

PLAN DE



DICIEMBRE 2024

1. CONTEXTUALIZACIÓN

XURTIR nace en 1998 de la mano de un grupo de mujeres sensibilizadas con la problemática social y laboral que afecta directamente al colectivo femenino, y que en multitud de ocasiones genera que muchas mujeres nos encontremos en una situación de exclusión social y/o riesgo de padecerla. Por ello, desde su nacimiento perseguimos la igualdad de oportunidades basándonos siempre en el pensamiento feminista.

Somos una asociación de ámbito autonómico, declarada de Utilidad Pública y acreditada por Erasmus Plus para el Servicio de Voluntariado Europeo.

Nuestra finalidad es Promover la Autonomía y el Empoderamiento de las mujeres para propiciar la inclusión social del colectivo en todos los ámbitos de la sociedad y mejorar su calidad de vida.

El presente **II Plan de Igualdad** ha sido elaborado negociado y aprobado en el mes diciembre de 2024. Así mismo contó con el apoyo de Fundación Mujeres. El Plan de Igualdad ha sido elaborado a partir de un diagnóstico sobre la situación de la entidad, aprobado en julio de 2024, y en el que se analiza la situación del personal que trabaja para la misma, así como prácticas de gestión que se llevan a cabo,

tanto a nivel interno como en la relación con las personas usuarias de los servicios que desarrolla la organización.

Los resultados de dicho diagnóstico han servido de base para la definición de las actuaciones a poner en marcha, que tal y como se podrá apreciar a lo largo del presente documento son medidas destinadas a mantener, consolidar, y en la medida de lo posible ampliar, las estrategias ya implantadas en materia la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.

El Plan de Igualdad se estructura en 3 ejes de actuación, 3 objetivos generales y 3 específicos y 19 medidas, para cada una de las cuales se han establecido indicadores para su seguimiento y evaluación.

Comisión negociadora

La comisión negociadora del Plan de Igualdad, así como del diagnóstico de Plan se conforma por la representación de Xurtir y por los sindicatos UGT (Emma Fernández Alonso) y CC.OO. (Ignacio García Sánchez). La representación de la empresa recae en Cristina Iglesias Álvarez, Secretaría de Xurtir y en Nereida Castro Trancón, trabajadora de Xurtir.

La Comisión Negociadora es el organismo referente en el desarrollo de medias de igualdad y ha negociado y acordado el Plan de Igualdad en todas sus medidas.

Entre las competencias de esta Comisión se encuentran:

1. Negociación y elaboración del diagnóstico y de las medidas que integrarán el Plan de Igualdad.
2. Elaboración del informe de los resultados del diagnóstico.
3. Identificación de las medidas prioritarias, a la luz del diagnóstico, su ámbito de aplicación, los medios materiales y humanos necesarios para su implantación, así como las personas u órganos responsables, incluyendo un cronograma de actuaciones.
4. Impulso de la implantación del Plan de Igualdad en la empresa.
5. Definición de los indicadores de medición y los instrumentos de recogida de información necesarios para realizar el seguimiento y evaluación del grado de cumplimiento de las medidas del Plan de Igualdad implantadas.
6. Remisión del Plan de Igualdad que fuere aprobado ante la autoridad laboral competente a efectos de su registro, depósito y publicación.
7. El impulso de las primeras acciones de información y sensibilización a la plantilla.
8. Cuantas otras funciones pudieran atribuirle la normativa y el convenio colectivo de aplicación.

Ámbito personal, territorial y temporal

ÁMBITO PERSONAL: El ámbito de actuación del segundo Plan de Igualdad es la sede de la Asociación de Mujeres para la Reinserción

Laboral Xurtir, regida por la Junta Directiva de XURTIR, integrada por 3 personas.

ÁMBITO AUTONÓMICO: Principado de Asturias.

ÁMBITO TEMPORAL: El Plan de Igualdad será de aplicación a toda la plantilla, y tendrá una vigencia de 4 años, desde la fecha de aprobación, 11 de diciembre de 2024, hasta el 10 de diciembre de 2028, momento en el que se realizará una evaluación final de los resultados obtenidos y se establecerá un nuevo Plan de Igualdad.

2. INFORME DEL DIAGNÓSTICO

El resumen del diagnóstico, aprobado en febrero de 2024, reporta la siguiente información:

- En materia de selección y contratación se realizaron un total de 7 altas y 4 bajas, pudiéndose corresponder tanto a altas nuevas como a altas de personas que ya formaron parte de la plantilla en algún momento. En total, se realizaron 4 nuevos procesos de selección.
- En materia de formación continua se facilita al personal toda la información que llega a Xurtir sobre jornadas, conferencias, talleres de formación, cursos, etc. que puedan ser de su interés. Una trabajadora ha solicitado permisos para poder realizar distintas actividades relacionadas con su formación oficial, que tuvieron lugar durante su jornada laboral.

Asociación de Mujeres Para la Reinserción Laboral

- En materia de promoción de personal se realizaron 7 contratos fijos discontinuos, de los cuales 3 son a jornada completa y 4 son a jornada parcial (uno de estos a petición de la trabajadora).

También se produjo un cambio respecto al contrato de una trabajadora, que anteriormente había sido en “Prácticas” (Contrato para la Obtención de la Práctica Profesional) a fijo discontinuo (a 19 de septiembre). El 1 de enero de 2023 se modificó la jornada, pasando de jornada parcial a jornada completa.

Se produjo otro cambio en el contrato de otra trabajadora, a fecha de 6 de octubre de 2022, pasando a contrato fijo discontinuo, modificándose a jornada completa y a categoría de “Pedagoga” (anteriormente la categoría fue de “Monitora de talleres”).

A 1 de enero de 2023 se modificó la categoría de otra trabajadora, pasando a “Integradora Social”, anteriormente “Monitora de talleres”.

Estas dos últimas trabajadoras cuentan con responsabilidades familiares, la primera con una hija menor a cargo y la segunda con una menor y un recién nacido a cargo.

- En materia de clasificación profesional, se contó con 2 Coordinadoras a jornada completa con contrato indefinido, 1 Psicóloga a jornada completa y contrato fijo discontinuo, 2 Pedagogas a jornada completa y contrato fijo discontinuo, 1 Integradora Social a jornada parcial (a petición propia) y contrato fijo discontinuo y 3 Monitoras con jornada parcial y contrato fijo discontinuo.

Siempre, y en la medida de las posibilidades de la Asociación, se intenta dar continuidad a esos contratos, para que puedan trabajar el mayor número de meses posibles al año, y mejorar las condiciones laborales. Esta medida siempre está sujeta a la financiación con la que cuente esta entidad, que proviene de subvenciones y contratos públicos de concurrencia competitiva sujetos a plazos, resoluciones, etc.

- En materia de retribuciones estas se realizan conforme al reconocimiento de la titulación según el convenio de Acción e Intervención Social. Una vez analizado el registro retributivo, se concluye que no hay diferencia salarial entre hombres y mujeres, y la principal causa se debe a que la plantilla está compuesta al 100% por mujeres.
- En materia de condiciones de trabajo Todas las trabajadoras desarrollan su jornada laboral en modalidad presencial. A continuación, se indica el porcentaje de jornada y horario de cada trabajadora

CÓDIGO TRABAJADORA	% JORNADA	HORARIO (en jornadas parciales)
10041	64,10%	9:00 – 14:00
2101	100%	
2011	100%	
10036	64,10%	9:00 – 14:00
10054	100%	
10032	51,30%	10:00 – 16:00
10050	25,60%	23:30 – 03:30
10047	32%	15:15 – 17:45
10028	32%	23:30 – 04:30
10057	32,10%	17:00 – 19:30

10048	25,60%	23:30 – 03:00
10055	32,10%	16:00 – 18:30
10056	32,10%	01:00 – 06:00
10045	25,60%	23:00 – 03:00
10052	51,30%	23:30 – 03:30
10051	47,10%	23:30 – 03:30
10053	50,60%	00:00 – 04:00
10049	64,10%	09:00 – 04:00

- En materia de salud laboral En Xurtir se cuenta con el servicio de prevención de riesgos laborales a través de una empresa especializada. Siempre que una persona empieza a trabajar en Xurtir, esta recibe formación sobre prevención de riesgos laborales en relación con el puesto a desempeñar. Se ofrece a todas las trabajadoras la revisión médica anual.

Xurtir ha llevado a cabo las siguientes medidas de salud laboral teniendo en cuenta una perspectiva de género:

- Medidas que facilitan la conciliación y evitan el riesgo de doble jornada
- Medidas de planificación del trabajo y flexibilidad que reducen la realización de tareas monótonas
- Medidas de protección y prevención de riesgos asociados a las trabajadoras en situación de embarazo o en periodo de lactancia
- Prevención de los riesgos laborales asociados al ámbito de la enseñanza

- En materia del ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral se han implantado las siguientes medidas:

- o Horario para poder conciliar la vida laboral y familiar

Una trabajadora (33 años, Licenciada en Pedagogía, con antigüedad a fecha de 6 de octubre del 2022, con categoría de Educadora Social), con dos menores a cargo solicitó el permiso de maternidad y de lactancia con fecha hasta el 31 de marzo de 2023, a lo que se sumó el disfrute de las vacaciones alargándose este periodo hasta el 19 de abril. Esta misma trabajadora una vez que se incorporó después de los permisos y vacaciones, solicitó el 50% de reducción de jornada por cuidado de menor con enfermedad grave. Y disfrutó de permisos para acudir a citas médicas en su jornada laboral reducida.

- En materia de prevención del acoso sexual y por razón de sexo se ha elaborado un Protocolo para la Prevención y Actuación frente al Acoso Sexual y al Acoso por Razón de Sexo
- Asimismo, se ha elaborado Protocolo para la Prevención y Actuación frente al Acoso a mujeres víctimas de Violencia de Género.
- En materia de comunicación el lenguaje empleado desde la Asociación Xurtir, tanto en los procesos de gestión de los recursos humanos, como para cualquier otro proceso, elaboración de documentos internos y externos, página web de la entidad, elaboración de materiales propios, implementación de las clases

etc. es un Lenguaje Inclusivo, que como el propio nombre indica, persigue incluir y representar a todas las personas que forman parte de la sociedad, y desde luego, no sexista. Podemos afirmar que en Xurtir este es un aspecto transversal a nuestra forma de trabajar y forma parte de nuestra filosofía de trabajo.

3. AUDITORÍA RETRIBUTIVA

La auditoría retributiva, que tiene una vigencia de 4 años, paralela a la del Plan de Igualdad, se realizó con la herramienta del Ministerio de Trabajo y Economía Social y el Ministerio de Igualdad atendándose a la clasificación profesional de la entidad y a los trabajos de igual valor.

Los conceptos retributivos incluidos en el registro son los que figuran definidos en el Convenio Estatal de Acción e Intervención Social.

Los resultados no reflejan brecha de género debido a que la totalidad de la plantilla en 2022 estuvo formada por mujeres, así tampoco existen diferencias entre mujeres y hombres en las condiciones de trabajo. La herramienta no proporciona ni media ni mediana, ya que no es posible hacer comparaciones puesto que la plantilla de XURTIR está al 100% feminizada.

Por este mismo motivo no existen tampoco diferencias por sexo en los sistemas de clasificación profesional, en las promociones, en los sistemas de formación, selección y contratación, ni en el uso de medidas de conciliación.

Como resulta obvio, no existe infrarrepresentación femenina de las categorías o grupos profesionales, ni en las áreas y puestos.

4. OBJETIVOS DEL PLAN DE IGUALDAD

Los objetivos generales del Plan de Igualdad son:

- Mantener y fortalecer el compromiso con la igualdad de oportunidades entre mujeres, mujeres trans (de aquí en adelante “mujeres”) y hombres extendiéndolo a todos los aspectos de la gestión de la entidad.
- Servir de herramienta para sistematizar la mejora continua en la gestión de los recursos humanos desde una perspectiva de género.
- Visibilizar en mayor grado el compromiso con la igualdad de la organización.

Los objetivos específicos son:

- Aumentar la jornada del personal, así como mejorar otras condiciones laborales.
- Aplicar de la perspectiva de género en la gestión del personal
- Desarrollar actuaciones en materia de igualdad a través de los servicios que presta la entidad

5. MEDIDAS DE ACTUACIÓN

A continuación, se recogen las distintas medidas de actuación de este II Plan de Igualdad, así como sus indicadores. Respecto a las personas responsables, serán las socias-trabajadoras que forman parte de la Comisión de Seguimiento las encargadas de su ejecución durante la vigencia del Plan.

Eje 1. Prevención del acoso sexual y acoso por razón de sexo

Objetivo 1. Garantizar un entorno laboral libre de situaciones de acoso sexual y acoso por razón de sexo.

Medida 1.1. Actualización y difusión del protocolo de prevención y actuación ante el acoso sexual y acoso por razón de sexo conforme a la normativa actual e incluyendo específicamente el sufrido en el ámbito digital. Se incluye en el anexo el protocolo en vigor.

- Plazo de ejecución: 2025
- Responsables: Comisión de seguimiento
- Indicadores:
 - Existencia y características del protocolo
 - Actuaciones realizadas para la difusión del protocolo
 - Nº de personas a las que se les facilita el protocolo

Eje 2. Salud laboral

Objetivo 2. Facilitar y fomentar hábitos saludables y un adecuado ambiente de trabajo

Medida 2.1. Elaboración desde la entidad de actividades de ocio saludables dirigidas a la plantilla para mejorar el trabajo en equipo y la salud psicoemocional de las personas trabajadoras.

- Plazo de ejecución: 2025 a 2028
- Responsables: Comisión de seguimiento
- Indicadores:
 - N° de actividades realizadas
 - N° de trabajadoras y trabajadores participantes en cada actividad.
 - Valoración de la plantilla a las actividades propuestas.

Medida 2.2. Puesta a disposición de productos de salud menstrual en los baños de la sede de la entidad facilitando su uso a trabajadoras y usuarias.

- Plazo de ejecución: 2025 a 2028
- Responsables: Comisión de seguimiento
- Indicadores:
 - Acción de difusión de la medida puesta en marcha
 - Grado de satisfacción con esta medida

Eje 2. Conciliación y corresponsabilidad

Objetivo 3. Favorecer la conciliación de la vida laboral, personal y familiar de la plantilla.

Medida 3.1. Elaboración de un procedimiento de teletrabajo y difusión a toda la plantilla.

- Plazo de ejecución: 2026
- Responsables: Comisión de seguimiento
- Indicadores:
 - Protocolo de teletrabajo
 - Actuaciones de difusión del protocolo
 - % de personas trabajadoras que utilizan esta medida
 - Grado de satisfacción con la medida

Asociación de Mujeres Para la Reinserción Laboral

Medida 3.2. Elaboración de un protocolo de desconexión digital y difusión de este a todo el personal de la entidad.

- Plazo de ejecución: 2026
- Responsables: Comisión de seguimiento
- Indicadores:
 - Protocolo de desconexión digital
 - Actuaciones de difusión del protocolo
 - Grado de satisfacción con la medida

Medida 3.3. Creación de una guía de medidas de conciliación que incluya las medidas legales y aquellas que mejora la entidad, y difundirlo entre la plantilla.

- Plazo de ejecución: 2027
- Responsables: Comisión de seguimiento
- Indicadores:
 - Guía de medidas de conciliación
 - Actuaciones de difusión de la guía

Eje 3. Condiciones laborales del personal

Objetivo 4. Mejorar las condiciones laborales del personal

Medida 4.1. Priorización a la hora de realizar contrataciones al personal vinculado con la asociación, tratando de dar continuidad y estabilidad a sus contratos, así como completar la jornada del personal contratado a jornada parcial ante la entrada de nuevos proyectos.

- Plazo de ejecución: 2025 a 2028
- Responsables: Comisión de seguimiento
- Indicadores:
 - Características de las contrataciones realizadas
 - Nº de personas que ven mejoradas sus condiciones laborales

Medida 4.2. Mantener el reconocimiento a la titulación de cada persona contratada a la hora de establecer las retribuciones según el convenio de Acción e Intervención Social, siempre y cuando los medios económicos los permitan y las tareas a realizar se adapten al puesto.

- Plazo de ejecución: 2025 a 2028
- Responsables: Comisión de seguimiento
- Indicadores:
 - Características de las contrataciones realizadas
 - Nº de personas a las que se le mantiene el reconocimiento a su titulación

Eje 4. Acceso y selección de personal

Objetivo 5. Continuar considerando la formación en materia de igualdad entre mujeres y hombres como un requisito en la selección de personal.

Medida 5.1. Mantener a la hora de realizar selección de personal el requisito de formación en igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres (feminismo, utilización de un lenguaje no sexista, prevención de las violencias machista, etc.)

- Plazo de ejecución: 2025 a 2028
- Responsables: Comisión de seguimiento
- Indicadores:

- Ofertas de empleo difundidas en las que se incluye el requisito

Eje 5. Formación

Objetivo 6. Responder a las demandas específicas de formación del personal de la entidad

Medida 6.1. Elaboración de una encuesta para recoger las necesidades formativas de la plantilla.

- Plazo de ejecución: 2025 y 2027
- Responsables: Comisión de seguimiento
- Indicadores:
 - Solicitudes realizadas por el personal a través de la encuesta
 - Nº de personas de la plantilla que participaron en la encuesta

Medidas 6.2. Impulso de acciones formativas de reciclaje y especialización en materia de igualdad, que se desarrollen dentro de la jornada laboral.

- Plazo de ejecución: 2025 a 2028
- Responsables: Comisión de seguimiento
- Indicadores:
 - Nº de formaciones difundidas
 - Número y tipo de acciones formativas realizadas

- Nº de trabajadoras y trabajadores que participaron en las formaciones

Eje 6. Cultura organizacional

Objetivo 7. Difundir el compromiso de Xurtir con la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.

Medida 7.1. Actualización del dossier de bienvenida para entregar a las personas que se incorporen en la entidad en el que conste el Plan de Igualdad, y el resto de documentos de la entidad relacionados con la igualdad entre mujeres y hombres (listado de recursos para la utilización de un lenguaje no sexista, procedimiento de teletrabajo, protocolo de desconexión digital, protocolo de prevención y actuación ante el acoso sexual y por razón de sexo, medidas de conciliación, y cómo integrar la perspectiva de género en el trabajo)

- Plazo de ejecución: 2028
- Responsables: Comisión de seguimiento
- Indicadores:
 - Manual de acogida actualizado
 - % de personas contratadas a las que se ha entregado el manual de acogida

Medida 7.2. Difusión del compromiso de la entidad con la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres a través de los diferentes métodos de comunicación interna y externa de la entidad.

- Plazo de ejecución: 2025 a 2028
- Responsables: Comisión de seguimiento
- Indicadores:
 - Actuaciones para dar visibilidad a nuestro compromiso con la igualdad

Medida 7.3. Difusión del uso del lenguaje no sexista a empresas proveedoras y mantenimiento los criterios de selección de dichas empresas teniendo en cuenta el respeto por la igualdad de género en su gestión.

- Plazo de ejecución: 2027
- Responsables: Comisión de seguimiento
- Indicadores:
 - Nº de contactos establecidos con las empresas para este motivo

Objetivo 8. Establecer y fortalecer las colaboraciones y alianzas para el trabajo en red con otras entidades, colectivos o instituciones que trabajan por y desde la igualdad entre mujeres y hombres.

Medida 8.1. Difusión del compromiso con la igualdad y la prevención de la violencia de género, así como de actividades que promuevan dicho objetivo, a otras entidades a nivel local y autonómico

- Plazo de ejecución: 2025 a 2028
- Responsables: Comisión de seguimiento
- Indicadores:
 - N° de contactos establecidos con otras entidades, colectivos o instituciones
 - N° de actuaciones realizadas con otras entidades, colectivos o instituciones

Asociación de Mujeres Para la Reinserción Laboral

Eje 7. Servicios prestados a usuarias

Objetivo 9. Mantener y mejorar los servicios prestados y continuar desarrollando actuaciones en materia de igualdad.

Medida 9.1. Consolidación y, en la medida de lo posible, ampliación de los servicios y programas desarrollados, todos ellos dirigidos a fomentar la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres y a la lucha contra la discriminación por razón de sexo, así como el número de usuarias atendidas, teniendo en cuenta las posibles necesidades de conciliación de las participantes en los mismos.

- Plazo de ejecución: 2025 a 2028
- Responsables: Comisión de seguimiento
- Indicadores:

- Nº de programas desarrollados anualmente

- Nº de usuarias atendidas anualmente

- % de programas en los que se tiene en cuenta las necesidades de conciliación de las usuarias.

Medida 9.2. Revisión y difusión del protocolo de actuación ante posibles situaciones de acoso a usuarias.

- Plazo de ejecución: 2025 a 2028
- Responsables: Comisión de seguimiento
- Indicadores:
 - Protocolo de actuación
 - Actuaciones de difusión del protocolo

Medida 9.3. Elaboración de un procedimiento para adecuar las actuaciones de la entidad a las usuarias que sufren discriminaciones interseccionales o múltiples.

- Plazo de ejecución: 2026
- Responsables: Comisión de seguimiento
- Indicadores:
 - Documento de procedimiento
 - Grado de satisfacción con la medida

Medida 9.4. Elaboración anual de un informe que analice el nivel de satisfacción de las usuarias sobre la calidad de los servicios prestados.

- Plazo de ejecución: 2025 a 2028
- Responsables: Comisión de seguimiento
- Indicadores:
 - Nº de cuestionarios de evaluación cubiertos
 - Puntuaciones obtenidas en la evaluación de las usuarias
 - Informe anual

6. MEDIOS Y RECURSOS

No hay prevista una asignación presupuestaria directa para la puesta en marcha de las medidas, dado que su implantación en principio no supone un coste añadido para la entidad.

Los recursos previstos para la puesta en marcha del Plan de Igualdad son los relacionados con el tiempo de dedicación del personal para la puesta en marcha y evaluación de las medidas, así como los recursos permitidos por las diversas fuentes de financiación de la entidad para la puesta en marcha de recursos de conciliación para las usuarias de los programas.

7. SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN

Órgano encargado del seguimiento y la evaluación

Comisión de seguimiento

Las personas responsables de la puesta en marcha de las medidas, así como de su seguimiento y evaluación son las socias-trabajadoras de la asociación, que trasladarán tanto el contenido del presente Plan de Igualdad como del avance en su implantación al personal contratado y a la asamblea de socias de la asociación.

Nombre y apellidos	Cargo
Cristina Iglesias Álvarez	Secretaria de la Asociación
Nereida Castro Trancón	Trabajadora de la Asociación
Emma Fernández Alonso	Secretaria de Igualdad Salud Laboral y Políticas Sociales de FeSP-UGT Asturias
Ignacio García Sánchez	Ignacio García Sánchez, Secretaría de Enseñanza Privada y Servicios Socioeducativos de FE CCOO Asturias

Tal y como se detallaba en la introducción el seguimiento se realizará por las socias-trabajadoras que forman parte de la comisión de igualdad, responsables así mismo de la puesta en marcha de las medidas.

Proceso y periodo de seguimiento y evaluación

Dicho seguimiento se llevará a cabo de forma continuada, realizándose los correspondientes registros para cada uno de los indicadores cada vez que se ponga en marcha alguna de las medidas. Así mismo se registrarán de manera desagregada por sexo con carácter anual los datos relacionados con la plantilla (tipología de los contratos, retribuciones...).

De manera anual se informará a la plantilla y a la asamblea de la asociación de los avances producidos, y una vez finalizado el periodo de vigencia se realizará una evaluación sobre los logros alcanzados que sirva de base para la definición de nuevas actuaciones en materia de igualdad.

Al finalizar el periodo de vigencia del plan se realizará una evaluación final de cara a comprobar el grado de puesta en marcha de las medidas y detectar posibles nuevas actuaciones a poner en marcha a fin de elaborar un nuevo plan de igualdad.

Procedimiento de modificación del Plan de Igualdad

Es la Comisión de Seguimiento el órgano encargado de resolver posibles discrepancias que puedan surgir en la aplicación, seguimiento, evaluación o revisión del presente Plan de Igualdad.

Las posibles discrepancias que pudieran surgir serán tratadas y evaluadas en el seno de la Comisión de Seguimiento: las decisiones de la Comisión se adoptarán en general por consenso, de no haberlo, se someterá a votación siendo adoptado el acuerdo por mayoría absoluta. Y en su caso, se recurrirá al SASEC, órgano competente

para la solución extrajudicial de conflictos laborales en Asturias u otro mecanismo similar.

El presente Plan de Igualdad podrá ser modificado por la Comisión de Seguimiento, en caso de que detecte algún punto de mejora, que, a modo de ejemplo, podría ser:

- El plazo establecido para el cumplimiento de alguna de las acciones no es suficiente para poder avanzar en la consecución del objetivo.
- Dificultad de implantación de la medida que no permita la ejecución.
- Etc.

8. CRONOGRAMA

MEDIDA	2025	2026	2027	2028
1.1				
2.1				
2.2				
3.1				
3.2				
3.3				
4.1				
4.2				
5.1				
6.1				
6.2				
7.1				
7.2				
7.3				
8.1				
9.1				
9.2				
9.3				

ANEXO

PROTOCOLO PARA LA PREVENCIÓN Y ACTUACIÓN FRENTE AL ACOSO SEXUAL Y AL ACOSO POR RAZÓN DE SEXO EN LA ASOCIACIÓN DE MUJERES PARA LA REINSERCIÓN LABORAL XURTIR

ÍNDICE

1. COMPROMISO DE LA ASOCIACIÓN DE MUJERES PARA LA REINSERCIÓN LABORAL XURTIR (en adelante Asociación XURTIR) EN LA GESTIÓN DEL ACOSO SEXUAL Y/O POR RAZÓN DE SEXO

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

2.1. La tutela preventiva frente al acoso

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

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

2.1.2.1. Definición y conductas constitutivas de acoso sexual

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

2.2. El procedimiento de actuación

2.2.1. Presentación de la queja, activación del protocolo y tramitación del expediente administrativo

2.2.2. La resolución del expediente de acoso

2.2.3. Seguimiento

3. DURACIÓN, OBLIGATORIEDAD DE CUMPLIMIENTO Y ENTRADA EN VIGOR

4. MODELO DE QUEJA O DENUNCIA

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

Con el presente protocolo, Asociación XURTIR 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, Asociación XURTIR quiere subrayar su compromiso con la prevención y actuación frente al acoso sexual y del 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 y/o entidades, 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, Asociación XURTIR asume el compromiso de dar a conocer la existencia del presente protocolo, con indicación de la necesidad de su cumplimiento estricto, a las empresas y/o entidades a las que desplace su propio personal, así como a las empresas y/o entidades de las que procede el personal que trabaja en Asociación XURTIR. Así, la obligación de observar lo dispuesto en este protocolo se hará constar en los contratos suscritos con otras empresas y/o entidades.

Cuando la presunta persona acosadora quedara fuera del poder dirección de la asociación y, por lo tanto, Asociación XURTIR no pueda aplicar el procedimiento en su totalidad, se dirigirá a la empresa y/o entidad competente al objeto de que solucione el problema y, en su caso, sancione a la persona responsable, advirtiéndole que, de no hacerlo, la relación que une a ambas entidades 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, Asociación XURTIR 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.

Los Campos a 14 de febrero de 2024

FDO.: Patricia Iglesias Álvarez, Presidenta de XURTIR

2. CARACTERÍSTICAS Y ETAPAS DEL PROTOCOLO DE PREVENCIÓN Y ACTUACIÓN FRENTE AL ACOSO SEXUAL Y/O 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 Asociación XURTIR implanta un procedimiento de prevención y actuación frente al acoso sexual y el acoso por razón de sexo, que ha sido negociado y acordado, 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 los 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 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 AL ACOSO

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

La Asociación XURTIR 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.

Este procedimiento resulta aplicable a todo comportamiento constitutivo de acoso sexual o por razón de sexo que pueda manifestarse en Asociación XURTIR.

Asociación XURTIR, 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 Asociación XURTIR 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 todas las personas que conformamos Asociación XURTIR, 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 trabajador o 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 por razón de sexo, Asociación XURTIR sancionará a quien corresponda, comprometiéndose a usar todo su poder de dirección y sancionador para garantizar un entorno de trabajo libre de violencia, de conductas discriminatorias sexistas y por razón de sexo y adecuado a los principios de seguridad y salud en el trabajo.

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

2.1.2.1.-Definición y conductas constitutivas de acoso sexual

Definición de acoso sexual

Sin perjuicio de lo establecido en el Código Penal, a los efectos de este protocolo constituye acoso sexual cualquier comportamiento, verbal o físico, de naturaleza

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

Todo acoso sexual se considerará discriminatorio.

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

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

Conductas verbales:

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

Conductas no verbales:

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

Comportamientos Físicos:

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

Acoso sexual "quid pro quo" o chantaje sexual

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

Acoso sexual ambiental

En este tipo de acoso sexual la persona acosadora crea un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante u ofensivo para la víctima, como consecuencia de actitudes y comportamientos indeseados de naturaleza sexual. Puede ser realizados

por cualquier miembro de la empresa, con independencia de su posición o estatus, o por terceras personas ubicadas de algún modo en el entorno de trabajo.

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

Definición de acoso por razón de sexo

Constituye acoso por razón de sexo cualquier comportamiento realizado en función del sexo de una persona con el propósito o el efecto de atentar contra su dignidad y de crear un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo.

Todo acoso por razón de sexo se considerará discriminatorio.

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

- a) Hostigamiento, 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.

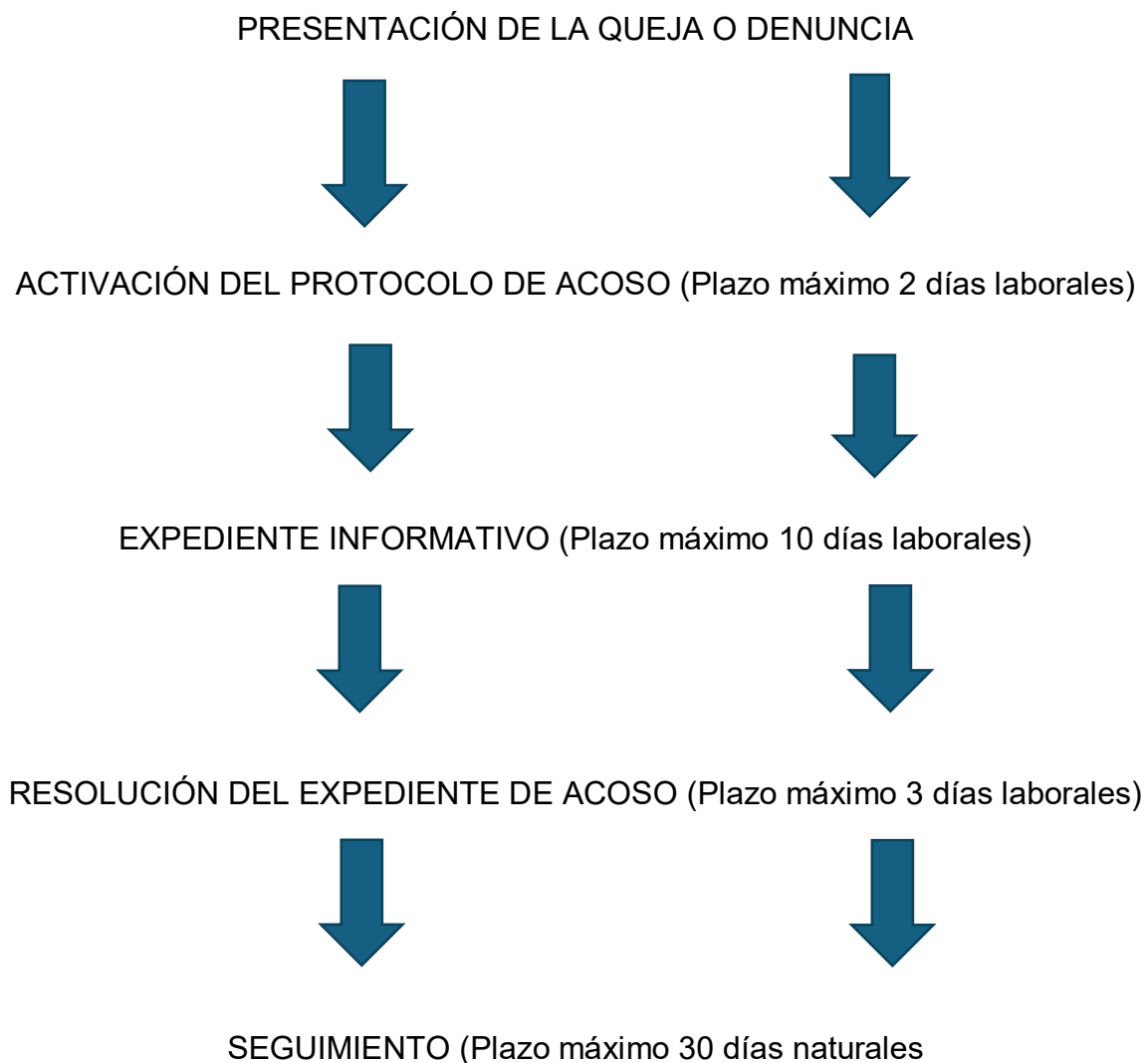
Ataques a la vida privada y a la reputación personal o profesional

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

2.2. EL PROCEDIMIENTO DE ACTUACIÓN

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



El procedimiento a seguir será el siguiente:

2.2.1 Presentación de la queja, activación del protocolo y tramitación del expediente administrativo

1º) La empresa designa a Patricia Iglesias Álvarez, Presidenta como persona instructora para que tramite cualquier queja o denuncia que se reciba en materia de acoso sexual y/o por razón de sexo en el trabajo, la investigue y realice su seguimiento. En caso de ausencia por vacaciones, enfermedad o cualquier otra causa legal, actuará de suplente Cristina Iglesias Álvarez, Secretaria. A los efectos oportunos se informará a todas las personas que prestan servicios en la organización de esa designación y se expresará de manera clara y concisa cómo se le pueden hacer llegar esas quejas o denuncias.

2º) Las denuncias no podrán ser anónimas y las podrá presentar la persona que se sienta acosada o quien tenga conocimiento de esta situación.

3º) El buzón de correo electrónico en el que se pueden presentar las quejas o denuncias de hostigamiento, acoso sexual y/o por razón de sexo es xurtir@gmail.com. Solo la persona designada para tramitar el protocolo tendrá acceso a los correos que a esos efectos se remitan.

4º) Las denuncias o quejas igualmente se podrán presentar en papel y en un sobre cerrado. A esos efectos el buzón de correo en el que se puedan depositar esas denuncias o quejas estará ubicado en Antiguas Escuelas Santa Cruz, 16. Los Campos.

5º) Se deberá garantizar la confidencialidad cualquiera que sea la forma en que se tramiten las denuncias. Recibida una denuncia, la persona encargada de tramitarla dará un código numérico a cada una de las partes afectadas.

6º) Una vez recibida, en el plazo máximo de 2 días laborables, se activará el procedimiento para su tramitación. Cualquier queja, denuncia o reclamación que se plantee tendrá presunción de veracidad.

7º) La persona instructora de la queja o denuncia de acoso Patricia Iglesias Álvarez, Presidenta realizará una investigación rápida y confidencial en el término de 10 días laborables, en la que oirá a las personas afectadas y las personas testigos que se prepongan y requerirá 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.

En todo caso, se garantizará la imparcialidad de su actuación, 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, deberá abstenerse de actuar y deberá comunicarlo a la empresa para que la sustituya. 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.

8º) Durante la tramitación del expediente 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, quienes deberán guardar sigilo sobre la información a la que tenga acceso.

9º) El procedimiento debe ser lo más ágil y eficaz posible y proteger en todo caso la intimidad, confidencialidad y dignidad de las personas afectadas, así como el derecho de contradicción de la persona denunciada. 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 a la denunciante, a la víctima, quienes en ningún caso podrán recibir un trato desfavorable por este motivo, como a la persona denunciada, cuya culpabilidad no se presumirá. Todas las personas que intervengan en el proceso tendrán la obligación de confidencialidad y de guardar sigilo al respecto de toda la información a la que tengan acceso.

10º) Durante la tramitación del expediente, a propuesta de la persona instructora, la junta directiva de la asociación 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 junta directiva de Asociación XURTIR separará a la presunta persona acosadora de la víctima.

11º) Finalizada la investigación, la persona que ha tramitado el expediente elaborará un informe en el que se recogerán los hechos, los testimonios, pruebas practicadas y/o recabadas concluyendo si, en su opinión, hay indicios o no de acoso sexual o de acoso por razón de sexo.

Si de la prueba practicada se deduce la concurrencia de indicios de acoso, en las conclusiones del informe, la persona instructora instará a la entidad 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, hará constar en el informe que de la prueba expresamente practicada no cabe apreciar la concurrencia de acoso sexual o por razón de sexo.

Si, aun no existiendo acoso, encuentra alguna actuación inadecuada o una situación de una situación de conflicto, que de continuar repitiéndose en el tiempo podría terminar derivando en acoso, lo comunicará igualmente a la dirección de la empresa, sugiriendo la adopción de cuantas medidas al respecto resulten pertinentes para poner fin a esta situación.

12º) Ninguna de las actuaciones impedirá que las personas implicadas puedan solicitar cuantas actuaciones judiciales, administrativas o de cualquier tipo les resulten adecuadas.

2.2.2.- La resolución del expediente de acoso

La junta directiva de Asociación XURTIR una vez recibidas las conclusiones de la persona 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 persona instructora.

Así mismo, la decisión finalmente adoptada en el expediente se comunicará también a la persona responsable de prevención de riesgos laborales. En esta comunicación, 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.

A la vista del informe de conclusiones elaborado por la persona instructora, la junta directiva de Asociación XURTIR 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 E.T.

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 junta directiva de Asociación XURTIR mantendrá un deber activo de vigilancia respecto 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 junta directiva de Asociación XURTIR 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 acoso por razón de sexo, dirigidas a todas las personas que prestan sus servicios en la empresa.

2.2.3. Seguimiento

Una vez cerrado el expediente, y en un plazo no superior a treinta días naturales, la persona encargada de tramitar e investigar la queja Patricia Iglesias Álvarez 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 realizará el oportuno informe que recogerá la propuesta de 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, en su caso. Este informe se remitirá a la dirección de la empresa con el fin de que adopte las medidas necesarias, así como a la representación legal de las personas trabajadoras si la hubiera y a la persona responsable de prevención de riesgos laborales, 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 a partir de su comunicación a la plantilla de la empresa a través correo electrónico y manteniéndose vigente hasta **(INDICAR FECHA)**.

No obstante, será necesario llevar a cabo una revisión y adecuación del protocolo, en los siguientes casos.

- En cualquier momento a lo largo de su vigencia con el fin de reorientar el cumplimiento de sus objetivos de prevención y actuación frente al acoso sexual y acoso por razón de sexo
- Cuando se ponga de manifiesto su falta de adecuación a los requisitos legal y reglamentarios o su insuficiencia como resultado de la actuación de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social.
- En los supuestos de fusión, absorción, transmisión o modificación del estatus jurídico de la empresa y ante cualquier incidencia que modifica de manera sustancial la plantilla de la empresa, sus métodos de trabajo, organización.
- Cuando una resolución judicial condene a la empresa por discriminación por razón de sexo o sexual o determine la falta de adecuación del protocolo a los requisitos legales o reglamentarios.

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 (NOMBRE DE LA EMPRESA)

I. Persona que informa de los hechos

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

II. Datos de la persona que ha sufrido el acoso

Nombre:
Apellidos:
DNI:
Puesto:
Tipo contrato/Vinculación laboral:
Teléfono:
Email:
Domicilio a efectos de notificaciones:

III. Datos de la persona agresora

Nombre y apellidos:
Grupo/categoría profesional o puesto:
Centro de trabajo:
Nombre de la empresa:

IV. Descripción de los hechos

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

V. Personas testigos y/o pruebas

En caso de que haya personas testigos indicar nombre y apellidos:

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

V. Solicitud

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

Localidad y fecha:

Firma de la persona interesada:

A la atención de la persona instructora del procedimiento de queja frente al acoso sexual y/ por razón de sexo en la Asociación XURTIR.