

**PLAN DE**

**IGUALDAD DE OPORTUNIDADES**

**FUNDACIÓN RAMÓN REY ARDID**

**2017 - 2019**

## INTRODUCCIÓN

---

**FUNDACIÓN RAMÓN REY ARDID** ha diseñado un nuevo **Plan de igualdad de Oportunidades** donde se recogen el conjunto de medidas dirigidas a promover la igualdad de oportunidades en la entidad y que responden a los resultados obtenidos en el nuevo diagnóstico sobre la situación de la organización en relación a la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, así como al Plan de Igualdad de oportunidades llevado a cabo entre 2014 y 2016.

El **Comité de Igualdad** ha hecho un nuevo diagnóstico<sup>1</sup> tras la implantación del primer Plan de Igualdad 2014 – 2016, teniendo en cuenta los resultados obtenidos.

En general, los resultados obtenidos en el nuevo diagnóstico y en los que nos apoyamos para elaborar las nuevas medidas son:

- **CULTURA DE EMPRESA:** **FUNDACIÓN RAMÓN REY ARDID** ha trabajado la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres desde la perspectiva de la reivindicación de igualdad para las personas vulnerables. Seguimos planteando la necesidad de tratar la igualdad desde la perspectiva de género.
- **SELECCIÓN Y RECLUTAMIENTO:** A pesar de que las selecciones de personal se realizan de manera neutra basándose en la formación y experiencia laboral que presentan las personas candidatas, sigue existiendo una segregación horizontal con tendencia a que los puestos tradicionalmente masculinos siguen siendo ocupados en la mayor parte por hombres y los femeninos mayoritariamente por mujeres.
- **PROMOCIÓN PROFESIONAL:** Existe parcialmente una segregación vertical en la plantilla ya que el número de mujeres que ocupan puestos de dirección es acorde al elevado porcentaje de mujeres en el total de plantilla, pero no en mandos intermedios donde la representación masculina es mayor a lo que le corresponde.
- **FORMACIÓN CONTÍNUA:** El porcentaje de mujeres que recibe formación es superior al de hombres, si bien es inferior al porcentaje que representan en el total de la plantilla. Resulta difícil conciliar los horarios de la formación ya no sólo con las actividades personales sino con los propios horarios a turnos de la plantilla pese a que las actividades formativas se han planteado en tiempos de jornada laboral.

---

<sup>1</sup> Ver Anexo I

- **POLÍTICA SALARIAL:** Existen desigualdades salariales, pero no puede relacionarse de forma exclusiva con el sesgo de género. Por otra parte, se da una patente desigualdad ajena a la propia empresa y reflejo de la realidad social en el caso de la prestación del servicio de atención directa, auxiliares, (mayoritariamente mujeres) y el de mantenimiento (sólo hombres).
- **CONCILIACIÓN DE LA VIDA LABORAL, PERSONAL Y FAMILIAR:** De las medidas de conciliación dirigidas al cuidado de otras personas, mayoritariamente, hacen uso las mujeres, a pesar de que se constata que unas y otros tienen responsabilidades familiares.
- **POLÍTICAS DE PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES:** Existe un protocolo específico de actuación en materia de acoso sexual y por razón de sexo<sup>2</sup>, el cual desconoce la mayor parte de las personas trabajadoras. La valoración de puestos de trabajo y el reconocimiento médico anual tienen en cuenta el riesgo específico para mujeres embarazadas.

## OBJETIVOS

---

Como **objetivo general** nos planteamos dar cumplimiento a lo establecido en el artículo 45 de La Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres. Así como la defensa y aplicación efectiva del principio de igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres, garantizando la ausencia de toda discriminación, tanto directa como indirecta, por razón de sexo.

Los **objetivos específicos** a trabajar son los siguientes:

- ❖ **CULTURA DE EMPRESA:** Incorporar la Igualdad de Oportunidades entre hombres y mujeres (IGOP) como un principio transversal en todas las políticas de la organización.
- ❖ **SELECCIÓN Y RECLUTAMIENTO:** Evitar la masculinización y feminización tradicional de puestos de trabajo dentro de la empresa.
- ❖ **PROMOCIÓN PROFESIONAL:** Conseguir la proporción hombres-mujeres en los procesos de promoción, respetando el principio de igualdad, para acceder a puestos de responsabilidad.
- ❖ **FORMACIÓN CONTINUA:** Fomentar una mayor participación de la plantilla en la formación continua. Facilitar el acceso de mujeres a la formación respetando, en la medida de lo posible, la turnicidad.

---

<sup>2</sup> Ver Anexo 2

- ❖ **POLÍTICA SALARIAL:** Remunerar de igual forma los trabajos de igual valor; a igual responsabilidad igual salario.
- ❖ **CONCILIACIÓN DE LA VIDA LABORAL, PERSONAL Y FAMILIAR:** Conocimiento, sensibilización y difusión entre toda la plantilla de las medidas de conciliación de la vida laboral, familiar y personal; y en especial al personal masculino para su utilización.
- ❖ **POLÍTICAS DE PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES:** Integrar la IGOP en las políticas de PRL.

## **MEDIDAS**

---

A continuación, se exponen las acciones a llevar a cabo para conseguir en la mayor parte los objetivos planteados anteriormente:

### **CULTURA DE EMPRESA**

<b>Acciones</b>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1.- Utilizar un lenguaje inclusivo en todas las comunicaciones externas e internas y en la web.</li> <li>2.- Utilizar imágenes no sexistas tanto en los centros como en la publicidad de la organización.</li> <li>3.- Revisión del “Plan estratégico y Cultura Corporativa” incluyendo la IGOP entre hombres y mujeres.</li> <li>4.- Difundir en nuestra página web el <b>Plan de Igualdad de Oportunidades</b>.</li> <li>5.- Poner en conocimiento de todo el personal laboral la presencia del <b>Comité de Igualdad</b> y su finalidad.</li> <li>6.- Proponer al Comité de Dirección la revisión de los Estatutos desde el punto de vista de la IGOP.</li> </ol>
-----------------	---

### **SELECCIÓN Y RECLUTAMIENTO**

<b>Acciones</b>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1.- Redactar las ofertas de trabajo con lenguaje no sexista, dirigidas a hombres y mujeres independientemente del puesto a cubrir.</li> <li>2.- Ante la misma capacidad y mérito de las candidaturas, seleccionar, en cada caso, al sexo menos representado. Para lograr este fin, se comunicará a las personas responsables de cada selección el sexo menos representado por categoría para tenerlo en consideración.</li> <li>3.- Salvo los marcos jurídicos diferenciados, unificar criterios de selección comunes a toda la organización y a todos los centros (evitar preguntas personales, valorar capacidades con idénticos criterios para hombres y mujeres en todos los centros...).</li> </ol>
-----------------	---

4.- Elaborar un documento con los criterios objetivos en materia de selección y reclutamiento.

## PROMOCIÓN PROFESIONAL

### Acciones

1.- Difundir todas las ofertas internas, que sean puestos fijos, a través del Portal del Empleado para que puedan acceder todo el personal laboral, que cumpla con los requisitos, y optar al puesto en igualdad de oportunidades. Excepcionalmente, si la creación de una nueva plaza viene determinada por la existencia de una subvención, se seguirá el procedimiento de contratación que exija tal subvención.

2.- Elaborar un documento con los criterios objetivos en materia de promoción.

3.- Elaborar y difundir un catálogo de Relación de Puestos de Trabajo donde se recoja el perfil profesional.

## FORMACIÓN CONTINUA

### Acciones

1.- Publicar en el primer trimestre del año el Plan de Formación.

2.- Realizar la formación dentro del horario laboral, facilitando cambios de turnos a personal que trabaja en rueda.

3.- Implantar formaciones on line.

## POLÍTICA SALARIAL

### Acciones

1.- Cuando la Representación de los Trabajadores o el **Comité de Igualdad** detecten desigualdades salariales entre hombre y mujeres por la realización de trabajos de igual valor, pondrá la situación en conocimiento de la organización para su análisis y corrección en su caso.

## CONCILIACIÓN DE LA VIDA LABORAL, PERSONAL Y FAMILIAR

### Acciones

1.- Difundir e informar de las medidas recogidas en la Ley y las aportadas por la organización: ampliación de la baja maternal/paternal 14 días más, horario reducido en verano, crédito de horas, permiso para asistencia médica propia y de familiares, 2 días extra por fallecimiento de pareja o hijo/a.<sup>3</sup>

2.- Impresos de solicitudes normalizados en un modelo único para la solicitud de jornadas reducidas, excedencias, permisos,

<sup>3</sup> Estas medidas están recogidas en el Acuerdo de Mejoras Sociales para trabajadores/as de FRRA que está vigente actualmente.

etc ... a facilitar a las personas interesadas tanto por la empresa como por el Representación de los trabajadores. Dichos impresos incluirán el texto legal de la medida a solicitar.

## POLÍTICAS DE PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES

### Acciones

- 1.- Valoración de los Riesgos Laborales de todos los puestos de trabajo desde la perspectiva de género.
- 2.- Difundir protocolo de actuación en caso de Acoso sexual y/o por razón de sexo, que incluyan procedimientos y actuaciones a seguir.

## IMPLANTACIÓN Y SEGUIMIENTO

Seguidamente se recoge quienes serán los responsables de llevar a cabo las diferentes acciones, así como su calendarización.

MATERIA	CULTURA DE EMPRESA	
<i>Objetivo:</i> Incorporar la Igualdad de Oportunidades entre hombres y mujeres (IGOP) como un principio transversal en todas las políticas de la organización.		
ACCIONES	Responsable	Plazo de realización
Utilizar un lenguaje inclusivo en todas las comunicaciones externas e internas y en la web	Responsable Comunicación y Responsables de Áreas	2017
Utilizar imágenes no sexistas tanto en los centros como en la publicidad de la organización	Responsable Comunicación	2017
Revisión del “Plan estratégico y Cultura Corporativa” incluyendo la IGOP entre hombres y mujeres	<b>Comité de Igualdad</b>	2018
Difundir en nuestra página web el <a href="#">Plan de Igualdad de Oportunidades</a> .	Responsable Comunicación	2017
Poner en conocimiento de todo el personal laboral la presencia del <b>Comité de Igualdad</b> y su finalidad.	Director RR.HH. y <b>Comité de Igualdad</b>	2017
Proponer al Comité de Dirección la revisión de los Estatutos desde el punto de vista de la IGOP.	Director RR.HH.	2018

MATERIA	SELECCIÓN Y RECLUTAMIENTO	
<i>Objetivo:</i> Evitar la masculinización y feminización tradicional de puestos de trabajo dentro de la organización.		
ACCIONES	Responsable	Plazo de realización
Redactar las ofertas de trabajo con lenguaje no sexista, dirigidas a hombres y mujeres independientemente del puesto a cubrir.	Departamento RR. HH.	2017
Ante la misma capacidad y mérito de las candidaturas, seleccionar, en cada caso, al sexo menos representado.	Director RR.HH.	2017
Unificar criterios de selección comunes a toda la organización y a todos los centros (evitar preguntas personales, valorar capacidades con idénticos criterios para hombres y mujeres en todos los centros...).	Departamento RR. HH.	2017 - 2018
Elaborar un documento con los criterios objetivos en materia de selección y reclutamiento.	Departamento RR. HH.	2018

MATERIA	PROMOCIÓN PROFESIONAL	
<i>Objetivo:</i> Conseguir la proporción hombres-mujeres en los procesos de promoción, respetando el principio de igualdad, para acceder a puestos de responsabilidad		
ACCIONES	Responsable	Plazo de realización
Difundir todas las ofertas internas, que sean puestos fijos, a través del Portal del Empleado para que puedan acceder todo el personal laboral, que cumpla con los requisitos, y optar al puesto en igualdad de oportunidades. Excepcionalmente, si la creación de una nueva plaza viene determinada por la existencia de una subvención, se seguirá el procedimiento de contratación que exija tal subvención.	Departamento RR.HH.	2018 - 2019
Elaborar un documento con los criterios objetivos en materia de promoción.	Departamento RR.HH.	2017 - 2018
Elaborar y difundir de un catálogo de Relación de Puestos de Trabajo donde se recoja el perfil profesional.	Departamento RR.HH.	2018

MATERIA	FORMACIÓN CONTINUA		
<i>Objetivo:</i> Conseguir la proporción hombres-mujeres en los procesos de promoción, respetando el principio de igualdad, para acceder a puestos de responsabilidad.			
ACCIONES	Responsable	Plazo de realización	
Publicar en el primer trimestre del año el Plan de Formación.	Departamento de Formación y Departamento de RR.HH.	2018	
Realizar la formación dentro del horario laboral, facilitando cambios de turnos a personal que trabaja en rueda.	Departamento de Formación y Departamento de RR.HH.	2018	
Implantar formaciones on line.	Departamento de Formación	2018 - 2019	

MATERIA	POLÍTICA SALARIAL		
<i>Objetivo:</i> Alcanzar la remuneración igualitaria de los trabajos. A igual responsabilidad igual salario.			
ACCIONES	Responsable	Plazo de realización	
Cuando sea puesto en conocimiento de la Representación de los Trabajadores o el <b>Comité de Igualdad</b> una situación de desigualdad salarial entre hombres y mujeres por la realización de trabajos de igual valor, pondrá la situación en conocimiento de la empresa para su análisis y corrección en su caso.	RLT y <b>Comité de Igualdad</b>	2017 - 2019	

MATERIA	CONCILIACIÓN DE LA VIDA LABORAL, PERSONAL Y FAMILIAR		
<i>Objetivo:</i> Conocimiento, sensibilización y difusión entre toda la plantilla de las medidas de conciliación de la vida laboral, familiar y personal; y en especial al personal masculino para su utilización.			
ACCIONES	Responsable	Plazo de realización	
Difundir e informar de las medidas recogidas en la Ley y las aportadas por la organización	Departamento RR.HH. y <b>Comité de Igualdad</b>	2018	



Impresos de solicitudes normalizados en un modelo único para la solicitud de jornadas reducidas, excedencias, permisos, etc. a facilitar a las personas interesadas tanto por la empresa como por el Representación de los trabajadores. Dichos impresos incluirán el texto legal de la medida a solicitar.	Departamento RR.HH. y <b>Comité de Igualdad</b>	2018
---	---	------

MATERIA	POLÍTICAS DE PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES	
<i>Objetivo:</i> Integrar la IGOP en las políticas de Prevención de Riesgos Laborales.		
ACCIONES	Responsable	Plazo de realización
Valoración de los Riesgos Laborales de todos los puestos de trabajo desde la perspectiva de género.	Responsable de PRL	2018 - 2019
Difundir protocolo de actuación en caso de Acoso sexual y/o por razón de sexo, que incluyan procedimientos y actuaciones a seguir.	<b>Comité de Igualdad</b>	2018

## EVALUACIÓN

El seguimiento y evaluación del Plan lo realizará el **Comité de Igualdad** cuya finalidad será interpretar el contenido del Plan y evaluar el grado de cumplimiento del mismo, de los objetivos marcados y de las acciones programadas.

El **Comité de Igualdad** tendrá la responsabilidad de realizar el seguimiento y la evaluación del **Plan de Igualdad de Oportunidades** de **Fundación Ramón Rey Ardid**. Para ello, podrá solicitar la colaboración de los departamentos implicados en la ejecución de las acciones.

Respecto a la composición del **Comité de Igualdad**, será paritaria y estará compuesta por representantes de la organización y representantes de los trabajadores y las trabajadoras.

Por la Representación de los Trabajadores:

Nuria Bosqued, Laura Figueroa y Sergio Siurana.

Por la organización:

Inés Cebolla, Roberto San Juan y César García.

Paola Campos y Edgar Escolán como expertas en materia de igualdad.

La designación de las personas anteriormente mencionadas se realizará en el acta de constitución de la Comisión de Igualdad. Cada persona perteneciente a la Comisión podrá delegar su representación y voto.

El **Comité de Igualdad** tendrá las siguientes funciones:

- Proponer, debatir y, en su caso aprobar medidas nuevas, o adicionales correctoras, para asegurar el cumplimiento de los objetivos si la efectividad de las acordadas no alcanzaran los objetivos en los plazos establecidos o para dar respuesta a nuevas situaciones o necesidades.
- Seguimiento del cumplimiento de las medidas prevista en el Plan de Igualdad.
- Ser informada de la implantación de medidas acordadas, pudiendo colaborar en su diseño cuando así se prevea en el propio Plan de Igualdad o se acuerde entre las partes.

Para poder realizar las evaluaciones de seguimiento y final, el **Comité de Igualdad** deberá recibir los informes que la Dirección de la Empresa debe elaborar en cumplimiento del **Plan de Igualdad de Oportunidades**, así como elaborar un informe anual que reflejará el estado y avances respecto al cumplimiento de los objetivos de igualdad dentro de la empresa, con el fin de comprobar la eficiencia de las medidas puestas en marcha para alcanzar el fin perseguido.

Teniendo en cuenta la vigencia inicial del Plan se realizará una evaluación inicial a la finalización del primer semestre de 2018 y una evaluación final tres meses antes de que transcurran los 2 años desde su firma. Tanto en la evaluación parcial como en la evaluación final se integrarán los resultados del seguimiento, tomando en consideración variables comparables con el diagnóstico inicial, junto a la evaluación de resultados e impacto del **Plan de Igualdad de Oportunidades**.

En la **evaluación final** del **Plan de Igualdad de Oportunidades** se tendrá en cuenta:

- El grado de cumplimiento de los objetivos del Plan.
- Nivel de corrección de las desigualdades detectadas en los diagnósticos.
- Grado de consecución de los resultados esperados.
- Nivel de desarrollo de las acciones emprendidas.
- Grado de dificultad encontrado/percibido en el desarrollo de las acciones.
- Tipo de dificultades y soluciones emprendidas.
- Cambios producidos en las acciones y desarrollo del Plan atendiendo a su flexibilidad.
- Reducción de los desequilibrios en la presencia y participación de mujeres y hombres.

Para el cumplimiento de las funciones encomendadas al **Comité de Igualdad** será necesaria la disposición, por parte de la empresa, de la información estadística, desglosada por sexos, establecida en los criterios de seguimiento acordados para cada una de las acciones con la periodicidad correspondiente.

En base a la evaluación realizada, el **Comité de Igualdad** formulará propuestas de mejora y los cambios que pudieran incorporarse.

El funcionamiento del **Comité de Igualdad** será reunirse cuatro veces al año, con carácter ordinario, pudiéndose celebrar reuniones extraordinarias por iniciativa de una de las partes, previa comunicación escrita al efecto indicando los puntos a tratar en el orden del día. Las reuniones de la Comisión se celebrarán dentro del plazo que las circunstancias aconsejen en función de la importancia del asunto, que ningún caso excederá de los treinta días siguientes a la recepción de la solicitud de intervención o reunión.

Para el cumplimiento de las funciones encomendadas al **Comité de Igualdad**, la organización se compromete a facilitar los medios precisos, en especial:

- Lugar adecuado para realizar las reuniones.
- Material preciso para ellas.
- Aportación de la información estadística, desglosada por sexos y puestos de trabajo, establecida en los criterios de seguimiento acordados para cada una de las acciones con la periodicidad correspondiente.

Serán de cuenta de la organización los gastos de desplazamiento, manutención y alojamiento de los miembros de acuerdo con el sistema existente de la misma.

Las horas de reunión del **Comité de Igualdad** y las de preparación de la misma, que serán como máximo iguales a las de reunión, computarán como tiempo de trabajo, y no computarán a efectos del crédito horario sindical.

**ANEXO I**

<b>CARACTERÍSTICAS DE LA PLANTILLA A 31/12/2016 FUNDACIÓN REY ARDID</b>			
	<b>MUJERES %</b>	<b>HOMBRES %</b>	<b>TOTAL</b>
<b>Composición de la plantilla:</b>	310 (82%)	66 (18%)	376
<b>Tipo de contrato:</b>			
Fijo:	222 (83%)	44 (17%)	266
No Fijo:	88 (80%)	22 (20%)	110
<b>Distribución por edad:</b>			
Hasta 30 años:	57	8	65
Entre 31 y 40 años:	72	18	91
Entre 41 y 55 años:	127	24	151
Mayores de 55 años:	54	15	69
<b>Distribución por grupo profesional:</b>			
Administrativos	10	2	12
Auxiliares	151	15	166
Cocineros	11	5	16
Director	8	4	12
Gerente	0	1	1
Gobernante	2	0	2
Limpiador	24	0	24
Mantenimiento	1	5	6
Médico	2	3	5
Monitor	11	7	18
Operario	4	7	11
Recepcionista	4	4	8
Título Medio	70	8	78
Título Superior	12	4	16
Vigilante	0	1	1
Promociones Internas 2016:	4 (80%)	1 (20%)	5
Reducciones de jornadas cuidado hijos /familiares	33 trabajadoras han solicitado reducción de jornada por cuidado de hijos /familiares		33
Excedencias por cuidado de hijos /familiares	1 trabajadora ha solicitado excedencia por cuidado de hijos /familiares (50%)	1 trabajador ha solicitado excedencia por cuidado de hijos /familiares (50%)	2

## ANEXO 2

# PROTOCOLO DE PREVENCIÓN Y ACTUACIÓN ANTE VIOLENCIA Y AGRESIONES EN EL TRABAJO

El aumento de riesgos laborales y de violencia laboral, especialmente en determinados ámbitos, plantea la necesidad de actuaciones inmediatas y coordinadas con el fin de:

- Sensibilizar a los/as trabajadores/as de los riesgos y consecuencias que plantea el problema de la violencia como riesgo laboral.
- La implantación de una cultura preventiva destinada a evitar, en la medida de lo posible, situaciones de violencia o intimidación.
- Dotar de herramientas de trabajo, destinadas a prevenir, detectar y actuar ante situaciones de agresión en el trabajo.
- Establecer protocolos de actuación ante la violencia en el trabajo.

### 1. CONCEPTO

Según la Comisión Europea, la violencia en el trabajo se define como aquellos

*“incidentes en los que el personal sufre abusos, amenazas o ataques en circunstancias relacionadas con su trabajo, incluidos los viajes de ida y vuelta, que pongan en peligro, explícita o implícitamente su seguridad, su bienestar, o su salud”.*

La violencia puede ser:

- Verbal: g, amenazas, vejaciones, gritos, gestos, frases menospreciativas, insultos, coacciones, injurias, etc.
- Física: empujones, patadas, cabezazos, puñetazos, arañazos, mordiscos, pellizcos, bofetadas, puñaladas, etc.

El impacto de una agresión es muy variable y ha de basarse en el hecho concreto que se produzca, no caben generalizaciones. Dependerá de la naturaleza y gravedad del incidente, de las características del/a agresor/a y del sujeto agredido. De la adopción de respuestas adecuada ante este tipo de situaciones dependerá el correcto funcionamiento del servicio.

### 2. OBJETIVO

Instaurar directrices generales para la prevención y actuación ante posibles situaciones conflictivas, de violencia y/o agresiones en los centros de trabajo.

Se trata de encontrar soluciones que eviten en la medida de lo posible episodios de violencia en el entorno laboral y por otra, asegurar la debida atención a la víctima cuando estos no hayan podido evitarse.

### 3. PROCEDIMIENTO DE ACTUACIÓN ANTE VIOLENCIA O AGRESIONES.

Se aplicará cuando una persona trabajadora sea objeto de las siguientes conductas en el interior o fuera del lugar de trabajo como consecuencia de su actividad profesional:

- Conductas intimidatorias.
- Violencia física.

- Vandalismo: se deteriora o destruye las pertenencias de un trabajador o trabajadora o el mobiliario o instalaciones del centro.
- Situaciones de discriminación por razón de sexo o raza.

### **3.1 Actuación inmediata ante una situación de violencia o posible agresión.**

1. Identificar indicios que pudieran asociarse con ataque inminentes tales como: lenguaje y tonos alterados, gestos amenazadores, arengas al resto de usuarios intentando sublevarlos, presencia de armas, etc.
2. Mantener la calma y tratar de contener la situación. No responder a las agresiones o provocaciones verbales. Se trata de intentar reconducir la situación, estar alerta y evaluar el problema a que nos enfrentamos.
3. Invitar al trabajador/a a que abandone el lugar de trabajo utilizando un lenguaje claro y sereno.
4. Guardar distancia de seguridad con el/la sujeto violento/a.
5. Colocarse cerca de la puerta de salida y evitar posibles obstáculos que dificulten la huida. Salir lo más rápidamente posible del lugar de trabajo.
6. Pedir ayuda a los/as compañeros/as o a seguridad con el fin de neutralizarla situación de violencia.
7. En último extremo, responderá exclusivamente con medios proporcionales a las circunstancias del caso concreto y en legítima defensa, sin ir más allá de repeler la agresión.
8. Ante situaciones previas de violencia, estar acompañado ante el posible agresor/a con el fin de que existan testigos de los hechos que puedan prestar declaración en caso de ser preciso.
9. En caso de que la situación de violencia persista, avisar inmediatamente a los Cuerpos y Fuerzas de Seguridad del Estado (Guardia Civil, Policía Nacional o Policía Local) a través del teléfono de emergencias 112 para que se personen en el lugar donde esté sucediendo la agresión.
10. Avisar inmediatamente al superior/a jerárquico con el fin que determine con órdenes claras y concisas a los implicados las consecuencias provisionales e inmediatas del suceso acaecido.
11. Interrumpir la actividad por el/la trabajador/a afectado en relación con el agresor mientras la situación no pueda ser controlada o el/la trabajador/a no se encuentre en condiciones de reanudarla con suficientes garantías de seguridad.
12. Notificar la incidencia por el responsable del servicio y/o turno al responsable del centro, director/a o gerente.
13. En caso de agresión con lesiones: traslado al servicio de urgencias del hospital o mutua de referencia del trabajador/a con el fin de que reciba asistencia sanitaria, solicitando informe médico lo más detallado posible y el correspondiente parte de lesiones.
14. El/la trabajador/a deberá dirigirse en cualquier caso al Servicio de Riesgos Laborales.
15. El/la profesional agredido/a realizará la oportuna denuncia de los hechos, si lo considera oportuno ante el órgano competente: juzgado de guardia, comisaría, etc, presentando el correspondiente parte de lesiones si existe.

También queda habilitado el email [igualdad@reyardid.org](mailto:igualdad@reyardid.org) para denunciar cualquier situación de agresión y/o discriminación por sexo o razón de sexo directamente la **Comité de Igualdad**.

#### **Actuación del responsable del turno o mando intermedio:**

1. Recoger información de los hechos, efectos, pruebas y testigos.
2. Notificar a la mayor brevedad posible el incidente a la dirección del centro mediante registro.
3. Evaluar la incidencia, medidas de seguridad y posibles carencias o fallos.
4. El/la director/a del centro informará del hecho al Dpto. RR.HH.
5. El Dpto. de RR. HH. Informará del caso al **Comité de Igualdad** para ponerlo en su conocimiento y, en caso de proceder, solicitar su intervención.

#### **Medidas con la víctima.**

1. Asistencia sanitaria necesaria.
2. Se le ofertará atención psicológica si precisa, que deberá dispensarse a la mayor brevedad posible e incluirá medidas preventivas de secuelas y de soporte emocional del profesional para su afrontamiento.
3. Rehabilitación y reincorporación a su trabajo.
4. Se le ofertará apoyo jurídico y legal, a través de la asesoría jurídica de la Fundación, que en cualquier caso deberá conocer los hechos acaecidos.

#### **Medidas aplicables al agresor/a (Ver reglamento de régimen interno de la residencia)**

1. Amonestación por escrito rechazando la violencia y agresión e instándole al cumplimiento de sus deberes; entre los que se encuentra el uso adecuado del centro y el respeto a su personal e instalaciones.
2. Se evaluará llevar a cabo las correspondientes acciones judiciales en defensa de los derechos e intereses de los afectados e interponer la correspondiente reclamación de responsabilidad civil en concepto de indemnización por los daños y perjuicios causado ante los tribunales competentes en caso de considerarse pertinente.

### **GUIA DE ORIENTACION JURIDICA**

Consecuencia de la agresión pueden dar lugar dos tipos diferentes de acciones, lo que obliga a precisar ante que jurisdicción pueden ejercitarse las mismas:

1. ACCIÓN PENAL. En tanto se encuentren tipificadas en el Código Penal, como delito o falta, para el castigo del culpable y únicamente pueden ejercitarse ante la jurisdicción penal.
2. ACCIÓN CIVIL. En los supuestos en que se hayan producidos daños y perjuicios de cualquier tipo y con el fin de conseguir la restitución de la cosa, la reparación del daño y la indemnización de perjuicios causados por el hecho punible. La acción civil derivada de un ilícito penal puede ejercitarse conjuntamente con la penal, o bien separadamente ante la jurisdicción civil.

Por tanto, cuando un profesional sufra algún tipo de infracción penal de la que se deriven daños y perjuicios, podrá ejercitarse no solo la acción penal para el castigo del culpable, sino también la acción civil para reclamar la indemnización que le corresponda, bien dentro del propio procedimiento penal, o bien separadamente ante la jurisdicción civil, teniendo en cuenta en este último supuesto que si el procedimiento penal se encuentra iniciado, no se podrá promover pleito alguno hasta que no haya concluido mediante sentencia firme.

### **Inicio del procedimiento.**

1. Denuncia: no requiere especiales requisitos formales y es la vía más ágil y cómoda. Se puede realizar oralmente o por escrito, ante cualquier órgano jurisdiccional, ministerio fiscal, en cualquier dependencia policial, por el personal agredido o por cualquier persona que presencie los hechos. Pese a lo indicado, resulta conveniente que la denuncia se formule ante el Juzgado de Guardia territorialmente competente.
2. Querrela: debe formularse siempre por escrito ante el órgano jurisdiccional competente.

Además, los atestados que redactan los funcionarios de los cuerpos de seguridad, al ser requerida su presencia desde el centro y a consecuencia de las averiguaciones que hubieran efectuado tendrán la consideración de denuncia.

### **Plazo.**

La responsabilidad penal se extingue por prescripción del delito o falta, por lo que la acción penal debe promoverse con anterioridad al transcurso de los plazos de prescripción, que se establecen, fundamentalmente, en función de la duración de la pena que la ley señale para el delito o falta cometidos. Concretamente en el caso de faltas, el plazo de prescripción establecido por el Código Penal es de seis meses.

### **Pruebas.**

Hay que tener en cuenta, que en materia penal rige el principio de presunción de inocencia, por lo que el denunciante debe acudir al juicio con pruebas suficientes para poder enervar dicha presunción. En tal sentido, resultan de especial utilidad:

- La declaración de testigos que hayan presenciado directamente el tema concreto objeto de juicio.
- Los partes de asistencia sanitaria, en el caso de agresiones físicas. Es recomendable que en todos los supuestos en que se produzcan agresiones físicas, el profesional sea asistido, de forma inmediata por un facultativo.
- En caso de que fuera posible, grabaciones de la agresión (cámaras de seguridad, dispositivos móviles, etc).

En las Residencias Psiquiátricas se hallan ingresadas personas que adolecen de enfermedad mental grave. En supuestos de alteraciones mentales graves, desde el ámbito de los tribunales existe reiterada jurisprudencia que incide en que habrá de valorarse la capacidad o incapacidad para poder actuar de una forma determinada proyectándose con los hechos concretos, para poder evaluar su incidencia en cuanto al ilícito en cuestión; en cualquier caso, para que pueda aplicarse una eximente completa o incompleta (art 20 CP), e incluso en supuestos leves la atenuante por analogía del 21.6 CP, la alteración de la realidad en el agresor debe ser en cualquier caso grave, de forma que le impida controlar sus actos o comprender la ilicitud de sus actos, no obstante, como hemos indicado, existen elementos para graduar su intensidad. También habrá de tenerse en cuenta las circunstancias del caso, ya que no es lo mismo la actuación de un sujeto de tales características ante una situación compleja, que actuaciones que conculcan preceptos elementales o que pertenecen al saber cotidiano y a normas fundamentales de convivencia, como son el respeto a la vida e integridad humana o a la propiedad ajena, libertad o indemnidad sexual.