación y participación en organizaciones sindicales y empresariales.

El pasado 25-01-2023 se constituyó la Comisión Negociadora del I Plan de Igualdad de FNETH, compuesta por representantes de la organización y, al no existir RLT, la parte social por los sindicatos más representativos del sector, CSIF

Este plan, además, se ha diseñado tras la elaboración de un diagnóstico previo de situación, y ambos documentos están a lo dispuesto en el Real Decreto 901/2020 por el que se regulan los Planes de Igualdad y su registro y el Real Decreto 902/2020 por el que se regula la igualdad retributiva entre mujeres y hombres.

Como anexo al plan encontramos un protocolo de actuación frente al acoso sexual y acoso por razón de sexo. 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.

3. Principios que rigen el Plan de Igualdad.

Transversalidad: El principio de igualdad se integra de manera transversal en todas las áreas y procesos de la organización.

Actividad y prevención: El plan está orientado tanto a la consecución como al mantenimiento de la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, adoptando medidas preventivas ante posibles situaciones discriminatorias.

Inclusivo y participativo: Se orienta a toda la plantilla, mujeres y hombres por igual, fomentando la participación activa y la cooperación entre todas las partes involucradas, incluyendo la representación de la entidad y la representación de la plantilla.

Negociación y diálogo: Se basa en el principio de negociación y diálogo entre las partes interesadas para llegar a acuerdos que promuevan la igualdad de oportunidades.

Adaptabilidad: Es un proceso dinámico y adaptable que puede ajustarse y evolucionar a lo largo del tiempo para dar respuesta a las necesidades y cambios en la organización.

Personalización: Se adapta a las particularidades y circunstancias específicas de la organización, diseñándose de manera personalizada según sus necesidades y posibilidades.

4. Definiciones

El presente Plan contiene una serie de objetivos, acompañados de medidas, acciones y un plan de seguimiento, cuyo objetivo es dar cumplimiento a las previsiones legales a partir de las líneas de mejora que se han detectado y sobre las que ambas partes en la Comisión de Igualdad han venido trabajando conjuntamente. Para asegurar el correcto entendimiento y una interpretación común, se trasladan aquí las definiciones contenidas en la Ley Orgánica de Igualdad efectiva entre mujeres y hombres de expresiones que serán contenidas en el presente documento. Cualquier otra definición incluida en la Ley Orgánica y no reproducida en este documento será también de aplicación, así como las que aparezcan en el resto de legislación sobre la materia.

- **Principio de Igualdad de trato entre mujeres y hombre.** Supone la ausencia de toda discriminación directa o indirecta, por razón de sexo, y especialmente las derivadas de la maternidad, la asunción de obligaciones familiares y el estado civil.
- **Igualdad de trato y de oportunidades en el acceso al empleo, en la formación y en la promoción profesional, y en las condiciones de trabajo.** El principio de Igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres, aplicable en el ámbito del empleo privado y en el del empleo público, se garantizará en los términos previstos en la normativa aplicable, en el acceso al empleo, incluso al trabajador por cuenta propia, en la formación profesional, en la promoción profesional, en las condiciones de trabajo, incluidas las retributivas y las de despido, y en la afiliación y participación en las organizaciones sindicales y empresariales, o en cualquier organización cuyos miembros ejerzan una profesión concreta incluidas las prestaciones concedidas por las mismas.
- **Discriminación directa e indirecta.** Se considerará discriminación directa por razón de sexo la situación en la que se encuentra una persona que sea, haya sido o pudiera ser tratada, en atención a su sexo, de manera menos favorable que otra en situación comparable. Se considera discriminación indirecta por razón de sexo la situación en que una disposición,

criterio o práctica aparentemente neutros pone a personas de un sexo en desventaja particular con respecto a personas del otro, salvo que dicha disposición, criterio o práctica puedan justificarse objetivamente en atención a una finalidad legítima y que los medios para alcanzar dicha finalidad sean necesarios y adecuados. En cualquier caso, se considerará discriminatoria toda orden de discriminar, directa o indirectamente, por razón de sexo.

- **Acoso sexual y 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. Se considerará en todo caso discriminatorio el acoso sexual y el acoso por razón de sexo. El condicionamiento de un derecho o de una expectativa de derecho a la aceptación de una situación constitutiva de acoso sexual o de acoso por razón de sexo se considerará también acto de discriminación por razón de sexo.
- **Discriminación por embarazo o maternidad.** Constituye discriminación directa por razón de sexo todo trato desfavorable a las mujeres relacionado con el embarazo o la maternidad.
- **Indemnidad frente a represalias.** También se considerará discriminación por razón de sexo cualquier trato adverso o efecto negativo que se produzca en una persona como consecuencia de la presentación por su parte de queja, reclamación, denuncia, demanda o recurso, de cualquier tipo, destinados a impedir su discriminación y a exigir el cumplimiento efectivo del principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres.
- **Consecuencias jurídicas de las conductas discriminatorias.** Los actos y las cláusulas de los negocios jurídicos que se constituyan o causen discriminación por razón de sexo se considerarán nulos y sin efecto, y darán lugar a responsabilidades a través de un sistema de reparaciones o indemnizaciones que sean reales, efectivas y proporcionadas al perjuicio sufrido, así como en su caso, a través de un sistema eficaz y disuasorio de sanciones que prevenga la realización de conductas discriminatorias.
- **Acciones positivas.** Con el fin de hacer efectivo el derecho constitucional de la igualdad, los Poderes Públicos adoptarán las medidas específicas a favor de las mujeres para corregir situaciones patentes de desigualdad de hecho respecto de los hombres. Tales medidas, que serán aplicables en tanto subsistan dichas situaciones, habrán de ser razonables y proporcionadas en relación con el objetivo perseguido en cada caso.
- **Tutela jurídica efectiva.** Cualquier persona podrá recabar de los tribunales la tutela del derecho a la igualdad de acuerdo con lo establecido en el artículo 53.2 de la Constitución, incluso tras la terminación de la relación en la que supuestamente se ha producido la discriminación.
- **Promoción de la igualdad en la negociación colectiva.** De acuerdo con lo establecido legalmente, mediante la negociación colectiva se podrán establecer medidas de acción positiva para favorecer el acceso de las mujeres al empleo y la aplicación efectiva del principio de igualdad de trato y no discriminación en las condiciones de trabajo entre mujeres y hombres.
- **Derechos de Conciliación de la vida personal, familiar y laboral.** Los derechos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral se reconocerán a los trabajadores y trabajadoras de forma que fomenten la asunción equilibrada de las responsabilidades familiares, evitando

toda discriminación basada en su ejercicio.

- **Igualdad de remuneración por trabajos de igual valor.** Art.28 del Estatuto de los Trabajadores. El empresario está obligado a pagar por la prestación de un trabajo de igual valor a la misma retribución, satisfecha directa o indirectamente, y cualquiera que sea la naturaleza de la misma, salarial o extrasalarial, sin que pueda producirse discriminación alguna por razón de sexo en ninguno de los elementos o condiciones de aquella.

5. Ámbito de aplicación

Este Plan de Igualdad aplica a la totalidad de FNETH en el territorio de Madrid y a la totalidad de su plantilla, así como a todos aquellos que se creen en un futuro y vayan, en consecuencia, incorporándose a la organización.

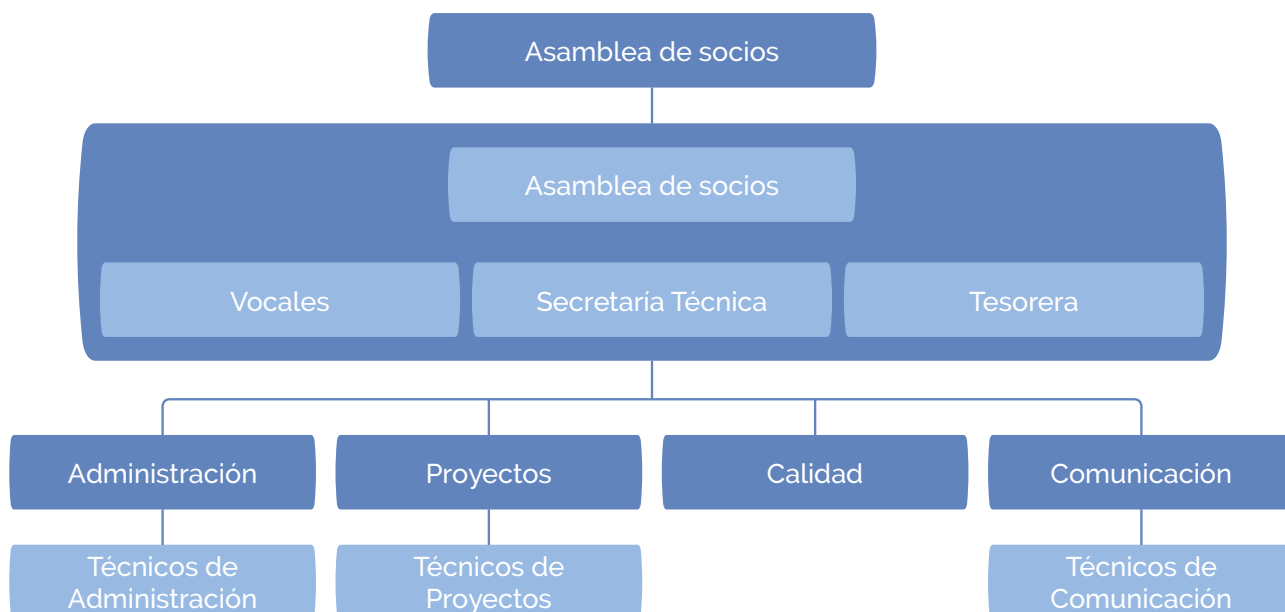
El presente Plan entrará en vigor desde su fecha de presentación en el Registro y Depósito de Convenios Colectivos, Acuerdos Colectivos de Trabajo y Planes de Igualdad, y tendrá un periodo de vigencia de cuatro años previsto en el artículo 9.1 del Real Decreto 901/202, hasta la aprobación del siguiente.

6. Desarrollo del informe de diagnóstico

Datos generales de la entidad

Datos de la empresa											
Razón social	Federación Nacional de Enfermos y Trasplantados Hepáticos										
NIF	V91391375										
Domicilio social	Calle Doctor Castelo nº31, Bajo D, 28009 Madrid										
Forma jurídica	Federación										
Año de constitución	2004										
Responsable de igualdad											
Nombre	Eva Pérez Bech										
Cargo	Presidenta										
Teléfono	675952767										
e-mail	evapbech@gmail.com										
Responsable de igualdad											
Nombre	Sara Román Serrano										
Cargo	Técnica de proyectos										
Teléfono	663289548										
e-mail	innovación.social@fneth.org										
Actividad											
Sector Actividad	Otros										
CNAE	7490										
Descripción de la actividad	La Federación Nacional de Enfermos y Trasplantados Hepáticos tiene como objetivo apoyar y representar a las asociaciones de todo el territorio nacional de enfermos y trasplantados hepáticos con el fin de mejorar la calidad de vida de nuestro colectivo.										
Dispersión geográfica y ámbito de actuación	Nacional										
Dimensión											
Personas trabajadoras	8 Mujeres 1 Hombre Total: 9										
Nº Centros de trabajo	1										
Organización de la gestión de personas											
Dispone de departamento	No										
Certificados o reconocimientos de igualdad obtenidos	No										
Organización de la gestión de personas											
Dispone de departamento de personal	No										
Certificados o reconocimiento de igualdad obtenidos	No										
Representación Legal y/o sindical de las Personas Trabajadoras	<table border="1"> <thead> <tr> <th>Mujeres</th> <th></th> <th>Hombres</th> <th>Total</th> <th></th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td></td> <td></td> <td></td> <td></td> <td></td> </tr> </tbody> </table>	Mujeres		Hombres	Total						
Mujeres		Hombres	Total								
Dispone de Sistema de Valoración de Puestos de Trabajo	Sí										

Organigrama



La negociación y adopción del presente Plan de Igualdad tiene como objetivo dar inicio a los principios y objetivos generales que tiene la organización y seguir avanzando en la igualdad de oportunidades, incluyendo para ello acciones que consigan y alcancen los objetivos perseguidos.

Para el desarrollo del presente Plan de Igualdad se realiza el diagnóstico de la situación retributiva en la organización. El diagnóstico requiere el análisis de los procesos internos de la empresa y la auditoría salarial.

7. Partes suscriptoras del Plan de Igualdad

El Plan de Igualdad será suscrito tanto por la empresa como por los representantes de las trabajadoras y trabajadores a través de la Comisión negociadora. Constituida por:

En representación de la organización:

- Sara Román Serrano. Técnica de Proyectos.

En representación de la plantilla:

- Emilia Ortiz Cuevas. Delegada sindical CSIF.

Esta Comisión negociadora ha conocido y analizado, de forma conjunta, el diagnóstico de género realizado y ha aprobado mediante negociación el presente plan.

Comisión de igualdad

REUNIDAS/OS a través de la plataforma zoom, a 25 de enero de 2023, por un lado la representación de la empresa y por otro la representación legal de las personas trabajadoras, ambas partes se reconocen mutua capacidad y legitimación suficiente como interlocutores válidos, y de acuerdo a lo establecido en la Ley Orgánica 3/2007 de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres y en 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,

Asisten por parte de la FNETH:

Sara Román Serrano (Responsable de Igualdad y técnica de proyectos) con DNI: 50871149W

Gema Carmona Nicolás (Coordinadora de proyectos) con DNI: 53491510L

Por parte de CSIF: Emilia Ortiz Cuevas, (Secretaría Autónoma Madrid Igualdad y Responsabilidad Social) con DNI: 11825298D

I. ACUERDAN La creación de una Comisión de Igualdad (en adelante CI) al objeto de negociar el I

Plan de Igualdad para las personas trabajadoras de FNETH de acuerdo a la siguiente composición

EN REPRESENTACIÓN DE LA EMPRESA:

Sara Román Serrano, Responsable de Igualdad y técnica de proyectos Innovacion.social@fneth.org

Gema Carmona Nicolás Coordinador a de proyectos proyectos@fneth.org

EN REPRESENTACIÓN DE PLANTILLA:

Emilia Ortiz Cuevas CSIF igualdad28@csif.es

Se aprueba la composición de la comisión y el acuerdo sobre los siguientes temas:

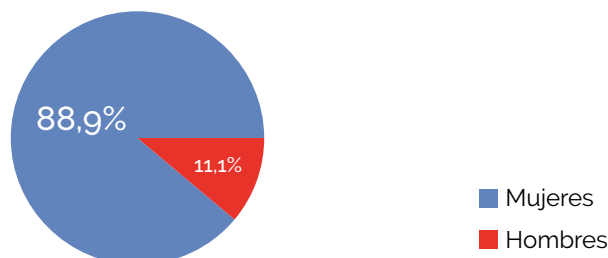
1. Aprobación del reglamento de funcionamiento,
2. Aprobación del calendario de negociación
3. Aprobación de las herramientas para recogida de datos que será la Guía para la elaboración de planes de Igualdad propuesta por el Instituto de las Mujeres.

8. Resultados del Informe de Diagnóstico.

Análisis cuantitativo de la plantilla

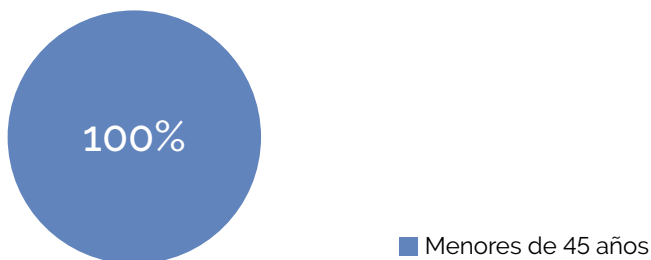
La plantilla contó en el período analizado con 9 personas trabajadoras, 8 mujeres y 1 hombre. Según los datos recogidos en el último Registro retributivo podemos decir que nos encontramos ante una organización feminizada.

Sexo



Esta proporción de género desigual puede tener diversas implicaciones y desafíos en el entorno laboral. Es importante destacar la importancia de la diversidad de género y la promoción de la igualdad de oportunidades dentro de la empresa.

Edad



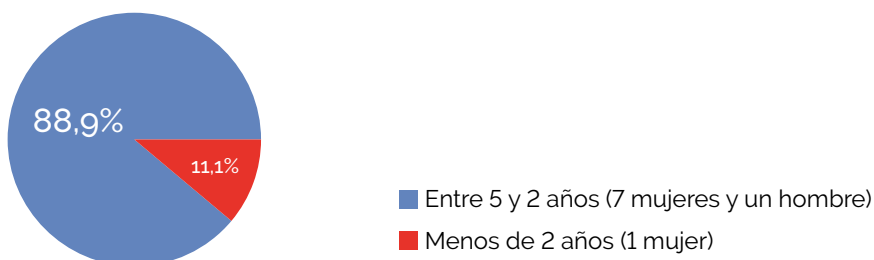
El 100% de la plantilla cuenta con una edad por debajo de los 45 años.

Aunque la composición de la plantilla de FNETH en 2023 muestra una proporción desigual de género, es fundamental que FNETH se esfuerce por promover la diversidad de género y la igualdad de oportunidades. Al hacerlo, FNETH puede fortalecer su cultura organizacional, mejorar la toma de decisiones y aprovechar al máximo el talento diverso y único que sus empleados tienen para ofrecer.

Niveles jerárquicos y departamentos

En FNETH existe solamente un nivel jerárquico: el de técnico o técnica al que pertenece el 100% de la plantilla femenina y masculina

Antigüedad



Analizando los datos de antigüedad observamos que:

- Entre 5 y 2 años: 8 personas (7 mujeres y un hombre)
- Menos de 2 años: 1 persona (1 mujer)

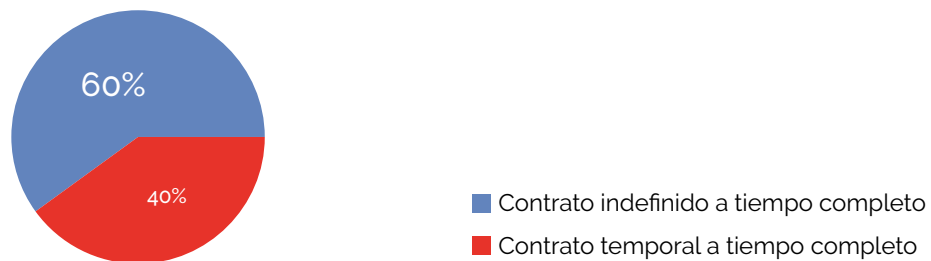
Tipo de jornada



El 80% de la plantilla de FNETH trabaja en jornada completa, con una distribución de 36 a 40 horas semanales, tanto hombres como mujeres. El 20 % restante trabaja en una jornada inferior a 36 horas.

A. Proceso de selección y contratación

Tipo de contrato



El 40% de las personas contratadas tienen un contrato temporal a tiempo completo, mientras que el 60% lo tienen indefinido a tiempo completo.

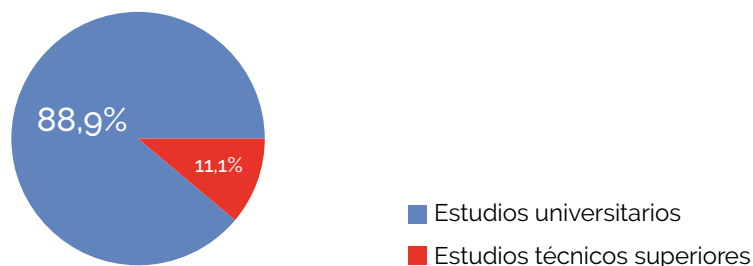
FNETH actualmente no dispone de un proceso sistematizado de selección de personal. La cobertura de puestos normalmente viene determinada por una sustitución o un aumento en la financiación pública recibida. Por lo general, el reclutamiento de personal se realiza a través de la publicación en portales de empleo del ámbito social de la descripción del puesto y las condiciones laborales. Las vacantes no se publican de manera interna porque no suponen ninguna mejora en las condiciones laborales para los/as técnicos/as ya contratados/as. En caso de implicar mejoras sí que se da prioridad y se tienen en cuenta a las personas ya contratadas.

Es la Junta Directiva quien define los perfiles necesarios, en coordinación con la parte técnica. Asimismo, es quien realiza el proceso de selección y quien tiene la última decisión respecto a la contratación.

Una vez publicada la oferta laboral se hace un cribado de currículos en función de los requisitos obligatorios del puesto. Estos requisitos vienen definidos en la tabla de descripción de puestos que forma parte del proceso de gestión de recursos humanos de nuestro Sistema de Gestión de Calidad. Al tratarse de una entidad del ámbito de la discapacidad, se prioriza la contratación de personal con discapacidad. La entidad destaca que se requiere que las nuevas incorporaciones tengan integrados valores básicos para FNETH como el respeto a la diversidad, o la capacidad de trabajo en equipo.

No detectamos barreras para las mujeres a la hora de acceder a puestos de trabajo en nuestra entidad. La organización reconoce tener departamento especialmente feminizados, como es el caso de la atención directa.

B. Formación



El 100 % de las mujeres de la plantilla de FNETH tiene estudios universitarios, y el hombre que forma parte de la entidad, tiene estudios técnicos superiores.

La Federación no cuenta con un Plan General de Formación. Sin embargo, llevamos a cabo un registro de las acciones formativas llevadas a cabo y una medición de la eficacia de las mismas que se evalúa en las reuniones finales de evaluación de desempeño que tiene la Presidenta de la Federación junto con el equipo técnico.

La Federación accede continuamente a formaciones a través de las entidades colaboradoras e intentamos dar esas opciones formativas a toda la plantilla para que puedan avanzar profesionalmente.

A la hora de decidir la asistencia a las formaciones se tiene en cuenta el puesto y las funciones que la persona desempeña en la entidad. Del mismo modo, se tiene en cuenta el desarrollo profesional que la persona quiere llevar a cabo en la entidad para la selección de esas formaciones.

En cualquier caso, cualquier persona del equipo puede solicitar la participación en cursos de su interés siempre y cuando puedan suponer un beneficio para su labor profesional.

Las acciones formativas son siempre de carácter voluntario. Exceptuando las formaciones básicas para el mantenimiento de la estructura de nuestra entidad como puede ser la formación en nuestro Sistema de Gestión de Calidad.

Como los cursos son externos a la entidad, FNETH se adecua a los horarios de los equipos organizadores, por lo que en algunos casos pueden ser fuera del horario habitual. En caso de asistir a un curso fuera del horario de trabajo la entidad compensará con horas para que posteriormente se puedan disponer de ellas cuando el personal lo desee. Por último, señalar que en FNETH se ha impartido formación sobre Igualdad de Oportunidades y género. Sin embargo, tras la incorporación de nuevos miembros al equipo consideramos que será necesario repetir la formación realizada.

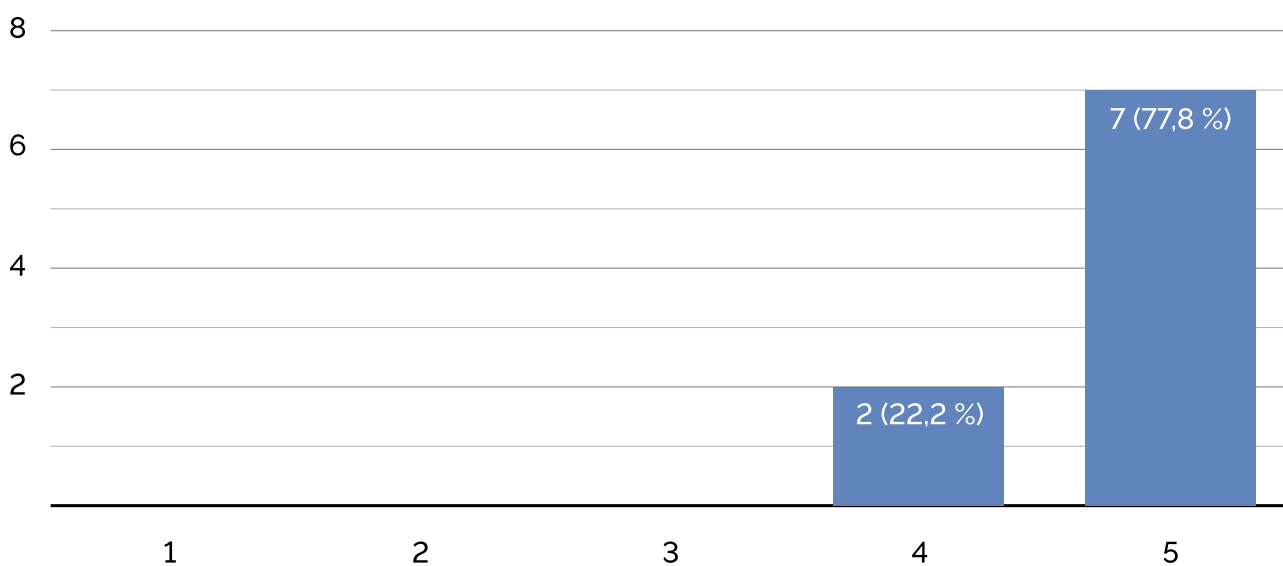
C. Promoción profesional

En FNETH contamos con una metodología de evaluación del desempeño. A través de una ficha, el/la empleado/a recoge sus objetivos para el año siguiente en la empresa. La persona encargada de la Junta Directiva rellena la misma ficha en relación al empleado para posteriormente en una reunión consensuar los objetivos, los cambios a realizar y cuál es la perspectiva de futuro que tiene esa persona en la empresa.

Al ser una entidad pequeña, las posibilidades de promoción de los y las trabajadoras son muy escasas. En los últimos 5 años, se han dado únicamente dos promociones laborales de trabajadores/as. Estas promociones se han llevado a cabo teniendo en cuenta los años de experiencia y de antigüedad en la empresa. Ha sido la Junta Directiva de la entidad la que ha tomado la decisión de otorgar esa promoción a las personas seleccionadas.

Las promociones internas que se han llevado a cabo en los últimos años no están ligadas a movi­lidades geográficas. Sin embargo, es un factor valorable la posibilidad de desplazarse puntualmente a eventos y actividades fuera de la ciudad donde se desarrollan los puestos de trabajo.

No se han identificado dificultades en función del género para promocionar. Tampoco se identifican dificultades de promoción derivadas de las responsabilidades familiares.



A la hora de promocionar a puestos directivos la empresa ofrece las mismas posibilidades a hombres y mujeres.

La Junta Directiva comunica la existencia de vacantes y el inicio de los procesos de selección en las reuniones que se llevan a cabo a lo largo del año.

D. Retribuciones

En FNETH los salarios se definen en función del convenio y de la categoría profesional que esté establecida. Los máximos salariales vienen marcados por las tablas de las subvenciones a las que se imputan los puestos. La banda salarial en la que se encuentra toda la plantilla, tanto las mujeres como los hombres, es la que se sitúa entre los 949,04 y los 2.182,64 € (bruto mensual). Una parte de la plantilla de FNETH cuenta con un complemento por objetivos y una de las empleadas cuenta con un plus por las funciones de coordinación que desarrolla. Los complementos salariales por objetivos se otorgan a los profesionales que llevan más tiempo en la entidad y cuya evaluación de desempeño ha sido positiva.

Grupo profesional	Límite de la retribución imputable a la subvención
0	37.734,42 euros
1	36.290,77 euros
2	31.875,78 euros
3	23.699,53 euros
4	19.009,26 euros

1. Ejercicio corresponsable de los derechos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral.

En FNETH, contamos con las siguientes medidas de conciliación laboral, familiar y personal:

Flexibilidad de horarios de entrada y salida.

La entrada puede darse de 8:00h a 9:00h. La salida estará definida por el horario en el que se ha entrado. Del mismo modo, existe flexibilidad horaria por necesidades especiales (trámites burocráticos, médicos, atención a situaciones familiares especiales...).

Teletrabajo.

Contamos con un día de teletrabajo en función de la compatibilidad con el puesto. Igualmente, en caso de necesidad especial se puede contemplar la ampliación de los días de teletrabajo.

Servicios ofertados por la entidad.

La Federación da facilidades de acceso a los servicios ofertados por la propia entidad para los trabajadores y sus familiares, siempre teniendo prioridad los/as principales beneficiarios/as de cada actividad. Por ejemplo, de haber plazas disponibles pueden acudir los/as hijos/as de los/as trabajadores/as a los campamentos que organizamos.

No se dan diferencias de género en la utilización de estas medidas.

En el último año no se han solicitado reducciones de jornada para la conciliación laboral, familiar y personal.

El Convenio que tiene FNETH es el XV Convenio colectivo general firmado en 4 Julio de 2019 para centros y servicios de atención a personas con discapacidad por lo que se acogen a sus medidas respecto a permisos, excedencias, vacaciones, etc.

E. Infrarrepresentación femenina

En FNETH no se aprecia una infrarrepresentación al tratarse de una feminizada, debido a que el sector y el tipo de trabajo es especialmente demandado por mujeres.

Tal y como se refleja en el apartado de promoción los hombres no cuentan con menos oportunidades de promoción. Tanto hombres como mujeres pueden acceder a puestos directivos en igualdad de oportunidades. En la actualidad, la FNETH cuenta con dos puestos de mando intermedio siendo uno de los puestos llevado a cabo por una mujer y el otro por un hombre. En ambos casos, esa promoción de puesto se llevó a cabo el año pasado y anteriormente no existían las figuras de mando intermedio.

F. Prevención del acoso sexual

FNETH disponía de un protocolo de acoso para la prevención y actuación frente al acoso sexual y el acoso por razón de sexo que se ha registrado en la Dirección General de Trabajo con fecha 13 de marzo de 2023. Se revisó y negoció conforme a los nuevos criterios el 19/03/2024.

Se incluye un nuevo protocolo que sustituye al anterior actualizado conforme a la legislación vigente y negociado en el seno de este Plan de Igualdad.

G.-Salud laboral con perspectiva de género

La entidad cuenta con un protocolo de riesgos laborales. En dicho protocolo gestionado por la empresa externa Aspy, se recoge un procedimiento de gestión de la maternidad, menores de edad y trabajadores especialmente sensibles a determinados riesgos.

En este procedimiento se recogen las siguientes guías:

-Orientaciones para la valoración del riesgo laboral durante la lactancia natural, publicadas por la Asociación Española de Pediatría (AEP):

-Documento elaborado como consecuencia de la colaboración entre la AEP y el Instituto Nacional de la Seguridad Social (INSS) para conocer los agentes o sustancias susceptibles de encontrarse en las actividades laborales y que pueden dañar a la lactancia materna.

-Guía de Maternidad y Trabajo de ASPY Prevención, S.L.U.: Documento publicado por la SPdA que pretende recopilar la información significativa sobre la protección de la maternidad en el trabajo, para unificar los criterios de actuación de los profesionales sanitarios que llevan a cabo la vigilancia de la salud de las trabajadoras embarazadas y en período de lactancia.

-Orientaciones para la valoración del riesgo laboral y la incapacidad temporal durante el embarazo, publicadas por la Sociedad Española de Ginecología y Obstetricia (SEGO): Documento elaborado a petición del Instituto Nacional de la Seguridad Social (INSS) para que sirva de orientación, tanto a los médicos del INSS como a los del Servicio Público de Salud, a la hora de definir cuáles son las condiciones que afectan a una posible determinación del riesgo durante el embarazo.

-Protocolo de Valoración de los Riesgos Profesionales a efectos de la Prestación de Riesgo durante el Embarazo y riesgo en la Lactancia, publicado por la Asociación de Mutuas de Accidentes de Trabajo (AMAT): Guía de carácter orientativo para la determinación del riesgo del puesto de trabajo con objetivo de valorar homogéneamente la existencia de los riesgos durante el embarazo.

También se recogen en este documento las recomendaciones generales para la mujer embarazada.

H. Comunicación, lenguaje e imagen no sexista

En FNETH contamos con diversos canales de comunicación externa: redes sociales (Twitter, Facebook, Instagram y LinkedIn), canal de Youtube, página web y, con menor frecuencia, la newsletter. Por otra parte, para la comunicación interna, además de recursos como el tablón de anuncios, empleamos sobre todo el email y la mensajería instantánea.

Comunicación externa: El lenguaje empleado en los canales de comunicación externa tiene una alta y creciente tendencia a ser incluyente, si bien esa inclusión no siempre se cumple, ya que nos encontramos con fórmulas que debemos utilizar muy a menudo (como por ejemplo "el colectivo de pacientes hepáticos") y que tienen difícil adaptación a un lenguaje inclusivo sin que afecten a la fluidez y claridad de la comunicación.

No obstante, si bien es mejorable, el porcentaje de lenguaje inclusivo empleado es alto y cada vez tiene mayor presencia. En este sentido, se opta preferentemente por el uso de fórmulas como "las personas con la enfermedad X", "las personas trasplantadas", "la comunidad médica y científica" o "el colectivo de profesionales", por citar solo algunos ejemplos, así como determinantes como "quien/quienes" o "nadie", con el objetivo de no usar demasiados desdoblamientos y así no caer en la repetición, la redundancia y el desdoblamiento excesivo, que afectarían a nuestra comunicación.

El equipo de Comunicación está asimismo llevando a cabo un esfuerzo para que la selección de temas para la elaboración de artículos para la web, infografías y entrevistas tengan también una mayor presencia de la perspectiva de género. Ejemplo de ello son las entrevistas realizadas en los últimos meses, que se han hecho a mujeres, así como el listado planteado para las próximas entrevistas, que también tiene mayor presencia de mujeres.

En cuanto a las imágenes, ilustraciones y gráficas que se emplean, en este campo la inclusión es mayoritaria, con personas de diversas edades y géneros que aparecen indistintamente en ellas.

Comunicación interna: Al aglutinar FNETH a más de una veintena de asociaciones de todo el territorio nacional, una parte de la comunicación interna son los mensajes que lanzan dichas asociaciones. En este caso el uso del lenguaje inclusivo es mejorable, ya que, en general, las asociaciones optan habitualmente por el uso del genérico masculino. Se llevará a cabo un esfuerzo por parte del equipo de Comunicación para acercar la práctica del lenguaje inclusivo y la comunicación incluyente a sus asociaciones miembro.

En el caso de la comunicación interna entre el personal de FNETH, en este caso la práctica totalidad de los mensajes que se envían sí se elaboran con un lenguaje y perspectiva inclusivas (algo a lo que también contribuye la elevada feminización del personal).

Normativa laboral en el ámbito de violencia de género

El convenio que tiene FNETH es el X Convenio colectivo general de 4 de julio de 2019 para centros y servicios de atención a personas con discapacidad.

Dentro de este convenio queda recogida la normativa laboral con respecto a la Violencia de Género.

En concreto:

- El artículo 15 hace alusión a las situaciones específicas que generan derecho a la reserva de puesto de trabajo y por tanto a la contratación interina.

"Las situaciones que generan derecho a reserva de puesto de trabajo y que posibilitan la contratación interina, además de las establecidas en la legislación vigente, son las siguientes: [...] para sustituir a personas víctimas de violencia de género cuando se acoja a las medidas laborales de protección por las que temporalmente tenga que apartarse de su puesto de trabajo o por razones de guarda legal y en el supuesto de interinidad por vacante."

- El artículo 28 apartado 3 hace alusión a la movilidad geográfica para las víctimas de violencia de género.

"La víctima de violencia de género o terrorismo que se vea obligada a abandonar el puesto de trabajo en la localidad en la que venía prestando sus servicios, para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral, tendrá derecho preferente a ocupar otro puesto de trabajo, del mismo grupo profesional, que la empresa tenga vacante en cualquier otro de sus centros. En tales supuestos, la empresa estará obligada a comunicar a la trabajadora las vacantes existentes en dicho momento o las que se pudieran producir en el futuro."

El traslado o el cambio de centro de trabajo tendrá una duración inicial de seis meses, durante los cuales la empresa tendrá la obligación de reservar el puesto de trabajo que anteriormente ocupaba la víctima. Terminado este período, la víctima podrá optar entre el regreso a su puesto de trabajo anterior o la continuidad en el nuevo. En este último caso, decaerá la mencionada obligación de reserva. A efectos de la aplicación del presente artículo la condición de víctima de violencia de género deberá estar acreditada, bien por los servicios sociales de atención o servicios de salud, bien judicialmente o por otros procedimientos reconocidos."

- El artículo 55 apartado 4 hace alusión a la reducción de jornada por cuidado de menores o familiares que no pueden valerse por sí mismos o de menores afectados por cáncer u otra enfermedad grave.

"Los trabajadores/as que tengan la consideración de víctimas de violencia de género o de víctimas del terrorismo tendrán derecho, para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral, a la reducción de la jornada de trabajo con disminución proporcional del salario o a la reordenación del tiempo de trabajo, a través de la adaptación del horario, de la aplicación del horario flexible o de otras formas de ordenación del tiempo de trabajo que se utilicen en la empresa. Estos derechos se ejercitarán conforme a lo previsto en el artículo 37.8 del Estatuto de los Trabajadores. La concreción horaria y la determinación del período de disfrute de la reducción de jornada prevista en este artículo, corresponderá al trabajador, dentro de su jornada ordinaria, teniendo derecho a acumular la reducción de jornada prevista en jornadas completas, atendiendo al cómputo anual de su jornada."

-El artículo 77 hace alusión a los anticipos salariales para la Víctimas de Violencia de Género.

"Las víctimas de violencia de género, así declaradas por sentencia judicial, podrán acceder a un anticipo de tres mensualidades sobre su nómina con el fin de hacer frente a los gastos derivados de su situación"

-El artículo 89 hace alusión a la promoción profesional.

"La promoción profesional estará basada en la mejora de las competencias profesionales a través de la formación continua y del contraste de su experiencia, a fin de posibilitarle el ejercer una función de su mismo o superior nivel de complejidad. La promoción del trabajador/a se hará de acuerdo con las competencias reconocidas a la persona trabajadora y su adecuación al puesto de trabajo concreto a cubrir. En caso de igualdad se tendrá en cuenta la antigüedad del trabajador/a en el centro. Asimismo, tendrán preferencia en los procesos de promoción, en caso de igualdad de condiciones, primero las víctimas de violencia de género y posteriormente, las personas mayores de 55 años y personas con discapacidad."

9. Objetivos y Medidas del Plan de Igualdad

9.1 Proceso de selección y contratación

COMPROMISO DE LA ENTIDAD CON LA IGUALDAD DE OPORTUNIDADES EN LAS OFERTAS DE EMPLEO	
Área de actuación	Proceso de selección y contratación
Objetivos que persigue	Garantizar la igualdad de trato y oportunidades de mujeres y hombres en la contratación, realizando procesos de selección transparentes y objetivos, relacionados exclusivamente con la valoración de aptitudes y capacidades requeridas para el puesto ofertado.
Descripción detallada de la medida	Publicitar en las ofertas de empleo el compromiso adquirido por parte de la entidad con la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.
Cronograma de implantación	Mayo 2024 - Febrero 2028
Responsables	Junta directiva
Recursos asociados	<ul style="list-style-type: none"> Recursos económicos: Costes de personal, papelería y suministros Recursos materiales: Medios informáticos, material de oficina, despacho o instalaciones habilitadas. Recursos de personal: Personal encargado de RRHH (Gestoría).
Indicadores de seguimiento	<ul style="list-style-type: none"> % de ofertas de empleo publicitadas con el compromiso. Inclusión compromiso (si/no). Revisión de las ofertas de empleo (si/no).

FORMACIÓN EN MATERIA DE IGUALDAD A RESPONSABLES DE SELECCIÓN	
Área de actuación	Proceso de selección y contratación
Objetivos que persigue	Trabajar por la eliminación de las ideas y creencias preconcebidas sobre que uno u otro sexo no pueda ejercer determinados oficios.
Descripción detallada de la medida	Facilitar un curso de formación específica en materia de igualdad de oportunidades a todas las personas que participan en el proceso de reclutamiento y selección, garantizando así que disponen de conocimientos y técnicas de selección no discriminatorias aplicando de manera transversal la perspectiva de género en su trabajo diario.
Cronograma de implantación	Junio 2024 - Junio 2025
Responsables	Responsable de formación o empresa externa.
Recursos asociados	<ul style="list-style-type: none"> Recursos económicos: Coste curso(s) Recursos materiales: Material didáctico y fungible, sala de formación, proyector, docente, etc. Recursos de personal: Comisión de seguimiento
Indicadores de seguimiento	<ul style="list-style-type: none"> Entidad y/o persona docente. Impartido curso de formación (si/no). Lugar y fecha de celebración. Mejora del conocimiento en materia de igualdad (encuesta, entrevista...) Nº personas formadas según sexo, cargo y responsabilidad. Satisfacción percibida.

VALORACIÓN POSITIVA DE LA FORMACIÓN EN IGUALDAD	
Área de actuación	Proceso de selección y contratación
Objetivos que persigue	Garantizar la igualdad de trato y oportunidades de mujeres y hombres en la contratación, realizando procesos de selección transparentes y objetivos, relacionados exclusivamente con la valoración de aptitudes y capacidades requeridas para el puesto ofertado.
Descripción detallada de la medida	Valorar positivamente en los currículos recibidos la formación en igualdad.
Cronograma de implantación	Mayo 2024 - Febrero 2028
Responsables	Junta Directiva.
Recursos asociados	<ul style="list-style-type: none"> • Recursos económicos: Costes de personal, papelería y suministros • Recursos materiales: Medios informáticos, material de oficina, despacho o instalaciones habilitadas • Recursos de personal: Personal encargado de RRHH
Indicadores de seguimiento	<ul style="list-style-type: none"> • Nº de currículos recibidos con formación en igualdad • Nº de personas desagregadas por sexo que cuentan con formación en igualdad

PROPORCIONAR ANUALMENTE INFORMACIÓN A LA COMISIÓN DE SEGUIMIENTO SOBRE LOS PROCESOS DE CONTRATACIÓN	
Área de actuación	Proceso de selección y contratación
Objetivos que persigue	Garantizar la igualdad de trato y oportunidades de mujeres y hombres en la contratación, realizando procesos de selección transparentes y objetivos, relacionados exclusivamente con la valoración de aptitudes y capacidades requeridas para el puesto ofertado.
Descripción detallada de la medida	Proporcionar anualmente a la Comisión de Seguimiento los datos relativos a modificaciones en el modelo contractual, transformación de contratos y nuevas incorporaciones.
Cronograma de implantación	Diciembre 2024 - Diciembre 2025 - Diciembre 2026 – Diciembre 2027
Responsables	Responsable de RR.HH (Gestoría).
Recursos asociados	<ul style="list-style-type: none"> • Recursos económicos: Costes de personal, papelería y suministros • Recursos materiales: Medios informáticos, material de oficina, despacho o instalaciones habilitadas • Recursos de personal: Comisión de seguimiento
Indicadores de seguimiento	<ul style="list-style-type: none"> • Información proporcionada (si/no) • Nº de contratos transformados desagregados según tipología de contrato.

9.2 Formación

FORMACIÓN EN MATERIA DE IGUALDAD	
Área de actuación	Formación
Objetivos que persigue	Sensibilizar y formar en igualdad de oportunidades a la plantilla en general, para garantizar la igualdad entre hombres y mujeres y la objetividad en todos los procesos.
Descripción detallada de la medida	Seguir realizando la formación en materia de igualdad y género dirigida a toda la plantilla.
Cronograma de implantación	Mayo 2024 - Febrero 2028
Responsables	Responsable de Formación o empresa externa.
Recursos asociados	<ul style="list-style-type: none"> Recursos económicos: Coste curso(s). Recursos materiales: Material didáctico y fungible, sala de formación, proyector, docente, etc. Recursos de personal: Comisión de seguimiento.
Indicadores de seguimiento	<ul style="list-style-type: none"> Formación ofertada (sí/no). Nº de personas desagregado por sexo que realizan la formación.

IMPARTICION DE LA FORMACION DENTRO DE LA JORNADA LABORAL	
Área de actuación	Formación
Objetivos que persigue	Sensibilizar y formar en igualdad de oportunidades a la plantilla en general, para garantizar la igualdad entre hombres y mujeres y la objetividad en todos los procesos.
Descripción detallada de la medida	Siempre que un determinado curso lo permita, establecer su impartición dentro de la jornada laboral, ya sea presencial u online.
Cronograma de implantación	Mayo 2024 - Febrero 2028
Responsables	Responsable de Formación o empresa externa.
Recursos asociados	<ul style="list-style-type: none"> Recursos económicos: Costes de personal, papelería y suministros Recursos materiales: Correo electrónico, cartelería, tableros, etc. Recursos de personal: Comisión de seguimiento
Indicadores de seguimiento	<ul style="list-style-type: none"> Nº de cursos realizados bajo este criterio. Nº de hombres y mujeres que realizan la formación.

PROMOVER LA FORMACIÓN TRAS LA INCORPORACIÓN AL PUESTO POR PERMISOS PARA CUIDADOS DE FAMILIARES	
Área de actuación	Formación
Objetivos que persigue	Garantizar y mantener la paridad de hombres y mujeres en todas las acciones formativas
Descripción detallada de la medida	Promover el acceso a la formación continua o de reciclaje de las personas que se incorporan a su puesto tras un periodo de excedencia por cuidado de un menor o persona dependiente.
Cronograma de implantación	Mayo 2024 - Febrero 2028
Responsables	Responsable de Formación
Recursos asociados	<ul style="list-style-type: none"> Recursos económicos: Costes de personal, papelería y suministros. Recursos materiales: Medios informáticos, material de oficina, despacho o instalaciones habilitadas. Recursos de personal: Personal del Departamento de Recursos Humanos.
Indicadores de seguimiento	<ul style="list-style-type: none"> % de personas que se incorporan, tras permiso de maternidad/ paternidad, y reciben formación o reciclaje. % de personas que se incorporan, tras una excedencia, y reciben formación.

INCLUIR PÍLDORAS FORMATIVAS SOBRE IGUALDAD DE OPORTUNIDADES, ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO Y VIOLENCIA DE GÉNERO	
Área de actuación	Formación
Objetivos que persigue	Garantizar una formación no sexista, alejada de estereotipos y prejuicios, que favorezca la participación de las mujeres.
Descripción detallada de la medida	Incluir píldoras formativas sobre igualdad de oportunidades, acoso sexual y por razón de sexo y violencia de género, en todas las acciones de formación impartidas por la Federación, independientemente de la temática, dirigidas a la plantilla.
Cronograma de implantación	Mayo 2024 - Febrero 2028
Responsables	Responsable de Formación o empresa externa.
Recursos asociados	<ul style="list-style-type: none"> • Recursos económicos: Costes de personal, papelería y suministros. • Recursos materiales: Medios informáticos, material de oficina, despacho o instalaciones habilitadas. • Recursos de personal: Personal de Recursos Humanos y Comisión de seguimiento.
Indicadores de seguimiento	<ul style="list-style-type: none"> • Píldoras incluidas (si/no) • Nº de formaciones en las que se han incluido las píldoras

9.3 Promoción profesional

FORMACIÓN EN MATERIA DE IGUALDAD A PERSONAL RESPONSABLE DE LAS PROMOCIONES	
Área de actuación	Promoción Profesional
Objetivos que persigue	Disponer de procedimientos e instrumentos de promoción de personal transparentes y objetivos para garantizar la igualdad de trato y oportunidades.
Descripción detallada de la medida	Formar y sensibilizar sobre cómo aplicar la perspectiva de género en la promoción a las personas que, dentro de la entidad, proponen e intervienen en estos procesos
Cronograma de implantación	Febrero 2025 - Febrero 2026
Responsables	Responsable de Formación o empresa externa.
Recursos asociados	<ul style="list-style-type: none"> • Recursos económicos: Coste ponentes y organización de la charla/curso. • Recursos materiales: Material didáctico y fungible, sala de formación, proyector, ponente, etc. • Recursos de personal: Personal de Recursos Humanos y Comisión de seguimiento.
Indicadores de seguimiento	<ul style="list-style-type: none"> • Entidad y/o persona docente • Impartido curso/charla/jornada de formación (si/no) • Lugar y fecha de celebración • Nº personas formadas según sexo, cargo y responsabilidad • Satisfacción percibida

REVISAR EL SISTEMA DE PROMOCIÓN PROFESIONAL	
Área de actuación	Promoción Profesional
Objetivos que persigue	Disponer de procedimientos e instrumentos de promoción de personal transparentes y objetivos para garantizar la igualdad de trato y oportunidades.
Descripción detallada de la medida	Revisar el sistema de promoción profesional comprobando que los criterios que se aplican para promocionar son objetivos y están libres de cualquier tipo de discriminación directa o indirecta.
Cronograma de implantación	Diciembre 2025 - Diciembre 2026
Responsables	Junta Directiva
Recursos asociados	<ul style="list-style-type: none"> • Recursos económicos: Costes de personal, papelería y suministros • Recursos materiales: Medios informáticos, material de oficina, despacho o instalaciones habilitadas • Recursos de personal: Dirección y personal del Departamento de Recursos Humanos
Indicadores de seguimiento	• Revisión realizada (si/no) / Modificaciones de mejora (si/no)

COMUNICACIÓN ABIERTA Y PÚBLICA EN LA ENTIDAD SOBRE LA DISPONIBILIDAD DE VACANTES	
Área de actuación	Promoción Profesional
Objetivos que persigue	Aumentar el número de mujeres en puestos de responsabilidad.
Descripción detallada de la medida	Comunicación abierta y pública en la entidad sobre la disponibilidad de vacantes para la promoción, indicando las aptitudes, requisitos y competencias necesarias para el desempeño de puesto, plazos y forma de presentación de candidatura.
Cronograma de implantación	Mayo 2024 - Febrero 2028
Responsables	Junta Directiva
Recursos asociados	<ul style="list-style-type: none"> • Recursos económicos: Costes de personal, papelería y suministros. • Recursos materiales: Medios informáticos, material de oficina, despacho o instalaciones habilitadas. • Recursos de personal: Junta Directiva.
Indicadores de seguimiento	<ul style="list-style-type: none"> • Nº de comunicaciones realizadas. • Nº de mujeres y hombres que promocionan.

9.4 Retribuciones

REGISTRO SALARIAL	
Área de actuación	Retribuciones
Objetivos que persigue	Combatir la brecha salarial.
Descripción detallada de la medida	Realizar anualmente el registro salarial de acuerdo al R.D. 902/2020, de 13 de Octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres.
Cronograma de implantación	Diciembre 2024- Diciembre 2025- Diciembre 2026- Diciembre 2027
Responsables	Responsable de RR.HH (gestoría).
Recursos asociados	<ul style="list-style-type: none"> • Recursos económicos: Costes de personal, papelería y suministros. • Recursos materiales: Medios informáticos, material de oficina, despacho o instalaciones habilitadas. • Recursos de personal: Dirección y personal del Departamento de Recursos Humanos
Indicadores de seguimiento	<ul style="list-style-type: none"> • % Brecha. • Brecha supera el 25% (si/no). • Registro actualizado regularmente (si/no). • Registro realizado (si/no).

REVISAR LA VALORACIÓN DE PUESTOS DE TRABAJO	
Área de actuación	Retribuciones
Objetivos que persigue	Combatir la brecha salarial.
Descripción detallada de la medida	Revisar periódicamente la valoración de puestos de trabajo de manera que se garantice que puestos de igual valor perciben una retribución equivalente
Cronograma de implantación	Diciembre 2025 – Diciembre 2027
Responsables	Responsable de RR.HH (gestoría).
Recursos asociados	<ul style="list-style-type: none"> • Recursos económicos: Costes de personal, papelería y suministros. • Recursos materiales: Medios informáticos, material de oficina, despacho o instalaciones habilitadas. • Recursos de personal: Gestoría.
Indicadores de seguimiento	<ul style="list-style-type: none"> • Revisión realizada (si/no) • Nº de puestos de trabajo modificadas

9.5 Ejercicio corresponsable de los derechos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral

DISEÑAR Y DIFUNDIR UN DOCUMENTO CON LOS DISTINTOS PERMISOS, DERECHOS Y MEDIDAS DE CONCILIACIÓN EXISTENTES	
Área de actuación	Ejercicio corresponsable de los derechos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral
Objetivos que persigue	Facilitar y garantizar el ejercicio de los derechos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral de trabajadores y trabajadoras, informando de ellos y haciéndolos accesibles a toda la plantilla.
Descripción detallada de la medida	Diseñar y difundir mediante los canales habituales de comunicación de la entidad un documento que recopile los distintos permisos, derechos y medidas de conciliación existentes de acuerdo a la legislación vigente, tanto en el estatuto de los trabajadores como en el convenio colectivo de aplicación y diferenciando aquellos permisos que otorgue la entidad mejorando lo mínimos establecidos por ley. Se hará mención expresa a que los permisos pueden ser utilizados por hombres y mujeres, indistintamente, para fomentar la corresponsabilidad en el uso de estos permisos y medidas.
Cronograma de implantación	Junio 2024 - Marzo 2025
Responsables	Departamento de comunicación.
Recursos asociados	<ul style="list-style-type: none"> • Recursos económicos: Costes de personal, papelería y suministros. • Recursos materiales: Medios informáticos, material de oficina, despacho o instalaciones habilitadas. • Recursos de personal: Junta Directiva, departamento de comunicación. y Comisión de seguimiento
Indicadores de seguimiento	<ul style="list-style-type: none"> • Documento difundido entre toda la plantilla (si/no). • Documento realizado (si/no).

PERMISO PARA ATENDER EMERGENCIAS JUSTIFICADAS	
Área de actuación	Ejercicio corresponsable de los derechos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral.
Objetivos que persigue	Fomentar la conciliación de la vida personal, familiar y laboral de trabajadores y trabajadoras, estableciendo medidas y garantizando el uso de las mismas tanto por mujeres como por hombres para avanzar en corresponsabilidad.
Descripción detallada de la medida	El personal, durante su jornada, podrá ausentarse de su puesto de trabajo para atender emergencias familiares o personales excepcionales, previamente comunicadas a su responsable, sin poner en riesgo el servicio y que posteriormente puedan ser justificadas.
Cronograma de implantación	Mayo 2024 - Mayo 2027
Responsables	Responsable de RR.HH (Gestoría).
Recursos asociados	<ul style="list-style-type: none"> • Recursos económicos: Costes de personal, papelería y suministros. • Recursos materiales: Medios informáticos, material de oficina, despacho o instalaciones habilitadas. • Recursos de personal: Dirección y personal del Departamento de Recursos Humanos.
Indicadores de seguimiento	• % de mujeres y hombres que hacen uso del permiso.

FLEXIBILIZACIÓN DEL PERMISO DE HOSPITALIZACIÓN	
Área de actuación	Ejercicio corresponsable de los derechos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral
Objetivos que persigue	Evitar cualquier tipo de desventaja profesional por solicitar permisos o ejercer los derechos de conciliación.
Descripción detallada de la medida	Flexibilizar el permiso de hospitalización pudiéndose ejercerse en el periodo de 15 días posteriores al hecho causante, independientemente de si la persona está ingresada, siempre y cuando haya reposo domiciliario. Los días deberán ser consecutivos.
Cronograma de implantación	Mayo 2024 - Mayo 2027
Responsables	Responsable de RR.HH (Gestoría) y Junta Directiva.
Recursos asociados	<ul style="list-style-type: none"> • Recursos económicos: Costes de personal, papelería y suministros. • Recursos materiales: Medios informáticos, material de oficina, despacho o instalaciones habilitadas. • Recursos de personal: Personal del Departamento de Recursos Humanos.
Indicadores de seguimiento	<ul style="list-style-type: none"> • Mejora implantada. • Nº de hombres y mujeres que se acogen a este permiso.

9.6 Infrarrepresentación femenina

No se concreta ninguna medida para el área de infrarrepresentación femenina puesto que la entidad cuenta con una plantilla altamente feminizada.

9.7 Prevención del acoso sexual

DIVULGACIÓN ENTRE LA PLANTILLA DEL PROTOCOLO DE ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO INCLUIDO EN EL PLAN DE IGUALDAD	
Área de actuación	Prevención del acoso sexual y por razón de sexo.
Objetivos que persigue	Promover un modelo de gestión y una cultura de intolerancia al abuso y al acoso de cualquier tipo.
Descripción detallada de la medida	Difundir entre la plantilla el vigente protocolo de acoso sexual y por razón de sexo a través de folletos/carteles/trípticos, que contengan información sobre el acoso, sus riesgos y el procedimiento a seguir.
Cronograma de implantación	Febrero 2025 – agosto 2025
Responsables	Responsable de comunicación
Recursos asociados	<ul style="list-style-type: none"> Recursos económicos: Costes de personal, papelería y suministros Recursos materiales: Correo electrónico, cartelería, tablones, etc. Recursos de personal: Personal del Departamento de Recursos Humanos y PRL.
Indicadores de seguimiento	<ul style="list-style-type: none"> Alcance Cambios percibidos en el ambiente de trabajo Folletos, carteles o trípticos realizados y difundidos (si/no)

9.8 Salud laboral con perspectiva de género

PREVENCIÓN DE ENFERMEDADES PSICOSOCIALES COMO EL ESTRÉS, ANSIEDAD, ETC.	
Área de actuación	Salud laboral desde una perspectiva de género
Objetivos que persigue	Planificar la prevención de riesgos laborales desde una perspectiva de género, garantizando que se incorporen medidas preventivas acordes a las características de todas las personas.
Descripción detallada de la medida	Prevenir los accidentes y enfermedades comunes derivados del estrés, ansiedad, etc, teniendo en cuenta que son riesgos que según la Agencia Europea para la Seguridad y Salud en el Trabajo afectan mayoritariamente a las mujeres.
Cronograma de implantación	Marzo 2024 - Febrero 2025
Responsables	Responsable de RR.HH. y PRL
Recursos asociados	<ul style="list-style-type: none"> Recursos económicos: Costes de personal, papelería y suministros. Recursos materiales: Correo electrónico, cartelería, tablones, etc. Recursos de personal: Personal del Departamento de Recursos Humanos y PRL.
Indicadores de seguimiento	<ul style="list-style-type: none"> Alcance. Cambios percibidos en el ambiente de trabajo. Folletos, carteles o trípticos realizados y difundidos (si/no).

9.9 Comunicación, lenguaje e imagen no sexista

CAMPAÑA PARA LA DIFUSIÓN DEL PLAN DE IGUALDAD	
Área de actuación	Comunicación, lenguaje e imagen no sexista
Objetivos que persigue	Garantizar que la información sobre el Plan de Igualdad sea accesible a toda la plantilla y grupos de interés.
Descripción detallada de la medida	Realizar una campaña específica de difusión del Plan de Igualdad, interna (publicación en la intranet o tablón y presentación a toda la plantilla en reunión informativa) y externa (a través de redes sociales, web, notas de prensa, etc.).
Cronograma de implantación	Mayo 2024 - Agosto 2024
Responsables	Responsable de RR.HH.
Recursos asociados	<ul style="list-style-type: none"> • Recursos económicos: Costes de personal, papelería y suministros • Recursos materiales: Medios informáticos, material de oficina, despacho o instalaciones habilitadas • Recursos de personal: Comisión de seguimiento, personal del Departamento de Comunicación y Departamento de Recursos Humanos.
Indicadores de seguimiento	<ul style="list-style-type: none"> • Plan de igualdad difundido interna y externamente (si/no) • Alcance • Canales de información utilizados

INCORPORAR AL BLOG CORPORATIVO Y/O REDES SOCIALES CONTENIDOS EN MATERIA DE IGUALDAD	
Área de actuación	Comunicación, lenguaje e imagen no sexista
Objetivos que persigue	Difundir una cultura empresarial comprometida con la igualdad
Descripción detallada de la medida	Incorporar al blog corporativo y/o redes sociales, de forma periódica, entradas relacionadas con la igualdad de oportunidades en el empleo, que sean sensibilizadores e informativos, propósitos corporativos, etc.
Cronograma de implantación	Febrero 2025 - Febrero 2027
Responsables	Responsable de comunicación y marketing
Recursos asociados	<ul style="list-style-type: none"> • Recursos económicos: Costes de personal, papelería y suministros. • Recursos materiales: Medios informáticos, material de oficina, despacho o instalaciones habilitadas. • Recursos de personal: Comisión de seguimiento, Responsables de Comunicación.
Indicadores de seguimiento	<ul style="list-style-type: none"> • % de visitas • Comentarios en las entradas • Nº de entradas realizadas en el blog o en redes sociales sobre igualdad al año

ENCUESTA SOBRE IGUALDAD DIRIGIDA A LA PLANTILLA TRAS LA VIGENCIA DEL PLAN DE IGUALDAD	
Área de actuación	Comunicación, lenguaje e imagen no sexista
Objetivos que persigue	Fomentar la comunicación y sugerencias, en materia de igualdad, entre la plantilla y la comisión de seguimiento.
Descripción detallada de la medida	Realizar una encuesta en materia de igualdad, coincidiendo con la finalidad de la vigencia del plan de igualdad (4 años), de manera que la entidad pueda conocer la percepción de la plantilla y se pueda hacer un seguimiento del cumplimiento de los objetivos del Plan de igualdad.
Cronograma de implantación	Noviembre 2026 - Febrero 2027
Responsables	Comisión de seguimiento
Recursos asociados	<ul style="list-style-type: none"> • Recursos económicos: Costes de personal, papelería y suministros. • Recursos materiales: Correo electrónico, cartelería, tabloneros, etc. • Recursos de personal: Comisión de seguimiento.
Indicadores de seguimiento	<ul style="list-style-type: none"> • Encuesta realizada (si/no). • Informe de resultados realizado (si/no). • Nº de respuestas por sexo.

INFORMAR A LA COMISIÓN DE SEGUIMIENTO	
Área de actuación	Salud laboral desde una perspectiva de género
Objetivos que persigue	Fomentar la comunicación y sugerencias, en materia de igualdad, entre la plantilla y la comisión de seguimiento.
Descripción detallada de la medida	Informar a la Comisión de Seguimiento de las veces que se ha adaptado el puesto a embarazadas o en periodo de lactancia natural, las condiciones (equipos, instrucciones, procedimientos, etc.) y el tiempo de trabajo (horarios, pausas...) así como número de cambios de puesto y suspensiones de contrato por riesgo.
Cronograma de implantación	Diciembre 2023 - Diciembre 2024 - Diciembre 2025- Diciembre 2026
Responsables	Responsable de RR.HH. y PRL
Recursos asociados	<ul style="list-style-type: none"> • Recursos económicos: Costes de personal, papelería y suministros. • Recursos materiales: Correo electrónico, cartelería, tabloneros, etc. y Material de oficina. • Recursos de personal: Dirección, personal del Departamento de Recursos Humanos y PRL.
Indicadores de seguimiento	<ul style="list-style-type: none"> • Información realizada. • Nº de adaptaciones de puestos de trabajo.

10. Aplicación y seguimiento

A. VIGENCIA

La vigencia del presente plan de igualdad será de cuatro años.

B. SEGUIMIENTO

El seguimiento es el proceso que comprende la recolección y el análisis continuado de información en materia de igualdad y conciliación desarrollados en una empresa para: verificar lo que se ha realizado en este campo; asegurar el cumplimiento efectivo de las acciones y de los objetivos que se han propuesto; y detectar posibles problemas, y en tal caso, proceder a los reajustes oportunos que se adecuen en mayor grado a necesidades detectadas de la plantilla y a los recursos que se puedan emplear en la entidad.

Forma, temporalización y personas encargadas

- Creación de la Comisión de Seguimiento:

La Comisión de Seguimiento está formada por:

En representación de la organización:

- Sara Román Serrano.

En representación de la plantilla:

- Delegado/a sindical CSIF.

La comisión de seguimiento será la encargada de llevar a cabo el cumplimiento de los objetivos y medidas definidas en el presente Plan de Igualdad. Aplicación y seguimiento

El seguimiento permite conocer el desarrollo del Plan de Igualdad en la empresa obtenidos en las diferentes áreas de actuación durante y tras su implementación, así como el impacto sobre la reducción de las desigualdades en la organización.

El seguimiento es un proceso que permite:

- Ir adecuando el desarrollo del Plan a las dificultades y necesidades que van surgiendo para lograr el cumplimiento de los objetivos, dotándolo de una flexibilidad necesaria para ajustar la ejecución de sus acciones a la realidad.
- Obtener una información actualizada y periódica por parte de las personas responsables.
- Dotar de información detallada de cara a la realización de la evaluación anual y final del proceso de implantación del Plan de Igualdad.
- Introducir mejoras en el caso de ser necesarias.

La fase de seguimiento contemplada en el Plan de Igualdad permitirá conocer el desarrollo del Plan y los resultados obtenidos en las diferentes áreas de actuación durante su desarrollo e implantación.

La fase de seguimiento se realizará de manera programada regularmente y facilitará información sobre posibles necesidades y/o dificultades surgidas en la ejecución. Este conocimiento proporcionará al Plan de Igualdad de la flexibilidad necesaria para su éxito. Los resultados de seguimiento del desarrollo del Plan formarán parte integral de la posterior evaluación.

Plan de Igualdad de FNETH

Para llevar a cabo este seguimiento se han establecido en cada una de las fichas de acción del Plan de Igualdad el momento oportuno para realizar el seguimiento de las citadas acciones que se llevará a cabo a través de los indicadores de seguimiento reflejados en cada ficha. Una vez revisados estos indicadores en la fecha prevista se procederá a cumplimentar una FICHA DE SEGUIMIENTO por cada una de las FICHAS DE ACCION recogidas en el Plan de Igualdad.

FICHA DE SEGUIMIENTO DE MEDIDAS	
Medida	Especificar
Persona/Departamento responsable	
Fecha de implantación	
Fecha de seguimiento	
Cumplimentado por	
Indicadores de seguimiento	
% de ofertas de empleo publicitadas con el compromiso	
Inclusión compromiso (si/no)	
Revisión de las ofertas de empleo (si/no)	
Entidad y/o persona docente	
Impartido curso de formación (si/no)	
Lugar y fecha de celebración	
Mejora del conocimiento en materia de igualdad (encuesta, entrevista...)	
Nº personas formadas según sexo, cargo y responsabilidad.	
Satisfacción percibida.	
Nº de curriculos recibidos con formación en igualdad	
Nº de personas desagregadas por sexo que cuentan con formación en igualdad	
Información proporcionada (si/no)	
Nº de contratos transformados desagregados según tipología de contrato.	
Formación ofertada (si/no)	
Nº de personas desagregado por sexo que realizan la formación	
Nº de cursos realizados bajo este criterio	
Nº de hombres y mujeres que realizan la formación	
% de personas que se incorporan, tras permiso de maternidad/ paternidad, y reciben formación o reciclaje.	
% de personas que se incorporan, tras una excedencia, y reciben formación.	
Pildoras incluidas (si/no)	
Nº de formaciones en las que se han incluido las pildoras	
Entidad y/o persona docente	
Impartido curso/charla/jornada de formación (si/no)	
Lugar y fecha de celebración	
Nº personas formadas según sexo, cargo y responsabilidad	

Satisfacción percibida			
Revisión realizada (si/no) / Modificaciones de mejora (si/no)			
Nº de comunicaciones realizadas			
Nº de mujeres y hombres que promocionan			
% Brecha			
Brecha supera el 25% (si/no)			
Registro actualizado regularmente (si/no)			
Registro realizado (si/no)			
Revisión realizada (si/no)			
Nº de puestos de trabajo modificadas			
Documento difundido entre toda la plantilla (si/no)			
Documento realizado (si/no)			
% de mujeres y hombres que hacen uso del permiso			
Mejora implantada			
Nº de hombres y mujeres que se acogen a este permiso			
Alcance			
Cambios percibidos en el ambiente de trabajo			
Folletos, carteles o trípticos realizados y difundidos (si/no)			
Plan de igualdad difundido interna y externamente (si/no)			
Canales de información utilizados			
% de visitas			
Comentarios en las entradas			
Nº de entradas realizadas en el blog o en redes sociales sobre igualdad al año			
Encuesta realizada (si/no)			
Informe de resultados realizado (si/no)			
Nº de respuestas por sexo			
Información realizada			
Nº de adaptaciones de puestos de trabajo			
Indicadores de resultado			
Nivel de ejecución	Pendiente	En ejecución	Finalizada
Indicar el motivo por el que la medida se ha iniciado o complementado totalmente.	Falta de recursos humanos		
	Falta de recursos materiales		
	Falta de tiempo		
	Falta de participación		
	Descoordinación con otros departamentos		
	Desconocimiento del desarrollo		
	Otros motivos (especificar)		

Plan de Igualdad de FNETH

Indicadores de proceso	
Adecuación de los recursos asignados	
Dificultades y barreras encontradas para la implantación	
Soluciones adoptadas (en su caso)	
Indicadores de impacto	
Reducción de desigualdades	
Mejoras producidas	
Propuestas de futuro	
Documentación acreditativa de la ejecución de las medida	

Calendario

	Oct.	Nov.	Dic.	Ene.	Feb.	Mar.	Abr.	May.	Jun.	Jul.	Ago.	Sep.
2023/24												
2024												
2025												
2026												
2027												

C. EVALUACIÓN DEL PLAN

La evaluación final es la fase que permite conocer los resultados que se están obteniendo con la implantación del Plan de Igualdad, así como detectar aquellos aspectos en los que es necesario incidir mediante acciones de mejora que incorporen nuevas propuestas de intervención.

La evaluación final analiza y/o engloba tres perspectivas:

- Evaluación de resultados.
- Evaluación de procesos.
- Evaluación de impacto.

Debe recoger, no solo los resultados de las evaluaciones, sino que debe sentar las bases para la posterior elaboración del II Plan de Igualdad.

Forma, temporalización y personas encargadas

La evaluación deberá quedar recogida documentalmente, mediante informe expreso y debe ser llevado a cabo por la Comisión de Seguimiento. Se realizará:

- Una evaluación intermedia (a los dos años de la implantación)

- Una evaluación final (al finalizar la vigencia del plan)

Con la evaluación final se valora la idoneidad, eficacia y efectividad de las acciones llevadas a cabo en la empresa.

La evaluación del plan de igualdad tiene varias finalidades:

- Conocer el grado de cumplimiento del Plan de Igualdad.
- Analizar el desarrollo del proceso del Plan de Igualdad.
- Valorar la adecuación de recursos, metodologías y procedimientos puestos en marcha durante el proceso del desarrollo del Plan.
- Reflexionar sobre la necesidad de continuar el desarrollo de las acciones (si se constata que se requiere más tiempo para corregir las posibles desigualdades).
- Identificar nuevas necesidades que requieran acciones para fomentar y garantizar la Igualdad de oportunidades en la empresa de acuerdo con el compromiso adquirido.
- Obtener conclusiones sobre las mejoras obtenidas a nivel interno y externo.

Metodología de evaluación

A continuación, se proporciona una alternativa de metodología para el diseño y ejecución de los informes de seguimiento (sin perjuicio de que pudieran establecerse otras versiones)

1º Recogida y análisis de información. Se deberán revisar los documentos generados a raíz de la implantación de las medidas previstas en el Plan de Igualdad (bases de datos, indicadores de control, listados de asistencia a cursos, guías, etc.), los resultados que han ido expulsando los indicadores de seguimiento fijados para cada acción en el mismo Plan, así como los resultados obtenidos de los informes de seguimiento.

También se deberá revisar el diagnóstico de la situación inicial, permitiendo establecer la comparativa de la situación de partida con la actual.

Cabe mencionar, que será de especial importancia tener en cuenta, con la finalidad de completar en el mayor grado posible el análisis final, el feedback obtenido en entrevistas o grupos de discusión y debate del equipo humano durante todo el proceso de implantación y seguimiento del Plan de Igualdad.

2º Informe de Evaluación. Contempla los resultados de análisis, mediante tablas que sintetizan la información comentada en el apartado anterior, a través de un análisis intensivo de procesos, resultados e impacto.

3º Plan de mejora. Permite:

- Detectar las necesidades y causas que las generan.
- Definir las acciones de mejora a aplicar.
- Establecer prioridades de acción y su calendarización.
- Definir el sistema de seguimiento y control de las mismas.
- Estudiar la necesidad de diseñar y ejecutar un Plan de Igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres actualizado.

4º Difusión y comunicación. Una vez validado el informe de evaluación final por la Comisión de Seguimiento y la empresa, será difundido al resto de personal.

Finalizada la vigencia del Plan de Igualdad de la empresa, se realizará su evaluación que deberá ser aprobada por la Comisión de Negociadora en la reunión de evaluación. La evaluación se referirá a las siguientes facetas y recogerá los datos que se agrupan en cada uno de los tres aspectos de evaluación (del impacto, del proceso y de resultados). Los resultados de estos tres tipos de evaluación deberán ser recogidos en un INFORME DE EVALUACION DEL PLAN DE IGUALDAD que deberá ser aprobado por la Comisión negociadora y que pasará a formar parte del Plan de Igualdad.

Este informe debe recoger, no solo los resultados de las evaluaciones, sino que debe sentar las bases para la posterior elaboración del I Plan de Igualdad de la empresa.

Este informe se realizará después de haber vuelto a recopilar los datos de información cuantitativa y cualitativa que se han utilizado para realizar el informe del Diagnóstico de Género que sirvió de base para la redacción de este Plan de Igualdad. Con esta comparación entre el informe de género realizado al inicio del Plan y los resultados obtenidos tras sus años de vigencia, se tendrá información suficiente para determinar si el plan ha dado los resultados esperados y qué nuevas acciones son las que se deberán poner en marcha para salvar las deficiencias encontradas o mejorar aquellos aspectos destacables del Plan de Igualdad. El modelo de informe creado incluye la información de los resultados por cada área, la información sobre el proceso de implantación, la información sobre el impacto que ha tenido el Plan de Igualdad en la empresa, así como las conclusiones obtenidas y propuestas de mejora.

D. PROCEDIMIENTO DE REVISION Y MODIFICACION DEL PLAN

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

- a) Con motivo de los resultados del seguimiento y evaluación previstos en el punto anterior.
- b) Cuando se ponga de manifiesto parte de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social (ITSS) que el contenido del plan es inadecuado o insuficiente.
- c) En caso de fusión, absorción, transmisión o modificación del estatus jurídico de la entidad.
- d) Modificaciones sustanciales de plantilla, métodos de trabajo, organización o sistemas retributivos, etc.
- e) Cuando una resolución judicial condene a la entidad por discriminación por razón de sexo y/o determine la revisión del plan.

Esa revisión conllevará la actualización del diagnóstico, así como las medidas del plan de igualdad, según se considere necesario.

En cualquier momento, a petición de la Comisión de Seguimiento, se podrá revisar el contenido de este con el fin de reorientar, añadir, mejorar, corregir, intensificar, atenuar o dejar de aplicar alguna de las medidas aprobadas, siempre que esto vaya encaminado a la consecución de los objetivos programados.

Para realizar modificaciones, se levantará acta de cada una de las reuniones y acuerdo de modificación por escrito, y se anexarán dichos acuerdos al plan de igualdad remitiéndose también a la autoridad laboral competente a los efectos de registro y depósito y publicidad en

términos previstos reglamentariamente.

Para solventar las posibles discrepancias que pudieran surgir en la aplicación, seguimiento, evaluación o revisión, se podrá acudir a la solución extrajudicial como instrumento para resolver los conflictos sobre negociación colectiva, en concreto al V Acuerdo Interconfederal de Solución extrajudicial de Conflictos Laborales (ASEC); sujetándose íntegramente a los órganos de mediación, y en su caso arbitraje, establecidos por el Servicio Interconfederal de Mediación y Arbitraje (SIMA).

E. DESIGNACION DE LA COMISIÓN PARITARIA PARA EL SEGUIMIENTO, EVALUACIÓN Y REVISIÓN DEL PLAN DE IGUALDAD

La Comisión de Seguimiento está formada por:

En representación de la organización:

- Sara Román Serrano. Técnica de proyectos.

En representación de la plantilla:

- Delegado/a sindical CSIF.

La comisión de seguimiento será la encargada de llevar a cabo el cumplimiento de los objetivos y medidas definidas en el presente Plan de Igualdad, así como de revisar y evaluar las posibles discrepancias encontradas durante la negociación del I Plan de Igualdad de la empresa.

11. Medios y recursos necesarios para la implantación, seguimiento y evaluación

El presente presupuesto contempla los recursos materiales y humanos previstos por la empresa para el Plan de Igualdad.

La organización estima un coste total de 1.000 €, a distribuir conforme a las necesidades surgidas en cada uno de los periodos entre las siguientes partidas.

1. Proceso de selección y contratación.
2. Clasificación Profesional.
3. Formación y promoción profesional.
4. Condiciones de trabajo y auditoria salarial.
5. Ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral.
6. Infrarrepresentación femenina.
7. Retribuciones.
8. Prevención del acoso sexual y por razón de sexo.

Anexo I - Protocolo de Acoso

1. COMPROMISO DE LA FEDERACIÓN NACIONAL DE ENFERMOS Y TRASPLANTADOS HEPÁTICOS EN LA GESTIÓN DEL ACOSO SEXUAL Y/O POR RAZÓN DE SEXO

Con el presente protocolo, la Federación Nacional de Enfermos y Trasplantados Hepáticos 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, la Federación Nacional de Enfermos y Trasplantados Hepáticos 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, la Federación Nacional de Enfermos y Trasplantados Hepáticos asume el compromiso de dar a conocer la existencia del presente protocolo, con indicación de la necesidad de su cumplimiento estricto, a las empresas a las que desplace su propio personal, así como a las empresas de las que procede el personal que trabaja en la Federación Nacional de Enfermos y Trasplantados Hepáticos. 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, la Federación Nacional de Enfermos y Trasplantados Hepáticos 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, la Federación Nacional de Enfermos y Trasplantados Hepáticos 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.



Eva Pérez Bech
Presidenta de FNETH

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 Federación Nacional de Enfermos y Trasplantados Hepáticos 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 Federación Nacional de Enfermos y Trasplantados Hepáticos 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 la Federación Nacional de Enfermos y Trasplantados Hepáticos.

La Federación Nacional de Enfermos y Trasplantados Hepáticos 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 la Federación Nacional de Enfermos y Trasplantados Hepáticos 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 la Federación Nacional de Enfermos y Trasplantados Hepáticos, 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, la Federación Nacional de Enfermos y Trasplantados Hepáticos 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.

Se debe tener claro que en determinadas circunstancias un único incidente de elevada intensidad puede constituir acoso sexual

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.

Las características del acoso por razón de sexo son similares a las del acoso sexual:

- No se exige intencionalidad.
- No se exige repetición en el tiempo.
- No se exige afectación de la salud.
- Basta con crear un entorno intimidatorio, denigrante u ofensivo.

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

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

Conductas constitutivas de acoso por razón de sexo

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

Ataques con medidas organizativas

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

Actuaciones que pretenden aislar a su destinatario o destinataria

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

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

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

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

1. Manipular la reputación personal o profesional a través del rumor, la denigración y la ridiculización.

2. Dar a entender que la persona tiene problemas psicológicos, intentar que se someta a un examen o diagnóstico psiquiátrico.

3. Burlas de los gestos, la voz, la apariencia física, discapacidades, poner motes, etc.

4. Críticas a la nacionalidad, actitudes y creencias políticas o religiosas, vida privada, etc.

2.1.2.3. Ciberacoso o acoso virtual

La Ley Orgánica 10/2022 de 6 de septiembre de garantía integral de la libertad sexual, pretende dar respuesta especialmente a las violencias sexuales cometidas en el ámbito digital, lo que comprende la difusión de actos de violencia sexual a través de medios tecnológicos, la pornografía no consentida y la extorsión sexual.

Aquellas situaciones de acoso sexual, acoso por razón de sexo que puedan producirse durante el trabajo, en relación a él o como resultado del mismo en el marco de las comunicaciones que estén relacionadas por medio de tecnologías de la información y de la comunicación.

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:

[Sara Román Serrano, Responsable de igualdad]

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

[Gema Carmona Nicolás, Coordinadora de proyectos]

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.

Cuando de la denuncia planteada la comisión apreciase indicios de conducta delictiva propondrá a la dirección de FNETH la adopción inmediata de las correspondientes medidas cautelares.

2.2.2. El inicio del procedimiento: La queja o denuncia

En la Federación Nacional de Enfermos y Trasplantados Hepáticos Sara Román Serrano, Responsable de igualdad es la persona encargada de gestionar y tramitar cualquier queja o denuncia que, conforme a este protocolo, pueda interponerse por las personas que prestan servicios en esta organización.

Las personas trabajadoras de la Federación Nacional de Enfermos y Trasplantados Hepáticos 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, la Federación Nacional de Enfermos y Trasplantados Hepáticos garantizará la confidencialidad de las partes afectadas.

A fin de garantizar la confidencialidad de cualquier queja, denuncia o comunicación de situación de acoso, la Federación Nacional de Enfermos y Trasplantados Hepáticos habilita la cuenta de correo electrónico (calidad@fneth.org) 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.

Recibida una denuncia, 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.

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 investigación, 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 la Federación Nacional de Enfermos y Trasplantados Hepáticos adoptará las medidas cautelares necesarias conducentes al cese inmediato de la situación de acoso, sin que dichas medidas puedan suponer un perjuicio permanente y definitivo en las condiciones laborales de las personas implicadas. Al margen de otras medidas cautelares, la dirección de la Federación Nacional de Enfermos y Trasplantados Hepáticos 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 quedan acreditados los hechos denunciados con relación al acoso sexual o de acoso por razón de sexo o de otra conducta contraria a la libertad sexual y la integridad moral.

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

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

Si, aun no existiendo acoso, en cualquiera de estas manifestaciones, ni actuación contraria a la libertad sexual y a la integridad moral se detecta alguna actuación inadecuada o comportamiento susceptible de ser sancionado, la comisión instructora instará igualmente a la dirección de

FNETH a adoptar las medidas disciplinarias ajustadas a los hechos comprobados.

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 la Federación Nacional de Enfermos y Trasplantados Hepáticos 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 la Federación Nacional de Enfermos y Trasplantados Hepáticos 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 la Federación Nacional de Enfermos y Trasplantados Hepáticos 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 la Federación Nacional de Enfermos y Trasplantados Hepáticos 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 la Federación Nacional de Enfermos y Trasplantados Hepáticos, a partir de su comunicación a la plantilla de la empresa, a través de mail, manteniéndose vigente durante 4 años.

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 EMPRESA FEDERACIÓN NACIONAL DE ENFERMOS Y TRASPLANTADOS HEPÁTICOS

I. Persona que informa de los hechos

Persona que ha sufrido el acoso:

Otras (especificar):

II. Datos de la persona que ha sufrido el acoso

Nombre:

Apellidos:

DNI:

Puesto:

Tipo contrato/Vinculación laboral:

Teléfono:

Email:

Domicilio a efectos de notificaciones:

III. Datos de la persona agresora

Nombre y apellidos:

Grupo/categoría profesional o puesto:

Centro de trabajo:

Nombre de la empresa:

IV. Descripción de los hechos

Incluir un relato de los hechos denunciados, adjuntando 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):

VI. 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 la Federación Nacional de Enfermos y Trasplantados Hepáticos. ACUERDO DE CONSTITUCIÓN DE LA COMISIÓN

AD HOC SOBRE ACUERDO DE EMPRESA CON EFICACIA LIMITADA – PROTOCOLO CONTRA EL ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO

En Madrid a 10 de Enero de 2023

Con el presente protocolo, la Federación Nacional de Enfermos y Trasplantados Hepáticos 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, la Federación Nacional de Enfermos y Trasplantados Hepáticos 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, la Federación Nacional de Enfermos y Trasplantados Hepáticos asume el compromiso de dar a conocer la existencia del presente protocolo, con indicación de la necesidad de su cumplimiento estricto, a las empresas a las que desplace su propio personal, así como a las empresas de las que procede el personal que trabaja en la Federación Nacional de Enfermos y Trasplantados Hepáticos. 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, la Federación Nacional de Enfermos y Trasplantados Hepáticos 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, la Federación Nacional de Enfermos y Trasplantados Hepáticos 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.

Nuestra empresa por el número de personas en plantilla, no alcanza el umbral en plantilla para la obligatoriedad de elaboración de un plan y teniendo un carácter voluntario, siendo compromiso de esta dirección cumplir con nuestra obligación respecto a la implantación de medidas de igualdad, firmamos este acuerdo de empresa con eficacia limitada al amparo del Art. 82 ,Estatuto de los Trabajadores, y sus contenidos y eficacia se extiende a nivel general y del apdo. 1, Art. 37 ,Constitución Española ("La Ley garantizará el derecho a la negociación colectiva laboral entre los representantes de los trabajadores y empresarios, así como la fuerza vinculante de los convenios") limitando su eficacia simplemente a los firmantes del acuerdo en representación de la empresa y a las personas en representación de todas las personas trabajadoras que se adhieren al presente acuerdo y que les será de aplicación durante el tiempo de vigencia, con el compromiso de que todas aquellas personas que se incorporen a la plantilla con fecha posterior a la firma del presente ACUERDO DE EMPRESA.

Así, las personas trabajadoras que al final del documento se detallan (Listado de personas trabajadoras) con motivo de tratar la CONSTITUCIÓN DE LA COMISIÓN AD HOC para formalizar el acuerdo de medidas preventivas contra el acoso sexual y por razón de sexo determinan QUE:

Reunidos por una parte la representación de la empresa

1. Sara Román Serrano

y de otra las personas que ostentan la representación de las personas trabajadoras

1. Gema Carmona Nicolás
2. Germán Corbacho Carrobles
3. Rosa María Gómez Romero

con motivo formalizar constitución de la Comisión que ha acordado las medidas preventivas contra el acoso sexual y por razón de sexo que como acuerdo de empresa serán de aplicación para toda la plantilla durante su periodo de vigencia.

Firmas:

Three handwritten signatures in blue ink are visible. The first signature is on the left, the second is in the middle, and the third is on the right. They appear to be the signatures of the representatives mentioned in the text above.