



ALKOR
COLEGIO



COLEGIO
VILLALKOR

Plan de igualdad

Alkor - Villalkor

Plan de igualdad

- Está diseñado para el conjunto de la plantilla
- Incorpora la perspectiva de género en la gestión de la Empresa como estrategia para hacer efectiva la igualdad entre mujeres y hombres.
- Permite la participación a través del diálogo y cooperación de todas las partes implicadas (dirección de la empresa, RLT y conjunto de la plantilla).
- Previene mediante los mecanismos establecidos la discriminación por razón de sexo.
- Es dinámico y modificable en función de las necesidades que vayan surgiendo a partir de su seguimiento y evaluación.
- Se implanta en la cultura de gestión de la Empresa, garantizando los medios y medidas necesarios para su implantación, seguimiento y evaluación.

El espíritu del presente Plan es **lograr una presencia equilibrada tanto de mujeres como de hombres dentro de la organización en todos los niveles y funciones** que se desarrollan dentro de los dos centros de trabajo que posee.

Plan de igualdad

ESTRUCTURA DEL PLAN

- **Diagnóstico de la situación de partida** de mujeres y hombres en la empresa. (acceso; incorporación y condiciones de trabajo; promoción; retribuciones; conciliación de la vida personal, familiar y laboral; salud laboral; política de comunicación y sensibilización de igualdad; infrarrepresentación femenina.)
- **Programa de actuación** elaborado a partir de las conclusiones del diagnóstico y de las carencias detectadas en materia de igualdad entre los géneros.
- **Seguimiento y evaluación** del cumplimiento del Plan.

Plan de igualdad

Se constituye un **Equipo Instructor y de seguimiento para casos de acoso moral, acoso sexual y por razón de sexo** que está formada por tres personas:

- **VRV**
- **EGA**
- **APA**

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

- **RAM**

Plan de igualdad

En el caso de que un trabajador/a sienta que está siendo víctima de conductas indeseadas, o que lo sospeche sobre un compañero/a, se establece el siguiente procedimiento de actuación, sin perjuicio de la utilización paralela o posterior por parte de la víctima de vías administrativas o judiciales.



Plan de igualdad

- Proceso **confidencial** salvo que la información deba ser utilizada por la empresa en un procedimiento judicial o administrativo. Todas las partes están obligadas a guardar dicha confidencialidad.
- Todas las **entrevistas y reuniones** mantenidas deben ser **grabadas** para garantizar la veracidad de la información.
- El procedimiento se aplicará **paralelamente a las acciones legales** que la persona denunciante pueda interponer.
- Tanto la persona que supuestamente está sufriendo acoso como la persona denunciada podrán ser **asistidos por la representación legal de los trabajadores** en cualquier momento.
- **No podrá participar** en la instrucción del expediente quien esté afectado por relación de **parentesco**, de **amistad o enemistad** manifiesta, o de **superioridad** o subordinación jerárquica inmediata respecto de la persona denunciante o de la persona denunciada.
- El procedimiento **no impide el derecho** de la víctima **a denunciar** ante la Inspección de Trabajo y de la Seguridad Social, y ante la jurisdicción civil, laboral o penal.



Plan de igualdad

FASE INICIAL

- Para garantizar la confidencialidad al presentar denuncias o quejas se habilita la cuenta: igualdad@prosciencia.es a la que solo accede el Equipo Instructor. También se pueden comunicar por escrito y en sobre cerrado dirigido a Elena García Alonso que codificará con un código numérico a cada una de las partes afectadas.
- Adicionalmente podrá denunciar la representación legal de los trabajadores y concedores.
- Nunca se tramitarán las denuncias anónimas.

Plan de igualdad

ANEXO I - MODELO DE QUEJA O DENUNCIA EN PROSCIENCIA

I. Persona que informa de los hechos

Persona que ha sufrido el acoso:

Otras (Especificar):

II. Datos de la persona que ha sufrido el acoso

Nombre:

Apellidos:

DNI:

Puesto:

Tipo contrato/Vinculación laboral:

Teléfono:

Email:

Domicilio a efectos de notificaciones:

III. Datos de la persona agresora

Nombre y apellidos:

Grupo/categoría profesional o puesto:

Centro de trabajo:

Nombre de la empresa:

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

V. Testigos y/o pruebas

En caso de que haya testigos indicar nombre y apellidos:

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

V. Solicitud

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

Localidad y fecha:

Firma de la persona interesada:

A la atención de la Comisión Instructora del procedimiento de queja frente al acoso moral, sexual y/ por razón de sexo en PROSCIENCIA.

Plan de igualdad

ACTUACIONES PRELIMINARES Y MEDIACIÓN



Se aportará:

- Identificación de la persona que denuncia y de la que supuestamente está sufriendo acoso.
- Descripción detallada de los hechos.
- Identificación de personas presuntas acosadoras.

Plan de igualdad

ACTUACIONES PRELIMINARES Y MEDIACIÓN

1. El Órgano de control interno (Elena García Alonso) recibe la denuncia y traslada al Equipo Instructor.
2. El equipo instructor contacta con la persona afectada y denunciante para analizar los hechos y transcribir la denuncia, tras lo cual dicha persona se ratificará o no en la denuncia mediante firma de conformidad y ratificación.
3. Una vez ratificada la denuncia, el equipo instructor:
 - a. Pedirá a la persona afectada consentimiento para acceder a información necesaria
 - b. Podrá acordar medidas cautelares.
 - c. Ofrecerá a la persona afectada la posibilidad de un proceso de mediación. Si se lleva a cabo:
 - Acuerdo entre las partes: fin del proceso y adopción de las medidas que se determinen.
 - No acuerdo: Se inicia procedimiento formal.
 -



Las actuaciones preliminares y mediación tendrán una duración máxima de 15 días ampliable en casos excepcionales.

Plan de igualdad

EXPEDIENTE INFORMATIVO



Cuando no se activa la fase preliminar o no ha conseguido resolver el problema.

El equipo instructor investiga si existe o no acoso y valora la necesidad de medidas cautelares.

En todo momento las partes podrán ser asistidas y acompañadas por una persona de su confianza.

Se ofrecerá la posibilidad de que la representación legal de los trabajadores o su asesor esté presente.

La intervención formal tendrá una duración máxima de 20 días laborables ampliables en casos excepcionales.

Plan de igualdad

EXPEDIENTE INFORMATIVO

Tres posibilidades:

- Se deducen indicios de acoso: medidas sancionadoras oportunas que pueden llegar al despido disciplinario de la persona agresora.
- No se aprecian indicios de acoso, constará en el acta que de la prueba practicada no se deduce acoso sexual o por razón de sexo.
- No existe acoso pero sí actuaciones inadecuadas o situaciones de violencia se adoptarán las medidas pertinentes.

-

El Equipo Instructor decidirá por consenso y, en su defecto, por mayoría.

Se resolverá en plazo no superior a diez días laborables. Excepcionalmente se podrá ampliar hasta tres días laborables más.

Plan de igualdad

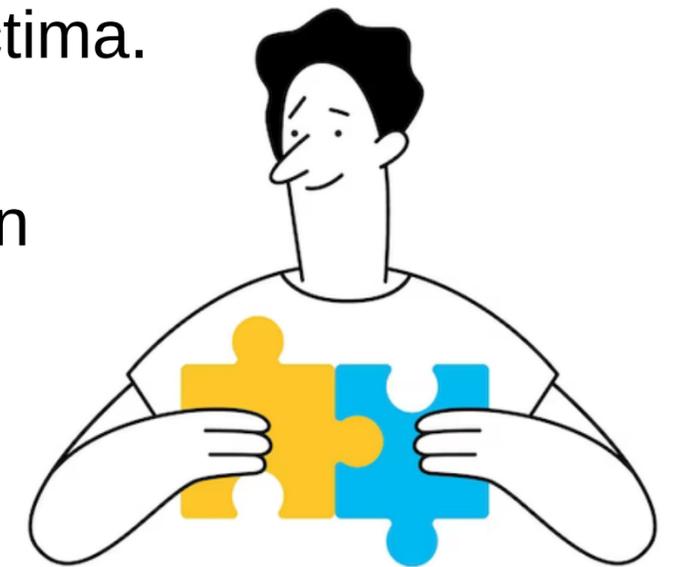
RESOLUCIÓN

La decisión se comunicará por escrito a víctima, persona denunciada, equipo instructor, comisión de seguimiento del plan de igualdad y persona responsable de prevención de riesgos laborales.

No se darán datos personales utilizando los códigos numéricos asignados a cada parte.

la dirección de PROSCIENCIA procederá a:

1. archivar las actuaciones, levantando acta.
2. adoptar medidas tales como:
 - a. Separación con cambio de puesto, turno u horario al agresor/a, no a la víctima.
 - b. Sanción a la persona agresora como puede ser:
 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



Plan de igualdad

SEGUIMIENTO

Una vez cerrado el expediente, y antes de treinta días naturales, el Equipo Instructor realizará seguimiento sobre los acuerdos adoptados, su cumplimiento y/o resultado de las medidas adoptadas



