



CERTIFICADO DE ELABORACIÓN DE PLAN DE IGUALDAD

POLAN FORMACIÓN, S.L. CERTIFICA que

ASOCIACIÓN DESARROLLO COMUNITARIO INTERNACIONAL DECCO
con C.I.F. G41988841

Está en fase de elaboración e Implantación del Plan de Igualdad, **según el RD 901/2020 por el que se regulan los Planes de Igualdad y su registro**

- Se ha manifestado el compromiso a toda la plantilla mediante un comunicado.
- Se ha constituido la Comisión de Igualdad.
- Se ha elaborado un Protocolo de Prevención de Acoso sexual en Centros de Trabajo.
- Se ha impartido formación a toda la plantilla en las siguientes materias: Lenguaje no Sexista, Igualdad de Oportunidades e Igualdad Retributiva.
- Se ha aprobado el Plan de Igualdad por la comisión de Igualdad

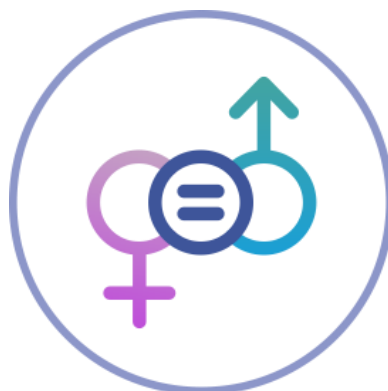
Y para que conste y surta los efectos oportunos se firma el presente certificado en Sevilla a 20 de Agosto de 2.021

Firmado por ***4366** ANTONIO
MIGUEL VIDAL (R: ****3785*) el
día 24/08/2021 con un certificado
emitido por AC Representación





PLAN DE IGUALDAD DE ASOCIACIÓN DESARROLLO COMUNITARIO INTERNACIONAL



Agosto de 2.021



Tabla de contenido

Control de versiones.....	4
INTRODUCCIÓN.....	5
¿QUÉ ES LA LEY DE IGUALDAD?.....	5
TERMINOS Y DEFINICIONES.....	8
VIGENCIA.....	11
DIAGNÓSTICO PREVIO.....	11
ANÁLISIS Y PRINCIPALES CONCLUSIONES DEL DIAGNÓSTICO	12
A. ESTRUCTURA DE LA PLANTILLA.....	12
B. ACCESO AL EMPLEO Y SELECCIÓN.....	15
C. POLÍTICA RETRIBUTIVA.....	16
D. RESPONSABILIDAD FAMILIAR.....	17
E. PROMOCIÓN O FORMACIÓN.....	17
F. PREVENCIÓN DEL ACOSO POR RAZÓN DE SEXO Y SEXUAL	17
OBJETIVOS GENERALES.....	19
OBJETIVOS ESPECÍFICOS	19
Protocolo de acoso sexual y acoso por razón de sexo.....	21
1. Introducción.....	21
2. Objetivo del Protocolo	21
3. Declaración de principios	22
4. Ámbito de aplicación.....	23
5. Definiciones de acoso sexual y por razón de sexo.....	23
6. Tipología de acoso sexual.....	24
7. Tipología de acoso por razón de sexo.....	25
8. Sanciones disciplinarias.....	26
9. Tipos de procedimientos y formas de actuación ante una situación de acoso sexual.....	28
10. Violencia de género	31
11. Responsabilidad del protocolo de acoso sexual y por razón de sexo	34
<i>I. Modelo de denuncia</i>	35



PLAN DE IGUALDAD



PLAN DE IGUALDAD

Control de versiones

Nº Versión	Fecha	Elaborado por:	Descripción de la Modificación
0	17/08/2021	Grupo Polan	- Borrador inicial del Plan de Igualdad
1	24/08/2021	Grupo Polan	Aprobación Plan de Igualdad



INTRODUCCIÓN

¿QUÉ ES LA LEY DE IGUALDAD?

La igualdad entre hombres y mujeres es un principio jurídico universal reconocido en diferentes textos internacionales sobre derechos humanos. En este sentido, destaca la Declaración Universal de Derechos Humanos de 1948 y la Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer, aprobada por la Asamblea General de las Naciones Unidas en diciembre de 1979 y ratificada por el Estado Español en 1983. En el ámbito internacional destacan los progresos obtenidos a partir de las conferencias mundiales de las mujeres de Nairobi (1985) y Beijing (1995), donde a partir de ellas se incluye la necesidad de aplicar la transversalidad (gender mainstreaming) en todas las políticas orientadas hacia la consecución de la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombre, en condiciones de libertad, equidad, seguridad y dignidad. En el ámbito europeo, la igualdad entre mujeres y hombres es uno de los principios fundamentales del Derecho Comunitario. A partir del Tratado de Ámsterdam de 1999, se establece que la promoción de la igualdad entre mujeres y hombres , así como la eliminación de las desigualdades por razón de sexo son objetivos que se tienen que integrar en todas las políticas y acciones de la Unión Europea y de todos sus Estados miembros. De esta manera, el Tratado de Ámsterdam no sólo fortaleció el compromiso de la Unión Europea en la consecución de la igualdad entre hombres y mujeres, eliminando las desigualdades, sino que reforzó el compromiso en la promoción de dicha igualdad. Actualmente, nuestra sociedad está viviendo un importante proceso de transformación del papel que, históricamente, la mujer tiene asignado.

La propia Constitución Española, en su artículo 9, recalca que “corresponde a los poderes públicos promover las condiciones para que la libertad y la igualdad de la persona, así como de los grupos en los que se integra, sean reales y efectivas, removiendo los obstáculos que impiden o dificultan su plenitud y facilitando la participación de la ciudadanía en la vida política, económica, cultural, social”. Al mismo tiempo, en el artículo 14 de la CE se establece que “los españoles son iguales



PLAN DE IGUALDAD

ante la ley, sin que pueda prevalecer discriminación alguna por razón de nacimiento, raza, sexo, religión, opinión o cualquier otra condición o circunstancia personal o social". El 22 de marzo de 2007 se aprobó la Ley Orgánica 312007 para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, denominada como Ley de Igualdad (BOE 2310312007). Esta Ley tiene por objeto "hacer efectivo el derecho de igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres en particular mediante la eliminación de la discriminación de la mujer, sea cual fuere su circunstancia o condición, en cualquiera de los ámbitos de la vida y singularmente en las esferas política, civil, laboral, económica, social y cultural".

Este 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. Hoy día, pese a ser cierto que en el mundo laboral, en el mercado de trabajo y en las mismas relaciones laborales las barreras jurídicas y ideológicas que impiden la igualdad entre mujeres y hombres tienden a desaparecer, perduran los estereotipos de género en todas las áreas de la vida pública y privada. La incorporación de la mujer al mercado de trabajo ha producido un conflicto entre los valores tradicionales de la cultura empresarial y la presencia de mujeres en este ámbito, produce graves resistencias y tensiones.

Al mismo tiempo, la implantación del Plan de Igualdad supondrá una serie de beneficios para la entidad.

En primer lugar, se cumple con la legislación vigente: todas las empresas tienen la obligación de adoptar medidas orientadas a evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre mujeres y hombres, estén o no obligadas a elaborar un Plan de Igualdad.

En segundo lugar, favorece la atracción, la contratación y la retención de personal cualificado.

Por otro lado, la motivación y el compromiso de las personas cualificadas de la entidad aumentan considerablemente cuando una persona se siente valorada por sus capacidades y conocimientos, independientemente de su sexo.



PLAN DE IGUALDAD

Todos estos factores contribuyen a generar:

- Un buen ambiente de trabajo que provocará la consecución de altos niveles de innovación y de calidad de los productos y servicios
- Disminución de accidentes laborales y mejora de la salud laboral - Disminución del absentismo y de la rotación del personal
- Mejora de la satisfacción general del personal En tercer lugar, incrementa la productividad de las personas trabajadoras con la entidad al disponer de unas condiciones de trabajo respetuosas y sensibles a la necesidad de conciliación de la vida personal, familiar y laboral. Finalmente, también mejora la imagen de la entidad en el mercado suponiendo una ventaja competitiva que permite:
- Mejorar las relaciones con las empresas proveedoras y con la Administración (contratos, subvenciones...).
- Incrementar la clientela. - Conseguir que las personas se sientan interesadas en entrar a trabajar en la entidad (atracción de talento).



PLAN DE IGUALDAD

TERMINOS Y DEFINICIONES

Plan de Igualdad: Conjunto de medidas adoptadas después de realizar un diagnóstico de situación, tendentes a alcanzar en la entidad la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres y a eliminar la discriminación por razón de sexo.

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. Igualdad de trato y de oportunidades en el acceso al empleo, en la formación, en la promoción profesional, en la retribución y en las condiciones de trabajo. El principio de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres, aplicable en el ámbito empresarial, se garantizará, en los términos previstos en la normativa aplicable, en el acceso al empleo, en la formación profesional, en la promoción, en las condiciones de trabajo, incluidas las retributivas, en la afiliación y participación en la representación de los trabajadores.

Discriminación directa: Es la situación en la que se encuentra una persona que sea, haya sido o pudiera ser tratada, en atención a su sexo, de manera menos favorable que otra en situación comparable.

Discriminación indirecta: es la situación en que una disposición, criterio o práctica aparentemente neutros pone a personas de un sexo en desventaja particular con respecto a personas del otro, salvo que dicha disposición, criterio o práctica puedan justificarse objetivamente en atención a una finalidad legítima y que los medios para alcanzar dicha finalidad sean necesarios y adecuados. Se considera discriminación toda orden de discriminar, directa o indirectamente, por razón de sexo.

Acoso sexual: Cualquier comportamiento, verbal o físico, de naturaleza sexual, que tenga el propósito o produzca el efecto de atentar contra la dignidad de una persona, en particular cuando se crea un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo.

Acoso por razón de sexo: Cualquier comportamiento realizado en función del sexo de una persona, con el propósito o efecto de atentar contra su dignidad y de crear un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo. El condicionamiento de un derecho



PLAN DE IGUALDAD

o de una expectativa de derecho a la aceptación de una situación constitutiva de acoso sexual o de acoso por razón de sexo, se considerará también acto de discriminación por razón de sexo.

Discriminación por embarazo o maternidad: Constituye discriminación directa por razón de sexo todo trato desfavorable a las mujeres relacionado con el embarazo o la maternidad. Indemnidad frente a represalias: Se considerará discriminación por razón de sexo cualquier trato adverso o efecto negativo que se produzca en una persona como consecuencia de la presentación por su parte de queja, reclamación, denuncia, demanda o recurso, de cualquier tipo, destinados a impedir su discriminación y a exigir el cumplimiento efectivo del principio de igualdad de trato entre mujeres y hombres.

Acciones positivas: Son medidas específicas, a favor de las mujeres, de carácter temporal dirigidas a corregir situaciones de desigualdad de hecho respecto de los hombres, así como corregir prejuicios, comportamientos y prácticas culturales, sociales, laborales, que impiden a un grupo discriminado o infravalorado (en función del origen, sexo, situación física o minusvalía, etc..) alcanzar una situación real de igualdad de oportunidades. Estas medidas serán aplicables en tanto subsistan situaciones patentes de desigualdad, y habrán de ser razonables y proporcionadas en relación con el objetivo perseguido en cada caso. Todo ello con el fin de hacer efectivo el derecho constitucional de la igualdad.

Derechos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral. Se reconocerán a los trabajadores y trabajadoras en forma que fomenten la asunción equilibrada de las responsabilidades familiares, evitando toda discriminación basada en su ejercicio.

ENTIDAD

Se da así cumplimiento al artículo 45.2 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo para la igualdad efectiva de mujeres y hombres (en adelante, LOIEMH). La vigencia de inicial del Plan es de cuatro años, pero con un marcado carácter continuista, siendo un documento vivo que puede adaptarse a las necesidades de las personas



PLAN DE IGUALDAD

trabajadoras y de la entidad en el marco de la negociación colectiva en la que se tendrá en cuenta el seguimiento realizado por la Comisión de Igualdad.

Antes de la finalización de la vigencia, las partes iniciarán un proceso de análisis de la evolución tanto del Plan de Igualdad, los informes de la comisión de seguimiento y la legislación aplicable, con el fin de negociar y acordar un nuevo Plan de Igualdad o prorrogar el presente. Mientras dure la negociación de un nuevo texto y hasta su sustitución por el siguiente, la totalidad del contenido del presente Plan de Igualdad se mantendrá vigente. El Plan de Igualdad, contempla y desarrolla una serie de medidas y acciones, por áreas temáticas de actuación que tienen como guía el artículo 46 de la LOIEMH, modificado por el RD-L 6/2019, de 1 de marzo.

Es por ello que durante la negociación y desarrollo del presente texto se han tenido como principios rectores los siguientes:

- Principio de “tolerancia cero” ante discriminaciones directas por razón de sexo, entendiéndose incluidos en esta catalogación los casos de acoso sexual y acoso por razón de sexo.
- Principio de igualdad de presencia de mujeres y hombres en todos los estamentos de la compañía.
- Principio de igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres con especial atención a las barreras socioculturales. ▪ Principio de coordinación empresarial en todas las políticas que se adopten en materia de igualdad de trato entre hombres y mujeres.
- Principio de transversalidad en la aplicación y seguimiento de las medidas adoptadas que impliquen a la totalidad de la plantilla y a la propia Dirección.

Una vez realizado el diagnóstico de situación previo al que se refiere el artículo 46.1 LOIEMH e identificadas las áreas de mejora, se plantean unos objetivos para cada una de ellas con el fin de que resulte más operativa su consecución, a tenor de los cuales se ha introducido una serie de medidas o acciones tendentes a garantizar la igualdad de trato entre hombres y mujeres y dar pleno cumplimiento y satisfacción a los referidos preceptos de la LOIEMH.



PLAN DE IGUALDAD

VIGENCIA

Para alcanzar los objetivos del plan por medios de las medidas acordadas, se determina un plazo de vigencia de cuatro años, a contar desde su aprobación.

Tres meses antes de la finalización de la vigencia inicialmente prevista de este Plan de Igualdad las partes se reunirán para negociar el siguiente.

El plan actual permanecerá vigente en tanto no se apruebe el nuevo.

DIAGNÓSTICO PREVIO

El objetivo del diagnóstico para la elaboración de un Plan de Igualdad es obtener información detallada y estructurada que permita evaluar el grado de desarrollo de la igualdad de trato y oportunidades entre hombres y mujeres en las empresas, para detectar las necesidades y definir los objetivos/medidas para mejorar la situación de los trabajadores y trabajadoras.

La Comisión Negociadora del presente Plan de Igualdad ha llevado a cabo un proceso de diagnóstico, basados en los datos cuantitativos aportados por **ASOCIACIÓN DESARROLLO COMUNITARIO INTERNACIONAL** en fecha Agosto de 2021. Estos datos se han complementado con información cualitativa relativa a los procesos de contratación y promoción de trabajadores y trabajadoras y políticas de retribución de la entidad, entre otras.

En resumen, se ha hecho una **ASOCIACIÓN DESARROLLO COMUNITARIO INTERNACIONAL** con el objetivo de:

- ✓ Detectar posibles necesidades en este ámbito.
- ✓ Su posible implicación en el desarrollo del principio de igualdad y de oportunidades entre mujeres y hombres en la entidad.



PLAN DE IGUALDAD

ANÁLISIS Y PRINCIPALES CONCLUSIONES DEL DIAGNÓSTICO

En **ASOCIACIÓN DESARROLLO COMUNITARIO INTERNACIONAL** están bajo el I Convenio colectivo marco estatal de acción e intervención social. I Convenio colectivo marco estatal de acción e intervención social. 9916085

El presente análisis se realiza para el global de la plantilla, si bien se señalarán las diferencias entre sexos que puedan estar provocadas por los distintos comportamientos, tendencias y realidades de cada actividad.

A. ESTRUCTURA DE LA PLANTILLA

En este apartado analizaremos todos los aspectos relacionados con la composición de la organización a nivel de plantilla y bajo la perspectiva de género. Se estudia la distribución de mujeres y hombres en la totalidad de la plantilla y por categorías profesionales, así como la edad y los tipos de discapacidades de nuestra plantilla. El objetivo es comprobar que las mujeres estén representadas en todos los niveles y categorías profesionales de la organización.

1. Por sexo.

A fecha de presente diagnóstico, la plantilla total de **ASOCIACIÓN DESARROLLO COMUNITARIO INTERNACIONAL** es de 2 personas, ambas de sexo masculino.

En términos porcentuales, los hombres representan un 100 % de la plantilla de la entidad.

En análisis global, y al amparo de lo dispuesto en la Disposición Adicional Primera de la LOIEMH, los datos anteriores ofrecen una presencia desequilibrada respecto a la presencia de ambos sexos, en favor de los hombres.



PLAN DE IGUALDAD

2. Por edad y sexo

El siguiente cuadro refleja la distribución por rangos de edades.

Distribución de la plantilla por edades

Bandas de edades	Mujeres	%	hombres	%	Total
Menos de 20 años	0	0%	0	0%	0
21-29 años	0	0%	0	0%	0
30-45 años	0	0%	1	50%	0
46 años o más	0	0%	1	50%	1
Total	0	0%	2	100%	2

El tramo de edad a partir de 30 años es el más común en la entidad.

3. Por contrato y sexo

La modalidad más frecuente de contratación en **ASOCIACIÓN DESARROLLO COMUNITARIO INTERNACIONAL** es el temporal a tiempo completo, el cual representa el 100 % de la totalidad de los contratos de trabajo.

Distribución de la plantilla por tipo de contratos

Tipo de contratos	Mujeres	%	hombres	%	Total
Temporal a tiempo completo	0	0%	2	100%	2
Temporal a tiempo parcial	0	0%	0	0%	0
Fijo discontinuo	0	0%	0	0%	0
Indefinido a tiempo completo	0	0%	0	0%	0
Indefinido a tiempo parcial	0	0%	0	0%	0
Total	0	0%	2	100%	2

4. Por Antigüedad y sexo.

El 100% de la plantilla tiene una antigüedad de más de 3 años, el porcentaje de mujeres de ese intervalo es del 100%.



PLAN DE IGUALDAD

Distribución de la plantilla por antigüedad

Antigüedad en la empresa	Mujeres	%	Hombres	%	Total
Menos de 6 meses	0	0%	1	50%	1
De 6 meses a 1 año	0	0%	1	50%	1
De 1 a 3 años	0	0%	0	0%	0
De 3 a 6 años	0	0%	0	0%	0
Más de 6 años	0	0%	0	0%	0
Total	0	0%	2	100%	2

5. Por categoría profesional y Sexo

Distribución de la plantilla por categoría profesional

Denominación categoría	Mujeres	%	hombres	%	Total
ECONOMÍSTA	0	0%	1	50%	1
FORMACIÓN PROFESIONAL	0	0	1	50%	1
Total	0	0%	2	100%	1

6. Por categoría Profesional y nivel de estudios/ sexo

Distribución de la plantilla por categoría profesional

Categoría	nivel de estudios	Mujeres	%	hombres	%	Total
ECONOMISTA	Universitario	0	0%	1	50%	1
FORMACIÓN PROFESIONAL	Secundarios	0	0%	1	50%	1
Total	Total	0		2		2

7. Bajas últimos 3 años

No se han producido bajas en los últimos años debido a que la entidad funciona a través de proyectos con una duración larga.



PLAN DE IGUALDAD

B. ACCESO AL EMPLEO Y SELECCIÓN

La plantilla de **ASOCIACIÓN DESARROLLO COMUNITARIO INTERNACIONAL** está compuesta por un mayor número de hombres, en términos globales no existe ninguna situación de desigualdad con respecto al acceso al empleo y la selección de personal en la entidad, ya que la entidad al ser una entidad pequeña y con pocos recursos la contratación la hace siguiendo criterios de valoración de puestos de trabajo

En las ofertas de empleo publicadas se utiliza un lenguaje no sexista, denominando los puestos de trabajo utilizando ambos géneros gramaticales, redactando la oferta basándose exclusivamente en la cualificación requerida para el puesto a desempeñar y no incluyendo requisitos que puedan excluir de las candidaturas a uno u otro sexo. La difusión que se realiza desde la entidad para la incorporación de personal voluntario se lleva a cabo siguiendo estos mismos criterios.

Las entrevistas de selección se desarrollan siguiendo criterios homogéneos para ambos sexos. Durante dichas entrevistas no se realizan preguntas de carácter personal, como pueden ser las relacionadas con el estado civil, las expectativas de maternidad/paternidad o el número de hijos. Dichos datos se recogen posteriormente, una vez que la persona ya se ha incorporado a la plantilla de trabajadores y trabajadoras de la entidad. De esta manera, las preguntas durante las entrevistas de selección se centran exclusivamente en analizar si la persona candidata reúne las competencias personales, sociales y técnicas para un adecuado desempeño del puesto de trabajo vacante.

La valoración de la idoneidad de la persona candidata y la selección final de la persona contratada se basan exclusivamente en el perfil profesional de la misma, evitando prejuicios y estereotipos de género, atendiendo únicamente a criterios objetivos y competenciales y siendo especialmente sensibles a la no discriminación de la mujer en base a variables como su situación de maternidad, su estado civil, etc.

En el proceso de contratación del personal contratado y en el proceso de acogida del personal voluntario, se explicitan los derechos para las personas contratadas y se



PLAN DE IGUALDAD

recomienda para las personas voluntarias las medidas para la conciliación de la vida personal, familiar y laboral, a fin de fomentar la asunción equilibrada de las responsabilidades familiares.

C. POLÍTICA RETRIBUTIVA

La **ASOCIACIÓN DESARROLLO COMUNITARIO INTERNACIONAL** sigue una política retributiva basada en la aplicación de lo que establece el I Convenio colectivo marco estatal de acción e intervención social.

Distribución de la plantilla por bandas salariales sin compensación extrasalariales

Bandas salariales	Mujeres	%	Hombres	%	Total
Menos de 7200 Eur.	0	0%	0	0%	0
Entre 7201 y 12,000 EUR	0	0%	0	0%	0
Entre 12001 y 14000 EUR	0	0%	0	0%	0
Entre 14001 y 18000 EUR	0	0%	1	50%	1
Entre 18001 y 24000 EUR	0	0%	0	0%	0
Entre 24001 y 30000 EUR	0	0%	1	50%	1
Total	0		2		2

En líneas generales, se ha obtenido que la mayor parte de la plantilla se encuentran con sueldos razonables, ya que el 100% cobra más de 12.000€.

Que se posicionen en bandas salariales altas les van a proporcionar independencia económica y poder a la hora de tomar decisiones en sus respectivos hogares. Facilitando así, que no se caiga en una situación de dependencia sobre sus parejas y/o familiares.

Aunque actualmente la plantilla de personal laboral está compuesta exclusivamente por hombres, la asociación garantiza la no discriminación salarial por razón de sexo para puestos de trabajo equivalentes.



PLAN DE IGUALDAD

D. RESPONSABILIDAD FAMILIAR

En este apartado se van a analizar el número de descendencia que se tenga y las personas dependientes a su cargo, con el objetivo también de saber si han hecho uso de permisos laborales o no.

Una vez se ha tenido estos condicionantes en cuenta, se procede a estudiar si estas personas han hecho uso de algún tipo de permiso o reducción de jornada para poder atender a las personas dependientes o a su descendencia. Comprobando finalmente, que sólo 1 persona ha ejercido el derecho de los que se les permite por ley.

Sólo uno de los trabajadores cuenta con descendencia, en concreto tiene hijos con edades de 8 y 1 año respectivamente

Posiblemente, no lo hayan necesitado, pero sería conveniente realizar formaciones e informar a toda la plantilla sobre los diferentes permisos, reducciones de jornadas y excedencias disponibles para que las tengan presentes.

E. PROMOCIÓN O FORMACIÓN

En cuanto a la formación relativa a temas de igualdad y perspectiva de género se ha realizado una actividad formativa a todos los empleados sobre sensibilización, e implantación para el plan de igualdad, y protocolo de prevención de acoso sexual en el centro de trabajo.

F. PREVENCIÓN DEL ACOSO POR RAZÓN DE SEXO Y SEXUAL

ASOCIACIÓN DESARROLLO COMUNITARIO INTERNACIONAL cuenta con un "Protocolo de actuación ante situaciones o actuaciones de acoso en el trabajo" en el cual se definen una serie de normas de conducta, también tiene implantado un "Código Ético", en el que se asientan las bases en relación con la equidad de los miembros de la entidad y establece los principios generales en la "Política de Gestión". Los protocolos descritos conocidos por los miembros de la entidad y están a su disposición.



PLAN DE IGUALDAD

No obstante, se detecta la necesidad de la Entidad de elaborar un "Código de conducta y protocolo actuación para la prevención de posibles situaciones de acoso sexual".



CONCLUSIONES DEL DIAGNÓSTICO

A través del diagnóstico se ha analizado la situación de **ASOCIACIÓN DESARROLLO COMUNITARIO INTERNACIONAL** en materia de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, previamente a la elaboración del presente Plan de Igualdad

Relación de medidas dirigidas a eliminar las posibles diferencias

OBJETIVOS GENERALES

Una vez detectadas las áreas de mejora, se establecen los objetivos, estrategias y prácticas a adoptar.

Los objetivos generales acordados son:

- Promover la defensa y aplicación efectiva del principio de igualdad entre mujeres y hombres, garantizando en el ámbito laboral las mismas oportunidades profesionales a todos los niveles, y evaluando sus posibles efectos.
- Conseguir una representación equilibrada mujer/hombre en el ámbito de la Entidad, potenciando y promoviendo una serie de medidas para la consecución de los objetivos definidos y acordados.
- Facilitar la conciliación de la vida familiar, personal y laboral de las personas que integran la plantilla de la entidad, fomentando la corresponsabilidad entre mujeres y hombres.
- Sensibilizar a toda la entidad, creando para ello una cultura corporativa en materia de Igualdad de oportunidades y trato.

OBJETIVOS ESPECÍFICOS

- Promover la integración de la Igualdad de Oportunidades en la entidad y en la cultura de la Organización como valor central y estratégico de la misma.
- Garantizar el respeto del principio de igualdad de oportunidades y no discriminación en los procesos de selección, promoción y desarrollo profesional.
- Garantizar la igualdad de oportunidades en el acceso, promoción, formación y el desarrollo de la carrera profesional.
- Promover el acceso de la plantilla a los medios de comunicación como garantía de una comunicación efectiva.



PLAN DE IGUALDAD

- Desarrollar acciones que faciliten la conciliación la vida familiar, personal y laboral.
- Prevenir y sancionar situaciones de acoso dentro de la Entidad, prestando especial atención a las de índole sexual o por razón de sexo.
- Garantizar un entorno libre de sexismo y de discriminación directa e indirecta.
-

ACCESO AL EMPLEO: SELECCIÓN Y CONTRATACIÓN	
Objetivo: Garantizar el respeto del principio de igualdad de oportunidades y no discriminación en los procesos de selección, promoción y desarrollo profesional.	
Medidas	Indicador
Los procedimientos de reclutamiento, selección y contratación han de contemplar criterios de perspectiva de género e igualdad de oportunidades.	Ofertas de empleo adaptadas a la normativa legal y con perspectiva de género

CONCILIACION FAMILIAR	
Objetivo: Mejorar la conciliación de la vida familiar de los trabajadores	
Medidas	Indicador
Información a los trabajadores de las medidas de conciliación disponible actualmente en la organización	N.º de trabajadores informados / N.º de trabajadores que solicitan las medidas de conciliación
Posibilidad de teletrabajo durante las vacaciones escolares de aquellos trabajadoras y trabajadores cuyos hijos estén en edad escolar	Adecuado a la Ley de Teletrabajo y siguiendo las políticas de desconexión digital.

ACOSO SEXUAL	
Objetivo: Prevenir las situaciones de acoso sexual que pudieran darse en la entidad.	
Medidas	Indicador
Difundir el protocolo para la prevención y tratamiento del acoso.	N.º de trabajadores a los que se ha entregado el protocolo. Incidencia detectada en casos de acoso.



Protocolo de acoso sexual y acoso por razón de sexo

1. Introducción

La Directiva 2006/54/CE y la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, consideran que el acoso sexual y el acoso por razón de sexo son conductas discriminatorias, y definen estas conductas estableciendo medidas para prevenirlas y en su caso, combatirlas. Incluso, la citada Ley Orgánica hace a su vez la distinción de discriminación por embarazo o maternidad.

El acoso sexual y el acoso por razón de sexo en el entorno laboral no sólo provocan consecuencias negativas en quien lo sufre en primera persona, sino también para el resto del personal y para la propia entidad, afectando al normal funcionamiento de la entidad, al clima laboral, a los índices de productividad, competitividad y rentabilidad, a la motivación de la plantilla, al grado de rotación de sus empleados, a la imagen externa de la organización, etc.

De ahí que el desarrollo de un clima y de un entorno laboral en el que se respeten los derechos humanos y la dignidad de todas las personas, así como una clara y decidida actitud por parte de la entidad en no tolerar el acoso sexual y por razón de sexo son, además de un imperativo ético, elementos esenciales para garantizar su crecimiento, sostenibilidad, competitividad y rentabilidad.

2. Objetivo del Protocolo

El objetivo del presente protocolo es definir las pautas que nos permitirán identificar una situación de acoso moral, sexual, por razón de sexo, o discriminación por embarazo o maternidad, con el fin de solventar una situación discriminatoria y minimizar sus consecuencias, garantizando los derechos de las personas implicadas.



PLAN DE IGUALDAD

3. Declaración de principios

ASOCIACIÓN DESARROLLO COMUNITARIO INTERNACIONAL en su empeño de respetar la intimidad y salvaguardar la dignidad de todas las personas que desarrollan su labor en torno a la organización, desarrolla los siguientes principios que han de regir en el entorno de las relaciones laborales de la organización. Así **ASOCIACIÓN DESARROLLO COMUNITARIO INTERNACIONAL** se compromete a:

- No permitir ni tolerar bajo ningún concepto comportamientos, actitudes o situaciones de acoso sexual y acoso por razón de sexo.
- No ignorar las quejas, reclamaciones y denuncias de los casos de acoso sexual y acoso por razón de sexo que se puedan producir en la organización.
- Recibir y tramitar de forma rigurosa y rápida, así como con las debidas garantías de seguridad jurídica, confidencialidad, imparcialidad y derecho de defensa de las personas implicadas, todas las quejas, reclamaciones y denuncias que pudieran producirse.
- Garantizar que no se producirá ningún tipo de represalia ni contra las personas que formulen quejas, reclamaciones o denuncias, ni contra aquellas que participen en su proceso de resolución.
- Sancionar a las personas que acosen en función de las circunstancias y condicionamientos de su comportamiento o actitud.

Para la consecución efectiva de este compromiso es necesario que todas y cada una de las personas que integran nuestra organización, y en especial de aquellas que ocupan puestos directivos y de mandos intermedios, asuman las siguientes **responsabilidades**:

- Tratar a todas las personas con las que se mantengan relaciones por motivos de trabajo (proveedores/as, clientela, personal colaborador externo, etc.) con respeto a su dignidad y a sus derechos fundamentales.
- Evitar comportamientos, actitudes o acciones que son o puedan ser ofensivas, humillantes, degradantes, molestas, intimidatorias u hostiles.
- Actuar adecuadamente frente a esos comportamientos, actitudes o acciones: no ignorándolos, no tolerándolos, manifestando su desacuerdo, impidiendo que se repitan o se agraven, comunicándolos a las personas designadas al efecto, así como prestando apoyo a las personas que los sufren.



PLAN DE IGUALDAD

El diseño e implantación del «Protocolo de actuación para la prevención y sanción del acoso sexual y por razón de sexo» implica el desarrollo de las siguientes **medidas**:

- Difusión y distribución entre todas las personas trabajadoras del protocolo de prevención y actuación frente al acoso sexual y el acoso por razón de sexo.
- Realización de campañas informativas y de sensibilización en materia de prevención del acoso sexual y del acoso por razón de sexo a toda la plantilla de la entidad, así como al personal de nuevo ingreso.
- Designación de una persona, con habilidades sociales para la recepción, tramitación y resolución de las quejas, reclamaciones y denuncias en esta materia.
- Evaluación y seguimiento, con carácter periódico, del desarrollo, funcionamiento y efectividad del protocolo de prevención y actuación frente al acoso sexual y el acoso por razón de sexo.

En el desarrollo e implantación de estas medidas se contará con la participación y colaboración del Comité de Igualdad de la Entidad.

4. Ámbito de aplicación

El presente protocolo será de aplicación a cualquier miembro de la organización, con independencia de su relación con la misma (personal laboral, personal voluntario, miembros de Junta, socios...). Siendo extensivos los principios que rigen este protocolo en todas las actuaciones de **ASOCIACIÓN DESARROLLO COMUNITARIO INTERNACIONAL** sus proyectos y sus relaciones con los socios locales, contrapartes y población beneficiaria.

5. Definiciones de acoso sexual y por razón de sexo

Acoso sexual: cualquier comportamiento, verbal o físico, de naturaleza sexual que tenga el propósito o produzca el efecto de atentar contra la dignidad de una persona, en particular cuando se crea un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo (art. 7.1 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la Igualdad efectiva de mujeres y hombres).



PLAN DE IGUALDAD

Acoso por razón de sexo: cualquier comportamiento realizado en función del sexo de una persona, con el propósito o el efecto de atentar contra su dignidad y de crear un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo (art. 7.2 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la Igualdad efectiva de mujeres y hombres).

Discriminación por embarazo o maternidad: Todo trato desfavorable a las mujeres relacionado con el embarazo o maternidad también constituye discriminación directa por razón de sexo (art. 8 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres).

6. Tipología de acoso sexual

A continuación, se realiza una relación de las posibles conductas de acoso sexual con carácter enunciativo y en ningún caso con carácter limitativo.

1. Conductas verbales

- Bromas sexuales ofensivas y comentarios sobre la apariencia física o condición sexual de la trabajadora o el trabajador.
- Comentarios sexuales obscenos.
- Preguntas, descripciones o comentarios sobre fantasías, preferencias y habilidades/capacidades sexuales.
- Formas denigrantes u obscenas para dirigirse a las personas.
- Difusión de rumores sobre la vida sexual de las personas.
- Comunicaciones (llamadas telefónicas, correos electrónicos, etc.) de contenido sexual y carácter ofensivo.
- Comportamientos que busquen la vejación o humillación de la persona trabajadora por su condición sexual.
- Invitaciones o presiones para concertar citas o encuentros sexuales.
- Invitaciones, peticiones o demandas de favores sexuales cuando estén relacionadas, directa o indirectamente, a la carrera profesional, la mejora de las condiciones de trabajo o la conservación del puesto de trabajo.
- Invitaciones persistentes para participar en actividades sociales o lúdicas, aunque la persona objeto de las mismas haya dejado claro que resultan no deseadas e inoportunas.



PLAN DE IGUALDAD

2. Conductas no verbales

- Uso de imágenes, gráficos, viñetas, fotografías o dibujos de contenido sexualmente explícito o sugestivo.
- Gestos obscenos, silbidos, gestos o miradas impúdicas.
- Cartas, notas o mensajes de correo electrónico de carácter ofensivo de contenido sexual.
- Comportamientos que busquen la vejación o humillación de la persona trabajadora por su condición sexual.

3. Conductas de carácter físico

- Contacto físico deliberado y no solicitado (pellizcar, tocar, masajes no deseados, etc.) o acercamiento físico excesivo o innecesario.
- Arrinconar o buscar deliberadamente quedarse a solas con la persona de forma innecesaria.
- Tocar intencionadamente o «accidentalmente» los órganos sexuales.

7. Tipología de acoso por razón de sexo

A continuación, se realiza una relación de las posibles conductas de acoso por razón de sexo, con carácter enunciativo y en ningún caso con carácter limitativo.

1. Uso de conductas discriminatorias por el hecho de ser mujer u hombre



PLAN DE IGUALDAD

- Bromas y comentarios sobre las personas que asumen tareas que tradicionalmente han sido desarrolladas por personas del otro sexo.
- Uso de formas denigrantes u ofensivas para dirigirse a personas de un determinado sexo.
- Utilización de humor sexista.
- Ridiculizar y despreciar las capacidades, habilidades y potencial intelectual de las mujeres.
- Realizar las conductas anteriores con personas lesbianas, gays, transexuales o bisexuales.
- Evaluar el trabajo de las personas con menosprecio, de manera injusta o de forma sesgada, en función de su sexo o de su inclinación sexual.
- Asignar tareas o trabajos por debajo de la capacidad profesional o competencias de la persona.
- Trato desfavorable por razón de embarazo o maternidad.
- Conductas explícitas o implícitas dirigidas a tomar decisiones restrictivas o limitativas sobre el acceso de la persona al empleo o a su continuidad en el mismo, a la formación profesional, las retribuciones o cualquier otra materia relacionada con las condiciones de trabajo.

2. Tipologías de acoso por razón de sexo a causa del embarazo o la maternidad

- Asignar un trabajo de responsabilidad inferior a su capacidad o categoría profesional.
- Atribuir tareas sin sentido, imposibles de lograr o con plazos irracionales.
- Impedir deliberadamente su acceso a los medios adecuados para realizar su trabajo (información, documentos, equipamiento, etc.).
- Denegarle arbitrariamente permisos o licencias a las que tiene derecho.

8. Sanciones disciplinarias



PLAN DE IGUALDAD

Las sanciones disciplinarias en las que se puede incurrir por un delito de acoso sexual son las siguientes, sin perjuicio de que se puedan adoptar otras por acuerdo de la Dirección, o por imperativo legal:

- Despido disciplinario.
- Suspensión de empleo y sueldo.
- Traslado forzoso sin derecho a indemnización.
- Movilidad funcional.
- Cambio de turno de trabajo.
- Traslado a centro de trabajo de localidad distinta durante un período de tiempo.
- Inhabilitación para el ascenso/promoción profesional durante un período de tiempo.

En la valoración de la gravedad de la conducta, se contemplará la posible existencia de circunstancias agravantes como:

- La reincidencia en la conducta de acoso.
- La subordinación de la víctima respecto a la persona agresora.
- La especial vulnerabilidad de la víctima como consecuencia de su precariedad laboral y/o contractual, edad, discapacidad, etc.

Tanto el Estatuto de los Trabajadores, como el Estatuto Básico del Empleado Público y la Ley de Infracciones y Sanciones del Orden Social establecen entre los derechos básicos de las trabajadoras y trabajadores el respeto a su intimidad, orientación sexual, propia imagen y dignidad en el trabajo, especialmente consideran el acoso sexual y por razón de sexo como infracción muy grave, pudiendo ser causa de despido disciplinario de la persona acosadora y causa justa para que la víctima solicite la resolución del contrato de trabajo.

Y el artículo 40 de la Ley de Infracciones y Sanciones del Orden Social establece que este tipo de infracciones se sancionarán con multa, en su grado mínimo, de 6.251 a 25.000 euros; en su grado medio, de 25.001 a 100.005 euros y en su grado máximo, de 100.006 a 187.515 euros. Por su parte el artículo 46 bis de la misma Ley dispone que también será de aplicación las sanciones accesorias de pérdida automática de ayudas, bonificaciones y cualquier beneficio derivado de la aplicación de los programas de



PLAN DE IGUALDAD

empleo, así como de exclusión del acceso a tales beneficios por un período de seis meses a dos años.

También el artículo 148 de la Ley Orgánica 10/1995, de 23 de noviembre, del Código Penal establece que el acoso sexual puede además ser constitutivo de delito ser castigado con pena de prisión o multa, agravada en el caso de que el culpable hubiera cometido el hecho prevaliéndose de su situación de superioridad laboral o jerárquica, o cuando la víctima sea especialmente vulnerable, por razón de su edad, enfermedad o situación.

Además, será obligatorio la realización de una formación específica y adaptada a cada persona que haya podido cometer, alguna conducta sexual y/o por razón de sexo, según la gravedad, con el objeto de su rehabilitación a nivel personal, de la entidad y de la sociedad.

9. Tipos de procedimientos y formas de actuación ante una situación de acoso sexual

Se recomienda que, todo trabajador/a que sufra, o crea sufrir una situación de acoso sexual, primero intente resolver el problema de manera extraoficial, explicando por propia iniciativa o a través de un intermediario/a que la conducta de que se trate no es bien recibida, que es ofensiva y que interfiere en su trabajo. Si la persona continúa con su comportamiento, deberá presentar una denuncia, comunicándolo de manera inmediata a la persona designada por la Dirección, al Comité de Igualdad o a la persona responsable de Recursos Humanos, o en su caso a la persona responsable de su departamento. La utilización del presente procedimiento no impide la utilización paralela o posterior de las vías administrativas o judiciales.

A) Normas básicas del procedimiento:

- Todo el procedimiento será urgente y confidencial, protegiendo la dignidad y la intimidad de las personas afectadas.
- Todas las actuaciones de la Comisión de Igualdad se documentarán por escrito, levantando acta de todas las reuniones.
- En caso de incluir declaraciones éstas habrán de estar suscritas por quienes las hubieran realizado.



PLAN DE IGUALDAD

- Se garantizará la audiencia de las partes implicadas, permitiendo a estas formular alegaciones.
- Tanto la persona denunciante como la denunciada podrán acompañarse en todos los trámites de una persona de entre los representantes de los trabajadores.
- Los documentos que genere un expediente serán confidenciales y sólo podrán tener acceso a ellos las personas que intervengan en el proceso de tramitación y resolución de las denuncias, tras firmar un Compromiso de Confidencialidad.
- Una vez finalizada la instrucción el Comité de Ética y Conducta será informado sobre la denuncia de acoso recibida.

B) Procedimiento informal:

Este procedimiento se inicia cuando cualquier persona de la Comisión de Igualdad tenga conocimiento de forma verbal de la situación de acoso. Esta comunicación la podrá realizar:

- La víctima.
- Los representantes legales de los trabajadores.
- O cualquier persona que tenga conocimiento de la situación.

La comunicación se notificará en un plazo de no más de 2-3 días al Técnico/a de RRHH quien convocará una reunión de la Comisión de Igualdad para tramitar la denuncia en un plazo no superior a 4-5 días.

En esa reunión se nombrará a una persona de la Comisión encargada de la instrucción del expediente, que será con quien la víctima, si así lo desea, tratará únicamente, una vez iniciado el procedimiento.

En no más de 6-7 días, desde el nombramiento de la persona encargada de la instrucción, se dará por finalizado el procedimiento, valorando en un informe la consistencia de la denuncia, indicando los resultados del expediente y, en su caso, proponiendo las actuaciones que se estimen convenientes, incluso la apertura del procedimiento formal. Dicho informe se pondrá, en primer lugar, en conocimiento de la persona denunciante.



PLAN DE IGUALDAD

C) Procedimiento formal:

Este procedimiento supone la elaboración de una actuación clara y precisa, complementaria o alternativa al procedimiento informal, para denunciar e investigar situaciones de acoso.

Este procedimiento debería utilizarse cuando los procedimientos informales hubieran fracasado o no fueran recomendables.

El procedimiento se iniciará a través de una denuncia por escrito o como continuación al proceso informal, que se debe hacer llegar al grupo o comisión antes citada, si se hubiera creado. Si la denuncia se interpusiera ante la dirección de la entidad, jefatura intermedia, unidad de recursos humanos o similar, se debe remitir de forma inmediata a la persona designada por la Dirección, o al grupo o comisión, si se hubiera creado para el procedimiento informal, en un plazo no superior a 4 días naturales.

Se activará una fase instructora, con el nombramiento de un instructor o instructora. La víctima si así lo desea, solo tratará con estas personas instructoras una vez iniciado el procedimiento, y se practicarán cuantas diligencias, pruebas y actuaciones se considere convenientes para el esclarecimiento de los hechos denunciados, dando audiencia a todas las partes, testigos y otras personas que se considere que deben aportar información, inclusive, en su caso, los representantes legales de la plantilla. La fase instructora no podrá tener una duración superior a 15 días naturales.

La fase instructora finaliza con la elaboración del informe de conclusiones que servirá para la adopción de la decisión final, la cual debería ponerse en conocimiento de la persona denunciante y de la denunciada.

Se garantizará la audiencia a las partes implicadas, permitiendo a éstas formular alegaciones e informándoles de los elementos, objetivos y resultados del procedimiento; y que tanto las personas denunciantes como la denunciada podrán acompañarse en todos los trámites de una persona de la Representación Legal de la plantilla. El trámite de alegaciones será de 7 días naturales.

El procedimiento deberá ser rápido, tanto para poner fin lo antes posible a la conducta de acoso y mitigar los posibles efectos sobre la víctima como para no perjudicar los intereses de la persona denunciada, por lo que se establece un plazo máximo de resolución de 20 días naturales.



PLAN DE IGUALDAD

Se podrán fijar medidas cautelares cuando haya indicios suficientes de la existencia de acoso, tales como: separar a la víctima de la persona agresora, cambio de puesto de trabajo o de turno al agresor o a la víctima, etc.

En función de las circunstancias se valorará la conveniencia y posibilidad de separar a la víctima de la persona agresora, mediante cambios de puesto de trabajo y/o de turno de trabajo, preferentemente del presunto acosador o, en caso de no ser posible, de la víctima, por propia iniciativa de quien instruye el expediente o a solicitud de parte.

En todo el proceso se mantendrá el respeto a una confidencialidad estricta y al derecho a la intimidad, no sólo de la presunta víctima sino también de la persona objeto de la acusación.

Se informará a cuantas personas participen en el procedimiento, de su deber de guardar confidencialidad y sigilo sobre su intervención y sobre cuanta información conocieran por su comparecencia en la misma.

Una vez transcurridos, como máximo, los 20 días naturales, se dictará resolución motivada, que podrá ser objeto de recurso en el plazo de un mes ante el órgano judicial competente.

10. Violencia de género

La violencia de género se manifiesta como el símbolo más brutal de la desigualdad existente en nuestra sociedad y se dirige sobre las mujeres por el hecho mismo de serlo, por ser consideradas, por sus agresores, carentes de derechos mínimos de libertad, respeto y capacidad de decisión. Es este motivo el que lleva a **ASOCIACIÓN DESARROLLO COMUNITARIO INTERNACIONAL** a incluir en el Protocolo de Prevención Contra el Acoso un apartado exclusivo sobre Violencia de Género, ya que como reconoció la Organización de Naciones Unidas en su IV Conferencia Mundial de 1995, «la violencia contra las mujeres es un obstáculo para lograr los objetivos de igualdad, desarrollo y paz».

Definición de violencia de género:

«Todo acto de violencia basado en la pertenencia al sexo femenino que tenga o pueda tener como resultado un daño o sufrimiento físico, sexual o psicológico para la mujer, así como las amenazas de tales actos, la coacción o la privación arbitraria de la libertad,



PLAN DE IGUALDAD

tanto si se producen en la vida pública como en la vida privada» (Resolución de la Asamblea General de Naciones Unidas de 1993).

Aquella que «como manifestación de la discriminación, la situación de desigualdad y las relaciones de poder de los hombres sobre las mujeres, se ejerce sobre éstas por parte de quienes sean o hayan sido sus cónyuges o de quienes estén o hayan estado ligados a ellas por relaciones similares de afectividad, aun sin convivencia», y «comprende todo acto de violencia física y psicológica, incluidas las agresiones a la libertad sexual, las amenazas, las coacciones o la privación arbitraria de libertad» (artículo 1 de La Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género).

Medidas a adoptar:

Cuando se padece una situación de violencia de género, esta puede tener repercusiones tanto en la salud física, emocional, sexual, reproductiva y social, de la víctima. Dentro de esas consecuencias sociales queda englobado el ámbito laboral, el cual se ve directamente afectado, y entre otros efectos, las mujeres sufren estrés laboral, baja productividad, reducción de la satisfacción con el trabajo, absentismo, pérdida de interés por el trabajo... Con esta situación la Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre de Medidas de protección integral contra la violencia de género, viene a establecer diferentes medidas que amparen a las víctimas respecto de su situación laboral.

Desde **ASOCIACIÓN DESARROLLO COMUNITARIO INTERNACIONAL** se adoptan las siguientes medidas:

1. IDENTIFICACIÓN DE LA VIOLENCIA DE GÉNERO COMO UN RIESGO DE ALTO NIVEL. Se reconoce la violencia de género como una situación de alto nivel de riesgo y de especial protección, y que por lo tanto se recoge dentro del Plan de Igualdad y Prevención de Riesgos Laborales de **ASOCIACIÓN DESARROLLO COMUNITARIO INTERNACIONAL**

2. CAMPAÑAS DE SENSIBILIZACIÓN E INFORMACIÓN: Junto a las campañas de sensibilización de prevención del acoso, se realizarán campañas específicas de violencia de género para concienciar y sensibilizar a los miembros de **ASOCIACIÓN DESARROLLO COMUNITARIO INTERNACIONAL** sobre la violencia de género. Dada la importancia de esta situación recopilatorio de los derechos y obligaciones de las organizaciones en relación con las mujeres víctimas de violencia de género. El cual se hace llegar a todos los miembros de la organización para su conocimiento y divulgación.



PLAN DE IGUALDAD

3. ACCIONES FORMATIVAS: Incluir en el Plan de Formación, dentro de los programas de formación en materia de igualdad, acoso sexual y acoso por razón de sexo, actividades formativas sobre identificación, prevención y actuación ante la violencia de género. Estos programas irán dirigidos a dirección, mandos intermedios, representantes de los trabajadores y la persona técnica de prevención de riesgos laborales.

4. PUESTA EN MARCHA DE UN PROCEDIMIENTO DE ACTUACIÓN: Tras la acreditación formal por parte de la mujer víctima de violencia de género, **ASOCIACIÓN DESARROLLO COMUNITARIO INTERNACIONAL** iniciará un procedimiento de forma inmediata y con carácter de urgencia. Este procedimiento se iniciará por la Comisión de Igualdad, que tras tener conocimiento de esta situación generará en el plazo de 3 días una reunión de la Comisión de Igualdad, la Dirección de **ASOCIACIÓN DESARROLLO COMUNITARIO INTERNACIONAL** y el Director/a del Área donde desarrolle su actividad la persona víctima de violencia de género. Las medidas que se adopte serán comunicadas a la persona afectada en un periodo no superior a 10 días. Cualquiera de los medios siguientes servirá para poder acreditar una situación de violencia de género, generando con ello la posibilidad de acceder a los derechos que se recopilan en el ANEXO III:

- Sentencia por la que se condene al agresor.
- Orden de protección dictada por una jueza o juez a su favor.
- Resolución judicial que hubiere acordado medidas cautelares de protección de la víctima.
- Excepcionalmente, el informe del Ministerio Fiscal que indique la existencia de indicios de que la mujer es víctima de violencia de género hasta tanto se dicte la orden de protección.



PLAN DE IGUALDAD

11. Responsabilidad del protocolo de acoso sexual y por razón de sexo

<p>Firmado digitalmente por 55266636M JEAN REMY MONGBET (R: G41988841) Fecha: 2021.08.25 11:01:24 +01'00'</p>		<p>Firmado por ***4366**</p>
<p>Por parte de Presidente DICEO</p>	<p>Por parte de Trabajadoras/As</p>	<p>Por parte de Consultora Externa</p>

Sevilla a 24 de Agosto de 2021



PLAN DE IGUALDAD

I. Modelo de denuncia

SOLICITANTE:

Persona afectada (o Comité de Empresa o Recursos Humanos)

TIPO DE ACOSO: Sexual (o Por razón de sexo o Otros)

DATOS DE LA PERSONA AFECTADA:

Nombre: _____ Apellidos: _____ NIF: _____ Sexo:

Mujer (o Hombre)

Puesto de trabajo: _____ Departamento: _____

Centro de trabajo: _____ Teléfono de contacto: _____

DESCRIPCIÓN DE LOS HECHOS:

DOCUMENTACIÓN ANEXA: _____ (Describir y adjuntar)

En el caso de testigos, indique sus nombres y apellidos:

Añadir _____ más _____ párrafos _____ iguales

SOLICITUD:

Solicito el inicio del protocolo de actuación frente al acoso sexual y/o acoso por razón de sexo.

En _____, a _____

Firma: _____