Generando Cambios

PLAN DE IGUALDAD DE OPORTUNIDADES ENTRE HOMBRES Y MUJERES

ASOCIACIÓN edes Desarrollo Social

CONSEJERÍA DE POLÍTICAS SOCIALES Y FAMILIA
Comunidad de Madrid

Asistencia técnica: ESIC BUSINESS&MARKETINGSCHOOL

UNIÓN EUROPEA
FONDO SOCIAL EUROPEO
El Fondo Social Europeo Invierte en tu futuro

Índice.

1-INTRODUCCIÓN…….

Fundamentos del Plan de Igualdad
Proceso de elaboración del Plan de Igualdad

2-EL PLAN DE IGUALDAD…….

Definición y objetivo
Aplicación del Plan de Igualdad

Ámbito.
Planificación y Organización.

Estructura del Plan de Igualdad
Resumen de medidas

3-GESTIÓN DEL PLAN DE IGUALDAD……

Evaluación y Seguimiento

Comisión de Igualdad de oportunidades
Funciones de la Comisión de Igualdad

Plan de Comunicación
Cronograma
Referencias normativas

4-Anexos

1. INTRODUCCIÓN.

La ASOCIACIÓN EDES, se creó en 1993 con el objeto de promocionar, planificar e intervenir en programas sociales, culturales y educativos de la Sociedad Española en su conjunto, en colaboración con instituciones públicas y privadas, ONG, otras asociaciones.

La sede social de la Asociación EDES está situada en Madrid y allí se han desarrollado la mayoría de proyectos, aunque también pueden hacerlo en el resto de España.

La actividad de EDES se centra en organizar y gestionar programas sociales, culturales y educativos especialmente dirigidos a los colectivos más vulnerables, como la infancia, la tercera edad, los inmigrantes, las personas con discapacidad, etc.

Para ello cuenta con un equipo de profesionales que acredita una gran experiencia en el campo de la animación socio-cultural, la educación formal y no formal, la psicología, el trabajo social, la pedagogía y el tiempo libre.

Colaboran con administraciones, entidades, asociaciones, ONG, etc. que desean intervenir en el ámbito social, cultural o educativo pero carecen de la experiencia, conocimientos y profesionales adecuados.

A través de EDES les proporcionan todo lo necesario y les pueden implicar en el grado preciso: desde diseñar el programa a buscar a los profesionales, gestionar espacios, etc.

Su trabajo se ha desarrollado sobre todo en Madrid, pero pueden llegar a cualquier parte de España.

El éxito de su metodología se basa en un continuo reciclaje profesional, en el uso de métodos y técnicas novedosas y en una constante investigación de las necesidades de la sociedad para adaptarse a sus demandas.

La actividad de la Asociación EDES persigue atender a las necesidades de colectivos especialmente vulnerables en el ámbito social, cultural y educativo. Para ello, emplea una metodología que se basa en los siguientes pasos:
1. Analizar las necesidades de la población receptora de la intervención.
2. Diseñar programas de intervención o actividades específicas.
3. Seleccionar el personal y buscar los recursos para llevarlas a cabo.
4. Realizar la gestión y seguimiento de los programas y participantes.
5. Documentar los procesos y analizar los resultados obtenidos.

En la actualidad, las actividades de la Asociación EDES se centran en los siguientes ámbitos:
•Atención a la tercera edad
•Atención a la infancia y adolescencia
•Intervenciones en materia de género
•Intervención familiar especializada
•Servicio de educación social

•Animación y dinamización de centros
•Terapia ocupacional
•Atención a inmigrantes
•Atención a personas con discapacidad

La sede social de la Asociación Edes está situada en la Avenida de Córdoba 21 28026 Madrid.

Cuenta con una plantilla de 28 de personas, siendo 17 mujeres (61%) y 11 hombres (39%).

ASOCIACION EDES ha demostrado en los últimos años una especial sensibilidad por los derechos individuales de los empleados y empleadas, protegiéndolos y potenciándolos. Siguiendo los principios recogidos en la Ley de Igualdad de Mujeres y Hombres, ASOCIACION EDES declara expresamente su decidida voluntad de promover la igualdad real entre mujeres y hombres, trabajando sobre los obstáculos y estereotipos sociales que puedan subsistir y que impidan alcanzarla.

ASOCIACION EDES entiende que las condiciones de trabajo inciden en las condiciones de vida de las personas, ya que el tiempo de trabajo constituye el eje vertebrador no sólo de la vida laboral sino, más ampliamente, de la vida social. De ahí la necesidad de avanzar en el cumplimiento del principio de igualdad efectiva de oportunidades, estableciendo unas condiciones que permitan y favorezcan, de manera real y efectiva, la conciliación de la vida laboral y privada.

Por consiguiente, con la elaboración del presente Plan se pretende alcanzar el objetivo que fundamenta la Ley 3/2007, así como seguir avanzando en el desarrollo de un marco favorable de relaciones laborales basado en la igualdad de oportunidades, la no discriminación y el respeto a la diversidad, promoviendo un entorno seguro y saludable.

FUNDAMENTOS DEL PLAN DE IGUALDAD

El artículo 14 de la Constitución española proclama el derecho a la igualdad y a la no discriminación por razón de sexo. La igualdad entre mujeres y hombres es un principio jurídico universal reconocido en diversos textos internacionales y, asimismo, es un principio fundamental en la Unión Europea.

La incorporación de las mujeres al mundo del trabajo asalariado ha supuesto transformaciones en las relaciones sociales, laborales y familiares. No obstante, el logro de un equilibrio en su participación social y laboral encuentra serios obstáculos, que en gran medida tienen su origen en razones culturales, vinculadas a la asunción, casi en exclusiva, de las responsabilidades domésticas y familiares. Todo ello repercute negativamente en sus posibilidades de incorporación al empleo en condiciones de igualdad y de desarrollo profesional.

La Ley Orgánica 3/2007 (LOIEMH), de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, ofrece una serie de medidas y líneas de actuación en las empresas para conseguir el objetivo de igualdad efectiva. Esta ley impone a las empresas la obligación genérica de "respetar la igualdad de trato y de oportunidades en el ámbito laboral", adoptando para ello medidas que eviten cualquier tipo de discriminación entre mujeres y hombres (art. 45.1). Y establece, así mismo, una obligación específica para las empresas de más de doscientos cincuenta trabajadores/as: elaborar y aplicar un plan de igualdad (art. 45.2).

Aunque ASOCIACION EDES no tiene la obligación de elaborar un plan de igualdad ya que cuenta con menos de doscientos cincuenta trabajadores/as, ha puesto de manifiesto su claro compromiso ante la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres mediante la elaboración del presente Plan de Igualdad.

Es, pues, el cumplimiento de esta doble exigencia, por un lado, el interés de ASOCIACION EDES por hacer realidad la igualdad entre hombres y mujeres, y, por el otro, el respeto a la normativa vigente, el que motiva y explica el Plan de Igualdad de ASOCIACION EDES.

Para la elaboración del Plan de Igualdad, ASOCIACION EDES se inscribió como empresa participante en el Programa GENERANDO CAMBIOS de la Comunidad de Madrid. Este Programa es una iniciativa de la Dirección General de la Mujer, Consejería de Asuntos Sociales de la Comunidad de Madrid cofinanciado al 50% por el Fondo Social Europeo. El objetivo fundamental del programa es apoyar a las PYME de la comunidad a implementar en su organización los principios de la Ley Orgánica 3/2007 (LOIEMH), de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.

Para facilitar a la empresa el proceso de recogida y análisis de la información se ha diseñado el Servicio de Asesoramiento, Formación y Acompañamiento (AFA). El AFA como tal, es un servicio integral para la realización de Planes de Igualdad en las pequeñas y medianas empresas de la Comunidad de Madrid. Como elemento clave, el programa pone a disposición de las empresas usuarias metodologías on line y presenciales, para facilitar la labor de Diagnóstico de la situación y posterior diseño del Plan de Igualdad de Oportunidades entre mujeres y hombres.

ESIC Business & Marketing School, como responsable de la asistencia técnica del Programa, ha asistido, formado y asesorado a ASOCIACION EDES durante todo el proceso, desde la recogida de información del Diagnóstico hasta la redacción final del Plan de Igualdad de Oportunidades.

PROCESO DE ELABORACIÓN DEL PLAN DE IGUALDAD

Para la elaboración de este Plan de Igualdad se ha realizado un exhaustivo análisis de la situación real de ASOCIACION EDES en materia de género, mediante diversas reuniones de carácter formativo y de asesoramiento con personal directivo y de otros departamentos de la empresa, llegándose a un diagnóstico claro y real de la situación actual. Este Diagnóstico ha permitido conocer la realidad de la plantilla, detectar las necesidades y definir los objetivos de mejora, estableciendo los mecanismos que permitan formular las propuestas que se integran en el presente Plan de Igualdad.

En una segunda fase y, a la vista del diagnóstico, se han planteado unos objetivos de mejora incidiendo de forma expresa en aquellos campos en los que el diagnóstico de situación ha mostrado puntos débiles en aspectos relacionados directa e indirectamente con la igualdad de oportunidades.

Posteriormente, a tenor de los objetivos marcados se han establecido una serie de medidas encaminadas a paliar los déficits hallados y conseguir una efectiva igualdad de oportunidades entre las mujeres y los hombres de ASOCIACION EDES.

Así, se ha incidido expresamente en la estructura de plantilla, selección, promoción, formación, retribución, conciliación, sexismo y acoso laboral, y cultura organizativa.

Este Plan nace con el objeto de ser una herramienta efectiva de trabajo y con vocación de continuidad que velará por la igualdad entre mujeres y hombres en ASOCIACION EDES.

El proceso de elaboración de este Plan incluyendo la fase de Diagnóstico ha sido realizado por la asistencia técnica y la empresa. El equipo de trabajo de la empresa ha estado compuesto por Dña. Gemma Rodríguez interlocutora de la dirección de la empresa

.

2. EL PLAN DE IGUALDAD

DEFINICIÓN Y OBJETIVOS.

Según el art. 46 de la L.O. 3/2007 para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres:

"1. Los planes de igualdad de las empresas son un conjunto ordenado de medidas, adoptadas después de realizar un diagnóstico de situación, tendentes a alcanzar en la empresa la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres y a eliminar la discriminación por razón de sexo.
Los planes de igualdad fijarán los concretos objetivos de igualdad a alcanzar, las estrategias y prácticas a adoptar para su consecución, así como el establecimiento de sistemas eficaces de seguimiento y evaluación de los objetivos fijados.

2. Para la consecución de los objetivos fijados, los planes de igualdad podrán contemplar, entre otras, las materias de acceso al empleo, clasificación profesional, promoción y formación, retribuciones, ordenación del tiempo de trabajo para favorecer, en términos de igualdad entre mujeres y hombres, la conciliación laboral, personal y familiar, y prevención del acoso sexual y del acoso por razón de sexo."

Así, ASOCIACION EDES concibe el Plan de Igualdad como un conjunto ordenado de medidas orientadas a garantizar la igualdad de trato y de oportunidades de hombres y mujeres en la organización, y a impedir cualquier discriminación por razón de sexo.

De la definición anterior se desprende que el objetivo primordial del Plan de Igualdad es la plena igualdad de trato y oportunidades de mujeres y hombres en ASOCIACION EDES. Ello supone que, a igualdad de aptitudes, conocimientos y cualificación, hombres y mujeres deben desempeñar sus tareas sin que su sexo, edad, raza, religión, representen un obstáculo y en las mismas condiciones en cuanto a retribuciones, formación y promoción dentro de la empresa.

Como consta en el art. 3 de la L.O. 3/2007: "El principio de igualdad de trato entre mujeres y hombres supone la ausencia de toda discriminación, directa o indirecta, por razón de sexo, y, especialmente, las derivadas de la maternidad, la asunción de obligaciones familiares y el estado civil." En este sentido, ASOCIACION EDES pretende asegurar la ausencia de procedimientos o políticas discriminatorias por razón de sexo en materia de selección, contratación, formación, promoción y retribución.

Además, se busca facilitar la conciliación de la vida familiar, personal y laboral a través de medidas concretas que posibiliten la compatibilización óptima de los ámbitos laboral y privado. Por último, ASOCIACION EDES declara que considera inaceptable cualquier tipo de situación de acoso sexual o por razón de sexo.

Los objetivos planteados se llevarán a cabo en la medida en que los trabajadores y trabajadoras de ASOCIACION EDES se conciencien de la necesidad de romper con viejos paradigmas sexistas, 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 en pro de la Igualdad.

Objetivos Generales:

• Promover en ASOCIACION EDES el principio de igualdad de trato entre mujeres y hombres, garantizando las mismas oportunidades profesionales en el empleo, selección, retribución, formación, desarrollo, promoción y condiciones de trabajo.

• Garantizar en la empresa la ausencia de discriminación, directa o indirecta, por razón de sexo, y, especialmente las derivadas de la maternidad, paternidad, la asunción de obligaciones familiares, el estado civil y condiciones laborales.

• Eliminar toda manifestación de discriminación en la promoción interna y selección con objeto de alcanzar en ASOCIACION EDES una representación equilibrada de la mujer en la plantilla.

• Prevenir el acoso sexual y acoso por razón de sexo, implantando un código de conducta que proteja a todos los empleados y empleadas de ofensas de naturaleza sexual.

• Promover mediante acciones de comunicación y formación la igualdad de oportunidades en todos los niveles organizativos de ASOCIACION EDES.

• Potenciar la conciliación de la vida profesional, personal y familiar a todas las empleadas y empleados de la empresa, con independencia de su antigüedad.

A estos objetivos generales la ASOCIACIÓN EDES añade en su Plan de Igualdad los siguientes objetivos específicos por los siguientes EJES de actuación:

EJE 1: CAMBIOS EN LA CULTURA ORGANIZACIONAL.
Este eje pretende facilitar que ASOCIACIÓN EDES aplique los valores y principios de la igualdad de género como ejes determinantes de todas sus actuaciones y estructura.

Objetivo 1: Integrar en el Plan de Formación de la entidad una sección específica en materia de género, ajustada a las necesidades de la plantilla.
Objetivo 2: Aumentar la sensibilización del personal en cuestiones relativas a la igualdad.
Objetivo 3: Velar por una comunicación no sexista en todos los canales de comunicación internos y externos de la organización.

EJE 2: GESTIÓN DE LOS RRHH DESDE LA PERSPECTIVA DE GÉNERO
Este eje pretende facilitar que ASOCIACIÓN EDES establezca criterios de transparencia en la gestión de los recursos humanos que garanticen la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.

Objetivo 1: Eliminar los obstáculos que pueden generar o producir desigualdades en los procesos de selección y contratación de mujeres y hombres.
Objetivo 2: Promover la representatividad equilibrada de género en todos los ámbitos de ASOCIACIÓN EDES.

EJE 3: TIEMPOS DE TRABAJO Y CONCILIACIÓN DE LA VIDA LABORAL, PERSONAL Y FAMILIAR

Este eje pretende formalizar, a través de un Plan, el uso de los tiempos de trabajo de manera que permitan la Conciliación de la vida laboral, personal y familiar de las personas trabajadoras de ASOCIACIÓN EDES.

Objetivo 1: Diseñar, formalizar y difundir un Plan de Conciliación de la vida laboral, personal y familiar para la plantilla de personas trabajadoras de la Organización.

EJE 4: RECHAZO A LA VIOLENCIA DE GÉNERO Y AL ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO

Este eje pretende afianzar el compromiso de ASOCIACIÓN EDES contra todas las manifestaciones de la violencia de género y la prevención del acoso sexual o el acoso por razón de sexo.

Objetivo 1: Elaborar dos Protocolos: uno frente a las situaciones de acoso sexual y por razón de sexo; y otro, para la atención a mujeres trabajadoras víctimas de violencia de género.
Objetivo 2: Facilitar a las personas de la plantilla que sean víctimas de violencia de género la continuidad laboral.
Objetivo 3: Fomentar una cultura organizacional de rechazo a cualquier manifestación de violencia de género y acoso sexual y por razón de sexo.

ASOCIACIÓN EDES incorpora en su PLAN DE IGUALDAD las medidas específicas y necesarias para el cumplimiento de todos los objetivos relacionados. Estas medidas aparecen redactadas en los distintos apartados que recoge el presente Plan de Igualdad.

Con este Plan de Igualdad, ASOCIACION EDES espera mejorar el ambiente de trabajo y las relaciones laborales, la satisfacción personal de la plantilla, su calidad de vida y la salud laboral. Así como un clima laboral de calidad que desarrolle su capital humano.

Este Plan de Igualdad pretende ser el marco en el que se establezca la estrategia y las líneas de trabajo de ASOCIACION EDES para hacer realidad la igualdad entre mujeres y hombres, respondiendo a la necesidad crear una estructura interna que permita impulsar mejoras en los procesos de participación de la mujer en la dirección y en la toma de decisiones y visualizar nuestro compromiso con la igualdad.

APLICACIÓN DEL PLAN DE IGUALDAD.

Ámbito.

El presente Plan de Igualdad es de aplicación a la totalidad del personal de la empresa, en todos los centros de trabajo que tiene establecidos, o se puedan establecer en el territorio del Estado español, así como a quienes provengan de ETT, estudiantes en prácticas, con o sin beca, etc.

En la medida de sus posibilidades, ASOCIACION EDES procurará, además, dar a conocer las acciones realizadas en materia de igualdad en el ámbito interno fuera de la organización, para contribuir a la promoción de la igualdad dentro de la empresa.

Planificación y organización.

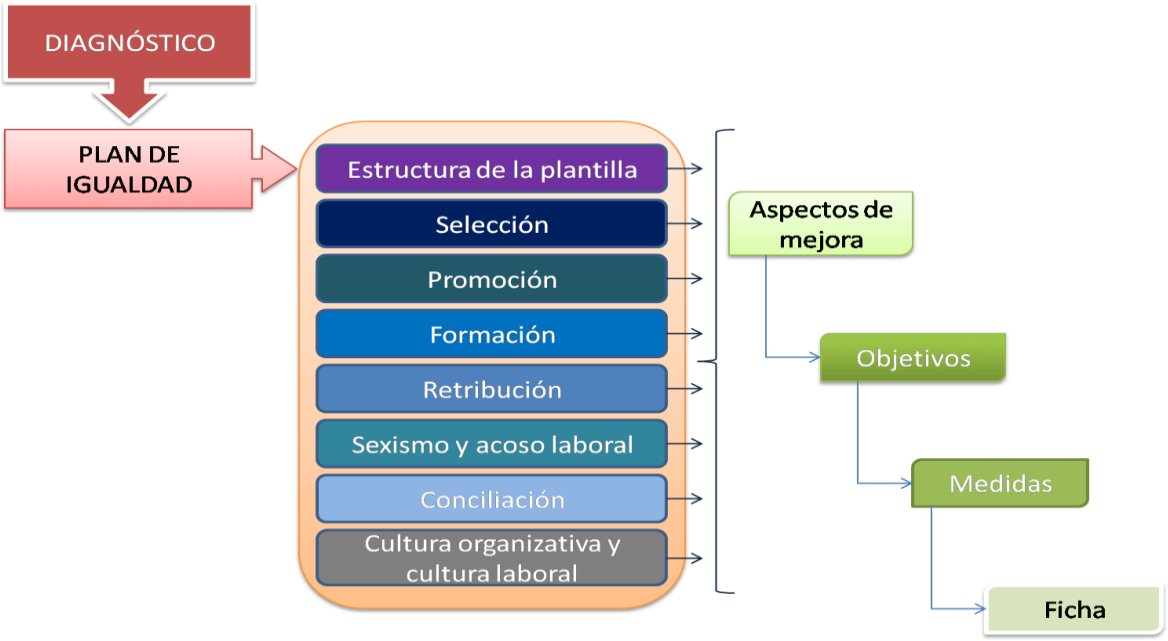
La empresa pondrá al servicio del Plan de Igualdad todos los medios materiales y humanos que se requieran. ASOCIACION EDES es la principal responsable de la ejecución del plan.

Los recursos para la financiación del presente Plan de Igualdad, así como las acciones externas que se pudieran producir serán financiados por la empresa; no obstante, la empresa puede buscar y alcanzar los acuerdos necesarios para conseguir la financiación en este concepto.

El presente Plan tendrá una vigencia de dos años, comenzando ésta en Julio de 2016. Transcurrido este plazo será objeto de revisión o actualización.

ESTRUCTURA DEL PLAN DE IGUALDAD.

El Plan de Igualdad se estructura en ocho áreas de análisis: estructura de la plantilla, selección, promoción, formación, retribuciones, conciliación, sexismo y acoso laboral y cultura organizativa. Para cada una de estas áreas se define uno o varios aspectos a mejorar y por tanto uno o más objetivos a conseguir para superar las deficiencias detectadas y se detallan las medidas previstas para alcanzarlos, indicando los objetivos a cuya consecución sirven y la fecha de su comienzo.



Ha de tenerse en cuenta que al incorporarse la perspectiva de la igualdad de manera transversal, es decir, a todos los niveles de ASOCIACION EDES y en todos los procesos que se desarrollan en ella, algunas de las medidas asignadas a un área pueden estar al mismo tiempo en otra.

A continuación se recogen las áreas específicas que se han identificado como prioritarias para trabajar en ASOCIACION EDES, y por lo tanto, tratar en este Plan de Igualdad.

Se ha prestado especial atención a las áreas donde se ha estimado conveniente avanzar para corregir las posibles discriminaciones, que fueron identificadas en el Diagnóstico y otras incorporadas en la elaboración del presenta plan, y que afectan a la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres.

El listado de áreas y sus correspondientes aspectos a mejorar considerados como prioritarios son los siguientes:

ÁREA	ASPECTOS A MEJORAR
Selección	Acceso a la empresa
Promoción	Clasificación profesional
Formación	Acceso a la Formación
	Formación en Igualdad de Oportunidades
	Oferta formativa
Conciliación	Flexibilidad de la jornada laboral
	Prestaciones y servicios de apoyo
Sexismo y acoso sexual	Condiciones de trabajo
	Protocolo de actuación
	Sensibilización sobre acoso
Cultura organizativa y clima laboral	Difusión y comunicación del Plan de Igualdad de Oportunidades
	Lenguaje e imagen no sexista
	Responsabilidad Social Empresarial
	Salud Laboral
	Valores y actitudes organizativas

ÁREA - SELECCIÓN

RESULTADOS DEL DIAGNÓSTICO REALIZADO

Aspectos a mejorar:

- Proceso de Selección

Teniendo en cuenta los puntos a mejorar en el área y los objetivos que se describen, se proponen medidas a desarrollar y a los que la empresa da prioridad.

MEDIDAS A REALIZAR

Aspecto a mejorar:

Acceso a la empresa

Objetivos:

Conseguir una mayor captación de candidaturas del sexo subrepresentado, no excluyendo a las mujeres en ningún proceso de selección y adecuar el diseño de los formularios y solicitudes de empleo que tiene la empresa a los principios de la igualdad de oportunidades.

Medidas:

- Desarrollar acciones positivas de contratación en igualdad de condiciones entre una candidata o un candidato, seleccionar al que se encuentre en menor proporción en la empresa o proyecto a desarrollar.
- Mantener la política de contratación vigente en la actualidad, para sustituir a las personas que están de baja por maternidad o paternidad o que han solicitado una excedencia por este motivo, para que el resto de compañeros y compañeras no tengan una sobrecarga de trabajo.

ÁREA - PROMOCIÓN

RESULTADOS DEL DIAGNÓSTICO REALIZADO

Aspectos a mejorar:

Teniendo en cuenta los puntos a mejorar en el área y los objetivos que se describen, se proponen medidas a desarrollar y a los que la empresa da prioridad.

MEDIDAS A REALIZAR

Aspecto a mejorar:

Clasificación profesional

Objetivos:

Fomentar la igualdad de oportunidades en la empresa a través de una clasificación profesional no sexista y no discriminatoria.

Medidas:

- Revisión de los sistemas de clasificación profesional, para asegurar que en un mismo puesto de trabajo o función, los hombres y mujeres tengan la misma categoría profesional ajustado al Convenio vigente.

ÁREA - FORMACIÓN

RESULTADOS DEL DIAGNÓSTICO REALIZADO

Aspectos a mejorar:

- Formación en Igualdad de Oportunidades

Teniendo en cuenta los puntos a mejorar en el área y los objetivos que se describen, se proponen medidas a desarrollar y a los que la empresa da prioridad.

MEDIDAS A REALIZAR

Aspecto a mejorar:

Oferta formativa

Objetivos:

Facilitar, dentro de las posibilidades de la empresa, el acceso a recursos de formación, para el reciclaje o promoción, a quienes así lo requieran, para fomentar la igualdad de oportunidades en la empresa, independientemente de su sexo.

Medidas:

- Integrar en el Plan de Formación de la entidad una sección específica en materia de género, ajustada a las necesidades de la plantilla.

Aspecto a mejorar:

Acceso a la Formación

Objetivos:

Programar la formación en condiciones de igualdad de oportunidades, flexibilizando horarios y lugares que permitan facilitar la asistencia a todo el personal.

Medidas:

- Procurar que los cursos de formación se impartan en horario laboral o, al menos una versión mixta de manera que, un porcentaje de la acción formativa se haga en horario laboral y otro fuera de ella.
- Facilitar a aquellas personas que están en excedencia el acceso a la formación que ofrezca la empresa.

Aspecto a mejorar:

Formación en Igualdad de Oportunidades

Objetivos:

Potenciar la sensibilización en igualdad de oportunidades al conjunto de la empresa, implantando acciones de formación para el colectivo que tiene capacidad decisoria dentro de la empresa y que puede verse implicado con la puesta en marcha del Plan de Igualdad.

Medidas:

- Formación para la promoción del liderazgo femenino a través de sesiones prácticas grupales de motivación dirigidas a Mandos intermedios o personal técnico, cuyo objetivo es el desarrollo y la mejora de las competencias de liderazgo.
- Formación para la promoción del liderazgo femenino a través de sesiones grupales de motivación prácticas y dinámicas dirigidas a Departamentos de Recursos Humanos, cuyo objetivo es sensibilizar para apoyar el Liderazgo femenino, a través del debate e intercambio de opinión en torno a la promoción de la mujer en puestos directivos.
- Desarrollar acciones de formación en materia de igualdad y análisis de género que respondan a las demandas formativas de toda la plantilla y a las necesidades de la empresa.
- Facilitar a todo el personal de la Organización enlaces a acciones formativas en igualdad de oportunidades de carácter gratuito, como por ejemplo el Curso de Sensibilización en Igualdad del Instituto de la Mujer.

ÁREA - CONCILIACIÓN

RESULTADOS DEL DIAGNÓSTICO REALIZADO

Aspectos a mejorar:

Teniendo en cuenta los puntos a mejorar en el área y los objetivos que se describen, se proponen medidas a desarrollar y a los que la empresa da prioridad.

MEDIDAS A REALIZAR

Aspecto a mejorar:

Flexibilidad de la jornada laboral

Objetivos:

Impulsar a través de la organización de la jornada laboral la corresponsabilidad de la empresa y de toda la plantilla para la conciliación de la vida laboral, familiar y privada, asegurando que las medidas de flexibilidad dentro de la jornada laboral no tengan consecuencias negativas para el personal.

Medidas:

- Ampliación del permiso de paternidad con respecto al Convenio, en un día.
- Ampliación del período de lactancia a 12 meses, de forma fraccionada, o juntar todo el tiempo en días consecutivos hasta 17 días.
- Flexibilidad horaria dando la posibilidad a la plantilla de realizar las 8 horas de trabajo diarias de forma intensiva durante 1 día de la semana de lunes a jueves, estas 8 horas no incluyen comida, por lo que en caso de disponer de este descanso habría que recuperarlo en el mismo día alargando de manera proporcional la jornada de ese día. La solicitud habría que realizarla formalmente al departamento de recursos humanos que regularía todas las solicitudes. Esta medida se aplicaría de manera excepcional para los trabajadores y las trabajadoras vinculados/as a las oficinas centrales de la Asociación EDES.
- Planificación de los períodos festivos y vacacionales que podrá disfrutar la plantilla de EDES. De este modo se propone que en el mes de febrero estén publicados los puentes o festivos anuales y en mayo se elabore el calendario vacacional de verano.
- Mantener las medidas existentes en cuanto a cierta flexibilidad horaria en relación al cuidado de menores (citas médicas, reuniones en centros educativos, festivales infantiles etc.).

Aspecto a mejorar:

Prestaciones y servicios de apoyo

Objetivos:

Impulsar a través de la organización, servicios de apoyo para la conciliación de la vida laboral, familiar y privada.

Medidas:

- Diseñar, formalizar y difundir un Plan de Conciliación de la vida laboral, personal y familiar para la plantilla de personas trabajadoras de la Organización.
- Crear un grupo de trabajo integrado por un equipo multidisciplinar encargado del diseño y formulación del plan de conciliación, con el fin de realizar todas las tareas encaminadas a elaborar, aprobar y difundir el plan de Conciliación de la vida laboral, personal y familiar.
- Por nacimiento de un hijo, la empresa obsequiará al padre/ madre, con una tarjeta regalo por importe de 50 euros o en especies. Se aplicará a la plantilla con contrato indefinido o fijo .
- La empresa realizará una aportación única a aquellos empleados que tienen hijos hasta 14 años con algún tipo de discapacidad declarada, es decir, igual o superior al 33% por importe de 500 euros.
  Se aplicará a la plantilla con contrato indefinido.
  Para solicitar esta ayuda habrá que aportar al departamento de Recursos Humanos la documentación donde se haga constar la discapacidad declarada.

ÁREA - SEXISMO Y ACOSO SEXUAL

RESULTADOS DEL DIAGNÓSTICO REALIZADO

Aspectos a mejorar:

- Protocolo de actuación

Teniendo en cuenta los puntos a mejorar en el área y los objetivos que se describen, se proponen medidas a desarrollar y a los que la empresa da prioridad.

MEDIDAS A REALIZAR

Aspecto a mejorar:

Sensibilización sobre acoso

Objetivos:

Conseguir que toda la empresa asuma el compromiso para la prevención y eliminación del acoso por razón de sexo y del acoso sexual, sensibilizando y formando a todo el personal sobre la necesidad de establecer un trato basado en la igualdad y en el respeto mutuo.

Medidas:

- Fomentar una cultura organizacional de rechazo a cualquier manifestación de violencia de género y acoso sexual y por razón de sexo.
- Publicar los dos protocolos, una vez elaborados, en la Web y notificar de su existencia a todas las personas que conforman la plantilla de la Asociación EDES.
- Incluir en el Plan de Formación, programas de formación específicos que tengan como objetivo aumentar el conocimiento de la problemática de la violencia de género y sus diferentes manifestaciones sociales.

Aspecto a mejorar:

Protocolo de actuación

Objetivos:

Velar para que exista dentro de la empresa un ambiente exento de acoso sexual y por razón de sexo, arbitrando las condiciones adecuadas para que los procedimientos de denuncia se realicen con las máximas garantías para todas las partes.

Medidas:

- Diseñar y aprobar un protocolo para la prevención y actuación frente las situaciones de acoso sexual y acoso por razón de sexo.
- Garantizar la confidencialidad de las trabajadoras víctimas así como el acompañamiento y apoyo requerido por las mismas.
- Diseñar y aprobar un protocolo para la atención a trabajadoras víctimas de violencia de género.
- Garantizar el cumplimiento de las disposiciones recogidas en el Convenio en materia de acoso sexual o por razón de sexo.

Aspecto a mejorar:

Condiciones de trabajo

Objetivos:

Promover condiciones de trabajo que eviten el acoso sexual y el acoso por razón de sexo, creando un ambiente laboral en el que se proteja la dignidad tanto de mujeres como de varones.

Medidas:

- Velar por el mantenimiento de las condiciones laborales de las trabajadoras víctimas de violencia de género facilitando, en la medida de lo posible, la movilidad en caso de necesidad de protección.
- Facilitar las salidas durante la jornada de trabajo a juzgados, comisarías y servicios asistenciales, debidamente justificadas de las personas que sean víctimas de violencia de género.
- Promover condiciones de trabajo que eviten el acoso sexual y por razón de sexo.

ÁREA - CULTURA ORGANIZATIVA Y CLIMA LABORAL

RESULTADOS DEL DIAGNÓSTICO REALIZADO

Aspectos a mejorar:

- Difusión y comunicación del Plan de Igualdad de Oportunidades
- Lenguaje e imagen no sexista
- Responsabilidad Social Empresarial

Teniendo en cuenta los puntos a mejorar en el área y los objetivos que se describen, se proponen medidas a desarrollar y a los que la empresa da prioridad.

MEDIDAS A REALIZAR

Aspecto a mejorar:

Difusión y comunicación del Plan de Igualdad de Oportunidades

Objetivos:

Informar, difundir y sensibilizar a la plantilla sobre la puesta en marcha del Plan de Igualdad, de los principios que lo inspiran, sus métodos de realización, sus objetivos y los resultados esperados, además de la integración en las comunicaciones externas sobre el compromiso de la empresa con la igualdad de oportunidades.

Medidas:

- Organizar sesiones informativas dirigidas al conjunto del personal de la empresa en las que se expliquen el porqué y los objetivos del Plan de Igualdad.
- Diseñar un sistema de recogida de sugerencias/denuncias que favorezca la sensibilización en cuestiones relativas a la igualdad de la Asociación EDES.

Aspecto a mejorar:

Valores y actitudes organizativas

Objetivos:

Reconocer la igualdad de trato y de oportunidades como un elemento importante de la calidad total, favoreciendo el cambio de actitudes y valores dentro de la empresa, a través de intervenciones concretas decididamente compensatorias e igualitarias.

Medidas:

- Incluir en el manual de bienvenida un apartado que incluya conceptos básicos sobre igualdad de género, comunicación inclusiva no sexista, violencia de género y las medidas de conciliación de este plan

Aspecto a mejorar:

Lenguaje e imagen no sexista

Objetivos:

Adaptar la política de comunicación interna y externa de la organización de modo que responda a un trato igualitario en el uso del lenguaje y de las imágenes, sensibilizando a toda la plantilla sobre la relevancia de la utilización de un lenguaje y una imagen no sexista.

Medidas:

- Revisar todos los documentos de la entidad para adaptarlos a un lenguaje no sexista inclusivo: informes, memorias, correos electrónicos y cualquier otro documento escrito.
- Incluir en el Plan de Comunicación como principio fundamental el uso de un lenguaje no sexista e inclusivo y la utilización de imágenes equilibradas y no estereotipadas de mujeres y hombres.
- Velar por una comunicación no sexista en todos los canales de comunicación internos y externos de la organización.
- Incluir en el Plan de Formación del personal la capacitación en el uso de los instrumentos y herramientas imprescindibles para incorporar la transversalidad de género en la actividad profesional específica de los empleados y las empleadas, en la utilización no sexista del lenguaje.
- Incluir, en las memorias finales de los proyectos realizados, indicadores que permitan conocer los datos desagregados por sexo.

Aspecto a mejorar:

Salud Laboral

Objetivos:

Facilitar los medios necesarios para la igualdad en las condiciones de salud laboral, evitando aquellas condiciones laborales que puedan afectar a la salud y al bienestar físico y psíquico en los puestos de trabajo.

Medidas:

- Incluir la perspectiva de género en la Evaluación de Riesgos Laborales.

Aspecto a mejorar:

Responsabilidad Social Empresarial

Objetivos:

Asumir la responsabilidad de la empresa en cuanto a su participación en la sociedad como agente fundamental para la implantación de la igualdad de oportunidades, integrando criterios de igualdad en todos los ámbitos de la empresa con el convencimiento de que es una fuente de calidad para el éxito de la misma.

Medidas:

- Publicar en la página Web el Plan de Igualdad de la Asociación EDES y comunicar su existencia de manera fehaciente así como los canales de comunicación habilitados en relación al Plan.

RESUMEN DE MEDIDAS

Incluidas en el plan

ÁREA	MEDIDAS
Selección	Desarrollar acciones positivas de contratación en igualdad de condiciones entre una candidata o un candidato, seleccionar al que se encuentre en menor proporción en la empresa o proyecto a desarrollar.
	Mantener la política de contratación vigente en la actualidad, para sustituir a las personas que están de baja por maternidad o paternidad o que han solicitado una excedencia por este motivo, para que el resto de compañeros y compañeras no tengan una sobrecarga de trabajo.
Promoción	Revisión de los sistemas de clasificación profesional, para asegurar que en un mismo puesto de trabajo o función, los hombres y mujeres tengan la misma categoría profesional ajustado al Convenio vigente.
Formación	Procurar que los cursos de formación se impartan en horario laboral o, al menos una versión mixta de manera que, un porcentaje de la acción formativa se haga en horario laboral y otro fuera de ella.
	Facilitar a aquellas personas que están en excedencia el acceso a la formación que ofrezca la empresa.
	Formación para la promoción del liderazgo femenino a través de sesiones prácticas grupales de motivación dirigidas a Mandos intermedios o personal técnico, cuyo objetivo es el desarrollo y la mejora de las competencias de liderazgo.
	Formación para la promoción del liderazgo femenino a través de sesiones grupales de motivación prácticas y dinámicas dirigidas a Departamentos de Recursos Humanos, cuyo objetivo es sensibilizar para apoyar el Liderazgo femenino, a través del debate e intercambio de opinión en torno a la promoción de la mujer en puestos directivos.
	Desarrollar acciones de formación en materia de igualdad y análisis de género que respondan a las demandas formativas de toda la plantilla y a las necesidades de la empresa.

	Facilitar a todo el personal de la Organización enlaces a acciones formativas en igualdad de oportunidades de carácter gratuito, como por ejemplo el Curso de Sensibilización en Igualdad del Instituto de la Mujer.
	Integrar en el Plan de Formación de la entidad una sección específica en materia de género, ajustada a las necesidades de la plantilla.
Conciliación	Ampliación del permiso de paternidad con respecto al Convenio, en un día.
	Ampliación del período de lactancia a 12 meses, de forma fraccionada, o juntar todo el tiempo en días consecutivos hasta 17 días.
	Flexibilidad horaria dando la posibilidad a la plantilla de realizar las 8 horas de trabajo diarias de forma intensiva durante 1 día de la semana de lunes a jueves, estas 8 horas no incluyen comida, por lo que en caso de disponer de este descanso habría que recuperarlo en el mismo día alargando de manera proporcional la jornada de ese día. La solicitud habría que realizarla formalmente al departamento de recursos humanos que regularía todas las solicitudes. Esta medida se aplicaría de manera excepcional para los trabajadores y las trabajadoras vinculados/as a las oficinas centrales de la Asociación EDES.
	Planificación de los períodos festivos y vacacionales que podrá disfrutar la plantilla de EDES. De este modo se propone que en el mes de febrero estén publicados los puentes o festivos anuales y en mayo se elabore el calendario vacacional de verano.
	Mantener las medidas existentes en cuanto a cierta flexibilidad horaria en relación al cuidado de menores (citas médicas, reuniones en centros educativos, festivales infantiles etc.).
	Diseñar, formalizar y difundir un Plan de Conciliación de la vida laboral, personal y familiar para la plantilla de personas trabajadoras de la Organización.
	Crear un grupo de trabajo integrado por un equipo multidisciplinar encargado del diseño y formulación del plan de conciliación, con el fin de realizar todas las tareas encaminadas a elaborar, aprobar y difundir el plan de Conciliación de la vida laboral, personal y familiar.

	Por nacimiento de un hijo, la empresa obsequiará al padre/ madre, con una tarjeta regalo por importe de 50 euros o en especies. Se aplicará a la plantilla con contrato indefinido o fijo .
	La empresa realizará una aportación única a aquellos empleados que tienen hijos hasta 14 años con algún tipo de discapacidad declarada, es decir, igual o superior al 33% por importe de 500 euros. Se aplicará a la plantilla con contrato indefinido. Para solicitar esta ayuda habrá que aportar al departamento de Recursos Humanos la documentación donde se haga constar la discapacidad declarada.
Sexismo y acoso sexual	Velar por el mantenimiento de las condiciones laborales de las trabajadoras víctimas de violencia de género facilitando, en la medida de lo posible, la movilidad en caso de necesidad de protección.
	Facilitar las salidas durante la jornada de trabajo a juzgados, comisarías y servicios asistenciales, debidamente justificadas de las personas que sean víctimas de violencia de género.
	Promover condiciones de trabajo que eviten el acoso sexual y por razón de sexo.
	Diseñar y aprobar un protocolo para la prevención y actuación frente las situaciones de acoso sexual y acoso por razón de sexo.
	Garantizar la confidencialidad de las trabajadoras víctimas así como el acompañamiento y apoyo requerido por las mismas.
	Diseñar y aprobar un protocolo para la atención a trabajadoras víctimas de violencia de género.
	Garantizar el cumplimiento de las disposiciones recogidas en el Convenio en materia de acoso sexual o por razón de sexo.
	Fomentar una cultura organizacional de rechazo a cualquier manifestación de violencia de género y acoso sexual y por razón de sexo.
	Publicar los dos protocolos, una vez elaborados, en la Web y notificar de su existencia a todas las personas que conforman la plantilla de la Asociación EDES.
	Incluir en el Plan de Formación, programas de formación específicos que tengan como objetivo aumentar el conocimiento de la problemática de la

	violencia de género y sus diferentes manifestaciones sociales.
Cultura organizativa y clima laboral	Organizar sesiones informativas dirigidas al conjunto del personal de la empresa en las que se expliquen el porqué y los objetivos del Plan de Igualdad.
	Diseñar un sistema de recogida de sugerencias/denuncias que favorezca la sensibilización en cuestiones relativas a la igualdad de la Asociación EDES.
	Revisar todos los documentos de la entidad para adaptarlos a un lenguaje no sexista inclusivo: informes, memorias, correos electrónicos y cualquier otro documento escrito.
	Incluir en el Plan de Comunicación como principio fundamental el uso de un lenguaje no sexista e inclusivo y la utilización de imágenes equilibradas y no estereotipadas de mujeres y hombres.
	Velar por una comunicación no sexista en todos los canales de comunicación internos y externos de la organización.
	Incluir en el Plan de Formación del personal la capacitación en el uso de los instrumentos y herramientas imprescindibles para incorporar la transversalidad de género en la actividad profesional específica de los empleados y las empleadas, en la utilización no sexista del lenguaje.
	Incluir, en las memorias finales de los proyectos realizados, indicadores que permitan conocer los datos desagregados por sexo.
	Publicar en la página Web el Plan de Igualdad de la Asociación EDES y comunicar su existencia de manera fehaciente así como los canales de comunicación habilitados en relación al Plan.
	Incluir la perspectiva de género en la Evaluación de Riesgos Laborales.
	Incluir en el manual de bienvenida un apartado que incluya conceptos básicos sobre igualdad de género, comunicación inclusiva no sexista, violencia de género y las medidas de conciliación de este plan

3. GESTIÓN DEL PLAN DE IGUALDAD.

EVALUACIÓN Y SEGUIMIENTO

La evaluación tiene por objeto valorar la adecuación de las medidas realizadas y verificar su coherencia con los objetivos propuestos inicialmente. Para ello ASOCIACION EDES evaluará que se hayan cumplido los resultados previstos, el grado de satisfacción de destinatarias y destinatarios de las medidas y si ha sido correcto el desarrollo de las mismas.

La empresa evaluará los siguientes aspectos:
- Las medidas realizadas y los objetivos propuestos: Comprobar si el Plan es aplicable a la empresa, si los objetivos son los adecuados y las medidas son coherentes con los objetivos marcados.
- Los recursos asignados y la puesta en marcha de las medidas: Revisar si éstas han respetado el cronograma, la infraestructura es adecuada y si se ha ajustado al presupuesto establecido.

Comisión de Igualdad de Oportunidades

Con el fin de hacer realidad la evaluación y el seguimiento del Plan de Igualdad, se constituirá una Comisión de Igualdad de Oportunidades de naturaleza paritaria que se reunirá anualmente o cuando las circunstancias lo requieran.

En dicha comisión se presentará la información relativa a la aplicación en la empresa del derecho de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en los diferentes niveles profesionales, así como, las medidas adoptadas para fomentar la igualdad en ASOCIACION EDES.

La Comisión será la encargada de velar por el cumplimiento del Plan de Igualdad de ASOCIACION EDES, para lo que de manera anual, y con el fin de corregir posibles desajustes en su ejecución o en el logro de sus objetivos, realizará una evaluación de seguimiento.

Funciones de la Comisión de Igualdad

• Promover el principio de igualdad y no discriminación.
• Seguimiento tanto de la aplicación de las medidas legales que se establezcan para fomentar la igualdad, como del cumplimiento y desarrollo de este Plan de Igualdad, identificando ámbitos prioritarios de actuación.
• Promover acciones formativas y de sensibilización en materia de igualdad.
• Ser informada del contenido de las ofertas y convocatorias de trabajo hechas por la empresa, así como de la composición de los procesos de selección.
• Colaborar con la dirección de la empresa en el establecimiento y puesta en marcha de medidas de conciliación.
• Conocer las denuncias que tengan lugar sobre temas de acoso sexual, así como promover el establecimiento de medidas que eviten el acoso sexual y el acoso por razón

de sexo, como la elaboración y difusión de códigos de buenas prácticas, la realización de campañas informativas o acciones formativas.

• Facilitar el conocimiento de los efectos que el Plan de Igualdad ha tenido en el entorno de la empresa, de la pertinencia de las actuaciones del Plan a las necesidades de la plantilla, y, por último, de la eficiencia del Plan.

PLAN DE COMUNICACIÓN

El objetivo del Plan de Comunicación es informar a los empleados y empleadas de las medidas del Plan de Igualdad.

ASOCIACION EDES consciente de la importancia de divulgar el contenido del Plan de Igualdad y de sus medidas, dará a conocer al personal este Plan en los medios y soportes que considere adecuados.

CRONOGRAMA

El cronograma que se presenta a continuación tiene la vocación de ser abierto y flexible, y responde a unos criterios de posibilidad y coherencia, de forma que se permita variar y adaptar las medidas en función de las necesidades del momento. En este cronograma se reflejan sólo aquellas medidas en las que la consideración temporal se estima como importante.

ÁREA - SELECCIÓN

CALENDARIO 2016												
Medida	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12
Mantener la política de contra...												
Desarrollar acciones positivas...												

Índice de medidas planificadas en el anterior cronograma:

- Mantener la política de contratación vigente en la actualidad, para sustituir a las personas que están de baja por maternidad o paternidad o que han solicitado una excedencia por este motivo, para que el resto de compañeros y compañeras no tengan una sobrecarga de trabajo.
- Desarrollar acciones positivas de contratación en igualdad de condiciones entre una candidata o un candidato, seleccionar al que se encuentre en menor proporción en la empresa o proyecto a desarrollar.

CALENDARIO 2017												
Medida	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12
Mantener la política de contra...												
Desarrollar acciones positivas...												

Índice de medidas planificadas en el anterior cronograma:

- Mantener la política de contratación vigente en la actualidad, para sustituir a las personas que están de baja por maternidad o paternidad o que han solicitado una excedencia por este motivo, para que el resto de compañeros y compañeras no tengan una sobrecarga de trabajo.
- Desarrollar acciones positivas de contratación en igualdad de condiciones entre una candidata o un candidato, seleccionar al que se encuentre en menor proporción en la empresa o proyecto a desarrollar.

ÁREA - PROMOCIÓN

CALENDARIO 2016												
Medida	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12
Revisión de los sistemas de cl...												

Índice de medidas planificadas en el anterior cronograma:

- Revisión de los sistemas de clasificación profesional, para asegurar que en un mismo puesto de trabajo o función, los hombres y mujeres tengan la misma categoría profesional ajustado al Convenio vigente.

CALENDARIO 2017												
Medida	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12
Revisión de los sistemas de cl...												

Índice de medidas planificadas en el anterior cronograma:

- Revisión de los sistemas de clasificación profesional, para asegurar que en un mismo puesto de trabajo o función, los hombres y mujeres tengan la misma categoría profesional ajustado al Convenio vigente.

ÁREA - FORMACIÓN

CALENDARIO 2016												
Medida	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12
Desarrollar acciones de formac...												
Facilitar a todo el personal d...												
Formación para la promoción de...												
Formación para la promoción de...												
Procurar que los cursos de for...												
Integrar en el Plan de Formaci...												
Facilitar a aquellas personas ...												

Índice de medidas planificadas en el anterior cronograma:

- Desarrollar acciones de formación en materia de igualdad y análisis de género que respondan a las demandas formativas de toda la plantilla y a las necesidades de la empresa.
- Facilitar a todo el personal de la Organización enlaces a acciones formativas en igualdad de oportunidades de carácter gratuito, como por ejemplo el Curso de Sensibilización en Igualdad del Instituto de la Mujer.
- Formación para la promoción del liderazgo femenino a través de sesiones grupales de motivación prácticas y dinámicas dirigidas a Departamentos de Recursos Humanos, cuyo objetivo es sensibilizar para apoyar el Liderazgo femenino, a través del debate e intercambio de opinión en torno a la promoción de la mujer en puestos directivos.
- Formación para la promoción del liderazgo femenino a través de sesiones prácticas grupales de motivación dirigidas a Mandos intermedios o personal técnico, cuyo objetivo es el desarrollo y la mejora de las competencias de liderazgo.
- Procurar que los cursos de formación se impartan en horario laboral o, al menos una versión mixta de manera que, un porcentaje de la acción formativa se haga en horario laboral y otro fuera de ella.
- Integrar en el Plan de Formación de la entidad una sección específica en materia de género, ajustada a las necesidades de la plantilla.
- Facilitar a aquellas personas que están en excedencia el acceso a la formación que ofrezca la empresa.

CALENDARIO 2017												
Medida	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12
Desarrollar acciones de formac...												
Facilitar a todo el personal d...												
Formación para la promoción de...												
Formación para la promoción de...												
Procurar que los cursos de for...												
Integrar en el Plan de Formaci...												

Índice de medidas planificadas en el anterior cronograma:

- Desarrollar acciones de formación en materia de igualdad y análisis de género que respondan a las demandas formativas de toda la plantilla y a las necesidades de la empresa.
- Facilitar a todo el personal de la Organización enlaces a acciones formativas en igualdad de oportunidades de carácter gratuito, como por ejemplo el Curso de Sensibilización en Igualdad del Instituto de la Mujer.
- Formación para la promoción del liderazgo femenino a través de sesiones grupales de motivación prácticas y dinámicas dirigidas a Departamentos de Recursos Humanos, cuyo objetivo es sensibilizar para apoyar el Liderazgo femenino, a través del debate e intercambio de opinión en torno a la promoción de la mujer en puestos directivos.
- Formación para la promoción del liderazgo femenino a través de sesiones prácticas grupales de motivación dirigidas a Mandos intermedios o personal técnico, cuyo objetivo es el desarrollo y la mejora de las competencias de liderazgo.
- Procurar que los cursos de formación se impartan en horario laboral o, al menos una versión mixta de manera que, un porcentaje de la acción formativa se haga en horario laboral y otro fuera de ella.
- Integrar en el Plan de Formación de la entidad una sección específica en materia de género, ajustada a las necesidades de la plantilla.

CALENDARIO 2018												
Medida	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12
Facilitar a aquellas personas ...												

Índice de medidas planificadas en el anterior cronograma:

- Facilitar a aquellas personas que están en excedencia el acceso a la formación que ofrezca la empresa.

ÁREA - CONCILIACIÓN

CALENDARIO 2016												
Medida	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12
Ampliación del permiso de pate...												
Ampliación del período de lact...												
Flexibilidad horaria dando la ...												
Planificación de los períodos ...												
Mantener las medidas existente...												
Crear un grupo de trabajo inte...												
Por nacimiento de un hijo, la ...												
La empresa realizará una aport...												
Diseñar, formalizar y difundir...												

Índice de medidas planificadas en el anterior cronograma:

- Ampliación del permiso de paternidad con respecto al Convenio, en un día.
- Ampliación del período de lactancia a 12 meses, de forma fraccionada, o juntar todo el tiempo en días consecutivos hasta 17 días.
- Flexibilidad horaria dando la posibilidad a la plantilla de realizar las 8 horas de trabajo diarias de forma intensiva durante 1 día de la semana de lunes a jueves, estas 8 horas no incluyen comida, por lo que en caso de disponer de este descanso habría que recuperarlo en el mismo día alargando de manera proporcional la jornada de ese día. La solicitud habría que realizarla formalmente al departamento de recursos humanos que regularía todas las solicitudes. Esta medida se aplicaría de manera excepcional para los trabajadores y las trabajadoras vinculados/as a las oficinas centrales de la Asociación EDES.
- Planificación de los períodos festivos y vacacionales que podrá disfrutar la plantilla de EDES. De este modo se propone que en el mes de febrero estén publicados los puentes o festivos anuales y en mayo se elabore el calendario vacacional de verano.
- Mantener las medidas existentes en cuanto a cierta flexibilidad horaria en relación al cuidado de menores (citas médicas, reuniones en centros educativos, festivales infantiles etc.).
- Crear un grupo de trabajo integrado por un equipo multidisciplinar encargado del diseño y formulación del plan de conciliación, con el fin de realizar todas las tareas encaminadas a elaborar, aprobar y difundir el plan de Conciliación de la vida laboral, personal y familiar.
- Por nacimiento de un hijo, la empresa obsequiará al padre/ madre, con una tarjeta regalo por importe de 50 euros o en especies. Se aplicará a la plantilla con contrato indefinido o fijo .

- La empresa realizará una aportación única a aquellos empleados que tienen hijos hasta 14 años con algún tipo de discapacidad declarada, es decir, igual o superior al 33% por importe de 500 euros.
  Se aplicará a la plantilla con contrato indefinido.
  Para solicitar esta ayuda habrá que aportar al departamento de Recursos Humanos la documentación donde se haga constar la discapacidad declarada.
- Diseñar, formalizar y difundir un Plan de Conciliación de la vida laboral, personal y familiar para la plantilla de personas trabajadoras de la Organización.

CALENDARIO 2017												
Medida	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12
Ampliación del permiso de pate...												
Ampliación del período de lact...												
Flexibilidad horaria dando la ...												
Planificación de los períodos ...												
Mantener las medidas existente...												
Crear un grupo de trabajo inte...												
Por nacimiento de un hijo, la ...												
La empresa realizará una aport...												
Diseñar, formalizar y difundir...												

Índice de medidas planificadas en el anterior cronograma:

- Ampliación del permiso de paternidad con respecto al Convenio, en un día.
- Ampliación del período de lactancia a 12 meses, de forma fraccionada, o juntar todo el tiempo en días consecutivos hasta 17 días.
- Flexibilidad horaria dando la posibilidad a la plantilla de realizar las 8 horas de trabajo diarias de forma intensiva durante 1 día de la semana de lunes a jueves, estas 8 horas no incluyen comida, por lo que en caso de disponer de este descanso habría que recuperarlo en el mismo día alargando de manera proporcional la jornada de ese día. La solicitud habría que realizarla formalmente al departamento de recursos humanos que regularía todas las solicitudes. Esta medida se aplicaría de manera excepcional para los trabajadores y las trabajadoras vinculados/as a las oficinas centrales de la Asociación EDES.
- Planificación de los períodos festivos y vacacionales que podrá disfrutar la plantilla de EDES. De este modo se propone que en el mes de febrero estén publicados los puentes o festivos anuales y en mayo se elabore el calendario vacacional de verano.
- Mantener las medidas existentes en cuanto a cierta flexibilidad horaria en relación al cuidado de menores (citas médicas, reuniones en centros educativos, festivales infantiles etc.).
- Crear un grupo de trabajo integrado por un equipo multidisciplinar encargado del diseño y formulación del plan de conciliación, con el fin de realizar todas las tareas encaminadas a elaborar, aprobar y difundir el plan de Conciliación de la vida laboral, personal y familiar.
- Por nacimiento de un hijo, la empresa obsequiará al padre/ madre, con una tarjeta regalo por importe de 50 euros o en especies. Se aplicará a la plantilla con contrato indefinido o fijo .
- La empresa realizará una aportación única a aquellos empleados que tienen hijos hasta 14 años con algún tipo de discapacidad declarada, es decir, igual o superior al

33% por importe de 500 euros.
Se aplicará a la plantilla con contrato indefinido.
Para solicitar esta ayuda habrá que aportar al departamento de Recursos Humanos la documentación donde se haga constar la discapacidad declarada.

- Diseñar, formalizar y difundir un Plan de Conciliación de la vida laboral, personal y familiar para la plantilla de personas trabajadoras de la Organización.

ÁREA - SEXISMO Y ACOSO SEXUAL

CALENDARIO 2016												
Medida	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12
Garantizar el cumplimiento de ...												
Velar por el mantenimiento de ...												
Facilitar las salidas durante ...												
Promover condiciones de trabaj...												
Publicar los dos protocolos, u...												
Incluir en el Plan de Formació...												
Diseñar y aprobar un protocolo...												
Garantizar la confidencialidad...												
Diseñar y aprobar un protocolo...												
Fomentar una cultura organizac...												

Índice de medidas planificadas en el anterior cronograma:

- Garantizar el cumplimiento de las disposiciones recogidas en el Convenio en materia de acoso sexual o por razón de sexo.
- Velar por el mantenimiento de las condiciones laborales de las trabajadoras víctimas de violencia de género facilitando, en la medida de lo posible, la movilidad en caso de necesidad de protección.
- Facilitar las salidas durante la jornada de trabajo a juzgados, comisarías y servicios asistenciales, debidamente justificadas de las personas que sean víctimas de violencia de género.
- Promover condiciones de trabajo que eviten el acoso sexual y por razón de sexo.
- Publicar los dos protocolos, una vez elaborados, en la Web y notificar de su existencia a todas las personas que conforman la plantilla de la Asociación EDES.
- Incluir en el Plan de Formación, programas de formación específicos que tengan como objetivo aumentar el conocimiento de la problemática de la violencia de género y sus diferentes manifestaciones sociales.
- Diseñar y aprobar un protocolo para la prevención y actuación frente las situaciones de acoso sexual y acoso por razón de sexo.
- Garantizar la confidencialidad de las trabajadoras víctimas así como el acompañamiento y apoyo requerido por las mismas.
- Diseñar y aprobar un protocolo para la atención a trabajadoras víctimas de violencia de género.
- Fomentar una cultura organizacional de rechazo a cualquier manifestación de violencia de género y acoso sexual y por razón de sexo.

CALENDARIO 2017												
Medida	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12
Garantizar el cumplimiento de ...												
Velar por el mantenimiento de ...												
Facilitar las salidas durante ...												
Promover condiciones de trabaj...												
Publicar los dos protocolos, u...												
Incluir en el Plan de Formació...												
Diseñar y aprobar un protocolo...												
Garantizar la confidencialidad...												
Diseñar y aprobar un protocolo...												
Fomentar una cultura organizac...												

Índice de medidas planificadas en el anterior cronograma:

- Garantizar el cumplimiento de las disposiciones recogidas en el Convenio en materia de acoso sexual o por razón de sexo.
- Velar por el mantenimiento de las condiciones laborales de las trabajadoras víctimas de violencia de género facilitando, en la medida de lo posible, la movilidad en caso de necesidad de protección.
- Facilitar las salidas durante la jornada de trabajo a juzgados, comisarías y servicios asistenciales, debidamente justificadas de las personas que sean víctimas de violencia de género.
- Promover condiciones de trabajo que eviten el acoso sexual y por razón de sexo.
- Publicar los dos protocolos, una vez elaborados, en la Web y notificar de su existencia a todas las personas que conforman la plantilla de la Asociación EDES.
- Incluir en el Plan de Formación, programas de formación específicos que tengan como objetivo aumentar el conocimiento de la problemática de la violencia de género y sus diferentes manifestaciones sociales.
- Diseñar y aprobar un protocolo para la prevención y actuación frente las situaciones de acoso sexual y acoso por razón de sexo.
- Garantizar la confidencialidad de las trabajadoras víctimas así como el acompañamiento y apoyo requerido por las mismas.
- Diseñar y aprobar un protocolo para la atención a trabajadoras víctimas de violencia de género.
- Fomentar una cultura organizacional de rechazo a cualquier manifestación de violencia de género y acoso sexual y por razón de sexo.

ÁREA - CULTURA ORGANIZATIVA Y CLIMA LABORAL

CALENDARIO 2016												
Medida	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12
Organizar sesiones informativa...												
Publicar en la página Web el P...												
Incluir en el manual de bienve...												
Incluir en el Plan de Formació...												
Incluir la perspectiva de géne...												
Diseñar un sistema de recogida...												
Incluir, en las memorias final...												
Revisar todos los documentos d...												
Incluir en el Plan de Comunica...												
Velar por una comunicación no ...												

Índice de medidas planificadas en el anterior cronograma:

- Organizar sesiones informativas dirigidas al conjunto del personal de la empresa en las que se expliquen el porqué y los objetivos del Plan de Igualdad.
- Publicar en la página Web el Plan de Igualdad de la Asociación EDES y comunicar su existencia de manera fehaciente así como los canales de comunicación habilitados en relación al Plan.
- Incluir en el manual de bienvenida un apartado que incluya conceptos básicos sobre igualdad de género, comunicación inclusiva no sexista, violencia de género y las medidas de conciliación de este plan
- Incluir en el Plan de Formación del personal la capacitación en el uso de los instrumentos y herramientas imprescindibles para incorporar la transversalidad de género en la actividad profesional específica de los empleados y las empleadas, en la utilización no sexista del lenguaje.
- Incluir la perspectiva de género en la Evaluación de Riesgos Laborales.
- Diseñar un sistema de recogida de sugerencias/denuncias que favorezca la sensibilización en cuestiones relativas a la igualdad de la Asociación EDES.
- Incluir, en las memorias finales de los proyectos realizados, indicadores que permitan conocer los datos desagregados por sexo.
- Revisar todos los documentos de la entidad para adaptarlos a un lenguaje no sexista inclusivo: informes, memorias, correos electrónicos y cualquier otro documento escrito.
- Incluir en el Plan de Comunicación como principio fundamental el uso de un lenguaje no sexista e inclusivo y la utilización de imágenes equilibradas y no estereotipadas de mujeres y hombres.
- Velar por una comunicación no sexista en todos los canales de comunicación internos y externos de la organización.

CALENDARIO 2017												
Medida	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12
Organizar sesiones informativa...												
Publicar en la página Web el P...												
Incluir en el manual de bienve...												
Incluir en el Plan de Formació...												
Incluir la perspectiva de géne...												
Diseñar un sistema de recogida...												

Índice de medidas planificadas en el anterior cronograma:

- Organizar sesiones informativas dirigidas al conjunto del personal de la empresa en las que se expliquen el porqué y los objetivos del Plan de Igualdad.
- Publicar en la página Web el Plan de Igualdad de la Asociación EDES y comunicar su existencia de manera fehaciente así como los canales de comunicación habilitados en relación al Plan.
- Incluir en el manual de bienvenida un apartado que incluya conceptos básicos sobre igualdad de género, comunicación inclusiva no sexista, violencia de género y las medidas de conciliación de este plan
- Incluir en el Plan de Formación del personal la capacitación en el uso de los instrumentos y herramientas imprescindibles para incorporar la transversalidad de género en la actividad profesional específica de los empleados y las empleadas, en la utilización no sexista del lenguaje.
- Incluir la perspectiva de género en la Evaluación de Riesgos Laborales.
- Diseñar un sistema de recogida de sugerencias/denuncias que favorezca la sensibilización en cuestiones relativas a la igualdad de la Asociación EDES.

CALENDARIO 2018												
Medida	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12
Incluir, en las memorias final...												
Revisar todos los documentos d...												
Incluir en el Plan de Comunica...												
Velar por una comunicación no ...												

Índice de medidas planificadas en el anterior cronograma:

- Incluir, en las memorias finales de los proyectos realizados, indicadores que permitan conocer los datos desagregados por sexo.
- Revisar todos los documentos de la entidad para adaptarlos a un lenguaje no sexista inclusivo: informes, memorias, correos electrónicos y cualquier otro documento escrito.
- Incluir en el Plan de Comunicación como principio fundamental el uso de un lenguaje no sexista e inclusivo y la utilización de imágenes equilibradas y no estereotipadas de mujeres y hombres.
- Velar por una comunicación no sexista en todos los canales de comunicación internos y externos de la organización.

REFERENCIAS NORMATIVAS

- Constitución Española de 1978 (C.E.) – Art. 1.1; art. 9.2; art. 10.1; art. 14; art. 18.1; art. 35.1 y art.53.2.
- Estatuto de los Trabajadores (ET) – Art. 4.2 c),d),e); art. 50.1 a) y c); art.54.2 c).
- Ley Orgánica para la Igualdad efectiva entre los hombres y las mujeres 3/2007 (art. 7).
- Convenio colectivo del sector.

4. ANEXOS.

FICHAS DE LAS MEDIDAS.

ÁREA - SELECCIÓN	
Medida	Desarrollar acciones positivas de contratación en igualdad de condiciones entre una candidata o un candidato, seleccionar al que se encuentre en menor proporción en la empresa o proyecto a desarrollar.
Fecha inicio	07-2016
Fecha fin	07-2017
Objetivos y descripción	Con esta medida la Asociación EDES pretende eliminar los obstáculos que pueden generar o producir desigualdades en los procesos de selección y contratación de mujeres y hombres.
A quién va dirigida	A toda persona responsable de los procesos de selección: Responsable Recursos Humanos, Dirección ...
Persona responsable	Comisión Igualdad
Comentarios	La Asociación EDES pretende establecer criterios de transparencia en la gestión de los recursos humanos que garanticen la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.

ÁREA - SELECCIÓN	
Medida	Mantener la política de contratación vigente en la actualidad, para sustituir a las personas que están de baja por maternidad o paternidad o que han solicitado una excedencia por este motivo, para que el resto de compañeros y compañeras no tengan una sobrecarga de trabajo.
Fecha inicio	07-2016
Fecha fin	06-2017
Objetivos y descripción	Con esta medida ASOCIACIÓN EDES pretende mantener una política de Gestión de las Personas que garantice la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.
A quién va dirigida	A las personas responsables de la Gestión de los Recursos Humanos.
Persona responsable	Comisión Igualdad.

ÁREA - PROMOCIÓN	
Medida	Revisión de los sistemas de clasificación profesional, para asegurar que en un mismo puesto de trabajo o función, los hombres y mujeres tengan la misma categoría profesional ajustado al Convenio vigente.
Fecha inicio	07-2016
Fecha fin	06-2017
Objetivos y descripción	Mantener la presencia de mujeres y hombres de manera equilibrada en los puestos de responsabilidad
A quién va dirigida	Responsables de la Gestión de Recursos Humanos
Persona responsable	Comisión Igualdad
Comentarios	Con esta medida la Asociación EDES quiere promover la representatividad equilibrada de género en todos los ámbitos de EDES.

ÁREA - FORMACIÓN	
Medida	Integrar en el Plan de Formación de la entidad una sección específica en materia de género, ajustada a las necesidades de la plantilla.
Fecha inicio	07-2016
Fecha fin	06-2017
Objetivos y descripción	Desarrollar acciones de formación en materia de igualdad y análisis de género que respondan a las demandas formativas de toda la plantilla y a las necesidades de la empresa.
A quién va dirigida	A todo el personal
Persona responsable	Comisión Igualdad

ÁREA - FORMACIÓN	
Medida	Procurar que los cursos de formación se impartan en horario laboral o, al menos una versión mixta de manera que, un porcentaje de la acción formativa se haga en horario laboral y otro fuera de ella.
Fecha inicio	07-2016
Fecha fin	06-2017
Objetivos y descripción	Integrar en el Plan de Formación de la entidad una sección específica en materia de género, ajustada a las necesidades de la plantilla.
A quién va dirigida	A todo el personal.
Persona responsable	Comisión Igualdad.

ÁREA - FORMACIÓN	
Medida	Facilitar a aquellas personas que están en excedencia el acceso a la formación que ofrezca la empresa.
Fecha inicio	07-2016
Fecha fin	06-2018
A quién va dirigida	Al personal en excedencia
Persona responsable	Comisión Igualdad
Comentarios	Integrar en el Plan de Formación de la entidad una sección específica en materia de género, ajustada a las necesidades de la plantilla.

ÁREA - FORMACIÓN	
Medida	Formación para la promoción del liderazgo femenino a través de sesiones prácticas grupales de motivación dirigidas a Mandos intermedios o personal técnico, cuyo objetivo es el desarrollo y la mejora de las competencias de liderazgo.
Fecha inicio	07-2016
Fecha fin	06-2017
Objetivos y descripción	Sesión práctica cuyo objetivo es el desarrollo y la mejora de las competencias de Liderazgo
A quién va dirigida	Preferiblemente (aunque no exclusivamente) a mujeres que ocupen puestos directivos, mandos intermedios y personal técnico en la Asociación EDES.
Persona responsable	Comisión Igualdad.
Comentarios	Pendiente cierre de fecha de impartición.

ÁREA - FORMACIÓN	
Medida	Formación para la promoción del liderazgo femenino a través de sesiones grupales de motivación prácticas y dinámicas dirigidas a Departamentos de Recursos Humanos, cuyo objetivo es sensibilizar para apoyar el Liderazgo femenino, a través del debate e intercambio de opinión en torno a la promoción de la mujer en puestos directivos.
Fecha inicio	07-2016
Fecha fin	06-2017
Objetivos y descripción	Sesión de sensibilización en la que se genera un debate e intercambio de opinión en torno a la promoción de la mujer a puestos de responsabilidad.
A quién va dirigida	Al personal de los Departamentos de Recursos Humanos o a aquellas personas que, entre sus funciones, se encuentre la de gestionar la promoción del personal.
Persona responsable	Comisión Igualdad.
Comentarios	Pendiente cerrar fecha definitiva de impartición.

ÁREA - FORMACIÓN	
Medida	Desarrollar acciones de formación en materia de igualdad y análisis de género que respondan a las demandas formativas de toda la plantilla y a las necesidades de la empresa.
Fecha inicio	07-2016
Fecha fin	06-2017
Objetivos y descripción	Integrar en el Plan de Formación de la entidad una sección específica en materia de género, ajustada a las necesidades de la plantilla.
A quién va dirigida	A todo el personal
Persona responsable	Comisión Igualdad

ÁREA - FORMACIÓN	
Medida	Facilitar a todo el personal de la Organización enlaces a acciones formativas en igualdad de oportunidades de carácter gratuito, como por ejemplo el Curso de Sensibilización en Igualdad del Instituto de la Mujer.
Fecha inicio	07-2016
Fecha fin	06-2017
Objetivos y descripción	Con esta medida la Asociación EDES pretende aumentar la sensibilización del personal en cuestiones relativas a la igualdad.
A quién va dirigida	A todo el personal
Persona responsable	Comisión Igualdad

ÁREA - CONCILIACIÓN	
Medida	Ampliación del permiso de paternidad con respecto al Convenio, en un día.
Fecha inicio	07-2016
Fecha fin	04-2017
A quién va dirigida	A todo el personal masculino de la asociación
Persona responsable	Comisión Igualdad

ÁREA - CONCILIACIÓN	
Medida	Ampliación del período de lactancia a 12 meses, de forma fraccionada, o juntar todo el tiempo en días consecutivos hasta 17 días.
Fecha inicio	07-2016
Fecha fin	04-2017
A quién va dirigida	A todo el personal susceptible de acogerse a esta medida.
Persona responsable	Comisión Igualdad.

ÁREA - CONCILIACIÓN	
Medida	Flexibilidad horaria dando la posibilidad a la plantilla de realizar las 8 horas de trabajo diarias de forma intensiva durante 1 día de la semana de lunes a jueves, estas 8 horas no incluyen comida, por lo que en caso de disponer de este descanso habría que recuperarlo en el mismo día alargando de manera proporcional la jornada de ese día. La solicitud habría que realizarla formalmente al departamento de recursos humanos que regularía todas las solicitudes. Esta medida se aplicaría de manera excepcional para los trabajadores y las trabajadoras vinculados/as a las oficinas centrales de la Asociación EDES.
Fecha inicio	07-2016
Fecha fin	04-2017
A quién va dirigida	A todo el personal.
Persona responsable	Comisión Igualdad.
Comentarios	Fuera de la central de oficina, la aplicación de esta medida estará sujeta a la prestación del servicio, atendiendo las solicitudes que recibamos y tratando de facilitar la conciliación de la vida personal, familiar y laboral pero siempre estaría supeditado a la aprobación del cliente y a la prestación del servicio.

ÁREA - CONCILIACIÓN	
Medida	Planificación de los períodos festivos y vacacionales que podrá disfrutar la plantilla de EDES. De este modo se propone que en el mes de febrero estén publicados los puentes o festivos anuales y en mayo se elabore el calendario vacacional de verano.
Fecha inicio	07-2016
Fecha fin	04-2017
A quién va dirigida	A todo el personal.
Persona responsable	Comisión Igualdad.

ÁREA - CONCILIACIÓN	
Medida	Mantener las medidas existentes en cuanto a cierta flexibilidad horaria en relación al cuidado de menores (citas médicas, reuniones en centros educativos, festivales infantiles etc.).
Fecha inicio	07-2016
Fecha fin	04-2017
A quién va dirigida	A todo el personal.
Persona responsable	Comisión Igualdad.

ÁREA - CONCILIACIÓN	
Medida	Diseñar, formalizar y difundir un Plan de Conciliación de la vida laboral, personal y familiar para la plantilla de personas trabajadoras de la Organización.
Fecha inicio	07-2016
Fecha fin	07-2017
Objetivos y descripción	Crear un grupo de trabajo integrado por un equipo multidisciplinar encargado del diseño y formulación del plan de conciliación, con el fin de realizar todas las tareas encaminadas a elaborar, aprobar y difundir el plan de Conciliación de la vida laboral, personal y familiar. Con el fin de alcanzar el objetivo anterior, se propone el desarrollo de las siguientes acciones: Medida 1: Ampliación del permiso de paternidad con respecto al Convenio, en un día. Medida 2: Ampliación del período de lactancia a 12 meses, de forma fraccionada, o juntar todo el tiempo en días consecutivos hasta 17 días. Medida 3: Flexibilidad horaria dando la posibilidad a la plantilla de realizar las 8 horas de trabajo diarias de forma intensiva durante 1 día de la semana de lunes a jueves, estas 8 horas no incluyen comida, por lo que en caso de disponer de este descanso habría que recuperarlo en el mismo día alargando de manera proporcional la jornada de ese día. La solicitud habría que realizarla formalmente al departamento de recursos humanos que regularía todas las solicitudes. Esta medida se aplicaría de manera excepcional para los trabajadores y las trabajadoras vinculados/as a las oficinas centrales de EDES.Fuera de la central de oficina, la aplicación de esta medida estará sujeta a la prestación del servicio, atendiendo las solicitudes que recibamos y tratando de facilitar la conciliación de la vida personal, familiar y laboral pero siempre estaría supeditado a la aprobación del cliente y a la prestación del servicio. Medida 4: Planificación de los períodos festivos y vacacionales que podrá disfrutar la plantilla de EDES. De este modo se propone que en el mes de febrero estén publicados los puentes o festivos anuales y en mayo se elabore el calendario vacacional de

	verano. Medida 5: Mantener las medidas existentes en cuanto a cierta flexibilidad horaria en relación al cuidado de menores (citas médicas, reuniones en centros educativos, festivales infantiles etc.). Medida 6: Por nacimiento de un hijo, la empresa obsequiará al padre/ madre, con una tarjeta regalo por importe de 50 euros o en especies. Se aplicará a la plantilla con contrato indefinido o fijo . Medida 7: La empresa realizará una aportación única a aquellos empleados que tienen hijos hasta 14 años con algún tipo de discapacidad declarada, es decir, igual o superior al 33% por importe de 500 euros. Se aplicará a la plantilla con contrato indefinido. Para solicitar esta ayuda habrá que aportar al departamento de Recursos Humanos la documentación donde se haga constar la discapacidad declarada.
A quién va dirigida	A todo el personal.
Persona responsable	Recursos Humanos y Dirección

ÁREA - CONCILIACIÓN	
Medida	Crear un grupo de trabajo integrado por un equipo multidisciplinar encargado del diseño y formulación del plan de conciliación, con el fin de realizar todas las tareas encaminadas a elaborar, aprobar y difundir el plan de Conciliación de la vida laboral, personal y familiar.
Fecha inicio	07-2016
Fecha fin	04-2017
Persona responsable	Comisión Igualdad
Comentarios	Con esta acción se pretende alcanzar el objetivo de diseñar, formalizar y difundir un Plan de Conciliación de la vida laboral, personal y familiar para la plantilla de personas trabajadoras de la Organización

ÁREA - CONCILIACIÓN	
Medida	Por nacimiento de un hijo, la empresa obsequiará al padre/ madre, con una tarjeta regalo por importe de 50 euros o en especies. Se aplicará a la plantilla con contrato indefinido o fijo .
Fecha inicio	07-2016
Fecha fin	04-2017
A quién va dirigida	Al personal de plantilla de EDES.
Persona responsable	Comisión Igualdad

ÁREA - CONCILIACIÓN	
Medida	La empresa realizará una aportación única a aquellos empleados que tienen hijos hasta 14 años con algún tipo de discapacidad declarada, es decir, igual o superior al 33% por importe de 500 euros. Se aplicará a la plantilla con contrato indefinido. Para solicitar esta ayuda habrá que aportar al departamento de Recursos Humanos la documentación donde se haga constar la discapacidad declarada.
Fecha inicio	07-2016
Fecha fin	04-2017
A quién va dirigida	A toda persona que reúna los requisitos para beneficiarse de la mencionada ayuda
Persona responsable	Comisión Igualdad

ÁREA - SEXISMO Y ACOSO SEXUAL	
Medida	Fomentar una cultura organizacional de rechazo a cualquier manifestación de violencia de género y acoso sexual y por razón de sexo.
Fecha inicio	07-2016
Fecha fin	07-2017
Objetivos y descripción	Medida 1: Incluir en el Plan de Formación, programas de formación específicos que tengan como objetivo aumentar el conocimiento de la problemática de la violencia de género y sus diferentes manifestaciones sociales. Medida 2: Promover condiciones de trabajo que eviten el acoso sexual y por razón de sexo. Medida 3: Garantizar el cumplimiento de las disposiciones recogidas en el Convenio en materia de acoso sexual o por razón de sexo.
A quién va dirigida	A todo el personal.
Persona responsable	Comisión Igualdad.

ÁREA - SEXISMO Y ACOSO SEXUAL	
Medida	Publicar los dos protocolos, una vez elaborados, en la Web y notificar de su existencia a todas las personas que conforman la plantilla de la Asociación EDES.
Fecha inicio	07-2016
Fecha fin	06-2017
A quién va dirigida	A todo el personal.
Persona responsable	Comisión Igualdad.

ÁREA - SEXISMO Y ACOSO SEXUAL	
Medida	Incluir en el Plan de Formación, programas de formación específicos que tengan como objetivo aumentar el conocimiento de la problemática de la violencia de género y sus diferentes manifestaciones sociales.
Fecha inicio	07-2016
Fecha fin	06-2017
A quién va dirigida	A todo el personal.
Persona responsable	Comisión Igualdad.

ÁREA - SEXISMO Y ACOSO SEXUAL	
Medida	Diseñar y aprobar un protocolo para la prevención y actuación frente las situaciones de acoso sexual y acoso por razón de sexo.
Fecha inicio	07-2016
Fecha fin	07-2017
A quién va dirigida	A todo el personal.
Persona responsable	Comisión Igualdad.

ÁREA - SEXISMO Y ACOSO SEXUAL	
Medida	Garantizar la confidencialidad de las trabajadoras víctimas así como el acompañamiento y apoyo requerido por las mismas.
Fecha inicio	07-2016
Fecha fin	07-2017
A quién va dirigida	A todo el personal.
Persona responsable	Comisión Igualdad.

ÁREA - SEXISMO Y ACOSO SEXUAL	
Medida	Diseñar y aprobar un protocolo para la atención a trabajadoras víctimas de violencia de género.
Fecha inicio	07-2016
Fecha fin	07-2017
A quién va dirigida	A todo el personal.
Persona responsable	Comisión Igualdad.

ÁREA - SEXISMO Y ACOSO SEXUAL	
Medida	Garantizar el cumplimiento de las disposiciones recogidas en el Convenio en materia de acoso sexual o por razón de sexo.
Fecha inicio	07-2016
Fecha fin	04-2017
A quién va dirigida	A todo el personal.
Persona responsable	Comisión Igualdad.

ÁREA - SEXISMO Y ACOSO SEXUAL	
Medida	Velar por el mantenimiento de las condiciones laborales de las trabajadoras víctimas de violencia de género facilitando, en la medida de lo posible, la movilidad en caso de necesidad de protección.
Fecha inicio	07-2016
Fecha fin	06-2017
A quién va dirigida	A todo el personal.
Persona responsable	Comisión Igualdad.

ÁREA - SEXISMO Y ACOSO SEXUAL	
Medida	Facilitar las salidas durante la jornada de trabajo a juzgados, comisarías y servicios asistenciales, debidamente justificadas de las personas que sean víctimas de violencia de género.
Fecha inicio	07-2016
Fecha fin	06-2017
A quién va dirigida	A todo el personal.
Persona responsable	Comisión Igualdad.

ÁREA - SEXISMO Y ACOSO SEXUAL	
Medida	Promover condiciones de trabajo que eviten el acoso sexual y por razón de sexo.
Fecha inicio	07-2016
Fecha fin	06-2017
A quién va dirigida	A todo el personal.
Persona responsable	Comisión Igualdad.

ÁREA - CULTURA ORGANIZATIVA Y CLIMA LABORAL	
Medida	Organizar sesiones informativas dirigidas al conjunto del personal de la empresa en las que se expliquen el porqué y los objetivos del Plan de Igualdad.
Fecha inicio	07-2016
Fecha fin	04-2017
Objetivos y descripción	Publicar en la página Web el Plan de Igualdad de la Asociación EDES y comunicar su existencia de manera fehaciente así como los canales de comunicación habilitados en relación al Plan.
A quién va dirigida	A todo el personal, clientela y público en general.
Persona responsable	Comisión Igualdad.

ÁREA - CULTURA ORGANIZATIVA Y CLIMA LABORAL	
Medida	Diseñar un sistema de recogida de sugerencias/denuncias que favorezca la sensibilización en cuestiones relativas a la igualdad de la Asociación EDES.
Fecha inicio	07-2016
Fecha fin	07-2017
A quién va dirigida	A todo el personal.
Persona responsable	Comisión Igualdad.

ÁREA - CULTURA ORGANIZATIVA Y CLIMA LABORAL	
Medida	Incluir en el manual de bienvenida un apartado que incluya conceptos básicos sobre igualdad de género, comunicación inclusiva no sexista, violencia de género y las medidas de conciliación de este plan
Fecha inicio	07-2016
Fecha fin	04-2017
A quién va dirigida	A todo el personal.
Persona responsable	Comisión Igualdad.

ÁREA - CULTURA ORGANIZATIVA Y CLIMA LABORAL	
Medida	Revisar todos los documentos de la entidad para adaptarlos a un lenguaje no sexista inclusivo: informes, memorias, correos electrónicos y cualquier otro documento escrito.
Fecha inicio	07-2016
Fecha fin	07-2018
A quién va dirigida	A todo el personal.
Persona responsable	Comisión Igualdad.

ÁREA - CULTURA ORGANIZATIVA Y CLIMA LABORAL	
Medida	Incluir en el Plan de Comunicación como principio fundamental el uso de un lenguaje no sexista e inclusivo y la utilización de imágenes equilibradas y no estereotipadas de mujeres y hombres.
Fecha inicio	07-2016
Fecha fin	07-2018
A quién va dirigida	A todo el personal, clientela y empresas.
Persona responsable	Comisión Igualdad.
Comentarios	Con esta medida la Asociación EDES pretende velar por una comunicación no sexista en todos los canales de comunicación internos y externos de la organización.

ÁREA - CULTURA ORGANIZATIVA Y CLIMA LABORAL	
Medida	Velar por una comunicación no sexista en todos los canales de comunicación internos y externos de la organización.
Fecha inicio	07-2016
Fecha fin	07-2018
A quién va dirigida	A todo el personal.
Persona responsable	Comisión Igualdad.

ÁREA - CULTURA ORGANIZATIVA Y CLIMA LABORAL	
Medida	Incluir en el Plan de Formación del personal la capacitación en el uso de los instrumentos y herramientas imprescindibles para incorporar la transversalidad de género en la actividad profesional específica de los empleados y las empleadas, en la utilización no sexista del lenguaje.
Fecha inicio	07-2016
Fecha fin	06-2017
Objetivos y descripción	Realizar acciones formativas que capaciten al personal en la utilización del lenguaje no sexista.
A quién va dirigida	A todo el personal.
Persona responsable	Comisión Igualdad.

ÁREA - CULTURA ORGANIZATIVA Y CLIMA LABORAL	
Medida	Incluir, en las memorias finales de los proyectos realizados, indicadores que permitan conocer los datos desagregados por sexo.
Fecha inicio	07-2016
Fecha fin	06-2018
A quién va dirigida	A todo el personal.
Persona responsable	Comisión Igualdad.

ÁREA - CULTURA ORGANIZATIVA Y CLIMA LABORAL	
Medida	Incluir la perspectiva de género en la Evaluación de Riesgos Laborales.
Fecha inicio	07-2016
Fecha fin	06-2017
Persona responsable	Responsable de Riesgos Laborales.
Medios necesarios	Comisión Igualdad.

ÁREA - CULTURA ORGANIZATIVA Y CLIMA LABORAL	
Medida	Publicar en la página Web el Plan de Igualdad de la Asociación EDES y comunicar su existencia de manera fehaciente así como los canales de comunicación habilitados en relación al Plan.
Fecha inicio	07-2016
Fecha fin	04-2017
A quién va dirigida	A todo el personal, clientela, empresas y público en general.
Persona responsable	Comisión Igualdad.

Generando Cambios

ANEXO:
PROTOCOLO DE ACTUACIÓN CONTRA EL ACOSO SEXUAL, EL ACOSO POR RAZÓN DE SEXO Y EL ACOSO PSICOLÓGICO O MORAL.

CONSEJERÍA DE POLÍTICAS SOCIALES Y FAMILIA
Comunidad de Madrid
Asistencia técnica: ESIC BUSINESS&MARKETINGSCHOOL
UNIÓN EUROPEA
FONDO SOCIAL EUROPEO
El Fondo Social Europeo Invierte en tu futuro

Índice

1. *DECLARACIÓN DE PRINCIPIOS.*

2. *DEFINICIÓN DE ACOSO.*
   - **2.1.Acoso sexual.**
   - **2.2.Acoso por razón de sexo.**
   - **2.3.Acoso moral (mobbing).**

3. *MEDIDAS PREVENTIVAS.*

4. *PROCEDIMIENTO DE ACTUACIÓN.*
   - **Denuncia.**
   - **Procedimiento.**
   - **Investigación.**
   - **Resultado del informe.**
   - **Faltas.**
   - **Sanciones.**
   - **Seguimiento.**
   - **Garantías del Procedimiento.**

1. DECLARACIÓN DE PRINCIPIOS.

La dignidad, el derecho a la integridad moral y física y a la no discriminación están garantizados en la Constitución Española, la Normativa de la Unión Europea, y la Legislación Laboral Española, contemplando también un conjunto de medidas eficaces para actuar contra el acoso en cualquiera de sus manifestaciones.

La manera más eficaz de hacerle frente es elaborar y aplicar una política en el ámbito empresarial, que ayude a garantizar un entorno laboral en el que resulte inaceptable e indeseable el acoso.

Con esta finalidad, la Empresa establece este procedimiento de actuación y declara lo siguiente:

- *Que las actitudes de acoso suponen un atentado contra la dignidad de los trabajadores y trabajadoras, por lo que no permitirá ni tolerará el acoso en el trabajo.*

- *Que rechaza el acoso sexual, por razón de sexo, y moral en todas sus formas y modalidades, sin atender a quién sea la víctima o la persona ofensora ni cuál sea su rango jerárquico.*

- *Que queda expresamente prohibida cualquier acción o conducta de esa naturaleza, siendo considerada como falta laboral dando lugar a las sanciones que en este protocolo se determinan.*

- *Que la Empresa, protegerá especialmente al empleado/a o empleados/as que sean víctimas de dichas situaciones, adoptándose cuando sea preciso, las medidas cautelares necesarias para llevar a cabo dicha protección, sin perjuicio de guardar la confidencialidad y sigilo profesional y de no vulnerar la presunción de inocencia del/la presunto/a o presuntos/as acosadores/as.*

- *Que todo el personal de la Empresa tiene la responsabilidad de ayudar a garantizar un entorno laboral en el que resulte inaceptable e indeseable el acoso, y, en concreto, los mandos tienen la obligación de garantizar, con los medios a su alcance, que el acoso no se produzca en las unidades organizativas que estén bajo su responsabilidad.*

- *Que en caso de producirse, debe quedar garantizada la ayuda a la persona que lo sufra y evitar con todos los medios posibles que la situación se repita.*

- *Que corresponde a cada persona determinar el comportamiento que le resulte inaceptable y ofensivo, y así debe hacerlo saber al acosador/a, por sí mismo/a o por terceras personas de su confianza y, en todo caso, puede utilizar cualquiera de*

los procedimientos que en este protocolo se establecen.

- *Que la Empresa se compromete a regular, por medio del presente Protocolo, la problemática del acoso en el trabajo, estableciendo un método que se aplique tanto para prevenir, a través de la formación, la responsabilidad y la información, como para solucionar las reclamaciones relativas al acoso, con las debidas garantías y tomando en consideración las normas constitucionales, laborales y las declaraciones relativas a los principios y derechos fundamentales en el trabajo.*

- *Que la Empresa incluirá en las condiciones de subcontratación con otras empresas, el conocimiento y respecto a los principios establecidos en el presente protocolo.*

2. DEFINICIÓN DE ACOSO.

La Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, define en su artículo 7 tanto el acoso sexual como el acoso por razón de sexo.

2.1. ACOSO SEXUAL.

Se considera "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".

Podemos hablar de dos tipos de acoso sexual:

Chantaje sexual o acoso "quid pro quo".
Se habla de chantaje sexual cuando la negativa o la sumisión de una persona a esta conducta se utiliza, implícita o explícitamente, como fundamento de una decisión que repercute sobre el acceso de esta persona a la formación profesional, al trabajo, a la continuidad del trabajo, a la promoción profesional, el salario, etc.

Sólo son sujetos activos de este tipo de acoso aquellas personas que tengan poder de decidir sobre la relación laboral, es decir, toda persona jerárquicamente superior.

Acoso sexual ambiental.
Su característica principal es que los sujetos mantiene una conducta de naturaleza sexual, de cualquier tipo, que tiene como consecuencia buscada o no, producir un contexto intimidatorio, hostil, ofensivo o humillante. La condición afectada es el entorno, el ambiente de trabajo.

En este caso, también pueden ser sujetos activos los compañeros y compañeras de trabajo o terceras personas, relacionadas laboralmente con la empresa.

A título de ejemplo, y sin ánimo excluyente ni limitativo, se relacionan las siguientes conductas:

De intercambio (Chantaje sexual).

- *El contacto físico deliberado e intencionado, o un acercamiento físico excesivo e innecesario, y no solicitado ni consentido.*
- *Invitaciones persistentes para participar en actividades sociales lúdicas, pese a que la persona objeto de las mismas haya dejado claro que no resultan deseadas, por su posible carácter e intencionalidad sexual.*
- *Invitaciones impúdicas o comprometedoras y petición de favores sexuales, incluidas las que asocien esos favores con la mejora de las condiciones de trabajo del/la trabajador/a o su estabilidad en el empleo.*
- *Cualquier otro comportamiento que tenga como causa o como objetivo la discriminación, el abuso, la vejación o la humillación de un/a trabajador/a por razón de su sexo.*

De carácter ambiental.

- *Observaciones sugerentes, bromas o comentarios de naturaleza y contenido sexual sobre la apariencia o condición sexual del trabajador o trabajadora.*
- *El uso de gráficos, viñetas, dibujos, fotografías, imágenes o cualesquiera otras representaciones gráficas de contenido sexualmente explícito.*
- *Llamadas telefónicas, cartas o mensajes de carácter sexual ofensivo.*

El acoso sexual se distingue de las aproximaciones libremente aceptadas y recíprocas, en la medida en que no son deseadas por la persona que es objeto de ellas y así lo ha expresado. Un único episodio no deseado puede ser constitutivo de acoso sexual.

2.2. ACOSO POR RAZÓN DE SEXO.

El "acoso por razón de sexo" se define como "cualquier comportamiento realizado en función del sexo de una persona, con el propósito o el efecto de atentar contra la dignidad y de crear un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo".

2.3. ACOSO MORAL.

Según el Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo, en su Nota Técnica de Prevención nº476, el "mobbing" o "acoso moral" es "la situación en la que una persona o un grupo de personas ejercen una violencia psicológica extrema, de forma sistemática (al menos una vez por semana), durante un tiempo prolongado (más de 6 meses), sobre otra persona en el lugar de trabajo". Es toda conducta, práctica o comportamiento, realizado de modo sistemático o recurrente en el seno de una relación de trabajo que suponga, directa o indirectamente, un menoscabo o atentado contra la dignidad del trabajador o trabajadora, 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.

Según esta Nota Técnica de Prevención, son formas de expresión de "mobbing":

- *Acciones contra la reputación o la dignidad personal del afectado; por medio de la realización de comentarios injuriosos contra su persona, ridiculizándolo o riéndose públicamente de él, de su aspecto físico, de sus gestos, de su voz, de sus convicciones personales o religiosas, de su estilo de vida, etc.*
- *Acciones contra el ejercicio de su trabajo, encomendándole trabajo en exceso o difícil de realizar cuando no innecesario, monótono o repetitivo, o incluso trabajos para los que el individuo no está cualificado, o que requieren una cualificación menor que la poseída por la víctima; o, por otra parte, privándole de la realización de cualquier tipo de trabajo; enfrentándole a situaciones de conflicto de rol (negándole u ocultándole los medios para realizar su trabajo, solicitándole demandas contradictorias o excluyentes, obligándole a realizar tareas en contra de sus convicciones morales, etc.).*
- *Acciones de manipulación de la comunicación o de la información con la persona afectada que incluyen una amplia variedad de situaciones; manteniendo al afectado en una situación de ambigüedad de rol (no informándole sobre distintos*

aspectos de su trabajo, como sus funciones y responsabilidades, los métodos de trabajo a realizar, la cantidad y la calidad del trabajo a realizar, etc., manteniéndole en una situación de incertidumbre); haciendo un uso hostil de la comunicación tanto explícitamente (amenazándole, criticándole o reprendiéndole acerca de temas tanto laborales como referentes a su vida privada) como implícitamente (no dirigiéndole la palabra, no haciendo caso a sus opiniones, ignorando su presencia,...); utilizando selectivamente la comunicación (para reprender o amonestar y nunca para felicitar, acentuando la importancia de sus errores, minimizando la importancia de sus logros,...).

- *Acciones características de situaciones de inequidad mediante el establecimiento de diferencias de trato, o mediante la distribución no equitativa del trabajo, o desigualdades remunerativas, etc.*

En función de la persona que lleve a cabo la conducta acosadora, podemos distinguir tres tipos de acoso:

- *Acoso laboral descendente, es aquel en el que el agente del acoso es una persona que ocupa un cargo superior a la víctima, como por ejemplo, su jefe/a.*
- *Acoso laboral horizontal, es el que se produce entre compañeros y compañeras del mismo nivel jerárquico. El ataque puede deberse, entre otras causas, a envidias, celos, alta competitividad o por problemas puramente personales. La persona acosadora buscará entorpecer el trabajo de su compañero/a con el fin de deteriorar la imagen profesional de éste/a incluso atribuirse a sí mismo/a méritos ajenos.*
- *Acoso laboral ascendente, es aquel en que el agente del acoso es una persona que ocupa un puesto de inferior nivel jerárquico al de la víctima. Este tipo de acoso puede ocurrir en situaciones en las que una persona asciende y pasa a tener como subordinados/as a los/as que anteriormente eran sus compañeros/as. También puede ocurrir cuando se incorpora a la organización una persona con un rango superior, desconocedor de la organización o cuyas políticas de gestión no son bien aceptadas entre sus subordinados/as.*

En cuanto al sujeto activo se considerará acoso cuando provenga de jefes/as, compañeros/as e incluso clientes, proveedores/as o terceras personas relacionadas con la víctima por causas de trabajo.

En cuanto al sujeto pasivo éste siempre quedará referido a cualquier trabajador/a, independientemente del nivel del mismo y de la naturaleza de la relación laboral.

El ámbito del acoso sexual será el centro de trabajo y si se produce fuera del mismo deberá probarse que la relación es por causa o como consecuencia del trabajo.

3. MEDIDAS PREVENTIVAS.

Para evitar los casos de acoso, resulta fundamental la puesta en marcha de medidas preventivas que impidan su aparición. Entre estas:

1.- Evaluación y prevención de los riesgos psicosociales.
La prevención de unas conductas inadecuadas e inaceptables como son las conductas de acoso deben plantearse en el contexto de una acción general y proactiva de prevención de los riesgos psicosociales, en general. Las distintas formas de organizar el trabajo y las relaciones entre las personas pueden favorecer o, por el contrario, evitar, situaciones o conductas inadecuadas como las que nos ocupan.

2.- Divulgación del Protocolo.
Se garantizará el conocimiento efectivo de este Protocolo por todas y todos los trabajadores y trabajadoras y a todos los niveles de la Empresa. Esta difusión incidirá en el compromiso de la dirección de garantizar ambientes de trabajo en los que se respeten la dignidad y la libertad de las personas trabajadoras.

3.- Responsabilidad.
Todos los trabajadores y trabajadoras de la Empresa tienen la responsabilidad de garantizar un entorno laboral en el que se respete la dignidad de la persona. El personal directivo deberá tener especialmente encomendada la labor de evitar que se produzca cualquier tipo de acoso bajo su ámbito de organización.

4. PROCEDIMIENTO DE ACTUACIÓN.

Incluso si se desarrolla una adecuada actuación preventiva pueden producirse, ocasionalmente, conductas o situaciones de acoso. Por ello, es necesario disponer de un procedimiento o protocolo a seguir en los casos en que se produzcan quejas o reclamaciones por este motivo.

El procedimiento deberá ser ágil y rápido, otorgándole credibilidad, garantizándose la protección del derecho a la intimidad y confidencialidad de las personas afectadas, y evitando que la persona acosada se vea abocada a repetir la explicación de los hechos, salvo que sea estrictamente necesario. Asimismo se protegerá la seguridad y salud de la víctima.

Denuncia.
El procedimiento se iniciará con la presentación por escrito de una denuncia a la persona designada por la Empresa (por ejemplo, al director o directora de RR.HH.).

Si el trabajador o la trabajadora considera más factible su presentación por escrito a otra persona diferente, podrá hacerlo a otro/a de los/as directivos/as de la compañía, quien informará y traspasará automáticamente la denuncia por escrito a la persona designada por la Empresa.

En caso de estar implicada esta persona, el/la responsable de área a quien le llegue la queja por escrito la pondrá en conocimiento del/de la Gerente.
En dicha denuncia figurará:

- Nombre de la persona que presenta la denuncia.
- Nombre de la persona acosada.
- Nombre de la persona presunta culpable de acoso.
- Naturaleza del acoso sufrido. Hechos.
- Fecha/s y hora/s en las que los hechos se han producido.
- Nombre de las personas testigos, si los hay.
- Acciones que se hayan emprendido.
- Firma de la persona que presenta la denuncia.

Dicha denuncia podrá ser presentada por la/s persona/s acosada/s o por otras personas del entorno laboral que sean conscientes y conocedoras de una situación de esta naturaleza.

Procedimiento.
Si tras un primer análisis de la información disponible, posterior a la presentación de la denuncia por escrito, se aprecia que se trata de un conflicto que puede resolverse amistosamente, a través de la actuación de una persona mediadora, debería resolverse por esta vía, y hacerlo a la mayor brevedad.

Si, por el contrario, de la información recopilada se derivan indicios de un presunto caso de acoso de mayor gravedad, o bien no se ha podido llegar a una solución amistosa, se iniciará una investigación en profundidad.

La persona designada, con carácter inmediato a la recepción de la denuncia y en atención a las circunstancias concurrentes podrá adoptar las medidas cautelares pertinentes (traslados, cambios de puesto, etc.).

La denuncia será comunicada a la persona acusada, que podrá presentar alegaciones en un plazo máximo de 5 días naturales.

Investigación.
La persona designada para ello, llevará a cabo una investigación para esclarecer los hechos, pudiendo contar con los medios que estime conveniente.

La persona que lleve a cabo la investigación no podrá tener relación directa de dependencia o ascendencia con ninguna de las partes, ni ser colaborador/a o compañero/a de trabajo en el mismo departamento, de cualquiera de las partes.

La intervención de los/as representantes legales de los trabajadores y trabajadoras, tanto como la de posibles testigos y de todas las personas actuantes, deberá observar el carácter confidencial de las actuaciones, por afectar directamente a la intimidad y honorabilidad de las personas. Se observará el debido respeto tanto a la persona que ha presentado la denuncia como a la persona objeto de la misma.

A lo largo de todo el procedimiento se mantendrá una estricta confidencialidad y todas las investigaciones internas se llevarán a cabo con el debido tacto y respeto, tanto hacia la persona que ha presentado la denuncia como hacia la persona denunciada, la cual tendrá el beneficio de la presunción de inocencia.

Para asegurar este hecho, todas las personas miembros de la plantilla, incluidas las representantes de los trabajadores y trabajadoras, que participen en la investigación o tengan conocimiento oficial de la misma, firmarán un acuerdo de confidencialidad.

Todas las actuaciones de la persona que lleva a cabo la investigación, se documentarán por escrito, levantándose las correspondientes actas, que, en los casos de incluir testimonios o declaraciones, serán suscritas, además de por la persona que lleva a cabo la investigación, por quienes los hubieran emitido, dando conformidad a que lo transcrito corresponde fielmente con las alegaciones o declaraciones efectuadas.

En el plazo de quince días naturales, contados a partir de la presentación de la denuncia, la persona designada para ello, una vez finalizada la investigación, elaborará y aprobará el informe definitivo sobre el supuesto acoso investigado, en el que indicará las conclusiones alcanzadas y las circunstancias agravantes y atenuantes que a su juicio concurren, instando, en su caso, la apertura de procedimiento disciplinario contra la persona denunciada.

Resultado del informe.
El informe puede dar como resultado:

- bien el sobreseimiento, porque se considere que las pruebas no son concluyentes, señalando en este caso si la denuncia fue, o no, presentada de buena fe,
- bien una sanción, que se graduará como falta grave o muy grave, teniendo en cuenta el conjunto de circunstancias concurrentes de los hechos, así como el tipo de intensidad de la conducta, su reiteración, afectación sobre el cumplimiento laboral de la víctima, etc.

Si el resultado del expediente es de sobreseimiento, con expresa declaración sobre la mala fe de la denuncia, a la persona denunciante se le incoará expediente disciplinario.

En el supuesto de resolución del expediente con sanción, que no conlleve el traslado forzoso o el despido, la Empresa tomará las medidas oportunas para que la persona agresora y la víctima no convivan en el mismo ambiente laboral.

Si por parte de la persona agresora, o de otras personas, se produjeran represalias o actos de discriminación sobre la persona denunciante o sobre cualquiera de las personas que han participado en el proceso, dichas conductas serán consideradas como falta laboral, incoándose el correspondiente expediente disciplinario.

La divulgación de datos del procedimiento tendrá la consideración de falta grave, con independencia de cualquier otro tipo de medida legal que pudiera tomarse.

Faltas.
A título meramente enunciativo y no limitativo, se establece la siguiente enumeración de las faltas en graves y muy graves:

Falta grave:
- El acoso de carácter ambiental.

Falta muy grave:
- El acoso de intercambio o chantaje sexual.
- La reincidencia o reiteración en la comisión de una falta grave.
- Cualquier conducta calificada como falta grave en sentencia firme.
- Cualquier conducta de las definidas en este protocolo cuya intensidad o relevancia social así lo determine.
- Faltas graves en las que la persona infractora sea un/a directivo/a o sin serlo tenga cualquier posición de preeminencia laboral sobre la persona objeto de la agresión.

Serán consideradas como circunstancias agravantes las siguientes:
- La reincidencia en la comisión de acoso.
- La existencia de dos o más víctimas.
- La demostración de conductas intimidatorias o represalias por parte de la persona agresora.
- El hecho de que la persona agresora tenga poder de decisión sobre la relación laboral de la víctima.
- La concurrencia de algún tipo de discapacidad física o mental en la persona acosada.
- La producción de graves alteraciones, médicamente acreditadas, en el estado psicológico o físico de la víctima.
- La situación de contratación temporal o en periodo de prueba e incluso como becario/a en prácticas de la víctima.

Sanciones.
Las sanciones, están recogidas en el Convenio Colectivo o Norma superior vigente en cada momento.

Seguimiento.
El seguimiento de la ejecución y cumplimiento de las medidas correctoras propuestas corresponderá a la persona designada, debiendo prestar una especial atención, en los casos en que haya podido haber afectación de las víctimas, al apoyo y, en su caso, rehabilitación de las mismas.

Garantías del Procedimiento.
A todas las personas que participen en cualquiera de las partes del procedimiento se les exigirá el deber de sigilo.

Por otra parte, en todo momento se garantizará la protección al derecho a la intimidad de las personas afectadas o que han tomado parte en el proceso.

*****