



POLITICA LABORAL, PLAN DE IGUALDAD Y CONCILIACIÓN FAMILIAR y  
PROTOCOLO DE ACTUACIÓN FRENTE AL ACOSO SEXUAL, ACOSO  
POR RAZÓN DE SEXO Y ACOSO MORAL

## INDICE

### 1 INTRODUCCIÓN

### 2 OBJETIVOS

### 3 ACCIONES

#### 3.1 ORGANIZACION DEL TRABAJO Y CONTATACION

##### 3.1.1 Objetivos concretos

##### 3.1.2 Acciones

#### 3.2 SEGREGACIÓN POR NIVELES Y FUNCIONES

##### 3.2.1 Objetivos concretos

##### 3.2.2 Acciones

#### 3.3 PROMOCIÓN

##### 3.3.1 Objetivos concretos

##### 3.3.2 Acciones

#### 3.4 FORMACIÓN

##### 3.4.1 Objetivos concretos

##### 3.4.2 Acciones

#### 3.5 RETRIBUCIÓN

##### 3.5.1 Objetivos concretos

##### 3.5.2 Acciones

#### 3.6 CONCILIACIÓN DE LA VIDA LABORAL CON LA PERSONAL Y FAMILIAR

##### 3.6.1 Objetivos concretos

##### 3.6.2 Acciones

#### 3.7 PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL, ACOSO POR RAZÓN DE SEXO Y ACOSO MORAL

##### 3.7.1 Objetivos concretos

##### 3.7.2 Acciones

#### 3.8 SENSIBILIZACIÓN Y COMUNICACIÓN

##### 3.8.1 Objetivos concretos

##### 3.8.2 Acciones

### 4 SEGUIMIENTO

#### 4.1 COMISIÓN DE IGUALDAD

##### 4.1.1 Composición de la Comisión de Igualdad

##### 4.1.2 Funcionamiento

##### 4.1.3 Funciones de la Comisión de Igualdad

##### 4.1.4 Información necesaria para que la Comisión de Igualdad pueda realizar su tarea

### 5 ANEXO 1 – PROTOCOLO DE ACTUACIÓN FRENTE AL ACOSO SEXUAL, ACOSO POR RAZÓN DE SEXO Y ACOSO MORAL.

#### 5.1 PRINCIPIOS

#### 5.2 OBJETIVO DEL PRESENTE PROTOCOLO

#### 5.3 DEFINICIÓN DE CONDUCTAS PROHIBIDAS

#### 5.4 MEDIDAS DE PREVENCIÓN DEL ACOSO Y ESTABLECIMIENTO DE UN CAUCE INTERNO DE

#### DENUNCIA

#### 5.5 PROCEDIMIENTO

##### 5.5.1 Medidas complementarias

#### 5.6 PUBLICIDAD Y ENTRADA EN VIGOR

## 1 INTRODUCCIÓN

La entrada en vigor de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres, ha supuesto para las asociaciones la posibilidad de tener un Plan de Igualdad. La ley pretende promover la adopción de medidas concretas a favor de la igualdad en las Asociaciones, situando en el marco de la negociación colectiva la adopción de estas medidas para que sean las partes negociadoras las que libre y responsablemente acuerden su contenido.

En base a lo anteriormente expuesto y más allá del requerimiento legal, la Junta directiva de SODEPAZ define Plan de Igualdad desde el convencimiento de que la no discriminación, la igualdad y la conciliación de la vida familiar, laboral y personal, permiten valorar y optimizar las potencialidades y posibilidades de todo el capital humano de la Asociación y mejorar su calidad de vida, lo cual contribuye a aumentar la productividad y a atraer, retener y motivar a los componentes de la plantilla incrementando en consecuencia su satisfacción con la Asociación.

La igualdad efectiva de oportunidades entre mujeres y hombres es y ha sido para los trabajadores/as y la Junta Directiva de SODEPAZ una prioridad dentro del marco de su política general, que ha ido introduciendo paulatinamente medidas en materia de igualdad y conciliación de la vida laboral, personal y familiar, en aspectos tan relevantes como la flexibilidad de jornada, la flexibilidad de las vacaciones, la formación, el fomento del teletrabajo, potenciando las bases imprescindibles para establecer unas relaciones basadas en la equidad, el respeto y la corresponsabilidad. Incluso en determinados casos, se ha posicionado por delante de las diversas disposiciones legales que se han ido promulgando sobre la materia, anticipando en algunos y mejorando en otros el contenido de las Leyes que se han ido sucediendo en este sentido, sobre todo a lo largo de los últimos años.

Para la elaboración de este Plan de Igualdad se ha realizado un exhaustivo diagnóstico de la situación real de SODEPAZ.

A la vista del diagnóstico de situación, la Dirección de SODEPAZ han emprendido la creación del Plan de Igualdad y se han planteado unos objetivos, incidiendo de forma expresa en aquellos campos en los que el diagnóstico de situación ha detectado áreas de mejora.

Posteriormente, a tenor de los objetivos marcados, se han establecido una serie de acciones encaminadas a mejorar la situación y conseguir una efectiva igualdad de oportunidades entre las mujeres y los hombres de SODEPAZ

Así, se ha incidido expresamente en el acceso a la Asociación, en la promoción, la formación, la retribución, la conciliación de la vida laboral, personal y familiar y en la prevención del acoso sexual y por razón de sexo.

Este Plan nace con la vocación de convertirse en una herramienta efectiva de trabajo para la igualdad entre mujeres y hombres dentro de SODEPAZ por lo que, con este fin continuista, se ha constituido una Comisión de Igualdad, que se reunirá de forma periódica y velará por la realización de lo previsto en el mismo.

## 2 OBJETIVOS

El objetivo fundamental de este Plan de Igualdad es garantizar la igualdad real y efectiva de oportunidades entre mujeres y hombres dentro de SODEPAZ y facilitar la conciliación de la vida laboral, personal y familiar.

Para ello, se establecen una serie de acciones, incluidas acciones positivas, encaminadas a conseguir una mayor presencia de las mujeres, tanto en la Asociación en general como en aquellas categorías profesionales en que se hallan infrarepresentadas, de forma que se tienda paulatinamente a la paridad entre hombres y mujeres. Se considera que la mujer está infrarepresentada cuando la proporción de mujeres en el tema que se trata es inferior al de la media de la Asociación.

En esta línea se pretende asegurar la ausencia de procedimientos o políticas discriminatorias por razón de sexo en materia de selección, contratación, promoción y retribución.

Este Plan de Igualdad persigue facilitar la conciliación de la vida laboral, personal y familiar de las personas que trabajamos en SODEPAZ a través de medidas concretas que hagan compatibles, de la mejor manera posible, los ámbitos laboral, personal y familiar.

Los objetivos planteados se llevarán a cabo en la medida en que los y las trabajadoras de SODEPAZ se conciencien de la necesidad y los beneficios de la diversidad de género en la Asociación, lo cual se consigue con una labor continua de formación y sensibilización en materia de igualdad de oportunidades, marcando este Plan, como uno de sus objetivos principales, la tarea de sensibilización y concienciación a favor de la igualdad.

Partiendo de que se considera inaceptable cualquier tipo de situación de acoso sexual, acoso por razón de sexo o acoso moral, se pondrá en marcha un protocolo para la prevención del acoso en el trabajo y el establecimiento de un procedimiento para los casos que pudieran denunciarse con el que, respetando la privacidad de las partes, se pretende dar solución a los conflictos con la mayor diligencia posible.

### 3 ACCIONES

#### 3.1 PROCESOS DE SELECCIÓN Y CONTRATACIÓN

##### 3.1.1 Objetivos concretos

- Evitar discriminaciones en el acceso al empleo por razones de sexo, raza, religión o creencia.
- Incrementar la proporción de mujeres en la plantilla.
- Favorecer el acceso de las mujeres a todas las categorías y funciones.
- Ampliar la participación de las mujeres en aquellos puestos en los que se encuentren infrarepresentadas.
- Dar transparencia y visibilidad a los procesos de selección y contratación de personal.

#### ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO Y CONTRATACIÓN

El trabajo en Sodepaz está dividido en dos grandes áreas, a saber:

- Puestos estructurales. Son aquéllos necesarios para el funcionamiento diario de la Asociación, y que tienen un carácter de continuos. Dentro de este ámbito el trabajo se organiza por áreas, que son responsables de su organización y de sacar adelante su trabajo. Estas áreas tienen por encima a la Dirección General.
- Trabajos por proyectos. Son trabajos puntuales en el tiempo para resolver la necesidad que un proyecto subvencionado sugiere. Están sometidos a su área o áreas correspondientes.

Las modalidades de contratación responderán siempre a la naturaleza del puesto de trabajo a cubrir y deberán adecuarse a los requisitos, duración, efectos y periodo de prueba que la ley establezca. De conformidad con los citados criterios, las modalidades de contratación a utilizar, a tiempo completo o a tiempo parcial, serán las siguientes:

- a) Puesto de la estructura de Sodepaz: contratación por obra y servicio, con un período de prueba acorde a la categoría del puesto de trabajo a cubrir, según lo establecido en el Estatuto de los Trabajadores, que pasará a ser indefinido a los 12 meses tras la debida evaluación.
- b) Puesto por proyecto: contratación por obra y servicio, por la duración del proyecto, con un período de prueba acorde a la categoría del puesto de trabajo a cubrir, según lo establecido en el Estatuto de los Trabajadores.
- c) Puesto en prácticas:

Se tendrá en cuenta que, normalmente, una/un trabajadora/or por proyecto hace trabajos de la estructura, a pesar de tener un contrato por obra, a la hora de mejorar las condiciones del contrato y a la hora de cubrir un puesto de estructura.

#### BAJA VOLUNTARIA DE La/el TRABAJADORA/OR

En caso de que una trabajadora cause baja voluntaria, ésta vendrá obligada a comunicar por escrito su decisión con un mínimo de 15 días de antelación. Si no realizase el preaviso, se podrá deducir de su liquidación un número de días de salario igual a los que haya incumplido respecto al plazo de comunicación establecido.

## Tiempo de trabajo

De acuerdo con la filosofía imperante en la sociedad y concretamente en la clase trabajadora a través de sus representantes sindicales, y de forma especial en Sodepaz, en la distribución de la jornada (horario) se tenderá a conciliar la vida familiar, personal y laboral de la forma más amplia posible, para lo que se tenderá a implantar las jornadas continuadas en aquellos puestos de trabajo en que sea compatible con las necesidades del servicio. En cualquier caso, lo establecido anteriormente son principios rectores cuyo desarrollo se hará a través de la negociación colectiva en ámbitos inferiores, respetando las necesidades del servicio.

Los criterios generales y definición de la jornada laboral son los siguientes:

- a) La jornada laboral será de cuarenta horas semanales en cómputo anual. Dicho cómputo anual se establece en 1760 horas. Excepcionalmente, mediante negociación en ámbitos inferiores, se podrá adecuar este cómputo si así fuere acordado entre el Organismo de que se trate y la Sección Sindical Regional del mismo, en el marco de la negociación del calendario anual.
- b) La distribución de la jornada será de lunes a viernes.
- c) La jornada continuada se establecerá en los diferentes Organismos del 1 de junio al 30 de septiembre, con los horarios y turnos que se negocien en cada uno de ellos.
- d) Todos los horarios que se puedan establecer garantizarán la cobertura del servicio.
- e) La determinación del calendario laboral se basará en el calendario laboral de Madrid de CGT ([http://www.cgt.org.es/IMG/pdf/MADRID\\_A4\\_2009.pdf](http://www.cgt.org.es/IMG/pdf/MADRID_A4_2009.pdf)), y de las comunidades autónomas donde Sodepaz tiene una delegación abierta con personal adscrito. El personal de las comunidades autónomas diferentes a la de Madrid, se acogerán al calendario laboral de éstas.
- f) La media jornada se establece como la mitad de la jornada completa.
- g) La dirección podrá con un límite máximo de tres días al año, establecer como día festivo un día laborables, entre festivos.
- h) La jornada laboral podrá adaptarse a las necesidades de conciliación de la vida profesional, personal y familiar, con un criterio de flexibilidad, en la línea que ya se viene aplicando en la Asociación.
- i) La flexibilidad que existe actualmente permite establecer horarios de trabajo adaptados a los horarios de las escuelas infantiles y a las necesidades de las personas dependientes.
- j) Se fomentará el uso de medidas de conciliación entre los hombres a través de campañas específicas de información.
- k) Reducción de jornada: - La reducción de jornada se llevará a cabo conforme a la Legislación vigente, así pues, quien por razones de guarda legal tenga a su cuidado directo un menor de doce años o un disminuido físico o psíquico que no desempeñe una actividad retribuida, tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo, con disminución proporcional del salario entre, al menos, un octavo y un máximo de la mitad de la duración de aquélla, reducción que se disfrutará al principio o al final de la jornada de trabajo.
- l) Se podrá conceder una reducción de jornada por motivos personales o por fallecimiento del cónyuge o pareja de hecho legalmente constituida, con hijos a cargo, cuando lo permitan las actividades de la SODEPAZ, previa autorización de la Dirección.
- m) Excedencias (la regulación procedente del Convenio Colectivo)
- n) Permiso por nacimiento de hijo: - Dos días laborables (si requiere desplazamiento, cuatro días laborables). A estos dos días laborables se añadirán de forma continuada, otros dos días naturales en caso de que el nacimiento se haya producido mediante cesárea. En este caso no procederá la acumulación del permiso por enfermedad grave u hospitalización.).
- o) Permiso de paternidad
- p) Permisos no retribuidos (la regulación procedente del Convenio Colectivo)

### AMPLIACIÓN DE JORNADA.

- a) Cuando, por circunstancias extraordinarias, marcadas por el responsable directo, un trabajador cubriese un exceso de jornada, la aceptación será a título personal y su compensación se realizará en tiempo de descanso, correspondiente al 175 por cien del tiempo trabajado en exceso.
- b) Se procurará evitar en la medida de lo posible la ampliación de jornada, para no tener que compensar el exceso de trabajo.
- c) En el caso especial de los viajes de seguimiento de proyectos, estos se dividen en los viajes de larga duración (superiores a las 4 semanas) y los de corta duración (mínimo 2 semanas

máximo 4 semanas). La compensación se realizará con un día libre por cada tres días de viaje para los viajes de larga duración y 1 día por semana trabajada por los de larga duración.

### Militancia de las/os trabajadoras/es

Es un caso común en Sodepaz que sus trabajadoras/es realicen labores de militancia para la asociación. Para evitar circunstancias pasadas se fijan los siguientes criterios:

- a) La militancia de las/os trabajadoras/es de Sodepaz es a título voluntario. En ningún caso se podrá inducir a nadie a realizar estas labores y en ningún caso estas labores tendrán repercusión en horas de trabajo. Se realizarán siempre fuera del horario laboral y no serán tenidas en cuenta como horas de trabajo.
- b) Dadas las circunstancias actuales en las que Sodepaz debe utilizar sus recursos humanos de una manera planificada y lógica para solventar las dificultades y amenazas que la situación económica actual plantea, se tratará de evitar la participación de sus trabajadoras/es en labores de militancia de manera remunerada.

### VACACIONES

- a) Todas las personas trabajadoras en Sodepaz disfrutarán de unas vacaciones anuales de veintiseis días laborables
- b) En caso de aquellas cuya fecha de ingreso sea posterior al 1 de enero del año en curso, las vacaciones se disfrutarán proporcionalmente al tiempo trabajado.
- c) Las vacaciones se devengarán y efectuarán entre el 1 de enero y el 31 de marzo del año siguiente, no pudiéndose acumular vacaciones más allá de esa fecha, salvo en casos de verdadera y urgente necesidad y de acuerdo con la junta directiva de la asociación. En el caso de no haberlas disfrutado en el periodo correspondiente la/la/el trabajadora/ora/or tendrá derecho a compensación económica.
- d) Pactadas las vacaciones, las personas trabajadoras que, por encontrarse en situación de incapacidad temporal (I.T.), no puedan disfrutarlas en el período pactado, tendrán derecho al disfrute de las mismas al finalizar la baja, siempre dentro del año en curso.
- e) Las trabajadoras que por encontrarse en situación de maternidad o de I.T. derivada de embarazo, parto o lactancia natural, no pudieran disfrutar las vacaciones durante el año natural, tendrán derecho al disfrute de las mismas en el año siguiente al de su devengo.
- f) Las/os trabajadoras/es que no pudieran disfrutar las vacaciones durante el año natural de su devengo, por encontrarse en situación de suspensión del contrato de trabajo derivada de los supuestos legales de maternidad, nacimiento de hijo, adopción o acogimiento, o en el periodo de disfrute del permiso que por estas causas les correspondiera, tendrán derecho al disfrute de las mismas en el año siguiente al de su devengo.
- g) La distribución concreta de los períodos de disfrute de las vacaciones se establecerá en ámbitos inferiores, de conformidad con lo establecido en la Ley y en el presente documento.
- h) ASUNTOS PROPIOS: Se establecen 4 días al año remunerados como asuntos propios que podrán ser disfrutados separados temporalmente del periodo vacacional pactado hasta el 31 de marzo del año siguiente.

### 3.1.2 Acciones

1. Incluir criterios de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en los procesos de selección de personal.
2. Incluir en las vacantes publicadas (tanto internas como externas) mensajes que inviten explícitamente a las mujeres a presentarse para ocupar puestos u ocupaciones tradicionalmente masculinas.
3. Incluir medidas de acción positiva a favor de las mujeres en las convocatorias de empleo (tanto internas como externas) dirigidas a cubrir puestos o categorías profesionales en las que se encuentren infrarepresentadas.
4. Formar y sensibilizar en materia de igualdad de oportunidades y de beneficios de la diversidad en la Asociación a las personas responsables de la selección de personal.
5. Utilizar un lenguaje no sexista en las convocatorias, ofertas y publicaciones.
6. En las pruebas de Selección, entre ellas las entrevistas, se atenderá únicamente al mérito, capacidad y cualificación objetiva requerida para el puesto en cuestión, valorando las candidaturas en

función de la idoneidad y sin tomar en consideración aspectos de contenido personal y en un marco de igualdad de trato.

7. A igualdad de condiciones, tendrá preferencia la persona perteneciente al género menos representado en la profesión o función.

8. Informar periódicamente a la Comisión de Igualdad sobre los procesos de selección y contratación de personal.

### 3.2 SEGREGACIÓN POR NIVELES Y FUNCIONES

#### 3.2.1 Objetivos concretos

· Garantizar la igualdad de trato y de oportunidades en el desarrollo profesional de mujeres y hombres, promoviendo y mejorando las posibilidades de acceso de la mujer a puestos de responsabilidad. Así pues, se trata de reducir las situaciones de desequilibrio, aun cuando éstas tengan su origen en causas de tipo cultural, social o familiar.

· Favorecer el acceso de las mujeres a todas las categorías y niveles profesionales.

· Favorecer el acceso de las mujeres a todas las profesiones y funciones.

#### 3.2.2 Acciones

1. Incluir en las vacantes publicadas (tanto internas como externas) mensajes que inviten explícitamente a las mujeres a presentarse para ocupar puestos u ocupaciones tradicionalmente masculinas.

2. Incluir medidas de acción positiva a favor de las mujeres en las convocatorias de empleo (tanto internas como externas) dirigidas a cubrir puestos o categorías profesionales en las que se encuentren infrarepresentadas.

3. Dar formación específica a las mujeres que permitan el acceso a puestos de mayor responsabilidad o a funciones donde se hallen infrarepresentadas.

4. Revisar periódicamente el equilibrio de la plantilla por sexos, niveles profesionales y funciones, adoptando medidas para corregir las posibles desigualdades.

5. Garantizar que el ejercicio de los derechos relacionados con la conciliación no son un obstáculo para el desarrollo profesional de los trabajadores y trabajadoras.

### 3.3 PROMOCIÓN

#### 3.3.1 Objetivos concretos

· Favorecer la promoción de las mujeres a todas las categorías y funciones en las que se encuentren infrarepresentadas.

#### 3.3.2 Acciones

1. Establecer criterios claros, objetivos, no discriminatorios y abiertos que faciliten la promoción interna de la plantilla.

2. Establecer medidas de acción positiva en las bases de promoción interna, para que, a igualdad de méritos y capacidad, tengan preferencia las mujeres para el ascenso a puestos, niveles de responsabilidad o funciones en los que estén infrarepresentadas.

3. Informar, formar y motivar a mujeres para que participen en procesos de promoción profesional.

4. Establecer objetivos de promoción profesional de las mujeres, donde primen la responsabilidad, el rendimiento y las capacidades individuales.

5. Las medidas de conciliación de la vida laboral, personal y familiar no supondrán un impedimento a la promoción profesional.

6. Continuar promoviendo la flexibilidad de horario, vacaciones y el teletrabajo para todas las categorías profesionales, de modo que la promoción no se traduzca en una mayor dificultad para la conciliación con la vida laboral, personal y familiar.

### 3.4 FORMACIÓN

#### 3.4.1 Objetivos concretos

· Establecer un Plan de Formación que evite la discriminación por razón de género en el acceso a la formación y que favorezca la promoción de las mujeres a todas las categorías y funciones en las que se encuentren infrarepresentadas.

#### 3.4.2 Acciones

1. Programar acciones formativas específicamente dirigidas a trabajadoras para facilitar su promoción a puestos, niveles de responsabilidad y funciones en las que estén infrarepresentadas.

2. Programar acciones formativas y de reciclaje específicas para personas que hayan dejado de trabajar un tiempo (permiso, excedencia) debido a responsabilidades familiares.

3. Formar al equipo directivo en gestión de personal desde la perspectiva de género, para que se conciencie de la necesidad y los beneficios de la diversidad de género en la Asociación y de la

conciliación para el desarrollo integral de la persona, tanto en el aspecto profesional como en el personal.

4. Potenciar la formación en igualdad de oportunidades y perspectiva de género al conjunto de la Asociación.

5. Facilitar que los horarios para la formación sean, en la medida de lo posible, compatibles con las responsabilidades laborales, personales y familiares.

## FORMACION PROFESIONAL

- a) La formación profesional es un derecho y un deber de los y las trabajadoras de Sodepaz que responderá a criterios de continuidad, a fin de impulsar el permanente desarrollo de las cualificaciones profesionales.
- b) Con objeto de favorecer la profesionalización y mejora permanente de la formación en Sodepaz, las partes firmantes se ratifican en los siguientes objetivos:
  - a) Promover el desarrollo personal y profesional de las/os trabajadoras/es.
  - b) Adaptarse a los cambios motivados tanto por procesos de innovación tecnológica como por nuevas formas de organización del trabajo.
  - c) Contribuir con la formación profesional continua a propiciar una mayor eficacia en el desarrollo de las actividades que nos son propias.
- c) La formación, a través de la organización y participación en cursos, actividades y programas, favorecerá la promoción del personal y será elemento referencial a efectos del sistema de clasificación profesional y de la estructura retributiva.
- d) Sodepaz a través de sus Organismos prestará especial atención al diseño e impartición de cursos de formación sobre la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres, así como sobre prevención de la violencia de género, que se dirigirán a todo su personal.

## TIEMPO DE FORMACION PROFESIONAL.

- a) Cuando la formación profesional programada y facilitada por los Sodepaz no sea obligatoria, y sea opcional por parte de la/el trabajadora/or, Sodepaz colaborará económicamente con la/el trabajadora/or según lo que se pacte según los criterios de relevancia de la formación para el desempeño de las funciones asignadas.
- b) Cuando la citada formación sea preceptiva para la/el trabajadora/or, el tiempo invertido en la misma será considerado tiempo efectivo de trabajo. Cuando la participación de la/el trabajadora/or en dicha formación requiera desplazamientos, éstos serán a cargo de Sodepaz.
- c) En caso de que sea formación elegida únicamente por la/el trabajadora/or, siempre y cuando dicha formación sirva para el desarrollo de actividades propias de Sodepaz, la/el trabajadora/or podrá pactar con Sodepaz el porcentaje máximo de aportación por parte del mismo.

## 3.5 RETRIBUCIÓN

### 3.5.1 Objetivos concretos

· Aplicar esquemas de retribución basados en la valoración de la responsabilidad del puesto de trabajo, las competencias personales y profesionales y el desempeño profesional, sin discriminación alguna por razón de género.

· Evitar que el uso de medidas de conciliación tenga un impacto negativo en la evaluación individual del desempeño.

### 3.5.2 Acciones

1. Aplicar esquemas de retribución homogéneos, sin discriminación alguna por razón de género.

2. Aplicar criterios de retribución variable homogéneos, en función de los niveles de responsabilidad del puesto de trabajo y funciones desempeñadas, sin discriminación alguna por razón de género.

3. Realizar anualmente análisis estadísticos sobre las retribuciones medias de mujeres y hombres en la Asociación.

## SISTEMA RETRIBUTIVO

- a) La definición de los conceptos salariales, de la estructura retributiva, del pago de los salarios y de las condiciones de inaplicación salarial; así como la cuantificación del salario base, se acuerdan con carácter exclusivo y excluyente, sin que puedan ser objeto de negociación en ámbitos inferiores.



- b) Con carácter general, las retribuciones de los trabajadores comprendidos en este Convenio estarán constituidas por salario base y complementos al puesto de trabajo; así como por incentivos y antigüedad, en los términos recogidos en este artículo del presente Convenio.
- c) El "salario base" es la percepción económica que percibe cada trabajadora independientemente de su puesto y su contrato y se basa únicamente en las horas trabajadas. Los salarios bases según jornada se recogen en el Anexo I.
- d) Complementos de puesto de trabajo:
  - a) Por el desempeño de las tareas en distintas condiciones que las del resto de puestos de trabajo de igual denominación, se adjudicarán unos determinados complementos salariales, que se denominarán "complementos de puesto de trabajo".
  - b) Se establece que los complementos vayan diferenciándose con un máximo de 60€ por escalón.
- e) Incentivos": Es el concepto salarial proveniente de la anterior estructura de la nómina, no absorbible ni compensable y revisable anualmente. Al término de la vigencia del presente Convenio, el importe que cada uno de los trabajadores siguiera percibiendo como "Incentivos" una vez absorbida y compensada la nueva clasificación profesional, se consolidará en sus respectivas nóminas con la denominación y condición de complemento "ad personam", no absorbible ni compensable y revisable anualmente. Estos incentivos estarán incluidos en la nómina de la/la/el trabajadora/ora/or y sometidos a impuestos y cotizaciones.
- f) Los incentivos serán idénticos para todas/os las/os trabajadoras/es bajo las mismas condiciones de jornada y tipo de puesto. No se podrá realizar ninguna discriminación en este punto y se eliminarán las existentes.

#### PAGO DE SALARIOS.

- a) Los salarios serán distribuidos en doce pagas mensuales incluyendo el prorrateo de las pagas extras.
- b) La liquidación y el pago del salario se hará mediante transeferencia bancaria por el importe del salario una vez emitida la nómina que se ajustará a las normas vigentes sobre la materia, en el que figurarán, debidamente especificados, todos los conceptos devengados por la/el trabajadora/or. Las pagas ordinarias se percibirán en la última fecha del mes vencido o en la inmediata anterior, si coincide con no laborable.

#### ANTIGÜEDAD

- a) Durante la vigencia del presente Convenio, las bonificaciones por antigüedad se mantienen en bienios y su repercusión económica será del cinco por cien del salario base, teniendo efectos desde el mes de alta del trabajador/a.

#### DIETAS Y KILOMETRAJE

- a) Las personas trabajadoras que, por necesidades de la organización, tengan que efectuar viajes y desplazamientos, de acuerdo con su Organismo, percibirán por este concepto, las tarifas prevista por la legislación vigente.
- b) En el supuesto de pernocta, la/el trabajadora/or percibirá el importe del hospedaje.
- c) El importe del kilometraje es de 0,19 euros por kilómetro y será actualizado de forma automática en función del importe mínimo exento fijado en cada período por el Ministerio de Economía y Hacienda.

#### INCREMENTO SALARIAL

En cada uno de los años de vigencia del Convenio todos los conceptos salariales serán incrementados en el IPC real anual oficial del Estado a 31 de diciembre de cada año, más el 1,75 %. El citado incremento salarial se aplicará con efecto de uno de enero de cada año y una vez realizada la consolidación en el salario base de la parte proporcional de la reclasificación profesional pactada en el presente Convenio.

### 3.6 CONCILIACIÓN DE LA VIDA LABORAL CON LA PERSONAL Y FAMILIAR

#### 3.6.1 Objetivos concretos

- Facilitar la conciliación de la vida laboral, personal y familiar de la plantilla, de modo que se continúe

favoreciendo un equilibrio adecuado entre las necesidades personales, familiares y el desarrollo profesional dentro de la Asociación.

- Continuar fomentando la flexibilidad organizativa en el seno de la Asociación, asegurando que los beneficios que se derivan de la conciliación no tengan consecuencias negativas en las posibilidades de promoción ni en el acceso a determinados incentivos.

- Potenciar el uso igualitario por mujeres y hombres de las medidas de conciliación disponibles en la Asociación.

### 3.6.2 Acciones

1. Analizar las necesidades de la plantilla a la hora de determinar nuevas medidas de conciliación de la vida laboral, personal y familiar.

2. Fomentar el acceso de los hombres a las medidas de conciliación.

3. Acordar medidas concretas para facilitar la conciliación de la vida laboral, personal y familiar, tales como:

- Política de reuniones

- Las reuniones se celebrarán, siempre que sea posible, dentro del horario de trabajo establecido en el Convenio Colectivo, intentando que no se prolonguen más allá de las 17:30 horas.

- Las reuniones de trabajo se convocarán, siempre que sea posible, con la suficiente antelación, de modo que las personas puedan organizar su vida laboral, personal y familiar.

- Se potenciará el uso de herramientas colaborativas para que las personas en régimen de teletrabajo puedan participar en las reuniones de forma remota.

- Se impulsará la gestión eficaz de las reuniones.

- Violencia de género

- La trabajadora víctima de violencia de género tendrá derecho a la reducción de la jornada de trabajo con disminución proporcional del salario o a la reordenación del tiempo de trabajo, a través de la adaptación de horario, de la aplicación de horario flexible o de otras formas de ordenación del tiempo de trabajo.

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

- La concreción de estos derechos corresponde a la trabajadora.

- La trabajadora víctima de violencia de género podrá suspender su contrato de trabajo. Esta suspensión tendrá una duración inicial que no podrá exceder de 6 meses, salvo que de las actuaciones de tutela judicial resulte que la efectividad de su derecho de protección requiera la continuidad de la suspensión.

- La trabajadora víctima de violencia de género podrá extinguir unilateralmente su contrato de trabajo. La suspensión o extinción del contrato por voluntad de la trabajadora víctima de violencia de género dará lugar a la situación legal de desempleo.

- Las ausencias o faltas de puntualidad al trabajo de la trabajadora víctima de violencia de género se entenderán justificadas siempre que así lo determinen los servicios sociales de atención a la víctima o servicios de salud, sin perjuicio de que dichas ausencias sean comunicadas al empleador a la mayor brevedad.

Excepcionalmente, será título de acreditación de esta situación el informe del Ministerio Fiscal que indique la existencia de indicios de que la trabajadora es víctima de violencia de género hasta tanto se dicte la orden de protección correspondiente, o cualquier otro documento acreditativo de esta situación que se encuentre previsto en la normativa autonómica que pudiera resultar de aplicación.

Los derechos previstos en este apartado de conciliación de la vida laboral, personal y familiar serán accesibles a toda la plantilla, independientemente del sexo o modalidad contractual que la persona tenga suscrita con la Asociación (indefinido, temporal, tiempo parcial, etc.).

SODEPAZ aplicará cualquier mejora en las condiciones de trabajo a la que hubieran podido tener derecho la trabajadora o el trabajador durante los periodos de suspensión del contrato de trabajo.

Se garantizará el derecho a todos los beneficios sociales, como si se estuviera en activo, durante los periodos de suspensión por riesgo durante el embarazo o lactancia, así como por maternidad o paternidad.

Las personas que se encuentren en situación de excedencia por motivos familiares podrán asistir a cursos de formación profesional, a cuya participación deberán ser convocadas por el Asociaónrio, especialmente con ocasión de su reincorporación.

### 3.7 PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL, ACOSO POR RAZÓN DE SEXO Y ACOSO MORAL

#### 3.7.1 Objetivos concretos

· Evitar cualquier situación de acoso por razón de sexo, acoso sexual o acoso moral.

#### 3.7.2 Acciones

1. Elaborar una declaración de principios que ponga de manifiesto el compromiso, conjuntamente asumido por la Dirección y la Representación de los Trabajadores, para la prevención y eliminación del acoso sexual, del acoso por razón de sexo y del acoso moral.

2. Elaborar un protocolo de actuación para casos de acoso y comunicarlo a toda la plantilla (ver ANEXO 1).

### 3.8 SENSIBILIZACIÓN Y COMUNICACIÓN

#### 3.8.1 Objetivos concretos

· Sensibilizar a toda la plantilla respecto a la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, las ventajas de la conciliación para un desarrollo profesional y personal pleno y el valor y beneficios de la diversidad.

· Realizar un seguimiento del cumplimiento y desarrollo de las medidas previstas en el presente Plan de Igualdad.

#### 3.8.2 Acciones

1. Impartir formación para la utilización no sexista del lenguaje a toda la plantilla, priorizando aquellas áreas en las que se producen más comunicados.

2. Revisar, corregir y vigilar sistemáticamente el lenguaje y las imágenes utilizadas en las comunicaciones, tanto de uso interno como externo, a fin de eliminar términos sexistas en las denominaciones de colectivos masculinizados.

3. Comunicar a toda la plantilla las políticas de igualdad de oportunidades en SODEPAZ 4. Establecer canales de información permanentes sobre la integración de la igualdad de oportunidades en la Asociación, como sugerencias pueden señalarse:

o Incluir noticias de "igualdad de oportunidades" en la intranet de SODEPAZ, INVENSYS.

o Informar anualmente a toda la plantilla sobre el desarrollo del Plan de Igualdad.

5. Motivar a la participación a través de la Comisión de Igualdad, habilitando vías para que la plantilla pueda expresar sus opiniones y sugerencias sobre el Plan.

## 4 SEGUIMIENTO

Funciones de la Junta directiva como Comisión de Igualdad

· Promover el principio de igualdad y no discriminación.

· Proponer el plazo de ejecución de las acciones del Plan de Igualdad.

· Proponer el establecimiento y puesta en marcha de medidas de conciliación.

· Ser informada del contenido de las ofertas y convocatorias de trabajo hechas por la Asociación.

· Recibir información agregada sobre los cambios de puesto de trabajo.

· Recibir información agregada sobre los Cambios de Grupo Profesional o funciones realizados.

· Conocer, las denuncias que tengan lugar sobre temas de acoso sexual, así como promover el establecimiento de medidas que eviten el acoso sexual, el acoso por razón de sexo y el acoso moral, tales como la elaboración y difusión de códigos de buenas prácticas, la realización de campañas informativas o acciones formativas.

· Seguimiento, tanto de la aplicación de las medidas que se establezcan para fomentar la igualdad, como del cumplimiento y desarrollo de este Plan de Igualdad.

- Establecer indicadores de seguimiento del Plan de Igualdad.

- Identificar ámbitos prioritarios de actuación.

- Promover acciones formativas y de sensibilización, como Jornadas sobre Igualdad.

- Realizar evaluaciones anuales de los objetivos conseguidos y desarrollo del Plan de Igualdad.

- Estudiar y analizar la evaluación de la situación de la mujer en SODEPAZ y de las medidas puestas en marcha pudiendo, si se estimara necesario, introducir actuaciones correctoras para mejorar la situación.

## 5 ANEXO 1 – PROTOCOLO DE ACTUACIÓN FRENTE AL ACOSO SEXUAL, ACOSO POR RAZÓN DE SEXO Y ACOSO MORAL

### 5.1 PRINCIPIOS

La Constitución Española declara que la dignidad de la persona constituye uno de los fundamentos del orden político y de la paz social, reconociendo el derecho de toda persona a la no discriminación, a la igualdad de trato, al libre desarrollo de su personalidad y a su integridad física y moral.

El Estatuto de los Trabajadores, de forma específica, consagra el derecho de los trabajadores/as al respeto de su intimidad y a la consideración debida a su dignidad, incluida la protección frente al acoso por razón de origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual, y frente al acoso sexual, al acoso por razón de sexo y al acoso moral.

Por su parte, la Ley Orgánica 3/2007 de 22 de marzo, para la Igualdad efectiva de Mujeres y Hombres, encomienda a las Asociaciones “el deber de promover condiciones de trabajo que eviten el acoso sexual, el acoso por razón de sexo y el acoso moral y arbitrar procedimientos específicos para su prevención y para dar cauce a las denuncias o reclamaciones que puedan formular quienes han sido objeto del mismo”, garantizando de esta forma la dignidad, integridad e igualdad de trato de todos los trabajadores/as.

De acuerdo con estos principios, la Dirección SODEPAZ se comprometen a crear, mantener y proteger un entorno laboral donde se respete la dignidad de la persona y los derechos y valores a los que se ha hecho referencia en este Plan de Igualdad.

### 5.2 OBJETIVO DEL PRESENTE PROTOCOLO

El presente Protocolo persigue prevenir y erradicar las situaciones constitutivas de acoso, en todas sus modalidades, asumiendo la Asociación su responsabilidad en orden a erradicar un entorno de conductas contrarias a la dignidad y valores de la persona.

A tal efecto, en este Protocolo se recogen dos aspectos fundamentales: la prevención del acoso y la reacción. En consecuencia, se prevén dos tipos de actuaciones:

1. Establecimiento de medidas mediante las cuales SODEPAZ procure prevenir y evitar situaciones de acoso o susceptibles de constituir acoso.
2. Establecimiento de un cauce interno de actuación para los casos en los que, aun tratando de prevenir dichas situaciones, se produce una denuncia o queja interna por acoso, por parte de algún empleado/a.

### 5.3 DEFINICIÓN DE CONDUCTAS PROHIBIDAS

**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.

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

**Acoso moral:** toda conducta práctica o comportamiento realizado de forma sistemática o recurrente en el seno de una relación de trabajo, que suponga directa o indirectamente un menoscabo o atentado contra la dignidad del trabajador/a, al cual se intenta someter emocional y psicológicamente de forma violenta u hostil, y que persigue anular su capacidad, promoción profesional o su permanencia en el puesto de trabajo, afectando negativamente al entorno laboral.

### 5.4 MEDIDAS DE PREVENCIÓN DEL ACOSO Y ESTABLECIMIENTO DE UN CAUCE INTERNO DE DENUNCIA

Con el objeto de prevenir el acoso o situaciones potencialmente constitutivas de acoso, la Asociación establecerá las siguientes medidas.

1. La Asociación promoverá un entorno de respeto y corrección en el ambiente de trabajo, inculcando a todos los trabajadores/as los valores de igualdad de trato, respeto, dignidad y libre desarrollo de la personalidad.
2. La Asociación procurará la integración del personal de nuevo ingreso, evitando situaciones de aislamiento mediante un seguimiento del trabajador/a no sólo en su proceso de acogida inicial, sino con posterioridad al mismo. La Asociación se hará eco de las circunstancias personales o culturales del trabajador/a incorporado y las tendrá en cuenta para contribuir a su integración.
3. La Asociación facilitará información y formación a los trabajadores/as sobre los principios y valores que deben respetarse en la Asociación y sobre las conductas que no se admiten.
4. La Asociación prohíbe las insinuaciones o manifestaciones que sean contrarias a los principios reseñados, tanto en el lenguaje, como en las comunicaciones y en las actitudes.
5. Cuando se detecten conductas no admitidas en un determinado colectivo o equipo de trabajo, la Dirección de la Asociación se dirigirá inmediatamente al responsable del mismo, a fin de informarle sobre la situación detectada, las obligaciones que deben respetarse y las consecuencias que se

derivan de su incumplimiento, llevándose a cabo las reuniones que, en su caso, procedan, para analizar lo ocurrido y normalizar las conductas.

6. Las conductas ilícitas podrán ser objeto de sanción en el marco de la Legislación Laboral vigente. Los Representantes de los Trabajadores deberán contribuir a prevenir el acoso sexual, el acoso por razón de sexo y el acoso moral en el trabajo mediante la sensibilización de los trabajadores y trabajadoras frente al mismo y la información a la Dirección de la Asociación de las conductas o comportamientos de que tuvieran conocimiento y que pudieran propiciarlos.

Sin perjuicio de lo establecido en la normativa de régimen disciplinario, se garantizará el tratamiento reservado de las denuncias de hechos que pudieran ser constitutivos de acoso sexual, de acoso por razón de sexo o de acoso moral.

### 5.5 PROCEDIMIENTO

En caso de producirse alguna situación de esta naturaleza, con independencia de las acciones legales que puedan interponerse al respecto ante cualesquiera instancias administrativas o judiciales, se establece un protocolo de actuación, como cauce interno e informal, que se iniciará con la denuncia de acoso, en todas sus modalidades, ante la Dirección de la asociación.

La denuncia podrá ser presentada por la persona afectada, por sí misma o a través de la Representación de los Trabajadores, si existiera. No se tramitarán denuncias anónimas.

La presentación de una denuncia dará lugar a la inmediata apertura de expediente informativo por parte de la Dirección de SODEPAZ o la persona en quien éste delegue, que deberá reunir las debidas condiciones de aptitud, objetividad e imparcialidad que requiere el procedimiento, y un miembro del Equipo de trabajo, elegido igualmente para esta función y que también deberá reunir las condiciones citadas, que actuarán como instructores del mismo.

El expediente informativo estará especialmente encaminado a averiguar los hechos e impedir la continuidad del acoso denunciado, para lo que se articularán las medidas oportunas al efecto.

En el expediente informativo a efectuar no se observará más formalidad que la de dar trámite de audiencia a todas las personas intervinientes, practicándose cuantas actuaciones puedan considerarse conducentes al esclarecimiento de los hechos acaecidos. Durante este proceso, todas las actuantes guardarán una absoluta confidencialidad y reserva, por afectar directamente a la intimidad de las personas.

El procedimiento ha de ser ágil y rápido, otorgar credibilidad y proteger la intimidad, confidencialidad y dignidad de las personas afectadas.

Durante la tramitación del expediente, y como medida cautelar, los instructores podrán proponer, por la gravedad de la conducta denunciada y por la apariencia de veracidad de los indicios aportados, la separación de las personas implicadas, sin que esta medida pueda suponer, en ningún caso, perjuicio en las condiciones de trabajo de la persona denunciante.

La constatación de la existencia de acoso sexual en el caso denunciado dará lugar, entre otras medidas y siempre que el sujeto activo se halle dentro del ámbito de dirección y organización de la Asociación, a la imposición de las sanciones legalmente oportunas.

No se adoptará represalia alguna contra las personas que efectúen una denuncia, atestigüen, colaboren o participen en las investigaciones que se lleven a cabo, y contra aquellas personas que se opongan a cualquier situación de acoso frente a sí mismos o frente a terceros y, en su caso, de la oportuna sanción legal.

No obstante lo anterior, si de la investigación realizada se pusiera en evidencia que el presunto/a acosado/a ha actuado con acreditada falta de buena fe o con ánimo de dañar, la Asociación podrá adoptar las medidas previstas para los supuestos de transgresión de la buena fe contractual en la Legislación Laboral vigente.

La Asociación informará a la Comisión de Igualdad de forma genérica sobre los casos de acoso sexual que se hubieran producido.

#### 5.5.1 Medidas complementarias

Si queda constatada la existencia de acoso, los instructores del expediente informativo podrán proponer la adopción de las siguientes medidas:

- Apoyo psicológico y social al acosado/a y a su familia.
- Modificación de aquellas condiciones laborales que, previo consentimiento del trabajador/a acosado/a, se estimen beneficiosas para su recuperación.
- Adopción de medidas de vigilancia en protección del trabajador/a acosado/a.
- Reiteración de los estándares éticos y morales de la Asociación.

### 5.6 PUBLICIDAD Y ENTRADA EN VIGOR

El contenido del presente Protocolo de acoso es de obligatorio cumplimiento para todo el personal de

SODEPAZ Su contenido entrará en vigor a partir de su comunicación a la plantilla. Se mantendrá en vigencia hasta tanto no sea modificado o reemplazado por otro. El Protocolo vigente en cada momento estará a disposición de todo el personal en la Intranet.