

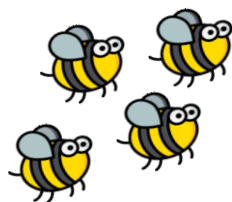


IX Congreso Nacional de
ALZHEIMER
10, 11, 12 y 13 de noviembre de 2021

**CERO
OMISIONES
CERO
ALZHEIMER**



POLÍTICA DE IGUALDAD E IMPLANTACIÓN DE PROTOCOLOS EN EL ENTORNO ASOCIATIVO



Muchas abejas y pocos abejorros

Mariló Almagro Cabrera
Vicepresidenta de CEAFA y Coordinadora del Comité de Atención Asociativa

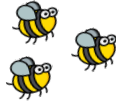


ÍNDICE

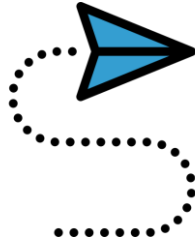
- 1.** Introducción
- 2.** Diagnóstico de la situación en CEAFA
- 3.** Protocolo para la prevención y actuación frente al acoso sexual y el acoso por razón de sexo
- 4.** Protocolo de actuación en caso de violencia de género



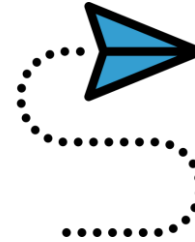
CERO OMISIONES
CERO ALZHEIMER



1. Introducción



Mejora
continua



Excelencia





1. Introducción



Código Ético



Personas afectadas por EA



Organización



Sociedad

Código de Buenas Prácticas



Respeto de la Dignidad de la persona



No discriminación



1. Introducción



Igualdad:

3. f. Principio que reconoce la equiparación de todos los Ciudadanos en derechos y obligaciones.



Igualdad formal



Igualdad real



Paridad



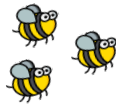
Equidad de género



Igualdad de oportunidad entre hombres y mujeres



CERO OMISIONES
CERO ALZHEIMER



POLÍTICA DE IGUALDAD E IMPLANTACIÓN DE PROTOCOLOS EN EL ENTORNO ASOCIATIVO

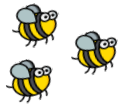
1. Introducción

Revista En Mente, nº 46

Diciembre de 2020

Artículo “Planes y medidas para la igualdad efectiva entre mujeres y hombres en el trabajo”.

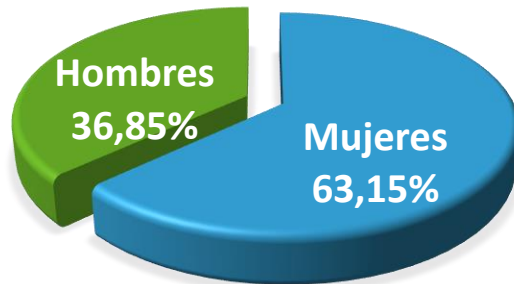




2. Diagnóstico de la situación en CEAFA



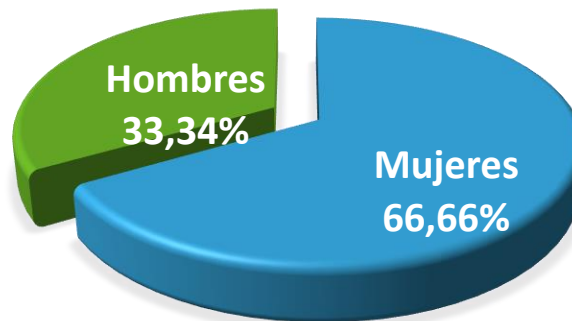
**Asamblea
de CEAFA**



**Junta de
Gobierno
de CEAFA**



**Secretaría
Técnica de
CEAFA**

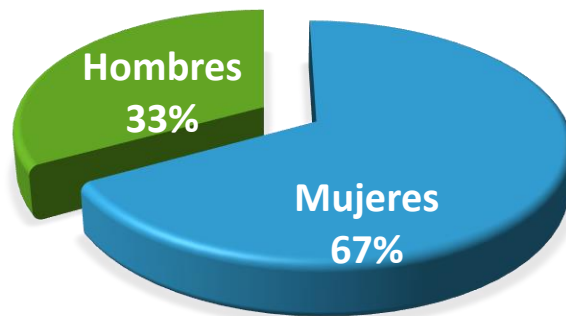
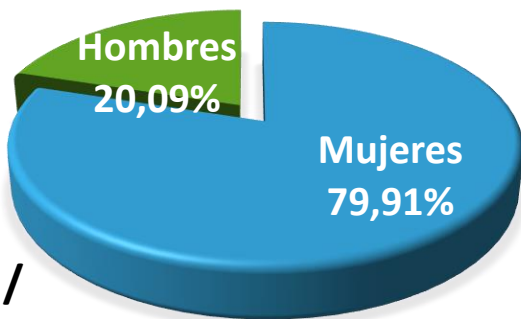




2. Diagnóstico de la situación en CEAFA



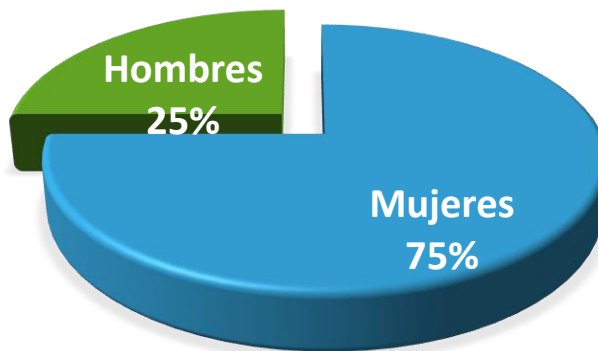
Juntas Directivas /
de Gobierno
entidades miembro

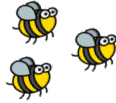


Personas
asociadas



Personas
voluntarias

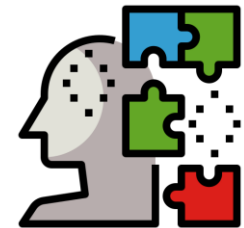
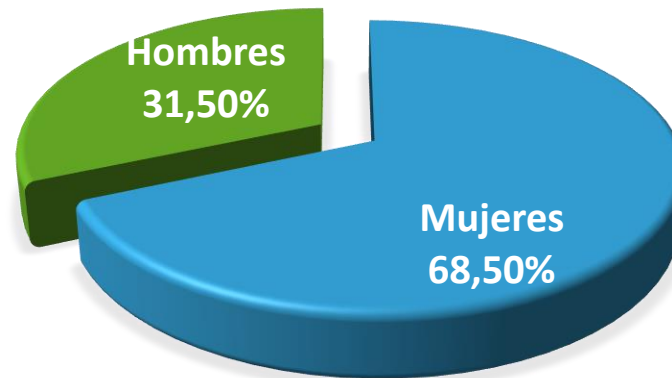
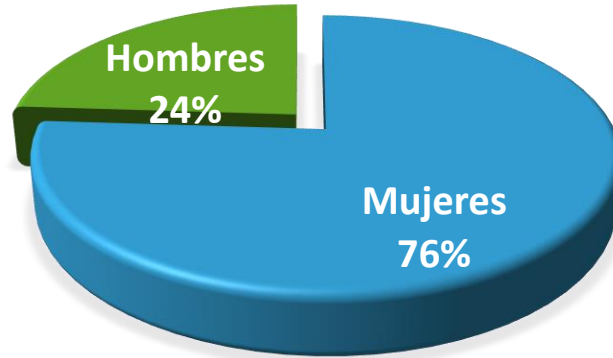




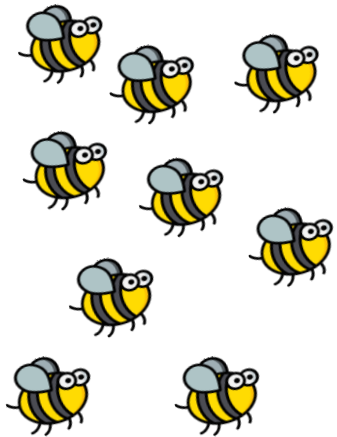
2. Diagnóstico de la situación en CEAFA



Personas cuidadoras

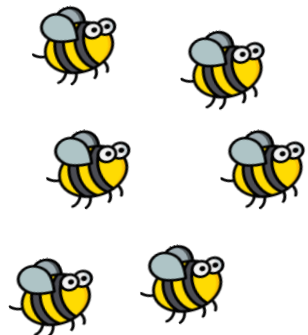
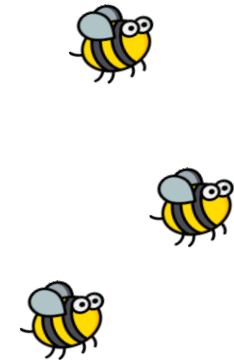


Personas con demencia / EA

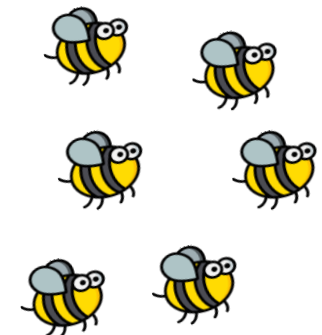


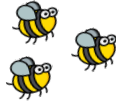
El Alzheimer y las demencias afectan de forma triple a las **mujeres:**

SOMOS MÁS, VIVIMOS MÁS Y CUIDAMOS MÁS



Trabajar por una implicación cada vez mayor de los **hombres**





3. Protocolo para la prevención y actuación frente al acoso sexual y el acoso por razón de sexo



Constitución Española. Artículos 10 y 16.



Estatuto de los Trabajadores. Artículo 4.



Ley Orgánica 3/2007 para la igualdad efectiva de mujeres y hombres. Artículo 48.



3. Protocolo para la prevención y actuación frente al acoso sexual y el acoso por razón de sexo



Prevención



Implantación de una cultura de igualdad



Código Ético



Canal de denuncias



Protocolos de Buenas Prácticas



Campañas informativas



Formación específica y de Recursos Humanos

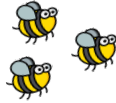


3. Protocolo para la prevención y actuación frente al acoso sexual y el acoso por razón de sexo



**Aprobación en
Junta de Gobierno**

Establecimiento de compromisos en relación a la información, sensibilización, prevención, detección, intervención y eliminación de cualquier tipo de acoso en su ámbito de competencia.



3. Protocolo para la prevención y actuación frente al acoso sexual y el acoso por razón de sexo

1

DECLARACIÓN DE PRINCIPIOS



El acoso sexual y el acoso por razón de sexo: **violación de otros derechos fundamentales como la dignidad, la igualdad, la integridad física y moral, la libertad sexual y al derecho al trabajo y a la seguridad y salud en el trabajo.**



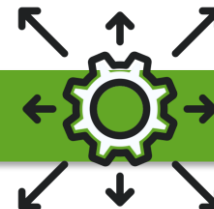
Compromiso de regular un procedimiento de actuación para resolver las reclamaciones y denuncias presentadas sobre acoso sexual y acoso por razón de sexo.







3. Protocolo para la prevención y actuación frente al acoso sexual y el acoso por razón de sexo

2

ÁMBITO DE APLICACIÓN



-  Personal en plantilla, incluido el personal directivo.
-  Personas trabajadoras autónomas relacionadas con la entidad.
-  Personal afecto a contratas o subcontratas.
-  Personal voluntario.



3. Protocolo para la prevención y actuación frente al acoso sexual y el acoso por razón de sexo





3

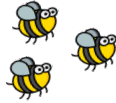
NORMATIVA APLICABLE Y DEFINICIONES

3.1.

Normativa aplicable



-  Arts. 7, 8, 48 y 62 Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la Igualdad efectiva de mujeres y hombres.
-  Arts. 17.1 y 54.2 g) Estatuto de los Trabajadores.
-  Art. 14-15 Ley 31/2005, del 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales.
-  Convenio colectivo de Oficinas y Despachos de Navarra, publicado en Boletín Oficial de Navarra nº 51 de 14/03/2017



3. Protocolo para la prevención y actuación frente al acoso sexual y el acoso por razón de sexo

3

NORMATIVA APLICABLE Y DEFINICIONES

3.2.

Definiciones



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” (art. 7.1 LOI).

Las conductas constitutivas de acoso sexual pueden ser calificadas como GRAVES o MUY GRAVES



3. Protocolo para la prevención y actuación frente al acoso sexual y el acoso por razón de sexo

3





NORMATIVA APLICABLE Y DEFINICIONES

3.2.

Definiciones



ACOSO SEXUAL. Ejemplos:

-  Contacto físico indeseado (tocamientos, roces, abrazos, palmaditas, pellizcos...).
-  Llamadas telefónicas, enviar cartas, mensajes o fotografías u otros materiales de carácter sexual ofensivo sobre cuestiones de índole sexual.
-  Presionar o coaccionar para mantener relaciones sexuales.
-  Amenazas de represalias tras negarse a acceder a alguna de las insinuaciones o peticiones sexuales.



3. Protocolo para la prevención y actuación frente al acoso sexual y el acoso por razón de sexo

3

NORMATIVA APLICABLE Y DEFINICIONES

3.2.

Definiciones

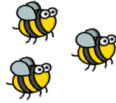


ACOSO POR RAZÓN DE SEXO

“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” (art. 7.2 LOI).

Se trata de comportamientos de carácter sexista y no sexual, asociado al género de las personas.

Estas conductas son, en su inmensa mayoría, MUY GRAVES.



3. Protocolo para la prevención y actuación frente al acoso sexual y el acoso por razón de sexo

4

PROCEDIMIENTO DE GARANTÍA



4.1.

Órgano responsable



La Dirección Ejecutiva de CEAFA.



La persona que ostente el cargo de Secretaría en la Junta de Gobierno de CEAFA.



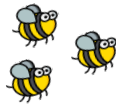
3. Protocolo para la prevención y actuación frente al acoso sexual y el acoso por razón de sexo

4 PROCEDIMIENTO DE GARANTÍA

4.2. Procedimiento informal



| Tipo de conducta | Procedimiento |
|---|--|
| De carácter sexista | Presentar la queja (verbal o escrita) ante la Dirección Ejecutiva de CEAFA |
| Calificada como acoso sexual o acoso por razón de sexo | Informar a la presunta víctima para presentar una denuncia por escrito para dar comienzo al procedimiento formal |
| Conducta sexista que, de repetirse, puede derivar en acoso sexual o acoso por razón de sexo | Se pondrá en contacto de forma confidencial con la persona contra la que se ha presentado la queja, para que la persona acusada pueda ofrecer las explicaciones que considere convenientes |



3. Protocolo para la prevención y actuación frente al acoso sexual y el acoso por razón de sexo

4

PROCEDIMIENTO DE GARANTÍA

4.3.

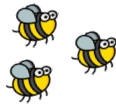
Procedimiento formal



1. Denuncia por escrito:

<https://www.ceafa.es/es/quienes-somos/transparencia/canal-de-denuncias>

2. **Actuación de oficio** por parte del Órgano responsable si encuentra **indicios** suficientes.
3. Adopción de **medidas cautelares**.
4. **Dar audiencia** en presencia o no de la víctima a elección de esta última o, en su caso, de la persona denunciante; también a elección de ésta.
5. Elaboración de **Informe** por parte del Órgano responsable en un plazo máximo de 10 días.



3. Protocolo para la prevención y actuación frente al acoso sexual y el acoso por razón de sexo

4

PROCEDIMIENTO DE GARANTÍA

4.3.

Procedimiento formal



Si algún miembro del Órgano responsable fuera la persona denunciante, denunciada o la víctima, está quedará fuera de la toma de decisiones y adopción de medidas.



Garantía de NO Represalias.



Las denuncias, alegaciones o declaraciones, que se demuestren como fraudulentas y dolosas serán sancionadas.



La víctima podrá siempre recurrir a la inspección de trabajo o a la vía judicial a través del procedimiento de tutela



3. Protocolo para la prevención y actuación frente al acoso sexual y el acoso por razón de sexo

5

TIPIFICACIÓN DE FALTAS Y SANCIONES



Artículo 29 del Convenio Colectivo de Oficinas y Despachos de Navarra:



Suspensión de empleo y sueldo de veinte a sesenta días.



Traslado forzoso a otro centro de la misma empresa que no implique cambio de domicilio.



Despido.

Podrá establecerse como medida adicional, y en caso de que no se imponga como sanción el despido, el trabajo a distancia durante un periodo determinado de tiempo.



3. Protocolo para la prevención y actuación frente al acoso sexual y el acoso por razón de sexo

6

POLÍTICA DE DIVULGACIÓN



Uso de los instrumentos habituales de divulgación para poner en conocimiento de todas las personas trabajadoras y voluntarias de la existencia de dicho protocolo.

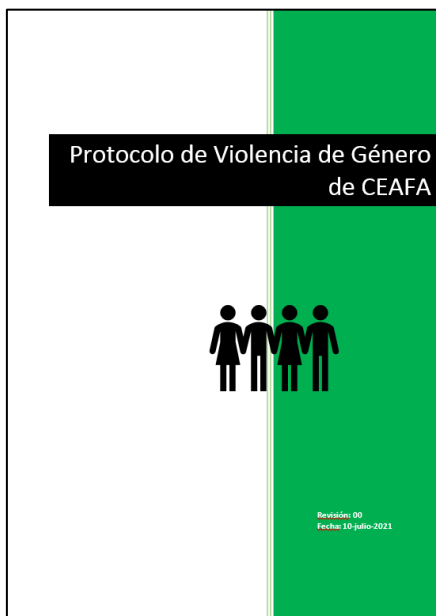
7

SENSIBILIZACIÓN, INFORMACIÓN Y FORMACIÓN

Se garantizará que la política informativa y formativa de la entidad en materia de igualdad y de PRL incluya la formación adecuada en igualdad y prevención de la violencia y acoso en el trabajo, a todos los niveles.

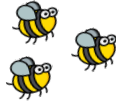


4. Protocolo de actuación en caso de violencia de género



**Aprobación en
Junta de Gobierno**

Establecer condiciones laborales favorables que ayuden a la protección de las víctimas de Violencia de Género.







4. Protocolo de actuación en caso de violencia de género

1

OBJETO



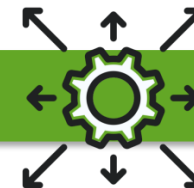
-  Combatir las violencias de género y garantizar el ejercicio de los derechos laborales recogidos en el mismo, garantizando la confidencialidad.
-  Promover y proteger el derecho de todos los trabajadores y trabajadoras, en particular de las mujeres, a vivir a salvo de la violencia, tanto en el ámbito laboral, como en el privado.
-  Sensibilizar al personal de CEAFA para que adopten una actitud proactiva para la erradicación de esta lacra.
-  Informar y formar al personal los derechos laborales que amparan a las víctimas de violencia de género.



4. Protocolo de actuación en caso de violencia de género

2

ALCANCE



Todo el personal en plantilla de CEAFA, que pueda acreditar que está siendo sometido a una situación de violencia de género, tanto en el ámbito profesional como en el privado.

3

REFERENCIAS



Ley Orgánica 3/2007 de 22 de marzo, Igualdad entre hombres y mujeres.



RDL 6/2019 de 1 de marzo, de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre hombres y mujeres en el empleo y la ocupación



Ley Orgánica 1/2004 de 28 de diciembre, Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género.






4. Protocolo de actuación en caso de violencia de género

4

DECLARACIÓN DE PRINCIPIOS








-  La Junta de Gobierno, así como la Secretaría Técnica de CEAFA, se comprometen a apoyar a las personas que trabajan en la entidad que son víctimas de Violencia de Género.
-  La Junta de Gobierno y la Secretaría Técnica de CEAFA se comprometen a aplicar las medidas de protección que se acuerden con las víctimas con la mayor brevedad posible.
-  Ante una comunicación se protegerá, en todo momento, la identidad, confidencialidad y dignidad de las personas afectadas.

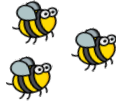


4. Protocolo de actuación en caso de violencia de género

5

ACREDITACIÓN DE LA SITUACIÓN DE VIOLENCIA DE GÉNERO

-  Sentencia condenatoria por un delito de violencia de género, siendo víctima de violencia de género.
-  Orden judicial de protección como víctima de violencia de género.
-  Resolución judicial que acuerde una medida cautelar a favor de la víctima.
-  Informe del Ministerio Fiscal que recoja la existencia de indicios de violencia de género.
-  Informe de la Administración Pública, emitido por sus correspondientes servicios (sociales, especializados, de acogida, etc.), competentes en materia de víctimas de violencia de género.



4. Protocolo de actuación en caso de violencia de género

6

GENERALIDADES

6.1.

Definición



“Manifestación de la discriminación, la situación de desigualdad y las relaciones de poder de los hombres sobre las mujeres, se ejerce sobre éstas por parte de quienes sean o hayan sido sus cónyuges o de quienes estén o hayan estado ligados a ellas por relaciones similares de afectividad, aun sin convivencia”. (Ley orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género).



4. Protocolo de actuación en caso de violencia de género

6

GENERALIDADES

6.2.

Derechos laborales



Reordenación del tiempo de trabajo (art.37.8 ET).



Suspensión del contrato (art.48.10 ET).



Extinción del contrato (art.49.1 m ET).



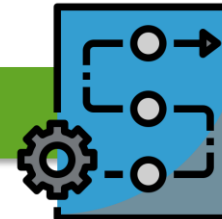
Nulidad del despido (art. 53.4 b ET).






4. Protocolo de actuación en caso de violencia de género

7




PROCEDIMIENTO



Es **responsabilidad** de CEAFA:

-  Proteger en todo momento la intimidad, confidencialidad y dignidad de aquellas mujeres que pudieran estar en esta situación.
-  Iniciar el proceso para el establecimiento de medidas de apoyo a la protección de la víctima
-  Aprobar y aplicar las medidas definitivas.

Sin lesionar:

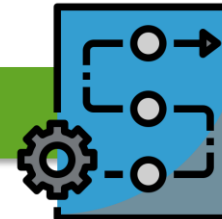
-  El derecho a la intimidad (art. 18.1 CE)
-  El derecho a la integridad física y moral (art. 15 CE) respecto al art. 40.2 CE.
-  El derecho a la igualdad (art. 14 CE).



4. Protocolo de actuación en caso de violencia de género

7

PROCEDIMIENTO



7.1.

Procedimiento a seguir



La solicitud escrita deberá ser realizada por parte de la víctima de violencia de género detallando las medidas de protección que se solicitan y dirigida a la Dirección Ejecutiva de CEAFA.



La Dirección Ejecutiva de CEAFA acordará las medidas de protección definitivas con la víctima, realizando los trámites necesarios para que estas sean aplicadas.



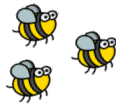
La Dirección Ejecutiva de CEAFA informará de dicha situación, del procedimiento llevado a cabo y de las medidas aplicadas a la Junta de Gobierno de CEAFA y se dará por concluido el procedimiento.



La víctima de violencia de género podrá volver a las condiciones laborales que tuviera anteriormente.

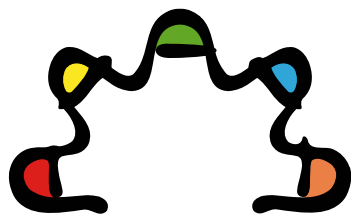


CERO OMISIONES
CERO ALZHEIMER



POLÍTICA DE IGUALDAD E IMPLANTACIÓN DE PROTOCOLOS EN EL ENTORNO ASOCIATIVO

Muchas gracias



CONFEDERACIÓN ESPAÑOLA
DE **ALZHEIMER**