

I PLAN DE IGUALDAD

CENTRO DE FORMACIÓN PECRISER

(21 de junio de 2024 – 21 de junio de 2028)

Fecha aprobación	21/06/2024
Firmado la representación empresarial	Firmado la representación sindical

1. INTRODUCCIÓN

El Plan de Igualdad de la empresa CENTRO DE FORMACIÓN PECRISER (21 de junio de 2024 - 21 de junio de 2028) desempeña un papel fundamental en la efectiva incorporación del principio de igualdad de género en todas las políticas que esta organización ha venido desarrollando en diversos niveles.

Dicho Plan de Igualdad es un documento de trabajo que representa un sólido compromiso por parte de la empresa. En este plan se delinean una serie de acciones en materia de igualdad, a razón de un diagnóstico de situación previamente realizado, en el que se han analizado las fortalezas y debilidades de la organización con el fin de garantizar que las medidas sean lo más ajustadas posible a la realidad. Este análisis incluye también la identificación de posibles desafíos relacionados con la diversidad y la inclusión, y se establecen medidas específicas para abordarlos de manera efectiva.

En el artículo 45 de la **Ley Orgánica 3/2007**, de 22 de marzo, el **Real Decreto-ley 6/2019**, de 1 de marzo para las “medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación” y el **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” se establece que las empresas están obligadas a respetar la igualdad de trato y de oportunidades en el ámbito laboral y, con esta finalidad, deberán adoptar medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre mujeres y hombres, medidas que deberán negociar, y en su caso acordar, con los representantes legales de los trabajadores y trabajadoras en la forma que se determina en estos decretos y en la legislación laboral. Así mismo, se proclama el **RD 902/2020** para velar por la igualdad salarial, entre mujeres y hombres, en el mundo laboral.

El Plan de Igualdad se concibe como un proceso de mejora continua, cuyo propósito es mantener vivo el progreso de la organización en su búsqueda de una igualdad real y efectiva, revisando y mejorando con el tiempo las acciones que han sido implantadas. Es esencial llevar a cabo una evaluación continua para constatar las mejoras y cambios que contribuyan a resolver situaciones de desigualdad e injusticia.

En definitiva, se presenta una herramienta de trabajo consensuada y respaldada por todas las partes sociales involucradas en la empresa, con un compromiso en promover la igualdad de oportunidades en el seno de la organización.

2. MARCO LEGAL DE LOS PLANES DE IGUALDAD

El Plan de Igualdad es una más de las medidas que nacen a la luz de la Ley Orgánica 3/2007, del 22 de marzo, para la Igualdad efectiva de mujeres y hombres, cuya exposición de motivos comienza con la proclamación del artículo 14 de la Constitución Española, artículo que consagra el consabido derecho de igualdad de los españoles ante la ley, sin que pueda prevalecer discriminación alguna por razón de sexo, entre otros motivos. El principio de la Igualdad es un principio jurídico universal, principio fundamental también de la Unión Europea, contenido en ya numerosas directivas, y a las que finalmente esta Ley Orgánica viene a servir de transposición con el fin de proteger el citado principio y hacer de él una realidad viva y efectiva en nuestro ordenamiento jurídico. Pese a que este principio tiene un reconocimiento histórico, no resulta haber sido suficiente por lo que, se pretende que, a través de esta Ley, se realice una política mucho más activa al respecto y la implantación de medidas positivas, que eviten en la medida de lo posible todo tipo de conductas discriminatorias en todos los ámbitos: Administración Pública y Organización Privada.

El Plan de Igualdad es una de las medidas que resultan de obligado cumplimiento para las organizaciones de más de 49 trabajadores/as, según el **Real Decreto-ley 6/2019**, de 1 de marzo, sobre medidas urgentes para garantizar la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación. Concretamente, dicho decreto amplía las disposiciones establecidas en la Ley Orgánica 3/2007, estableciendo a su vez medidas específicas para promover la igualdad de género en el ámbito laboral y garantizar su efectiva implementación en las empresas.

Posterior a esto, se establece el **Real Decreto 901/2020**, de 13 de octubre, “por el que se regulan los planes de igualdad y su registro” y el **Real Decreto 902/2020**, sobre la “igualdad salarial entre mujeres y hombres y en ámbito laboral”. Con estas normativas, se establece un marco normativo más amplio y detallado para la regulación de los planes de igualdad, reforzando su obligatoriedad, contenido mínimo, procedimientos de

negociación y registro; además de promover la igualdad salarial en el ámbito laboral mediante la obligación de elaborar un registro retributivo detallado y la realización de auditorías retributivas para corregir posibles desigualdades salariales por razón de género.

3. PRINCIPIOS QUE RIGEN NUESTRO PLAN DE IGUALDAD

Nuestro Plan de Igualdad es un conjunto ordenado de medidas y acciones negociadas con la representación de los trabajadores y trabajadoras, y que se rige por los siguientes principios:

- Diseñado para todas las personas que trabajan en nuestra organización, no está dirigido exclusivamente a las mujeres.
- Se adopta la transversalidad de género como uno de sus principios rectores y una estrategia para hacer efectiva la igualdad entre hombres y mujeres.
- De naturaleza correctora y preventiva, pretendiendo así eliminar discriminaciones futuras por razón de sexo.
- Es dinámico y está abierto a cambios y nuevas medidas en función de las necesidades que vayamos detectando como consecuencia de su seguimiento.
- Es un compromiso de la organización que hará uso de los recursos humanos y materiales necesarios para su implantación, seguimiento y evaluación.
- La participación y el diálogo como principio y herramienta de trabajo de todas las partes.

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 ejes de intervención.

Para garantizar una comprensión precisa y una interpretación uniforme, se proporcionan a continuación las definiciones y conceptos fundamentales que facilitarán la comprensión del contenido del documento.

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.

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.

Auditoría retributiva. El objetivo es recabar la información necesaria para verificar si el sistema de compensación de la empresa, de manera integral y exhaustiva, garantiza la aplicación efectiva del principio de igualdad entre mujeres y hombres en lo que respecta a la remuneración. Además, este proceso debe facilitar la identificación de las necesidades para prevenir, corregir y superar los obstáculos y dificultades existentes o potenciales, con el fin de asegurar la equidad salarial, así como garantizar la transparencia y el monitoreo del sistema de compensación. Este proceso estará alineado con la duración del plan de igualdad en el que se integra. Implica llevar a cabo un diagnóstico que permita evaluar los roles laborales de igual valor (tanto en términos de compensación como de oportunidades de ascenso) y establecer un plan de acción para abordar cualquier disparidad salarial identificada.

Brecha de género. Posiciones diferenciadas de hombres y mujeres y desigual distribución de recursos, acceso y poder en un contexto determinado.

Conciliación. Implica establecer una estructura y ambiente laboral que haga más sencillo para hombres y mujeres conciliar el trabajo con las responsabilidades familiares y su vida personal.

Corresponsabilidad. Implica repartir de manera justa las labores y compromisos domésticos, el cuidado de familiares dependientes y las áreas de estudio y empleo dentro del hogar, de manera que todos los miembros puedan explorar y desarrollar libremente sus opciones e intereses. Esto no solo beneficia la salud física y mental de las mujeres, sino que también contribuye a alcanzar una verdadera igualdad entre ambos géneros.

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.

Discriminación positiva. Implementación de políticas o medidas destinadas a apoyar a grupos que enfrentan discriminación, con el objetivo principal de nivelar sus condiciones de vida con respecto a la población en general. La Ley Orgánica 3/2007 de Igualdad respalda estas iniciativas a favor de las mujeres mientras las causas que generan la desigualdad que intentan remediar continúen presentes.

Igualdad de género. Contexto donde todas las personas tienen la libertad de desarrollar sus habilidades individuales y tomar decisiones sin ser restringidas por roles tradicionales, y donde se reconocen, aprecian y promueven de manera equitativa las diversas conductas, aspiraciones y necesidades tanto de mujeres como de hombres.

Igualdad de hecho o igualdad real. Equidad real y efectiva. La mera implementación de la igualdad jurídica no es suficiente para transformar las normas sociales y las estructuras de desigualdad, y así lograr una igualdad verdadera. El uso de medidas de acción afirmativa busca abordar activamente y contrarrestar las desigualdades iniciales para hacer realidad la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres.

Igualdad de oportunidades. Basado en el principio de igualdad, se aborda la necesidad de rectificar las disparidades presentes entre hombres y mujeres en la sociedad. Esto asegura que ambos géneros tengan la oportunidad de involucrarse en diversas áreas (económicas, políticas, sociales y de toma de decisiones) y actividades (educación, formación, empleo) en igualdad de condiciones.

Igualdad de remuneración por trabajos de igual valor. Art.28 del Estatuto de los Trabajadores. La organización está obligada 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.

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.

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.

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.

Puestos de igual valor. Un trabajo tendrá igual valor que otro cuando la naturaleza de las funciones o tareas efectivamente encomendadas, las condiciones educativas, profesionales o de formación exigidas para su ejercicio, los factores estrictamente relacionados con su desempeño y las condiciones laborales en las que dichas actividades se llevan a cabo en realidad sean equivalentes. Una correcta valoración de los puestos de trabajo requiere que se apliquen los criterios de adecuación, totalidad y objetividad.

Registro retributivo. Todas las empresas deben tener un registro detallado de la remuneración de su personal, desde los directivos hasta los cargos más altos. Este registro tiene como objetivo garantizar la transparencia en la estructura salarial, ofreciendo información precisa y actualizada sobre las compensaciones de la empresa, independientemente de su tamaño. Debe incluir datos desglosados por género, conforme a lo establecido en el Estatuto de los Trabajadores. Esto implica registrar tanto la media como la mediana de los salarios, complementos y beneficios adicionales, segmentados por categorías profesionales y tipos de compensación, detallando cada percepción individualmente.

Roles de género. Pautas de acción y comportamiento asignadas a mujeres y hombres, inculcadas y perpetuadas según los criterios vigentes de una sociedad patriarcal. Estas incluyen todos los roles y expectativas distintos que socialmente se atribuyen a mujeres y hombres.

Segregación vertical. Concentración de mujeres y/o hombres en grados y niveles específicos de responsabilidad, puestos de trabajo o cargos. Se habla de segregación vertical al mismo nivel de formación y experiencia laboral optando por la candidatura masculina para los puestos de jefatura o dirección.

Segregación horizontal. Concentración de mujeres y/o de hombres en sectores y empleos específicos. Es lo que se conoce como "trabajos típicamente femeninos" (secretarias, enfermeras, maestras, etc.) y "trabajos típicamente masculinos" (mecánicos, conductores, etc.).

Violencia de género. Todo acto de violencia basado en la pertenencia al sexo femenino que tenga o puede tener como resultado un daño o sufrimiento físico, sexual o psicológico para la mujer, inclusive las amenazas de tales actos, la coacción o la privación arbitraria de la libertad, tanto si se producen en la vida pública o privada. (Artículo 1 de la Declaración sobre la Eliminación de la Violencia contra la Mujer. Naciones Unidas. 1994).

5. PRESENTACIÓN DE LA ORGANIZACIÓN

CENTRO DE FORMACIÓN PECCRISER, S.L., de nombre comercial PECCRISER, es centro de formación homologado y acreditado, ubicado en Calle Retamar, nº 11 y nº 16, 38760, Los Llanos de Aridane, Santa Cruz de Tenerife, España.

Se trata de un Centro de Formación Homologado y Acreditado que ofrece una amplia variedad de cursos de formación reglada y no reglada, preparación de oposiciones y formación personalizada para instituciones y empresas. Todo ello, en el formato que más se adecue para cada caso, siendo estos, formatos presenciales, semipresenciales u online.

Además, cuenta con profesorado especializado con amplia experiencia profesional y docente, formación de calidad, tanto gratuita como privada, disponibilidad de cursos para personas en cualquier estado laboral, tecnología avanzada y fácil de usar, maquinaria, herramientas, material y medios didácticos de última generación para un aprendizaje sin barreras tecnológicas, atención especializada, etc.

Entre las actividades que se llevan a cabo en CENTRO DE FORMACIÓN PECRISER, se destacan las siguientes:

- Formación Profesional para el Empleo
- Formación mediante la organización de talleres artesanales.
- Formación en fiscalidad, administración, contabilidad y nóminas-seguros sociales para personas empleadas y desempleadas.
- Formación online.
- Formación en academia privada.
- Formación para el perfeccionamiento de labores de dirección, trabajo en equipo y organización.
- Formación de personal directivo, así como resto del personal de la empresa, en ámbitos relacionados con la diversidad y la organización y la gestión de recursos humanos.
- Impartición de clases de políticas de salud laboral realizada en las sedes de las empresas.
- Educación medioambiental.

El plan de igualdad será de aplicación a la totalidad de las personas trabajadoras de CENTRO DE FORMACIÓN PECRISER, S.L.; por lo que su ámbito territorial sería provincial.

El ámbito temporal del plan de igualdad 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.

A continuación, se muestra la ficha de la empresa:

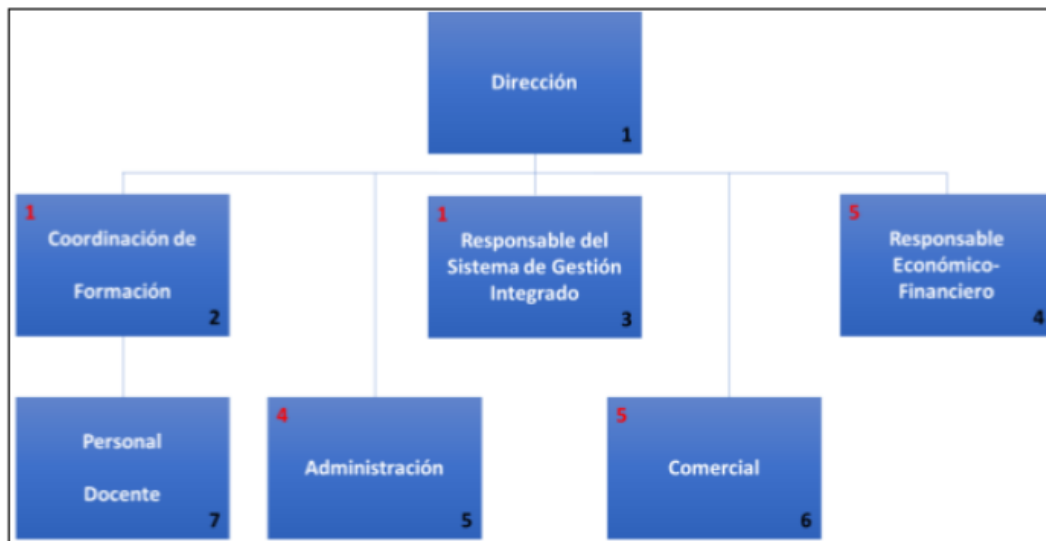
DATOS DE LA EMPRESA	
Razón social	CENTRO DE FORMACIÓN PECRISER S.L.

NIF	B38450045
Domicilio social	C/ Retamar, 11-16 38760 Los Llanos de Aridane (Santa Cruz de Tenerife)
Forma jurídica	Sociedad Limitada (S.L.)
Convenio Colectivo de Aplicación	IX Convenio colectivo de enseñanza y formación no reglada (código n.º 99008825011994) BOE-A-2021-17560, de 22 de septiembre de 2021
Año de constitución	1997
Descripción de la empresa (actividad, funciones, etc.)	CENTRO DE FORMACIÓN PECRISER S.L., de nombre comercial PECRISER, es un centro de formación homologado y acreditado. Ofrecemos una amplia variedad de cursos de formación reglada y no reglada, preparación de oposiciones y formación personalizada para empresas e instituciones. Todo ello puede impartirse en los formatos presencial, semipresencial u online.
ACTIVIDAD	
Sector Actividad	IAE 932.1 Enseñanza de formación y perfeccionamiento profesional, no superior IAE 934 Enseñanza fuera de establecimiento permanente
CNAE	CNAE 8559 Otra educación n.c.o.p.
Descripción de la actividad	Comprende actividades tales como: <ul style="list-style-type: none"> • Formación Profesional para el Empleo. • Formación mediante la organización de talleres artesanales. • Formación en fiscalidad, administración, contabilidad y nóminas-seguros sociales para empleados y desempleados. • Cursos de formación online. • Formación en academia privada. • Formación para el perfeccionamiento de labores de dirección, trabajo en equipo y organización. • Formación de personal directivo, así como resto del personal de la empresa, en ámbitos relacionados con la diversidad y la organización y la gestión de recursos humanos. • Impartición de clases de políticas de salud laboral realizada en las sedes de las empresas. • Educación medioambiental.
Dispersión geográfica y ámbito de actuación	Ámbito provincial (Sta. Cruz de Tenerife)
DIMENSIÓN	

N.º Personas trabajadoras	Mujeres: 5	Hombres: 2	Total: 7
N.º Centros de trabajo	3		
Dirección Completa de los Centros de trabajo	<ol style="list-style-type: none"> 1. C/ Retamar, 11-16 38760 Los Llanos de Aridane (Santa Cruz de Tenerife) 2. Camino José Antonio Jiménez, 2 38750 Las Manchas, El Paso (Santa Cruz de Tenerife) 3. Avda. Carlos Francisco Lorenzo Navarro, 64 38760 Los Llanos de Aridane (Santa Cruz de Tenerife) 		
ORGANIZACIÓN DE LA GESTIÓN DE PERSONAS			
Dispone de departamento de personal	NO		
Certificados o reconocimientos de igualdad obtenidos	NO		
Representación Legal y/o sindical de las Trabajadoras y trabajadores	Mujeres: 0	Hombres: 0	Total: 0

Imagen 1. Ficha de la empresa.

La organización de CENTRO DE FORMACIÓN PECRISER, se desarrolla según el siguiente organigrama:



6. ÁMBITOS DE APLICACIÓN

a. **Ámbito territorial**

Este Plan de Igualdad es de aplicación en Santa Cruz de Tenerife para CENTRO DE FORMACIÓN PECRISER. Igualmente será de aplicación a todos aquellos centros de trabajo que CENTRO DE FORMACIÓN PECRISER pueda abrir, comprar o gestionar durante la vigencia del presente Plan en el ámbito territorial anteriormente señalado.

b. **Ámbito personal**

Este Plan de Igualdad se aplica a la totalidad de la plantilla, incluido el personal de alta dirección, e independientemente de la relación contractual y de las circunstancias profesionales y personales de las trabajadoras y los trabajadores de la empresa.

c. **Ámbito temporal**

El ámbito temporal del plan de igualdad entrará en vigor desde su firma y 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** (21 de junio de 2024- 21 de junio de 2028).

7. CONSTITUCIÓN DE LA COMISIÓN NEGOCIADORA

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

Parte empresarial:

- Dácil Carballo González, como responsable de Calidad, Medioambiente y Seguridad de la Información.

Parte social:

- María del Pino Sosa Acosta, en calidad de Delegada de Educación Pública no Universitaria y Secretaria de Igualdad de la Federación de Enseñanza de CCOO Canarias.

Esta Comisión negociadora tendrá las competencias atribuidas en documento Acta de Constitución de la Comisión Negociadora, y, de forma conjunta, abordarán el diagnóstico de la situación realizado y mediante negociación se realizará su aprobación.

8. DESARROLLO Y RESULTADOS DEL INFORME DE DIAGNÓSTICO

El diagnóstico se ha desarrollado a partir del compromiso de CENTRO DE FORMACIÓN PECRISER y la creación de la Comisión Negociadora.

El proceso de planificación, recogida y análisis de datos ha servido para la elaboración de este informe. Para esta labor se ha revisado toda la documentación relacionada con la gestión de las personas, así como otra información cuantitativa y cualitativa proporcionada por la asociación.

El objetivo de dicho diagnóstico es obtener información suficiente y pertinente sobre CENTRO DE FORMACIÓN PECRISER S.L., para de esta manera detectar las principales deficiencias

I PLAN DE IGUALDAD

CENTRO DE FORMACIÓN PECRISER

AÑO: 2023

respecto a la igualdad de oportunidades, con el fin de definir los objetivos generales y metas del Plan de Igualdad.

Tal como se especifica en el **artículo 1 del Real Decreto 6/2019 y sus ANEXOS y Disposiciones aplicables para la elaboración del diagnóstico del Decreto 901/2020**, los ámbitos de análisis han sido los siguientes:

- Proceso de selección y contratación.
- Clasificación profesional.
- Formación.
- Promoción profesional.
- Condiciones de trabajo.
- Ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral.
- Retribuciones.
- Infrarrepresentación femenina.
- Prevención del acoso sexual y por razón de sexo.

Además, se ha analizado:

- Seguridad y salud laboral
- Protección a las víctimas de violencia de género
- Comunicación y lenguaje inclusivo y no sexista

Dentro de la metodología que se usa para la recogida de datos, hemos de indicar que se basa en el análisis de la realidad de la corporación con perspectiva de género, pretendiendo la máxima participación, tanto de la plantilla como de los puestos de responsabilidad, en el proceso de diseño del diagnóstico de situación.

En la fase de diagnóstico, los datos analizados corresponden a un período de doce meses, desde el 1 de enero de 2023 hasta el 31 de diciembre de 2023. La recogida de estos se ha realizado con la colaboración de las personas responsables, quienes además han aportado información cualitativa de gran valor para la elaboración de este informe.

Como resultado del análisis del diagnóstico, se han obtenido las siguientes conclusiones:

1. Proceso de selección y contratación

CENTRO DE FORMACIÓN PECRISER S.L., realiza el proceso de selección y contratación de acuerdo a criterios establecidos por el personal directivo o procurando que estos a su vez, tengan formación en igualdad.

Aunque en general, lleguen más currículos de mujeres que de hombres, cualquier persona supera con la misma facilidad o dificultad el proceso de selección dado que no se necesita un comportamiento especial para adaptarse a las condiciones laborales que ofrece la empresa.

La empresa se asegura que la información llegue por igual a los y las miembros de la plantilla (sin distinción de sexo) para cualquier puesto ofertado, a través del Servicio Canario de Empleo (SCE) o la Agencia de Colocación.

2. Clasificación profesional

CENTRO DE FORMACIÓN PECRISER S.L. se distribuye en seis categorías profesionales, de estas, se observa, que un mayor número de mujeres se encuentran en el puesto de administración y docencia, mientras que los hombres se encuentran repartidos de manera equilibrada en los puestos de Dirección y Limpieza.

3. Formación y sensibilización

Por su parte, la empresa se asegura que la totalidad de la plantilla ha tenido alguna formación sobre igualdad y que esta a su vez sea en horario laboral para que todas las personas puedan asistir. Además, en la impartición de la formación se pide a la empresa o persona que la imparte que tenga en cuenta la igualdad y que utilice un lenguaje, imágenes y ejemplos inclusivos y no sexistas.

4. Promoción profesional

Durante el año 2023, en CENTRO DE FORMACIÓN PECRISER S.L. no se han dado casos de promociones, ni hay una política específica de promoción.

5. Condiciones de trabajo

Para valorar las condiciones de trabajo de la plantilla, se analiza el tipo de contrato y el porcentaje de jornada y se obtiene que, hay un equilibrio entre los contratos a tiempo parcial. Si desagregamos los datos por sexo, se observa que mientras que hay más mujeres de la plantilla con contratos indefinidos a tiempo completo, los hombres obtienen más contratos indefinidos a tiempo parcial.

Por otro lado, datos muestran porcentajes equilibrados entre la plantilla que se encuentra en los tres rangos de porcentaje de jornada expuestos: de 0% a 49%, de 50% a 99% y 100%.

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

Referente al ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral, durante el año 2023, únicamente había cuatro puestos de trabajo que permiten una flexibilidad horaria o realizar una jornada intensiva, el resto de los puestos, administrativos, personal de limpieza y docentes están sujetos a horario comercial o en función de las acciones formativas.

Referente al banco de tiempo, algunas personas han optado por intercambiar por días libres y otros por compensar horas en otra jornada.

Por lo cual, se puede decir que existen medidas o programas de flexibilidad laboral, como horarios flexibles, teletrabajo o jornadas reducidas, para facilitar la conciliación entre la vida personal y profesional.

Por su parte, destacar que la totalidad de la plantilla de PECRISER dispone de la situación familiar número 3, haciendo alusión al Modelo 145 sobre la Renta de las Personas Físicas. Dicha situación hace alusión a aquellas personas solteras sin hijos/as, cuyo cónyuge obtiene rentas superiores a 1500 euros anuales, etc. Dentro de esta situación familiar, encontramos a un 80% de la plantilla que no tienen hijos, frente al porcentaje restante, que hace alusión a tres mujeres que sí tiene.

7. Retribuciones

El análisis de las retribuciones del año 2023 en el CENTRO DE FORMACIÓN PECRISER S.L. muestra que no hay brechas salariales reales entre sexos. Las diferencias salariales encontradas se deben a la naturaleza de los roles laborales y la tipología y duración de los contratos y jornadas. La mayoría de los sueldos de convenio están por debajo del Salario

Mínimo Interprofesional (SMI), lo que, junto con los contratos parciales y jornadas reducidas, impide alcanzar el mínimo legal. Por ello, se utilizan conceptos como "a cuenta convenio", "productividad" y "plus absorbible" para incrementar los sueldos hasta el SMI.

La falta de personal formado en La Palma y la responsabilidad de las diversas categorías profesionales requieren negociaciones individuales para atraer talento, lo que generalmente lleva a incrementos salariales reflejados en los conceptos mencionados.

8. Infrarrepresentación femenina

Durante el año 2023, CENTRO DE FORMACIÓN PECRISER S.L., era empresa feminizada (80% de mujeres y 20% de hombres), en la que se diferencian seis puestos de trabajos: docente, dirección, auxiliar de administración, comercial, limpieza y jefatura de estudios. La mayoría de estos puestos, exceptuando el cargo de Dirección que está masculinizado y el puesto de limpieza que está equilibrado, son puestos con una mayor representación femenina.

9. Prevención del acoso sexual y por razón de sexo

Actualmente, en CENTRO DE FORMACIÓN PECRISER S.L. no existe un protocolo de acoso sexual y por razón de sexo definido y aprobado por una comisión. Como parte de la negociación del presente plan de igualdad, se procederá a la aprobación del "Protocolo para la prevención y actuación frente al acoso sexual, el acoso por razón de sexo y otras conductas contrarias a la libertad sexual y la integridad moral en la empresa".

10. Seguridad y salud laboral

Por su parte, para valorar la seguridad y salud laboral, se ha analizado dos informes: el informe de Evaluación de Riesgos Laborales y el Informe de Siniestralidad del año 2023. Referente al primer informe, se contempla un subapartado destinado a "Trabajadores especialmente protegidos". En este mismo punto se detalla la protección a mujeres embarazadas o en periodo de lactancia, ajustándose así al artículo 26 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales. Sin embargo, en el momento de realizar la evaluación no se tiene conocimiento sobre la existencia de trabajadoras embarazadas o en periodo de lactancia en ningún puesto de trabajo evaluado en el presente informe.

Además de ello, CENTRO DE FORMACIÓN PECRISER, también cuenta con un Estudio de Siniestralidad durante el año 2023, realizado por Mutua Balear. En dicho informe, se indica

que, durante el año 2023, hubo un accidente laboral de una mujer. Dicho accidente fue a causa de un choque o golpe contra un objeto en movimiento y la lesión ocasionada fue un esguince o torceduras por esfuerzo causante de roturas, distensiones y desgarramientos de músculos tendones y ligamentos, etc. La parte del cuerpo lesionada fue el cuello, influida la columna o vertebras y los días de baja fueron 33.

11. Protección a las víctimas de violencia de género

En aras de fortalecer el compromiso firme de la empresa con la creación de un entorno laboral seguro, equitativo e inclusivo, la empresa se orienta hacia la implantación de medidas concretas en concordancia con la Ley 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres. En esta búsqueda de promover la igualdad de género y asegurar un ambiente laboral exento de discriminación, se destaca la ausencia de una guía integral que aborde los derechos y mejoras necesarias en las medidas legales de protección contra la violencia de género.

Sin embargo, aunque la empresa no tiene políticas específicas para la protección e inclusión de mujeres empleadas víctimas de violencia de género, sí que colabora con el SCE y éste establece medidas de apoyo a alumnas que son víctimas de violencia de género, apoyándolas con becas específicas, aseguramiento del anonimato, etc y existe el conocimiento o registro de mujeres que hayan informado o experimentado situaciones de violencia de género a lo largo de sus vidas, además de contar con actividades de sensibilización y formación en la empresa para concienciar al personal sobre la violencia de género y fomentar un entorno de trabajo seguro e inclusivo.

12. Comunicación y lenguaje inclusivo y no sexista

Se ha llevado a cabo una evaluación para determinar si el CENTRO DE FORMACIÓN PECRISER cumple con los principios de comunicación y lenguaje inclusivo y no sexista. Esta evaluación se centró en el análisis de diversas ofertas de empleo proporcionadas por la empresa.

Al revisar estas ofertas de empleo, se ha observado que la información proporcionada se limita a aspectos fundamentales, como el título de la oferta, tipo de jornada y contrato, duración, modalidad, sector, entre otros. Cabe destacar que no se solicitan requisitos complicados para acceder a dichas ofertas, como altos niveles de formación, experiencia, edad, etc, y el lenguaje utilizado no presenta sesgos sexistas. Por el contrario, se evidencia un enfoque consciente hacia el uso de un lenguaje inclusivo.

9. RESULTADOS DEL INFORME DE AUDITORÍA RETRIBUTIVA

La auditoría retributiva garantiza el derecho a la igualdad de trato y a la no discriminación entre hombres y mujeres en materia salarial. Esto implica la implementación de mecanismos para identificar y corregir cualquier tipo de discriminación en el ámbito laboral y su posterior erradicación. Este proceso es establecido como de obligado cumplimiento para las empresas de acuerdo a las directrices establecidas en el Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres.

Las empresas que elaboren un plan de igualdad deberán incorporar en el mismo una auditoría retributiva, de conformidad con el artículo 46.2.e) de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, previa la negociación que requieren dichos planes de igualdad.

La vigencia de la presente auditoría retributiva será la misma que la del I Plan de Igualdad de CENTRO DE FORMACIÓN PECRISER S.L., siendo por tanto de CUATRO años. Una vez finalizados esos cuatro años se realizará una nueva auditoría retributiva en la reelaboración del siguiente plan de igualdad.

La realización de la Auditoría Retributiva en CENTRO DE FORMACIÓN PECRISER S.L. ha implicado en primera instancia la elaboración del sistema de valoración de puestos de trabajo, para encontrar aquellos puestos de trabajo que tienen el mismo valor dentro de la empresa. Para ello se ha empleado la Herramienta de SVPT del Ministerio de Igualdad, con los factores relevantes para la empresa, diseñado de tal forma que se garantice el cumplimiento del artículo 28.1 del Estatuto de los Trabajadores (un trabajo tendrá igual valor que otro cuando la naturaleza de las funciones o tareas efectivamente encomendadas, las condiciones educativas, profesionales o de formación exigidas para su ejercicio, los factores estrictamente relacionados con su desempeño y las condiciones laborales en las que dichas actividades se llevan a cabo en realidad sean equivalentes).

Una vez establecido el sistema de valoración de puestos de trabajo y de asignar una puntuación a cada puesto de trabajo se han agrupado los puestos que tienen igual valor para

I PLAN DE IGUALDAD

CENTRO DE FORMACIÓN PECRISER

AÑO: 2023

la empresa, para verificar que realmente cuentan con la misma remuneración, garantizando el principio de igualdad retributiva.

Una vez seguida la metodología de trabajo anteriormente mencionada, se han obtenido los siguientes resultados:

En el año 2023, CENTRO DE FORMACIÓN PECRISER S.L. está conformada por un 80% de mujeres y un 20% de hombres. En consecuencia, se puede afirmar que la organización de la empresa en ese año era feminizada. Asimismo, de las seis categorías profesionales existentes en la empresa, se observa que la mayoría de ellas, concretamente el 66% son categorías feminizadas, mientras que 17% son masculinizadas y el 17% restante equilibradas.

Analizando el Registro Retributivo del año 2023, se muestra la ausencia de brechas salariales reales entre sexos. Aunque se obtienen determinadas diferencias salariales especialmente en determinados complementos, es importante resaltar que estas se obtienen a causa de la naturaleza distinta de los roles laborales, así como la tipología y duración de los contratos y jornadas.

Destacar, que la mayoría de los sueldos de convenio se encuentran por debajo del Salario Mínimo Interprofesional, lo cual, sumado a los contratos parciales y porcentajes de jornada, contribuye a que el SMI no llegue al mínimo legal. Por ello, los conceptos a cuenta convenio, productividad y plus absorbible se utilizan indistintamente, con el objetivo de incrementar el sueldo hasta llegar a la cantidad bruta marcada por ley.

De la misma manera, la falta de personal formado en la isla de La Palma, así como la responsabilidad de todas y cada una de las categorías profesionales, conlleva que se produzcan negociaciones individuales, con objeto de conseguir el talento necesario. Esto se traduce generalmente en incrementos de sueldos, que también vienen recogidos en los conceptos anteriores. Asimismo, el artículo 34 del convenio de aplicación recoge unos incrementos al salario base para las categorías de director y jefe de estudios, que también se reflejan en estos.

Tras el análisis retributivo de CENTRO DE FORMACIÓN PECRISER S.L., y aunque se considera que no existen brechas salariales reales, se establecen a continuación objetivos y medidas a llevar a cabo en el Plan de Igualdad de la empresa para seguir promoviendo una igualdad salarial en la organización y poder clarificar aún más los conceptos salariales y el motivo o criterio de retribución de estos.

10. OBJETIVOS Y MEDIDAS DEL PLAN DE IGUALDAD

La Ley 3/2007 para la Igualdad efectiva entre mujeres y hombres (LOIMH), define el Plan de Igualdad, como un conjunto ordenado de medidas, adoptadas después de realizar un diagnóstico de situación, tendentes a alcanzar la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres y a eliminar la discriminación por razón de sexo. Esto viene a significar que las medidas que se incluyan en el plan de igualdad estarán destinadas a responder a las necesidades que se desprendan del diagnóstico de situación y a resolver los problemas detectados en el mismo.

Las medidas del Plan de Igualdad de las empresas se definirán, estructuradas en los siguientes ejes de intervención.

El objetivo general que persigue este Plan es Impulsar la igualdad entre mujeres y hombres, en todos los ámbitos de la asociación. Se basa en los principios de Transparencia y participación y perspectiva de género:

Transparencia. En coherencia con el artículo 47 de la Ley Orgánica 3/2007, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, cualquier persona miembro de la plantilla tendrá a acceso a la información sobre la implementación de las medidas de este I Plan y sus costes.

Participación. Para la elaboración del presente I Plan de Igualdad se ha articulado la Comisión Negociadora, con la participación de la representación social de la plantilla. Y seguirán para la implementación de las medidas contenidas en este Plan.

Perspectiva de Género. La elaboración del I Plan de igualdad y Diversidad de Genero se ha realizado desde el enfoque de género, utilizando indicadores que nos han permitido comparar la situación de la plantilla. En su implantación sigue siendo el motor de la realización de las medidas.

Mapa de Objetivos por eje de intervención

EJE 1. Cultura y gestión organizativa

I PLAN DE IGUALDAD

CENTRO DE FORMACIÓN PECRISER

AÑO: 2023

OBJETIVO 1. Implementar un sistema de comunicación transparente y continua a la plantilla para informar de manera clara sobre políticas, planes y cambios relacionados con la igualdad.

MEDIDA 1.1.	Comunicar por parte de la dirección una nota informativa de difusión de la finalización de la negociación del plan de igualdad y su implantación.
INDICADOR	Nº de comunicaciones realizadas a la plantilla.
PLAZO DE EJECUCIÓN	2º semestre 2024
REPOSABLE	Dirección

MEDIDA 1.2.	Definir y comunicar que significa la igualdad y la equidad en la empresa.
INDICADOR	Jornadas de sensibilización y/o comunicación sobre el significado de la igualdad y la equidad.
PLAZO DE EJECUCIÓN	2º semestre 2024
REPOSABLE	Dirección

MEDIDA 1.3.	Poner a disposición de toda la plantilla la información y documentación relacionada con la igualdad en la empresa: I Plan de Igualdad, Manual de lenguaje y comunicación no sexista, Protocolo de acoso sexual y por razón de sexo, protocolo de violencia de género.
INDICADOR	Nº de personas que han accedido y confirmado la recepción de la documentación/total de personas empleadas.
PLAZO DE EJECUCIÓN	2º semestre 2024
REPOSABLE	Dirección

OBJETIVO 2. Promover y consolidar una cultura de igualdad y no discriminación en la empresa, asegurando la implementación de medidas y acciones específicas que refuercen los valores de igualdad en todas las áreas y niveles de la organización.

MEDIDA 2.1.	Nombrar a una persona responsable de igualdad en la empresa e informar a la plantilla de ello.
INDICADOR	Designación de la persona responsable de igualdad. Nº de personas empleadas informadas sobre el nombramiento de la persona responsable de igualdad.
PLAZO DE EJECUCIÓN	1º semestre 2025
REPOSABLE	Dirección

MEDIDA 2.2.	Informar a las empresas suministradoras, que incorpore los valores de igualdad.
INDICADOR	Nº de empresas suministradoras informadas de los valores de igualdad.

I PLAN DE IGUALDAD

CENTRO DE FORMACIÓN PECRISER

AÑO: 2023

PLAZO DE EJECUCIÓN	1º semestre 2025
REPOSABLE	Dirección

MEDIDA 2.3.	Mantener una actualización periódica del Manual de Bienvenida y difundir a toda la plantilla las actualizaciones correspondientes.
INDICADOR	de personas trabajadoras informadas.
PLAZO DE EJECUCIÓN	2º semestre 2024
REPOSABLE	Dirección

EJE 2. Proceso de selección y contratación

OBJETIVO 3. Garantizar la inexistencia de sesgo en los procesos selectivos que se lleven a cabo en la empresa.

MEDIDA 3.1.	Llevar a cabo formación específica y/o jornadas de sensibilización en igualdad para las personas que realizan los procesos de selección
INDICADOR	Nº de jornadas de sensibilización/cursos realizados
PLAZO DE EJECUCIÓN	2º Semestre año 2024
REPOSABLE	Dirección

MEDIDA 3.2.	Desarrollar/revisar un/el proceso de selección de personal con criterios claros, objetivos y transparentes que eviten la discriminación por sexo, mediante documentos como guía de preguntas libres de discriminación para las entrevistas de trabajo.
INDICADOR	Definición e implantación de un procedimiento para la selección y contratación basado en criterios de igualdad.
PLAZO DE EJECUCIÓN	2º Semestre año 2024
REPOSABLE	Dirección

MEDIDA 3.3.	Revisar y eliminar, de toda la documentación relativa a la selección, cualquier pregunta o connotación de contenido sexista o sobre la vida personal de las personas candidatas.
INDICADOR	Revisión de la documentación y eliminación de connotaciones sexistas.
PLAZO DE EJECUCIÓN	2º Semestre año 2024
REPOSABLE	Dirección

MEDIDA 3.4.	Crear una bolsa de trabajo con candidaturas que no han podido ser contratadas por falta de plazas, pero que sus candidaturas han sido validadas, con preferencia del sexo menos representado en cada categoría y/o puesto de trabajo.
INDICADOR	Nº de candidaturas ingresadas en la bolsa de trabajo.

I PLAN DE IGUALDAD

CENTRO DE FORMACIÓN PECRISER

AÑO: 2023

PLAZO DE EJECUCIÓN	2º Semestre año 2024
REPOSABLE	Dirección

EJE 2. Clasificación profesional

OBJETIVO Nº 4	Fomentar una representación equilibrada de mujeres y hombres en los distintos grupos profesionales
MEDIDA	Definir las funciones de cada puesto de trabajo para evitar o por lo menos limitar la movilidad funcional, así como para prevenir casos de discriminación o cubrir puestos vacantes mediante este mecanismo.
INDICADOR	Definición de los puestos de trabajo y sus funciones principales.
PLAZO DE EJECUCIÓN	2º Semestre año 2024
REPOSABLE	Dirección

EJE 3. Formación y sensibilización

OBJETIVO 5. Proporcionar a toda la plantilla formación y recursos que promuevan la igualdad de género y eliminen estereotipos y prejuicios sexistas.

MEDIDA 5.2.	Consultar con las personas trabajadoras las necesidades formativas que detectan en cada puesto de trabajo, mediante cuestionario anual anónimo y desagregado por sexo.
INDICADOR	Nº de consultas realizadas y nº de necesidades formativas detectadas.
PLAZO DE EJECUCIÓN	1º Semestre año 2025
RESPONSABLE	Dirección-Coordinación de formación

MEDIDA 5.3.	Actualización y difusión a toda la plantilla del Plan de Formación y del procedimiento de consulta de necesidades formativas detectadas para cada puesto de trabajo.
INDICADOR	Nuevo Plan de Formación. % de mujeres y hombres asistentes a actividades formativas/año
PLAZO DE EJECUCIÓN	1º Semestre año 2025
RESPONSABLE	Dirección-Coordinación de formación-Responsable SGI

MEDIDA 5.1.	Llevar a cabo jornadas de sensibilización en igualdad para el personal no docente. Organizar cursos específicos para personal docente.
INDICADOR	Nº de jornadas de sensibilización/cursos realizados
PLAZO DE EJECUCIÓN	2º Semestre año 2025
RESPONSABLE	Dirección-Coordinación de formación

I PLAN DE IGUALDAD

CENTRO DE FORMACIÓN PECRISER

AÑO: 2023

MEDIDA 5.4.	Formación a toda la plantilla mediante talleres en igualdad de trato y oportunidades.
INDICADOR	Nº de personas asistentes a la formación y nº de horas impartidas.
PLAZO DE EJECUCIÓN	2º Semestre año 2025
RESPONSABLE	Dirección-Coordinación de formación

MEDIDA 5.5.	Formación a toda la plantilla mediante talleres de corresponsabilidad.
INDICADOR	Nº de personas asistentes a la formación y nº de horas impartidas.
PLAZO DE EJECUCIÓN	2º Semestre año 2025
RESPONSABLE	Dirección-Coordinación de formación

EJE 4. Promoción profesional

OBJETIVO Nº 6	Garantizar el principio de igualdad en el sistema de promoción profesional
MEDIDA	Revisar Manual de funciones y responsabilidades y definir Protocolo de promoción interna en base al mismo.
INDICADOR	Manual de funciones y responsabilidades revisado Protocolo de promoción interna
PLAZO DE EJECUCIÓN	1º semestre año 2025.
RESPONSABLE	Dirección-Responsable SGI

EJE 5. Condiciones de trabajo

OBJETIVO Nº7	Establecer condiciones de trabajo idóneas y equitativas que promuevan la igualdad de oportunidades y trato entre todos los miembros del personal, eliminando posibles barreras y discriminaciones basadas en género u otras características, con el fin de crear un ambiente laboral inclusivo y justo.
MEDIDA	Llevar un seguimiento de la contratación a tiempo parcial y reducciones de jornada para valorar las repercusiones que para las mujeres pueden tener estos contratos (promoción, formación, retribución, etc.)
INDICADOR	Nº de mujeres con contratación a tiempo parcial o reducción de jornada que han promocionado, asistido a formación o aumentado su salario*100) / Nº total de mujeres que han tenido esas oportunidades sin estar contratadas a jornada parcial o viendo reducida su jornada
PLAZO DE EJECUCIÓN	Durante toda la vigencia del plan (anual).
RESPONSABLE	Dirección

EJE 6. Ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral

OBJETIVO Nº 8	Adaptar la jornada de trabajo, en la ordenación del tiempo y en la
----------------------	---

I PLAN DE IGUALDAD

CENTRO DE FORMACIÓN PECRISER

AÑO: 2023

	forma de prestación, para facilitar la conciliación y promover la corresponsabilidad
MEDIDA	Establecer procedimiento de solicitud de adaptación de puesto, con definición de adaptaciones posibles para cada puesto de trabajo y sistema de compensación de horas
INDICADOR	Procedimiento de solicitud de adaptación de puesto
PLAZO DE EJECUCIÓN	2º Semestre año 2025
RESPONSABLE	Dirección-Responsable SGI

OBJETIVO 9. Facilitar el ejercicio de los derechos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral.

MEDIDA 9.1.	Crear y difundir una guía con todas las medidas de conciliación familiar a las que se tiene derecho por CC y aquellas que la empresa mejora y sus beneficios sociales si existieran. Incluir dicha guía en el Manual de Bienvenida para las personas trabajadoras.
INDICADOR	<ol style="list-style-type: none">1. Existencia del documento recopilatorio. Comunicación a representantes de las personas trabajadoras.2. Nº de personas que solicitan alguna medida y tipo de medida, desagregada por sexo.
PLAZO DE EJECUCIÓN	Durante toda la vigencia del plan (anual).
RESPONSABLE	Dirección

MEDIDA 9.2.	Pasar anualmente un cuestionario de satisfacción sobre las medidas existentes, y solicitar la recogida de sugerencias de incorporación nuevas, atendiendo a las circunstancias de cada sector.
INDICADOR	Nº de personas que solicitan alguna medida y tipo de medida, desagregada por sexo.
PLAZO DE EJECUCIÓN	Durante toda la vigencia del plan (anual).
RESPONSABLE	Dirección

MEDIDA 9.3.	Extender los derechos de conciliación a las parejas de hechos y de convivencia demostrable.
INDICADOR	Nº de personas informadas de los derechos de conciliación.
PLAZO DE EJECUCIÓN	Durante toda la vigencia del plan (anual).
RESPONSABLE	Dirección

EJE 7. Retribuciones

OBJETIVO 10. Garantizar la igualdad de retribuciones en todos los puestos de trabajo y en los puestos de igual valor, teniendo en cuenta las características de cada puesto y centro de trabajo.

MEDIDA 10.1	Aplicar una política salarial transparente y clara, dando a conocer o los diferentes conceptos retributivos, así como los requisitos para su retribución, tantos establecidos por convenio como aquellos que no.
--------------------	--

I PLAN DE IGUALDAD

CENTRO DE FORMACIÓN PECRISER

AÑO: 2023

INDICADOR	Nº de brechas salariales detectadas.
PLAZO DE EJECUCIÓN	Durante toda la vigencia del plan (anual).
RESPONSABLE	Dirección

MEDIDA 10.2	Analizar y justificar las brechas salariales a partir de un 15%.
INDICADOR	Nº de brechas salariales analizadas y justificadas por encima del 15%.
PLAZO DE EJECUCIÓN	Durante toda la vigencia del plan (anual).
RESPONSABLE	Dirección

MEDIDA 10.3	Establecer criterios sobre complementos salariales coherentes con el tipo de ajuste aplicado sobre el salario base y difusión a la totalidad de la plantilla.
INDICADOR	<ol style="list-style-type: none">1. Desglose de los conceptos salariales y criterios de retribución.2. Difusión de los criterios de retribución de los complementos a la plantilla.
PLAZO DE EJECUCIÓN	Durante toda la vigencia del plan (anual).
RESPONSABLE	Dirección

EJE 8. Infrarrepresentación femenina

OBJETIVO Nº 11	Garantizar la presencia equilibrada de mujeres y hombres en todos los niveles de la empresa.
MEDIDA	Realización de un seguimiento anual de la representación de mujeres y hombres en los grupos profesionales y puestos de trabajo y diseñar planes de acción en aquellos puestos infrarrepresentados.
INDICADOR	Nº de mujeres y hombres por puesto de trabajo.
PLAZO DE EJECUCIÓN	Durante toda la vigencia del plan (anual).
RESPONSABLE	Dirección

EJE 9. Prevención del Acoso Sexual y Acoso por razón de sexo

OBJETIVO Nº 12	Proporcionar un entorno libre de acoso sexual y acoso por razón de sexo en la empresa
MEDIDA	Realizar una infografía donde se plasme de manera esquemática los aspectos más importantes del Protocolo de Acoso Sexual y por Razón de Sexo para toda la plantilla y difundir por los canales habituales de comunicación.
INDICADOR	Nº de personas que reciben la infografía.
PLAZO DE EJECUCIÓN	2º Semestre año 2024.
RESPONSABLE	Dirección

OBJETIVO Nº 13	Garantizar la prevención del acoso sexual y por razón de sexo entre las personas trabajadoras de la empresa.
-----------------------	---

I PLAN DE IGUALDAD

CENTRO DE FORMACIÓN PECRISER

AÑO: 2023

MEDIDA	Revisar y actualizar el protocolo de acoso sexual y por razón de sexo y difundir a todos los niveles por los canales habituales de la empresa para mantener un ambiente laboral libre de situaciones de acoso.
INDICADOR	Protocolo de acoso sexual y por razón de sexo actualizado. Difusión del protocolo a la plantilla.
PLAZO DE EJECUCIÓN	2º Semestre año 2024.
RESPONSABLE	Dirección

EJE 10. Seguridad y salud laboral

OBJETIVO Nº 14	Garantizar la salud laboral de las mujeres y hombres de la organización.
MEDIDA	<ol style="list-style-type: none">1. Revisar con perspectiva de género el Plan de Prevención de Riesgos Laborales.2. Solicitar el informe de siniestralidad desagregado por sexo a la Mutua y analizar los datos.
INDICADOR	<ol style="list-style-type: none">1. Revisar si se ha realizado la revisión del Plan de Prevención de Riesgos Laborales con perspectiva de género.2. Verificar si las medidas de seguridad, equipos de protección y herramientas se adaptan a las necesidades y ergonomía de mujeres y hombres.
PLAZO DE EJECUCIÓN	Durante toda la vigencia del plan (anual).
RESPONSABLE	Dirección

EJE 11. Protección a las víctimas de violencia de género

OBJETIVO 15. Desarrollar una cultura empresarial comprometida con la lucha contra la violencia de género.

MEDIDA 15.1.	Elaborar un documento que recopile los derechos laborales y de seguridad social reconocidos legalmente o convencionalmente a las víctimas de violencia de género y difundirlo entre toda la plantilla.
INDICADOR	Verificar la elaboración del documento previsto.
PLAZO DE EJECUCIÓN	2º Semestre año 2024
RESPONSABLE	Dirección

MEDIDA 15.2.	Formar a la gerencia y los mandos intermedios sobre los derechos de las mujeres VVG.
INDICADOR	Nº de personas asistentes a la formación.
PLAZO DE EJECUCIÓN	2º semestre 2025.
RESPONSABLE	Dirección

OBJETIVO 16. Promover la seguridad y el bienestar de las mujeres víctimas de violencia de género en la organización, garantizando la confidencialidad y proporcionando condiciones laborales justas y adaptadas a sus necesidades específicas.

MEDIDA 16.1.	La empresa reducirá hasta un 15% de la jornada de trabajo de la trabajadora VVG que lo solicite y debidamente acredite su situación, sin que se vean reducidas sus retribuciones salariales y/o extrasalariales durante el tiempo máximo de dos meses, por una única vez por expediente.
INDICADOR	Nº de mujeres que se acogen a la reducción de la jornada de trabajo.
PLAZO DE EJECUCIÓN	Durante toda la vigencia del plan (anual).
RESPONSABLE	Dirección

MEDIDA 16.2.	La empresa aumentará en dos días los permisos retribuidos para las mujeres VVG que debidamente acreditado, y como consecuencia de ser VVG necesiten realizar un cambio de domicilio.
INDICADOR	Nº de mujeres que reciben un aumento de los permisos retribuidos.
PLAZO DE EJECUCIÓN	Durante toda la vigencia del plan (anual).
RESPONSABLE	Dirección

MEDIDA 16.3.	En función de los puestos de trabajo, las mujeres víctimas de violencia de género podrán acogerse al teletrabajo.
INDICADOR	Nº de mujeres que se acogen al teletrabajo.
PLAZO DE EJECUCIÓN	Durante toda la vigencia del plan (anual).
RESPONSABLE	Dirección

EJE 12. Comunicación y lenguaje inclusivo y no sexista

OBJETIVO Nº 17	Garantizar que la imagen y comunicación de la empresa son inclusivas y no sexistas.
MEDIDA	Revisar y corregir el lenguaje y las imágenes que se utilizan en las comunicaciones internas (tablones, comunicados, circulares, correo interno, etc.) y externas (folletos, página web, etc.) para asegurar su neutralidad respecto al género. Incluir menciones tanto para el sexo masculino como femenino.
INDICADOR	Nº de incidencias detectadas por imágenes o lenguaje no inclusivo/año % correcciones realizadas del total de incidencias detectadas (Nº correcciones realizadas*100/total de incidencias detectadas)
PLAZO DE EJECUCIÓN	Durante toda la vigencia del plan (anual).
RESPONSABLE	Dirección

EJE 13. Personas trans

OBJETIVO 18. Promover un entorno laboral inclusivo y respetuoso que garantice la igualdad de oportunidades, trato y condiciones laborales, promoviendo la diversidad y erradicando cualquier forma de discriminación por identidad de género.

MEDIDA 18.1.	Llevar a cabo formación específica y/o jornadas de sensibilización en inclusión del colectivo de personas trans, poniendo especial énfasis en las mujeres trans, para las personas que realizan los procesos de selección.
INDICADOR	Nº de jornadas de sensibilización/cursos realizados.
PLAZO DE EJECUCIÓN	1º semestre 2025.
RESPONSABLE	Dirección

MEDIDA 18.2.	Llevar a cabo jornadas de sensibilización en inclusión del colectivo de personas trans para todo el personal no docente. Organizar, además, cursos específicos para personal docente por su relación directa con el alumnado.
INDICADOR	Nº de jornadas de sensibilización/cursos realizados.
PLAZO DE EJECUCIÓN	2º semestre 2025.
RESPONSABLE	Dirección – Coordinación de formación

MEDIDA 18.3	Formar específicamente en temas de prevención del acoso al colectivo de personas trans, así como al resto de personal.
INDICADOR	Nº de jornadas de sensibilización/cursos realizados.
PLAZO DE EJECUCIÓN	2º semestre 2025.
RESPONSABLE	Dirección

11. CALENDARIO DE ACTUACIONES

	Enero	Febrero	Marzo	Abril	Mayo	Junio	Julio	Agosto	Septiembre	Octubre	Noviembre	Diciembre	
2024	Elaboración del I Plan de Igualdad + Registro en REGCON						OBJ 1, med 2.3. del OBJ 2, 3, 4, 7, 9, 10, 11, 12, 13, 14, med 15.1. del OBJ 15, 16 y 17.				Seguimiento I		
2025	Med 2.1 y 2.2 del OBJ 2, med 5.1 y 5.2 del OBJ 5, 6 y med 18.1 del OBJ 18.						Med 5.3, 5.4, 5.5. del OBJ 5, 8, med 15.2 del OBJ 15 y med 18.2 y 18.3 del OBJ 18.		Seguimiento II			Evaluación intermedia	
	OBJ 7, 9, 10, 11, 14, 16 y 17.												
2026	OBJ 7, 9, 10, 11, 14, 16 y 17.										Seguimiento III		
2027	OBJ 7, 9, 10, 11, 14, 16 y 17.								Seguimiento IV		Evaluación final		
2028	Elaboración del II Plan de Igualdad + Registro en REGCON												

12. APLICACIÓN Y SEGUIMIENTO

El seguimiento permite conocer el desarrollo del Plan de Igualdad en la organización 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.

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 medidas recogidas en el Plan de Igualdad.

FICHA DE SEGUIMIENTO DE MEDIDAS	
MEDIDA	(ESPECIFICAR)

PERSONA/DEPARTAMENTO RESPONSABLE			
FECHA IMPLANTACIÓN			
FECHA DE SEGUIMIENTO			
CUMPLIMENTADO POR			
INDICADORES DE SEGUIMIENTO			
(TRASLADAR TODOS LOS INDICADORES INCLUIDOS EN LA FICHA DE MEDIDAS)			
INDICADORES DE RESULTADO			
NIVEL DE EJECUCION	PEDIENTE	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)		
INDICACIONES DE PROCESO			
ADECUACION DE LOS RECURSOS ASIGNADOS			
DIFICULTADES Y BARRERAS ENCONTRADAS PARA LA IMPLANTACION			
SOLUCIONES ADOPTADAS (EN SU CASO)			
INDICADORES DE IMPACTO			

REDUCCIÓN DE DESIGUALDADES	
MEJORAS PRODUCIDAS	
PROPUESTAS DE FUTURO	
DOCUMENTACIÓN ACREDITATIVA DE LA EJECUCIÓN DE LA MEDIDA	

Estas fichas de seguimiento, cumplimentadas, deberán ser aprobadas por la Comisión de Seguimiento en una reunión de seguimiento y se anexarán al Plan de Igualdad con el fin de poder revisarlas en el momento de llevar a cabo la evaluación del Plan.

También se ha diseñado un cuestionario para el seguimiento, para así evaluar el grado de cumplimiento de los objetivos de forma cualitativa.

13. EVALUACIÓN Y REVISIÓN

Finalizada la vigencia del Plan de Igualdad de la organización, se realizará su evaluación que deberá ser aprobada por la Comisión de Seguimiento 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 II 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 II Plan de Igualdad de la organización.

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 organización, así como las conclusiones obtenidas y propuestas de mejora.

14. COMPOSICIÓN Y FUNCIONAMIENTO DE LA COMISIÓN U ORGANO PARITARIO ENCARGADO DL SEGUIMIENTO, EVALUACIÓN Y REVISIÓN PERIODICA DEL PLAN DE IGUALDAD

La Comisión de Seguimiento está formada por:

Parte empresarial:

- Dácil Carballo González, como responsable de Calidad, Medioambiente y Seguridad de la Información.

Parte social:

- María del Pino Sosa Acosta, en calidad de Delegada de Educación Pública no Universitaria y Secretaria de Igualdad de la Federación de Enseñanza de CCOO Canarias.

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 organización.

15. MEDIOS Y RECURSO NECESARIOS PARA LA IMPLANTACIÓN, SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN

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

La organización estima un presupuesto anual de 900€ para cada uno de los años de vigencia del plan, 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
4. Promoción profesional.
5. Condiciones de trabajo y auditoria salarial.
6. Ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral.
7. Infrarrepresentación femenina.
8. Retribuciones.
9. Prevención del acoso sexual y por razón de sexo.
10. Seguridad y salud laboral.
11. Violencia de género.
12. Lenguaje y comunicación inclusiva.

16. PROCEDIMIENTO DE MODIFICACIÓN Y ARBITRAJE

Tras las distintas reuniones realizadas por la Comisión Negociadora y Comisión de seguimiento para la evaluación y el seguimiento del Plan de Igualdad, se redactará un acta con las distintas discrepancias. Esta acta será firmada por todas las partes de la Comisión Negociadora.

Las discrepancias resultantes serán tenidas en cuenta y gestionadas por la Comisión de seguimiento para la evaluación del seguimiento y posteriormente para la elaboración del Plan de Igualdad I.

En el supuesto de que la discrepancia sea el resultado de denuncia de acuerdo al convenio colectivo vigente, la comunicación deberá efectuarse simultáneamente con el acto de la denuncia. De esta comunicación se enviará copia, a efectos de registro, a la autoridad laboral correspondiente.

El artículo 9.2 del R.D. 901/2020 establece que los planes de igualdad deberán revisarse, en todo caso, cuando concurren las siguientes circunstancias:

- a) Cuando deba hacerse como consecuencia de los resultados del seguimiento y evaluación previstos en los apartados 4 y 6 siguientes.
- b) Cuando se ponga de manifiesto su falta de adecuación a los requisitos legales y reglamentarios o su insuficiencia como resultado de la actuación de la Inspección de Trabajo y Seguridad social.
- c) En los supuestos de fusión, absorción, transmisión o modificación del estatus jurídico de la organización.
- d) Ante cualquier incidencia que modifique de manera sustancial la plantilla de la organización, sus métodos de trabajo, organización o sistemas retributivos, incluidas las inaplicaciones de convenio y las modificaciones sustanciales de condiciones de trabajo o las situaciones analizadas en el diagnóstico de situación que haya servido de base para su elaboración.

e) Cuando una resolución judicial condene a la organización por discriminación directa o indirecta por razón de sexo o cuando determine la falta de adecuación del plan de igualdad a los requisitos legales o reglamentarios.

Asimismo, el apartado 3 del citado artículo 9, establece que cuando por circunstancias debidamente motivadas resulte necesario, la revisión implicará la actualización del diagnóstico, así como de las medidas del plan de igualdad, en la medida necesaria.

Tras las distintas reuniones realizadas por la Comisión Negociadora y Comisión de seguimiento para la evaluación y el seguimiento del Plan de Igualdad, se redactará un acta con las distintas discrepancias. Esta acta será firmada por todas las partes de la Comisión Negociadora.

Las discrepancias resultantes serán tenidas en cuenta y gestionadas por la Comisión de seguimiento para la evaluación del seguimiento y posteriormente para la elaboración del Plan de Igualdad I.

En el supuesto de que las discrepancias sea el resultado de denuncia de acuerdo al convenio colectivo vigente, la comunicación deberá efectuarse simultáneamente con el acto de la denuncia. De esta comunicación enviará copia, a efectos de registro, a la autoridad laboral correspondiente.

Solución extrajudicial de conflictos.

Los acuerdos tomados en el seno de la Comisión de Seguimiento requerirán del acuerdo de la empresa y de la mayoría de la representación de las personas trabajadoras que componen la comisión. En caso de desacuerdo, la Comisión podrá acudir a la Comisión paritaria del Convenio Colectivo correspondiente y, en última instancia, a los órganos de solución autónoma de conflictos.

17. ANEXOS

17.1. Anexo I. Acta final de aprobación del Plan de Igualdad.

ACTA REUNIÓN Nº 7 DEL I PLAN DE IGUALDAD
DE CENTRO DE FORMACIÓN PECRISER



**ACTA DE REUNIÓN Nº 7 del I Plan de Igualdad de la empresa CENTRO DE FORMACIÓN
PECRISER**

A 20 de junio de 2024, siendo las 11.00 horas en Canarias, y las 12.00 horas peninsulares, se celebra la reunión vía Microsoft Teams para la negociación del I Plan de Igualdad de la empresa Centro de Formación Pecriser.

Parte empresarial:

- Dácil Carballo González, como responsable de Calidad, Medioambiente y Seguridad de la Información.

Parte social:

- María del Pino Sosa Acosta, en calidad de Delegada de Educación Pública no Universitaria y Secretaria de Igualdad de la Federación de Enseñanza de CCOO Canarias.

ASUNTOS A TRATAR:

- Revisión del Plan de Igualdad.

ASUNTOS ACORDADOS:

- Aprobación del I Plan de Igualdad de CENTRO DE FORMACIÓN PECRISER, S.L.

Sin más asuntos a tratar, firmado a 20 de junio de 2024.

En representación empresarial,

En representación social,

17.2. Anexo II. Protocolo para la prevención y actuación frente al acoso sexual, el acoso por razón de sexo y otras conductas contrarias a la libertad sexual y la integridad moral en el ámbito laboral.

PROTOCOLO PARA LA PREVENCIÓN Y ACTUACIÓN FRENTE AL ACOSO SEXUAL, EL ACOSO POR RAZÓN DE SEXO Y OTRAS CONDUCTAS CONTRARIAS A LA LIBERTAD SEXUAL Y LA INTEGRIDAD MORAL EN EL ÁMBITO LABORAL

CENTRO DE FORMACIÓN
PECRISER, S.L.

Revisión **00**
Fecha: **26/12/2023**

CARBALLO
GONZALEZ
DACIL -
78695649E

Firmado
digitalmente por
CARBALLO
GONZALEZ DACIL
78695649E
Fecha: 2024.06.21
11:45:55 +01'00'


M.ª Pino Sosa Acosta

Firmado
digitalmente por
SOSA ACOSTA
MARIA DEL PINO -
52842516Q
Fecha: 2024.06.20
11:36:48 +01'00'

PROTOCOLO PARA LA PREVENCIÓN Y ACTUACIÓN FRENTE AL ACOSO SEXUAL, EL ACOSO POR RAZÓN DE SEXO Y OTRAS CONDUCTAS CONTRARIAS A LA LIBERTAD SEXUAL E INTEGRIDAD MORAL
Empresa: **CENTRO DE FORMACIÓN PECRISER**



ÍNDICE

1. INTRODUCCIÓN	3
2. MARCO NORMATIVO	4
3. COMPROMISO DE CENTRO DE FORMACIÓN PECRISER EN LA GESTIÓN DE LA PREVENCIÓN Y ERRADICACIÓN DEL ACOSO SEXUAL, EL ACOSO POR RAZÓN DE SEXO Y OTRAS CONDUCTAS CONTRARIAS A LA LIBERTAD SEXUAL Y LA INTEGRIDAD MORAL EN EL TRABAJO	7
4. OBJETIVOS DEL PROTOCOLO	9
5. PRINCIPIOS RECTORES DEL PROTOCOLO	10
6. CARACTERÍSTICAS Y ETAPAS DEL PROTOCOLO	11
6.1. LA TUTELA PREVENTIVA	11
6.1.1. Declaración de principios: Tolerancia cero ante conductas constitutivas de acoso sexual, acoso por razón de sexo, y cualesquiera otras conductas contrarias a la libertad sexual y la integridad moral	11
6.1.2. Identificación de conducta	12
6.1.2.2. Definición y conductas constitutivas de acoso por razón de sexo	14
6.1.2.3. Violencia en el ámbito digital	16
6.1.2.4. Conductas delictivas contrarias a la libertad sexual y la integridad moral	17
6.2. EL PROCEDIMIENTO DE ACTUACIÓN	19
6.2.1. Determinación de la comisión instructora	20
6.2.2. El inicio del procedimiento: La denuncia o reclamación	21
6.2.3. La fase preliminar o procedimiento formal	22
6.2.4. El expediente informativo o procedimiento formal	22
6.2.5. La resolución del expediente de acoso	24
6.2.6. Seguimiento	26
7. DURACIÓN, OBLIGATORIEDAD DE CUMPLIMIENTO Y ENTRADA EN VIGOR	26
8. MODELO DE DENUNCIA O RECLAMACIÓN DE LA EMPRESA CENTRO DE FORMACIÓN PECRISER	27

PROTOKOLO PARA LA PREVENCIÓN Y ACTUACIÓN FRENTE AL ACOSO SEXUAL, EL ACOSO POR RAZÓN DE SEXO Y OTRAS CONDUCTAS CONTRARIAS A LA LIBERTAD SEXUAL E INTEGRIDAD MORAL
Empresa: **CENTRO DE FORMACIÓN PECRISER**



1. INTRODUCCIÓN

El **acoso sexual y/o por razón de sexo** en el entorno laboral, junto con otras conductas contra la libertad sexual y la integridad moral en el trabajo, son expresiones de violencia que atentan contra diversos derechos fundamental y tienen un **efecto devastador sobre la integridad física, psíquica y moral de las personas trabajadoras, especialmente de las mujeres**. Además, el acoso sexual y el acoso por razón de sexo son actos contrarios al principio de igualdad de trato entre mujeres y hombres y constituyen discriminación por razón de sexo, contaminan el entorno laboral y tiene importantes efectos sobre el clima laboral de la empresa o entidad en la que se producen.

Este protocolo responde a la necesidad de prevenir, sensibilizar y, en su caso, erradicar con todas las garantías estas formas de violencia y discriminación en ámbito laboral, así como de cumplir con los artículos 46 y 48 de la [Ley Orgánica 3/2007](#), de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres; el art.12 de la [Ley Orgánica 10/2022](#), de 6 de septiembre, de garantía integral de la libertad sexual; y el [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; así como con el art.14 de la [Ley 31/1995](#), de 8 de noviembre, de prevención de Riesgos Laborales.

De la interpretación integrada y sistemática de estas normas se evidencia que toda empresa, independientemente del número de personas trabajadoras, tiene la obligación de adoptar, en su caso, previa negociación con la representación legal de las personas trabajadoras, un procedimiento o protocolo para prevenir y actuar frente al acoso sexual, el acoso por razón de sexo y otras conductas contrarias a la libertad sexual y la integridad moral. Lo que, por otra parte, presenta indudables ventajas.

De una parte, muestra a las personas trabajadoras el compromiso de la empresa de prevenir y erradicar estas formas de violencia. De otra, sensibiliza a la plantilla respecto a las conductas que no deben ser toleradas afianzando la tutela preventiva al tiempo que garantiza una vía interna, confidencial y rápida de resolución, erradicación y reacción frente a conductas o comportamientos que puedan producirse en la empresa contraviniendo la libertad sexual y la integridad moral, sean o no constitutivas de delito.

Implantar el protocolo previene conductas que son contrarias a la libertad sexual y la integridad moral en el trabajo al tiempo que, en su caso, les da un tratamiento adecuado y facilita su erradicación, además de garantizar el cumplimiento de la norma.

En caso de detectar un comportamiento susceptible de ser considerado como acoso sexual y/o por razón de sexo en la empresa, o reconducible a cualquiera de las otras conductas a las que se hará referencia después, el protocolo permite que puedan proponerse y adoptarse actuaciones rápidas, confidenciales y con garantías en aras a su erradicación, así como proteger a la presunta víctima

PROTOCOLO PARA LA PREVENCIÓN Y ACTUACIÓN FRENTE AL ACOSO SEXUAL, EL ACOSO POR RAZÓN DE SEXO Y OTRAS CONDUCTAS CONTRARIAS A LA LIBERTAD SEXUAL E INTEGRIDAD MORAL



Empresa: **CENTRO DE FORMACIÓN PECRISER**

durante el procedimiento. Si se demuestra que la situación denunciada efectivamente es reconducible a una de las mencionadas, se actuará con la contundencia que ello requiere. En aquellas otras ocasiones en las que lo que existe, más bien, es un trato inadecuado aunque no propiamente una situación de acoso o un acto contrario a la libertad sexual y la integridad moral, activar el protocolo evita igualmente que las conductas irregulares continúen perpetuándose en el tiempo, derivando en situaciones más graves; además de permitir que la empresa adquiera conciencia de lo que está ocurriendo y adopte las medidas adecuadas y necesarias para requerir y advertir a la persona que ha tenido comportamientos inadecuados que cese en su conducta de forma inmediata. Evidentemente, todo dependerá de la gravedad de los hechos, lo que se valorará por la comisión o la persona encargada de instruir el protocolo.

Puede que, en otras ocasiones, la tutela efectiva exija sanciones más contundentes, incluso el despido pero, sea como fuere y se le aplique la sanción que se le aplique a la persona agresora, lo que resulta evidente es que el protocolo, en la mayoría de las ocasiones, es el instrumento más idóneo para que la tutela a la víctima sea efectiva dado que posibilita conciliar el mantenimiento de su puesto de trabajo en condiciones óptimas con la prevención y la reparación de la situación de daño, que, al final, supone una tutela más efectiva de la que hasta hace un tiempo era la única posible: la extinción indemnizada del vínculo laboral.

2. MARCO NORMATIVO

En el estudio del acoso sexual, acoso por razón de sexo y cualquier otra conducta contraria a la libertad sexual y la integridad moral en el trabajo debe tomarse en consideración la **normativa internacional, la europea y la estatal**.

A **nivel internacional**, es de obligada referencia el [Convenio número 111 de la O.I.T. relativo a la discriminación en materia de empleo y ocupación, 1958](#); así como, el [Convenio número 190 sobre la eliminación de la violencia y el acoso en el mundo del trabajo, 2019](#); la [Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer \(CEDAW\)](#) y sus recomendaciones generales N° 19 y N° 35; y la [Declaración y Plataforma de Acción de Beijing, 1995](#).

Desde el ámbito de la **Unión Europea**, y en lo que tiene que ver con el marco normativo en materia de acoso e igualdad de trato y prohibición de discriminación de género, además de la aplicación genérica de las Directivas expresamente referentes en igualdad de trato y no discriminación de género, cabe detenerse en este caso en particular en la Directiva 2002/73/CE, refundida posteriormente en la [Directiva 2006/54/CE, relativas ambas a la aplicación del principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres en asuntos de empleo y ocupación](#), que establecen que tanto el acoso sexual como el acoso por razón de sexo constituyen manifestaciones discriminatorias a las que se debe hacer frente en el ámbito de la empresa. También, la [Directiva 2004/113/CE por la que se aplica el principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres al acceso a bienes y servicios y su suministro](#). Así mismo, cabe señalar el [Convenio del Consejo de Europa sobre prevención y lucha contra la violencia contra las mujeres y la violencia doméstica \(Convenio de Estambul\), 2011](#).

PROTOCOLO PARA LA PREVENCIÓN Y ACTUACIÓN FRENTE AL ACOSO SEXUAL, EL ACOSO POR RAZÓN DE SEXO Y OTRAS CONDUCTAS CONTRARIAS A LA LIBERTAD SEXUAL E INTEGRIDAD MORAL
Empresa: **CENTRO DE FORMACIÓN PECRISER**



A **nivel estatal**, además de las leyes que suponen la transposición en el ordenamiento interno de las mencionadas directivas, cuales son, [la Ley 51/2003, de 2 de diciembre, de igualdad de oportunidades, no discriminación y accesibilidad universal de las personas con discapacidad \(actual Real Decreto Legislativo 1/2013, de 29 de noviembre, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley General de derechos de las personas con discapacidad y de su inclusión social\)](#) y la [Ley 62/2003, de 30 de diciembre, de medidas fiscales, administrativas y del orden social](#), ambas con incidencia real en el concepto de acoso al modificar el art. 54 del Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores para referenciarlo expresamente como causa expresa de despido disciplinario, debe considerarse la [Constitución Española](#), el propio [Estatuto de los Trabajadores](#), la [Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de prevención de Riesgos Laborales \(LPRL\)](#); así como, [la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres \(LOI\)](#); la [Ley Orgánica 10/2022, de 6 de septiembre, de garantía integral de la 9 Protocolo para la prevención y actuación frente al acoso sexual, el acoso por razón de sexo y otras conductas contrarias a la libertad sexual y la integridad moral en el ámbito laboral libertad sexual \(LOGII S\)](#); la [Ley 36/2011, de 10 de octubre, reguladora de la jurisdicción social \(LRJS\)](#) y el [Real Decreto Legislativo 5/2000, de 4 de agosto, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley sobre Infracciones y Sanciones en el Orden Social \(LISOS\)](#). Todo ello sin perjuicio, además, de lo que se pueda establecer en los convenios colectivos y en los planes de igualdad que resulten de aplicación y de su posible compatibilidad con lo previsto en la [Ley Orgánica 10/1995, de 23 de noviembre, del Código Penal](#), en los términos fijados por la [Ley Orgánica 4/2023, de 27 de abril, para la modificación de la Ley Orgánica 10/1995, de 23 de noviembre, del Código Penal](#).

El acoso es en esencia y por definición un acto pluriofensivo.

Además de suponer la vulneración de derechos esenciales reconocidos en la Constitución Española como la dignidad profesional y personal (art.10) y la garantía de igualdad y prohibición de discriminación -de ser acoso sexual y/o por razón de sexo- (art.14), son muchos otros los bienes jurídicos que pueden verse afectados en cada una de sus manifestaciones: la vida y la integridad física y moral (art.15), la intimidad, honor y propia imagen (art.18), etc.

En el marco de la legislación ordinaria, desde la perspectiva laboral, cabe mencionar el derecho a la dignidad, a la intimidad, a la ocupación efectiva, a la no discriminación e integridad física y moral en los términos del art.4.2 del Estatuto de los Trabajadores, referido a derechos laborales; los deberes de las personas trabajadoras en el marco de la relación de trabajo del art.5; el derecho a la no discriminación en las relaciones laborales del art.17, la inviolabilidad de la persona trabajadora en los términos del art.18, la extinción voluntaria e indemnizada del contrato del art.50 –en ocasiones única tutela de la víctima- y el art.54, referente al despido disciplinario.

Deben considerarse, asimismo, el art.14 de la LPRL y la obligación de garantizar la seguridad y salud en el trabajo; la definición de acoso por razón de sexo y acoso sexual en el art.7 de la LOI, la necesidad

PROTOCOLO PARA LA PREVENCIÓN Y ACTUACIÓN FRENTE AL ACOSO SEXUAL, EL ACOSO POR RAZÓN DE SEXO Y OTRAS CONDUCTAS CONTRARIAS A LA LIBERTAD SEXUAL E INTEGRIDAD MORAL



Empresa: **CENTRO DE FORMACIÓN PECRISER**

de abordar la tutela de ese acoso en los planes de igualdad –art.46 LOI- y la obligación empresarial de articular un procedimiento o protocolo negociado con la representación de las personas trabajadoras a fin de prevenir, erradicar y evitar el acoso en la empresa –art.48 LOI y art.12 LOGILS-. Esta obligación ha sido desarrollada por el [Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre](#), cuyo art.2.1 establece que todas las empresas comprendidas en el art.1.2 del Estatuto de los Trabajadores, con independencia del número de personas trabajadoras en plantilla, “deben promover condiciones de trabajo que eviten el acoso sexual y el acoso por razón de sexo y arbitrar procedimientos específicos para su prevención y para dar cauce a las denuncias o reclamaciones que puedan formular quienes hayan sido objeto del mismo”.

La interrelación entre la LOI y LPRL además queda patente en el [Criterio Técnico 69/2009 de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social, con el que se da por superado el Criterio Técnico 34/2003](#) y se refuerza la consideración del acoso como conducta a sancionar más allá del tipo referido en el art.8.13 y el 8.13.bis de [la Ley sobre Infracciones y Sanciones en el Orden Social](#) –acoso sexual y acoso por razón de sexo, respectivamente-, así como en el más reciente [Criterio Técnico 104/2021 sobre actuaciones de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social en Riesgos Psicosociales](#).

En el ámbito de la jurisdicción social, el art.96 de la LRJS, relativo a la prueba de indicios, y el art.180.4, referente a las medidas cautelares, resultan fundamentales para la tutela del acoso; así como, el art.183 en lo que afecta especialmente a las indemnizaciones por daños y perjuicios.

Igualmente es fundamental el [Acuerdo marco europeo sobre acoso y violencia en el lugar de trabajo, de 26 de abril de 2007, publicado en el BOE de 14 de enero de 2008](#), así como la [Resolución de 21 de diciembre de 2007, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el Acta de prórroga para el año 2008, del Acuerdo Interconfederal para la negociación colectiva 2007 \(ANC 2007\)](#) y sus anexos, así como el [V Acuerdo para el empleo y la negociación colectiva aprobado el 10 de mayo de 2023](#) y publicado en el BOE de 19 de mayo de 2023.

Lo anterior sin perjuicio de la posible incidencia del derecho penal y en concreto de los delitos contra la integridad moral –art.173 del Código Penal- y de los delitos contrarios a la libertad sexual del Título VIII del Código Penal.

Respecto a estos últimos, debe tenerse en cuenta la agresión sexual –art.178-; las agresiones sexuales a menores de dieciséis años –arts.181 a 183.bis-; el acoso sexual –art.184-; los delitos de exhibicionismo y provocación sexual –arts.185 y 186- y los delitos relativos a la prostitución y a la explotación sexual y corrupción de menores, –arts.187 a 189.ter-.

Por último, cabe citar el [Pacto de Estado contra la Violencia de Género](#) que permite avanzar en el cumplimiento del Convenio de Estambul con el fin de lograr la erradicación de la violencia de género en todas sus formas.

PROTOCOLO PARA LA PREVENCIÓN Y ACTUACIÓN FRENTE AL ACOSO SEXUAL, EL ACOSO POR RAZÓN DE SEXO Y OTRAS CONDUCTAS CONTRARIAS A LA LIBERTAD SEXUAL E INTEGRIDAD MORAL
Empresa: **CENTRO DE FORMACIÓN PECRISER**



3. COMPROMISO DE CENTRO DE FORMACIÓN PECRISER EN LA GESTIÓN DE LA PREVENCIÓN Y ERRADICACIÓN DEL ACOSO SEXUAL, EL ACOSO POR RAZÓN DE SEXO Y OTRAS CONDUCTAS CONTRARIAS A LA LIBERTAD SEXUAL Y LA INTEGRIDAD MORAL EN EL TRABAJO

Con el presente protocolo, **CENTRO DE FORMACIÓN PECRISER** manifiesta su tolerancia cero ante la concurrencia en toda su organización de conductas contrarias a la libertad sexual y la integridad moral, especialmente en los casos de acoso sexual y/o acoso por razón de sexo, incluido el producido en el ámbito digital.

Al adoptar este protocolo, **CENTRO DE FORMACIÓN PECRISER** quiere subrayar su compromiso con la prevención y actuación frente a estas conductas 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, **CENTRO DE FORMACIÓN PECRISER** 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 **CENTRO DE FORMACIÓN PECRISER**.

La obligación de observar lo dispuesto en este protocolo se hará constar en los contratos suscritos con otras empresas.

Cuando la presunta persona agresora quedara fuera del poder de dirección de la empresa y, por lo tanto, **CENTRO DE FORMACIÓN PECRISER** 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 resulta de aplicación a toda la plantilla de la empresa, independientemente del número de centros de trabajo, de la categoría profesional de las personas trabajadoras, de la forma y lugar de prestación de servicios y de la forma de contratación laboral, incluidas las personas con contratos fijos discontinuos, con contratos de duración determinada o contratos en prácticas.

También resulta de aplicación a 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. De igual modo, será de aplicación a las personas que presten sus servicios a través de contratos de puesta a disposición.

PROTOCOLO PARA LA PREVENCIÓN Y ACTUACIÓN FRENTE AL ACOSO SEXUAL, EL ACOSO POR RAZÓN DE SEXO Y OTRAS CONDUCTAS CONTRARIAS A LA LIBERTAD SEXUAL E INTEGRIDAD MORAL
Empresa: **CENTRO DE FORMACIÓN PECRISER**



El protocolo será de aplicación a las situaciones de acoso sexual, acoso por razón de sexo y otras conductas contra la libertad sexual y la integridad moral que se produzcan 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 son un lugar de trabajo;
- b. en los lugares donde se paga a la persona trabajadora, donde está 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 digital, virtual o ciberacoso);
- e. en el alojamiento proporcionado por la persona empleadora;
- f. en los trayectos entre domicilio y lugar de trabajo.

Este protocolo se implanta en coherencia con el Acuerdo marco europeo sobre el acoso y la violencia en el lugar de trabajo y da cumplimiento a cuanto exigen el Convenio número 190 OIT sobre la eliminación de la violencia y el acoso en el mundo del trabajo; 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 artículo 12 de la Ley Orgánica 10/2022, de 6 de septiembre, de garantía integral de la libertad sexual; el 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 y el artículo 14 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de prevención de Riesgos Laborales.

En efecto, **CENTRO DE FORMACIÓN PECRISER** al comprometerse con las medidas que conforman este protocolo, manifiesta y publicita su voluntad expresa de adoptar una actitud proactiva tanto en la prevención de las referidas conductas- 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 denuncias o reclamaciones que a este respecto se puedan plantear, así como para resolver según proceda en cada caso.

(Ciudad y fecha):

Firma de la persona responsable de la empresa.

PROTOCOLO PARA LA PREVENCIÓN Y ACTUACIÓN FRENTE AL ACOSO SEXUAL, EL ACOSO POR RAZÓN DE SEXO Y OTRAS CONDUCTAS CONTRARIAS A LA LIBERTAD SEXUAL E INTEGRIDAD MORAL



Empresa: **CENTRO DE FORMACIÓN PECRISER**

4. OBJETIVOS DEL PROTOCOLO

El objetivo principal que se persigue al implantar un protocolo es articular las medidas necesarias para prevenir y combatir cualquier comportamiento que pueda ser contrario a la libertad sexual y la integridad moral, especialmente en los casos de acoso sexual y/o por razón de sexo, estableciendo un canal confidencial, rápido y accesible para gestionar las denuncias o reclamaciones en el ámbito interno de la empresa.

Lo que se hace con el protocolo es, en primer lugar, precisar qué comportamientos no se toleran en el ámbito de la organización para prevenir conductas contrarias a la libertad sexual y la integridad moral, especialmente en el acoso sexual y/o por razón de sexo; identificar la conducta denunciada en el caso que se produzca; facilitar a la víctima, a cualquier trabajador o trabajadora o persona que presta sus servicios en la organización, a la representación de las personas trabajadoras o a cualquier persona que tenga conocimiento de la situación, el acceso al procedimiento para denunciar internamente en el ámbito de la empresa cualquiera de las situaciones mencionadas activando así la investigación, persecución y, en su caso, erradicación mediante la sanción de dichas conductas en el ámbito de la empresa, así como evitar la revictimización de la persona acosada por una mala praxis durante el proceso de investigación y denuncia.

En concreto, los objetivos a alcanzar con el presente protocolo pueden sistematizarse en:

- a. Fomentar la cultura preventiva de comportamientos contrarios a la libertad sexual y la integridad moral, especialmente en caso de acoso sexual y/o por razón de sexo, en todos los ámbitos y estamentos de la organización, incluidos los que pudieran producirse en un entorno digital.
- b. Manifiestar la tolerancia cero de la empresa frente a las situaciones que atentan contra la libertad sexual y la integridad moral, especialmente en caso de acoso sexual y por razón de sexo, que puedan detectarse en cualesquiera estamentos de la organización.
- c. Facilitar la identificación de las conductas constitutivas de acoso sexual y acoso por razón de sexo, en sus distintas modalidades, incluyendo las que pudieran producirse en el entorno digital, así como cualquier otra contraria a la libertad sexual y la integridad moral.
- d. Implantar un procedimiento sencillo, rápido, accesible y confidencial que permita a las víctimas de cualquiera de las situaciones apuntadas realizar una denuncia de aquello que está sufriendo.
- e. Investigar internamente, de manera ágil, rápida y confidencial las denuncias o reclamaciones a este respecto en aras a precisar si en la empresa se ha producido una situación de acoso sexual o acoso por razón de sexo, en sus distintas modalidades, incluso digital, o cualquier otra conducta contraria a la libertad sexual y la integridad moral.
- f. Sancionar, en su caso, a la persona agresora y resarcir a la víctima que ha sufrido una situación de las mencionadas.

PROTOCOLO PARA LA PREVENCIÓN Y ACTUACIÓN FRENTE AL ACOSO SEXUAL, EL ACOSO POR RAZÓN DE SEXO Y OTRAS CONDUCTAS CONTRARIAS A LA LIBERTAD SEXUAL E INTEGRIDAD MORAL
Empresa: **CENTRO DE FORMACIÓN PECRISER**



- g. Apoyar a la persona que ha sufrido cualquiera de estas situaciones para evitar su victimización secundaria o revictimización y facilitarle, en su caso, el acceso al acompañamiento psicológico y social que precise.

5. PRINCIPIOS RECTORES DEL PROTOCOLO

El protocolo de prevención y actuación frente a cualquier comportamiento contrario a la libertad sexual y la integridad moral, especialmente en caso de acoso sexual y/o por razón de sexo contemplará, en todo caso:

- a. Declaración de principios, definición e identificación de las conductas a las que les resultará de aplicación.
- b. Procedimiento de actuación frente a cualquiera de estas conductas para dar cauce a denuncias o reclamaciones que pudieran producirse y medidas cautelares y/o correctivas aplicables.
- c. Identificación de las medidas reactivas frente a cualquiera de las situaciones apuntadas y, en su caso, régimen disciplinario aplicable.

Además, el procedimiento se regirá por los siguientes principios, que deberán ser observados en todo momento:

- a. Prevención y sensibilización de cualquier conducta que pudiese ser contraria a la libertad sexual y la integridad moral, especialmente en caso de acoso sexual y/o por razón de sexo, incluso el que pudiese producirse en el entorno digital. Información y accesibilidad de los procedimientos y medidas.
- b. Confidencialidad y respeto a la intimidad y dignidad de las personas afectadas.
- c. Respeto al principio de presunción de inocencia de la supuesta persona acosadora.
- d. Prohibición de represalias de la supuesta víctima o personas que apoyen la denuncia o denuncien comportamientos contrarios a la libertad sexual y la integridad moral, especialmente en caso de acoso sexual y/o por razón de sexo, incluso el que pudiese producirse en el entorno digital.
- e. Diligencia, celeridad, seguridad, coordinación y colaboración en el procedimiento.
- f. Garantía de los derechos laborales y de protección social de las víctimas.
- g. Investigación exhaustiva de los hechos, confidencial y basada en los principios de contradicción y oralidad, que se resolverá tras oír a las personas afectadas y garantizando la imparcialidad de cualquier actuación.
- h. Garantía de actuación adoptando las medidas necesarias, incluidas en su caso, las de carácter disciplinario, contra la persona o personas cuyas conductas contrarias a la libertad sexual y la integridad moral resulten probadas.
- i. Resarcimiento a la persona acosada y protección de su salud psicológica y física.
- j. Enfoque de género y derechos fundamentales en todo el procedimiento.

PROTOCOLO PARA LA PREVENCIÓN Y ACTUACIÓN FRENTE AL ACOSO SEXUAL, EL ACOSO POR RAZÓN DE SEXO Y OTRAS CONDUCTAS CONTRARIAS A LA LIBERTAD SEXUAL E INTEGRIDAD MORAL
Empresa: **CENTRO DE FORMACIÓN PECRISER**



6. CARACTERÍSTICAS Y ETAPAS DEL PROTOCOLO

Con la finalidad de dar cumplimiento al compromiso con el que se inicia este protocolo y en los términos expuestos hasta el momento, la empresa **CENTRO DE FORMACIÓN PECRISER** implanta un procedimiento de prevención y actuación frente al acoso sexual y/o acoso por razón de sexo así como cualesquiera otras conductas contrarias a la libertad sexual y la integridad moral 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 contrario a la libertad sexual y la integridad moral en los términos en los que se dirá. Para ello, este protocolo aúna tres tipos de medidas establecidos en el apartado 7 del Anexo del RD 901/2020, de 13 de octubre:

- a. Medidas preventivas, con declaración de principios e identificación de conductas que pudieran ser constitutivas de acoso sexual, acoso por razón de sexo o contrarias a la libertad sexual y a la integridad moral.
- b. Medidas proactivas o procedimentales de actuación para dar cauce a las denuncias o reclamaciones que pudieran producirse y medidas cautelares y/o correctivas aplicables.
- c. Identificación de medidas reactivas en función de lo concluido y, en su caso, el régimen disciplinario.

6.1. LA TUTELA PREVENTIVA

6.1.1. Declaración de principios: Tolerancia cero ante conductas constitutivas de acoso sexual, acoso por razón de sexo, y cualesquiera otras conductas contrarias a la libertad sexual y la integridad moral

La empresa **CENTRO DE FORMACIÓN PECRISER** 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 resulta aplicable a todo comportamiento constitutivo de acoso sexual, acoso por razón de sexo, incluidos los cometidos en el ámbito digital, además de cualesquiera otras conductas contrarias a la libertad sexual y la integridad moral que puedan manifestarse en **CENTRO DE FORMACIÓN PECRISER**.

CENTRO DE FORMACIÓN PECRISER, al implantar este procedimiento, asume su compromiso de prevenir, no tolerar, combatir y perseguir cualquier manifestación de las mencionadas conductas en el seno de su organización.

PROTOCOLO PARA LA PREVENCIÓN Y ACTUACIÓN FRENTE AL ACOSO SEXUAL, EL ACOSO POR RAZÓN DE SEXO Y OTRAS CONDUCTAS CONTRARIAS A LA LIBERTAD SEXUAL E INTEGRIDAD MORAL
Empresa: **CENTRO DE FORMACIÓN PECRISER**



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 **CENTRO DE FORMACIÓN PECRISER** no se permitirán ni tolerarán conductas que puedan ser constitutivas de cualquiera de las manifestaciones de acoso referidas, esto es, acoso sexual o acoso por razón de sexo en cualquiera de sus manifestaciones ni tampoco cualquier otro comportamiento contrario a la libertad sexual y la integridad moral. 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 **CENTRO DE FORMACIÓN PECRISER**, así como de aquellas que presten servicios en ella. En especial, se abstendrán de tener comportamientos que resulten contrarios a la integridad, dignidad, intimidad y al principio de igualdad y no discriminación, promoviendo siempre conductas respetuosas.

No obstante, lo anterior, en caso de estar sufriendo cualquiera de estas conductas o de tener conocimiento de las mismas, cualquier persona trabajadora dispondrá de la posibilidad de, mediante denuncia o reclamación, activar este protocolo como procedimiento interno, confidencial y rápido en aras a la erradicación de la conducta y reparación de sus efectos.

Instruido el correspondiente expediente informativo, de confirmarse la concurrencia de cualquiera de las conductas referidas, **CENTRO DE FORMACIÓN PECRISER** sancionará a quien corresponda, comprometiéndose a usar todo su poder de dirección y sancionador para garantizar un entorno de trabajo adecuado a los principios de seguridad y salud en el trabajo y libre de violencia sexual y de conductas discriminatorias sexistas.

6.1.2. Identificación de conducta

6.1.2.1. Definición y conductas constitutivas de acoso sexual

De acuerdo con el art. 7.1 de la **Ley Orgánica 3/2007**, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, y sin perjuicio de lo establecido en el Código Penal, a los efectos de un 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.

PROTOCOLO PARA LA PREVENCIÓN Y ACTUACIÓN FRENTE AL ACOSO SEXUAL, EL ACOSO POR RAZÓN DE SEXO Y OTRAS CONDUCTAS CONTRARIAS A LA LIBERTAD SEXUAL E INTEGRIDAD MORAL
Empresa: **CENTRO DE FORMACIÓN PECRISER**



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.

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:

Ejemplos de conductas verbales constitutivas de acoso sexual son, entre otros, y analizados en cada caso en particular, supuestos de insinuaciones sexuales molestas, 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, su sujeto activo será aquel 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 realizado 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.

PROTOCOLO PARA LA PREVENCIÓN Y ACTUACIÓN FRENTE AL ACOSO SEXUAL, EL ACOSO POR RAZÓN DE SEXO Y OTRAS CONDUCTAS CONTRARIAS A LA LIBERTAD SEXUAL E INTEGRIDAD MORAL
Empresa: **CENTRO DE FORMACIÓN PECRISER**



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

Definición de acoso por razón de sexo:

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

Todo acoso por razón de sexo se considerará discriminatorio.

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

- a. Hostigamiento, entendiéndose como tal toda conducta intimidatoria, degradante, humillante y ofensiva que se origina externamente y que es percibida como tal por quien la sufre.
- b. Atentado objetivo a la dignidad de la víctima y percibido 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.

El acoso por razón de sexo puede llevarlo a cabo tanto superiores jerárquicos, como compañeros o compañeras o inferiores jerárquicos, tiene como causa los estereotipos y roles de género y, habitualmente, tiene por objeto despreciar a las personas de un sexo por la mera pertenencia al mismo, especialmente a las mujeres, minusvalorar sus capacidades, sus competencias técnicas y destrezas.

PROTOCOLO PARA LA PREVENCIÓN Y ACTUACIÓN FRENTE AL ACOSO SEXUAL, EL ACOSO POR RAZÓN DE SEXO Y OTRAS CONDUCTAS CONTRARIAS A LA LIBERTAD SEXUAL E INTEGRIDAD MORAL



Empresa: **CENTRO DE FORMACIÓN PECRISER**

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 persona 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

1. Cambiar la ubicación de la persona separándola de sus compañeros/as (aislamiento).
2. Ignorar la presencia de la persona.
3. No dirigir la palabra a la persona.
4. Restringir a compañeras/os la posibilidad de hablar con la persona.
5. No permitir que la persona se exprese.
6. Evitar todo contacto visual con la persona.
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.

PROTOCOLO PARA LA PREVENCIÓN Y ACTUACIÓN FRENTE AL ACOSO SEXUAL, EL ACOSO POR RAZÓN DE SEXO Y OTRAS CONDUCTAS CONTRARIAS A LA LIBERTAD SEXUAL E INTEGRIDAD MORAL



Empresa: **CENTRO DE FORMACIÓN PECRISER**

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.

6.1.2.3. Violencia en el ámbito digital

Cuando las conductas a las que se refiere este Protocolo se produzcan utilizando las tecnologías de la información y la comunicación, a través de internet, el teléfono y las redes sociales (no es necesario que persona agresora y víctima tengan un contacto físico presencial), estaremos ante conductas de violencia digital o ciberviolencia.

La [Estrategia Estatal para combatir las violencias machistas 2022-2025](#), a partir de las recomendaciones del primer informe de evaluación del Grupo de Expertas en la Lucha contra la Violencia contra la Mujer y la Violencia Doméstica (GREVIO) de noviembre de 2021, recoge que han de tenerse en cuenta tres dimensiones específicas de la violencia digital: el acoso en línea y facilitado por la tecnología, el acoso sexual en línea y la dimensión digital de la violencia psicológica, cada una con las siguientes implicaciones:

Acoso en línea y facilitado por la tecnología					
Amenaza (sexual, económica, física o psicológica)	Daño a la reputación	Seguimiento y recopilación de información privada	Suplantación de identidad	Solicitud de sexo	Acoso con cómplices para aislarla

PROTOCOLO PARA LA PREVENCIÓN Y ACTUACIÓN FRENTE AL ACOSO SEXUAL, EL ACOSO POR RAZÓN DE SEXO Y OTRAS CONDUCTAS CONTRARIAS A LA LIBERTAD SEXUAL E INTEGRIDAD MORAL



Empresa: **CENTRO DE FORMACIÓN PECRISER**

Acoso sexual en línea				
Amenaza o difusión no consentida de imágenes o videos (pornovengaza)	Toma, producción o captación no consentida de imágenes o videos íntimos	Explotación, coacción y amenazas de violación, sexting, sextorsión, doxing ¹ , outing ²	Bullying Sexualizado ³	Ciberflashing ⁴

Dimensión digital de la violencia psicológica					
Todas las formas tienen un impacto psicológico	Actos individuales no tipificados como delito al combinarse con la mentalidad de más y repetición	Discurso de odio sexista	Intimidación, amenaza a las víctimas o a su familia, insultos, vergüenza y difamación	Incitación al suicidio o a la autolesión	Abuso económico ⁵

6.1.2.4. Conductas delictivas contrarias a la libertad sexual y la integridad moral

El art.12 de la Ley Orgánica 10/2022, de 6 de septiembre, de garantía integral de la libertad sexual establece que todas las empresas deben promover condiciones de trabajo que eviten la comisión de delitos y otras conductas contra la libertad sexual y la integridad moral en el trabajo.

¹Revelar información personal o la identidad.

²Revelar la orientación sexual.

³ Rumores, publicación de comentarios sexualizados, suplantación de la identidad, intercambio de contenidos sexuales o del acoso sexual a otras personas, afectando así a su reputación y/o a su medio de vida.

⁴ Envío de imágenes sexuales no solicitadas a través de aplicaciones de citas o de mensajería, textos, o utilizando tecnologías Airdrop o Bluetooth.

⁵ Operaciones bancarias por internet, deterioro de la calificación crediticia de la víctima mediante el uso de tarjetas sin permiso, o contratos financieros sin consentimiento.

PROTOCOLO PARA LA PREVENCIÓN Y ACTUACIÓN FRENTE AL ACOSO SEXUAL, EL ACOSO POR RAZÓN DE SEXO Y OTRAS CONDUCTAS CONTRARIAS A LA LIBERTAD SEXUAL E INTEGRIDAD MORAL



Empresa: **CENTRO DE FORMACIÓN PECRISER**

A los efectos de este protocolo, es necesario matizar que cuando los indicios de la conducta denunciada sean constitutivos de delito, la empresa adoptará inmediatamente las medidas cautelares necesarias para proteger a la víctima de la persona agresora y dará traslado urgente al Ministerio Fiscal.

Entre las conductas delictivas aquí relevantes conviene diferenciar entre las contrarias a la integridad moral y las que lo son a la libertad sexual.

Por lo que se refiere a lo primero, **delitos contra la integridad moral** hay que estar al art.173 del Código Penal, que tipifica que: *“El que infligiera a otra persona un trato degradante, menoscabando gravemente su integridad moral, será castigado con pena de prisión de seis meses a dos años...Con la misma pena serán castigados los que, en el ámbito de cualquier relación laboral o funcional y prevaliéndose de su relación de superioridad, realicen contra otro de forma reiterada actos hostiles o humillantes que, sin llegar a constituir trato degradante, supongan grave acoso contra la víctima...Las mismas penas se impondrán a quienes se dirijan a otra persona con expresiones, comportamientos o proposiciones de carácter sexual que creen a la víctima una situación objetivamente humillante, hostil o intimidatoria, sin llegar a constituir otros delitos de mayor gravedad”.*

Por lo que tiene que ver con lo segundo, esto es, **delitos contra la libertad sexual**, del [Título VIII del Código Penal](#), hay que diferenciar entre:

- a) [CAPÍTULO I. De las agresiones sexuales](#) (art.178, art.179, art.180).
- b) [CAPÍTULO II. De las agresiones sexuales a menores de dieciséis años](#) (art.181, art.182, art.183, art.183 bis).
- c) [CAPÍTULO III. Del acoso sexual](#), (art.184).
- d) [CAPÍTULO IV. De los delitos de exhibicionismo y provocación sexual](#) (art.185, art.186).
- e) [CAPÍTULO V. De los delitos relativos a la prostitución y a la explotación sexual y corrupción de menores](#) (art.187, art.188; art.189; art.189 bis; art.189 ter).

PROTOCOLO PARA LA PREVENCIÓN Y ACTUACIÓN FRENTE AL ACOSO SEXUAL, EL ACOSO POR RAZÓN DE SEXO Y OTRAS CONDUCTAS CONTRARIAS A LA LIBERTAD SEXUAL E INTEGRIDAD MORAL
Empresa: CENTRO DE FORMACIÓN PECRISER



6.2. EL PROCEDIMIENTO DE ACTUACIÓN

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



PROTOCOLO PARA LA PREVENCIÓN Y ACTUACIÓN FRENTE AL ACOSO SEXUAL, EL ACOSO POR RAZÓN DE SEXO Y OTRAS CONDUCTAS CONTRARIAS A LA LIBERTAD SEXUAL E INTEGRIDAD MORAL
Empresa: **CENTRO DE FORMACIÓN PECRISER**



6.2.1. Determinación de la comisión instructora

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

- Pedro Pérez Camacho, en calidad de Administrador.
- Nieves Laura Luis Hernández, en calidad de Responsable de formación.
- Dácil Carballo González, en calidad de Responsable de calidad, medioambiente y seguridad de la información.

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

- Josmary Evelyn Ortega Angulo, en calidad de Administrativa.

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 acompañarlos en la instrucción del procedimiento.

Esta comisión se reunirá en el plazo máximo de 3 días laborables a la fecha de recepción de una denuncia, reclamación 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, reclamación o informe sobre un comportamiento susceptible de ser considerado acoso sexual o por razón de sexo. Las denuncias, reclamaciones 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.

PROTOCOLO PARA LA PREVENCIÓN Y ACTUACIÓN FRENTE AL ACOSO SEXUAL, EL ACOSO POR RAZÓN DE SEXO Y OTRAS CONDUCTAS CONTRARIAS A LA LIBERTAD SEXUAL E INTEGRIDAD MORAL
Empresa: **CENTRO DE FORMACIÓN PECRISER**



Cuando de la denuncia planteada la comisión apreciase indicios de conducta delictiva propondrá a la dirección de **CENTRO DE FORMACIÓN PECRISER** la adopción inmediata de las correspondientes medidas cautelares y el traslado urgente al Ministerio Fiscal.

6.2.2. El inicio del procedimiento: La denuncia o reclamación

En **CENTRO DE FORMACIÓN PECRISER**, Dácil Carballo González, es encargada de gestionar y tramitar cualquier denuncia o reclamación que, conforme a este protocolo, pueda interponerse por las personas que prestan servicios en esta organización.

Las personas trabajadoras de **CENTRO DE FORMACIÓN PECRISER** 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 y **CENTRO DE FORMACIÓN PECRISER** garantizará la confidencialidad de las partes afectadas.

A fin de garantizar la confidencialidad de cualquier denuncia, reclamación o comunicación de situación de acoso, **CENTRO DE FORMACIÓN PECRISER** habilita la cuenta de correo electrónico igualdad@pecriser.com a la que solo tendrán acceso la persona encargada de tramitar la denuncia o reclamación y las personas que integran la comisión instructora, y cuyo objeto es única y exclusivamente la presentación de este tipo de denuncias o reclamaciones. Todo ello sin perjuicio de poder aceptar igualmente las denuncias o reclamaciones que puedan presentarse de forma secreta, por escrito y en sobre cerrado dirigido a la persona encargada de tramitar la denuncia o reclamación. Con el fin de proteger la confidencialidad del procedimiento, la persona encargada de tramitar la denuncia o reclamación dará un código numérico a cada una de las partes afectadas.

Recibida una denuncia en cualquiera de las dos modalidades apuntadas, la persona encargada de tramitar la denuncia o reclamación 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 reclamación. La presentación de la denuncia o reclamación mediante el formulario correspondiente remitido por correo electrónico a la dirección habilitada al respecto será necesaria para el inicio del procedimiento en los términos que consta en el apartado siguiente.

Cuando de la denuncia planteada la comisión apreciase indicios de conducta delictiva propondrá a la dirección de **CENTRO DE FORMACIÓN PECRISER** la adopción inmediata de las correspondientes medidas cautelares y el traslado urgente al Ministerio Fiscal. Al margen de otras medidas cautelares que pudieran adoptarse, siempre se separará a la presunta persona acosadora de la víctima y, en

PROTOCOLO PARA LA PREVENCIÓN Y ACTUACIÓN FRENTE AL ACOSO SEXUAL, EL ACOSO POR RAZÓN DE SEXO Y OTRAS CONDUCTAS CONTRARIAS A LA LIBERTAD SEXUAL E INTEGRIDAD MORAL
Empresa: **CENTRO DE FORMACIÓN PECRISER**



ningún caso, se obligará a la víctima a un cambio de puesto, horario o de ubicación dentro de la empresa.

6.2.3. 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 denuncia o reclamación, la comisión instructora entrevistará a la persona afectada, pudiendo también entrevistar a la presunta persona agresora 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 denuncia o reclamación 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, si las partes lo manifiestan expresamente, 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 denunciante no queda satisfecha con la solución propuesta por la comisión instructora en la fase de procedimiento informal.

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.

Igualmente, 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.

6.2.4. El expediente informativo o procedimiento formal

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 o conducta denunciada 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.

PROTOCOLO PARA LA PREVENCIÓN Y ACTUACIÓN FRENTE AL ACOSO SEXUAL, EL ACOSO POR RAZÓN DE SEXO Y OTRAS CONDUCTAS CONTRARIAS A LA LIBERTAD SEXUAL E INTEGRIDAD MORAL



Empresa: **CENTRO DE FORMACIÓN PECRISER**

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 **CENTRO DE FORMACIÓN PECRISER** 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 **CENTRO DE FORMACIÓN PECRISER** 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. En cumplimiento del principio de contradicción siempre se dará audiencia a la parte denunciada.

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

Finalizada la investigación, la comisión levantará un acta en la que se recogerán los hechos, los testimonios, pruebas practicadas y/o recabadas concluyendo si, en su opinión, hay indicios o no de acoso sexual o de acoso por razón de sexo 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 cualquiera de sus manifestaciones, o de cualquier otro comportamiento no constitutivo de delito, pero contrario a la libertad sexual y la integridad moral, 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 sexual, acoso por razón de sexo u otra conducta contraria a la libertad sexual y la integridad moral, la comisión hará constar en el acta que de la prueba expresamente practicada que no cabe apreciar la concurrencia de estas conductas.

Si, aun no existiendo acoso, en cualquiera de estas manifestaciones, ni actuación contraria a la libertad sexual y la integridad moral se detecta alguna actuación inadecuada o comportamiento susceptible de ser sancionado, la comisión instructora instará igualmente a la dirección de **CENTRO DE FORMACIÓN PECRISER** a adoptar medidas que al respecto se consideren pertinentes.

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

PROTOCOLO PARA LA PREVENCIÓN Y ACTUACIÓN FRENTE AL ACOSO SEXUAL, EL ACOSO POR RAZÓN DE SEXO Y OTRAS CONDUCTAS CONTRARIAS A LA LIBERTAD SEXUAL E INTEGRIDAD MORAL



Empresa: **CENTRO DE FORMACIÓN PECRISER**

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 a la víctima y, en su caso, al/la denunciante, quienes en ningún caso podrán recibir un trato desfavorable por este motivo, como al/la 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.

6.2.5. La resolución del expediente de acoso

La dirección de **CENTRO DE FORMACIÓN PECRISER** una vez recibidas las conclusiones de la comisión instructora, adoptará las decisiones que considere oportunas en el plazo de tres 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 **CENTRO DE FORMACIÓN PECRISER** 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. A modo ejemplificativo pueden señalarse entre las decisiones que puede adoptar la empresa en este sentido, las siguientes:
- c. 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 a un cambio de puesto, horario o de ubicación dentro de la empresa.

PROTOCOLO PARA LA PREVENCIÓN Y ACTUACIÓN FRENTE AL ACOSO SEXUAL, EL ACOSO POR RAZÓN DE SEXO Y OTRAS CONDUCTAS CONTRARIAS A LA LIBERTAD SEXUAL E INTEGRIDAD MORAL
Empresa: **CENTRO DE FORMACIÓN PECRISER**



- d. 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 del Estatuto de los Trabajadores.

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 **CENTRO DE FORMACIÓN PECRISER** 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 la conducta agresora 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 **CENTRO DE FORMACIÓN PECRISER** adoptará las medidas preventivas necesarias para evitar reiteraciones en el comportamiento o conducta de la persona agresora, 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:

- a. Evaluación de los riesgos psicosociales en la empresa con inclusión de la violencia sexual como un riesgo laboral más.
- b. Adopción de medidas de vigilancia para proteger a la víctima.
- c. Adopción de medidas para evitar la reincidencia de las personas sancionadas.
- d. Apoyo psicológico y social a la víctima.
- e. Modificación de las condiciones laborales que, previo consentimiento de la persona víctima de acoso, se estimen beneficiosas para su recuperación.
- f. Formación o reciclaje para la actualización profesional de la persona acosada cuando haya permanecido en IT durante un período de tiempo prolongado.
- g. Realización de nuevas acciones formativas y de sensibilización para la prevención, detección y actuación frente a las violencias sexuales, acoso sexual y/o acoso por razón de sexo, dirigidas a todas las personas que prestan sus servicios en la empresa.
- h. Información y formación a las trabajadoras de los riesgos de sufrir violencia sexual en sus puestos de trabajo.

PROTOCOLO PARA LA PREVENCIÓN Y ACTUACIÓN FRENTE AL ACOSO SEXUAL, EL ACOSO POR RAZÓN DE SEXO Y OTRAS CONDUCTAS CONTRARIAS A LA LIBERTAD SEXUAL E INTEGRIDAD MORAL
Empresa: **CENTRO DE FORMACIÓN PECRISER**



6.2.6. 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.

El seguimiento se realizará igualmente en aquellas situaciones en las que, por entender que las conductas pudiesen ser consideradas constitutivas de delito, la empresa haya adoptado medidas cautelares y haya dado traslado al Ministerio Fiscal.

7. 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 **CENTRO DE FORMACIÓN PECRISER**, o en su defecto, a partir de su comunicación a la plantilla de la empresa, a través de las dos siguientes vías:

- Personal no docente: circular interna enviada al correo electrónico corporativo, adjuntando copia del protocolo.
- Personal docente: en la reunión de coordinación de formación inicial anual. El protocolo se adjuntará en el espacio Moodle habilitado para la documentación de interés del personal docente.

Dicho protocolo, se mantendrá vigente durante **4 años**, siempre que no se produzca un cambio en la legislación.

Así mismo, el protocolo será revisado en los supuestos y plazos determinados en el plan de igualdad en el que se integra, en los términos previstos en el art.9 del RD 901/2020, de 13 de octubre.

Además, se estará a lo dispuesto en este mismo artículo para el seguimiento y evaluación del protocolo que forme parte del plan de igualdad.

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

PROTOCOLO PARA LA PREVENCIÓN Y ACTUACIÓN FRENTE AL ACOSO SEXUAL, EL ACOSO POR RAZÓN DE SEXO Y OTRAS CONDUCTAS CONTRARIAS A LA LIBERTAD SEXUAL E INTEGRIDAD MORAL
Empresa: **CENTRO DE FORMACIÓN PECRISER**



8. MODELO DE DENUNCIA O RECLAMACIÓN DE LA EMPRESA CENTRO DE FORMACIÓN PECRISER

I. Persona que informa de los hechos

- Persona que ha sufrido por acoso:
- Otras (especificar):

II. Datos de la persona que ha sufrido acoso

Nombre:

Apellidos:

DNI:

Puesto:

Tipo de contrato/Vinculación laboral:

Teléfono:

Email:

Domicilio a efectos de notificaciones:

III. Datos de la persona agresora

Nombre:

Grupo/Categoría profesional o puesto:

Centro de trabajo:

Nombre de la empresa:

IV. Descripción de los hechos

Realizar un relato de los hechos denunciados, indicando fecha/s y lugar o lugares en los que se produjeron e incluyeron a posibles testigos. Se adjuntarán las hojas numeradas que sean necesarias.

PROTOCOLO PARA LA PREVENCIÓN Y ACTUACIÓN FRENTE AL ACOSO SEXUAL, EL ACOSO POR RAZÓN DE SEXO Y OTRAS CONDUCTAS CONTRARIAS A LA LIBERTAD SEXUAL E INTEGRIDAD MORAL
Empresa: **CENTRO DE FORMACIÓN PECRISER**



V. Testigos y/o pruebas

En caso de que haya testigos indicar nombre y apellidos:

Adjuntar cualquier medio que considere oportuno (correos electrónicos, WhatsApp, grabaciones de voz, llamadas, vídeos, baja médica, etc.)

VI. Solicitud

Se tenga por presentada la denuncia o reclamación frente a (IDENTIFICAR PERSONA AGRESORA) y se inició el procedimiento previsto en este protocolo de prevención y actuación frente al acoso sexual, el acoso por razón de sexo y otras conductas contrarias a la libertad sexual.

Localidad y fecha:

Firma:

A la atención de la Comisión Instructora del procedimiento de denuncia y reclamación frente al acoso sexual, el acoso por razón de sexo y otras conductas contrarias a la libertad sexual de la empresa **CENTRO DE FORMACIÓN PECRISER.**

innovaconsult.es

CARBALLO
GONZALEZ
DACIL -
78695649E

Firmado digitalmente por
CARBALLO GONZALEZ DACIL -
28889498
Fecha: 2024.06.20
11:46:19 +01'00'



Firmado digitalmente por
SOSA ACOSTA
MARIA DEL PINO -
52942519Q
Fecha: 2024.06.20
11:37:15 +01'00'