Generando Cambios

PLAN DE IGUALDAD DE OPORTUNIDADES ENTRE HOMBRES Y MUJERES

FUNDACIÓN JÓVENES Y DESARROLLO

La Suma de Todos
Comunidad de Madrid
www.madrid.org

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.

JOVENES Y DESARROLLO fue creada en 1959, es una Organización No Gubernamental Salesiana sin ánimo de lucro.

Nació como Asociación "Jóvenes del Tercer Mundo (JTM)" en 1988 por iniciativa de un grupo de ex alumnos de centros salesianos, transformándose en Fundación en el año 2000.

En enero del 2009, cumplido el vigésimo aniversario de su fundación, deciden iniciar una nueva etapa bajo el nombre "FUNDACIÓN JÓVENES Y DESARROLLO".

Su FINALIDAD principal es cooperar por un desarrollo sostenible, humano, social y económico que contribuya a la erradicación de la pobreza en el mundo.

BRINDAN especial atención a la infancia y a la juventud, mediante nuestra apuesta por la Formación Profesional y Técnica dentro del campo de la Educación. En este sentido, en el año 2006, fueron calificados por la Agencia española de Cooperación como Organización Especializada en Educación, renovando esta calificación en 2009.

DIRIGEN su acción principalmente a los más desfavorecidos, a aquellas personas que tienen menos oportunidades para desarrollar todas sus capacidades, priorizando la educación como la herramienta más eficaz para su formación integral.

DEFIENDEN la Educación como un Derecho Básico y ACTUAN para que este derecho sea una realidad para todas las personas.
TRABAJAN en lugares marcados por la pobreza, al servicio de las personas, sin discriminación alguna, con el objetivo de contribuir a ampliar sus capacidades y oportunidades.

GARANTIZAN la eficacia de los proyectos, mediante ideas nuevas e innovadoras, basados en la evaluación y medición de resultados.

En España, su actividad se centra en sensibilizar y concienciar a la población, con especial atención a los más jóvenes, promoviendo valores de justicia, paz, equidad, democracia, participación, solidaridad y respeto al medio ambiente. Además, promueven el voluntariado internacional como uno de los cauces más directos para ejercer la solidaridad.

JÓVENES y DESARROLLO es miembro de la red Internacional Don Bosco Network, conjunto de entidades de cooperación a nivel mundial www.donbosconetwork.org

JÓVENES Y DESARROOLLO es una ONG estable y consolidada, presente en 23 sedes y oficinas en el territorio del Estado, articuladas en cinco áreas regionales con sedes autonómicas en Bilbao, Valencia, Córdoba, León y Madrid.

Su sede se encuentra en la calle FERRAZ, 81, de Madrid y cuenta con una plantilla de 21 de personas, siendo 15 mujeres (71%) y 6 hombres (29%).

FUNDACION JOVENES Y DESARROLLO 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, FUNDACION JOVENES Y DESARROLLO 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.

FUNDACION JOVENES Y DESARROLLO 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 FUNDACION JOVENES Y DESARROLLO 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 FUNDACION JOVENES Y DESARROLLO 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 FUNDACION JOVENES Y DESARROLLO.

Para la elaboración del Plan de Igualdad, FUNDACION JOVENES Y DESARROLLO 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 FUNDACION JOVENES Y DESARROLLO 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 FUNDACION JOVENES Y DESARROLLO 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 FUNDACION JOVENES Y DESARROLLO.

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 FUNDACION JOVENES Y DESARROLLO.

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 Manuel de Castro, Presidente y Azucena Monje, Jefa de Área, en representación de FUNDACION JOVENES Y DESARROLLO.

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, FUNDACION JOVENES Y DESARROLLO 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 FUNDACION JOVENES Y DESARROLLO. 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, FUNDACION JOVENES Y DESARROLLO 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, FUNDACION JOVENES Y DESARROLLO 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 FUNDACION JOVENES Y DESARROLLO 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 FUNDACION JOVENES Y DESARROLLO 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 FUNDACION JOVENES Y DESARROLLO 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 FUNDACION JOVENES Y DESARROLLO.

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

Con este Plan de Igualdad, FUNDACION JOVENES Y DESARROLLO 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 FUNDACION JOVENES Y DESARROLLO 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, FUNDACION JOVENES Y DESARROLLO 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.

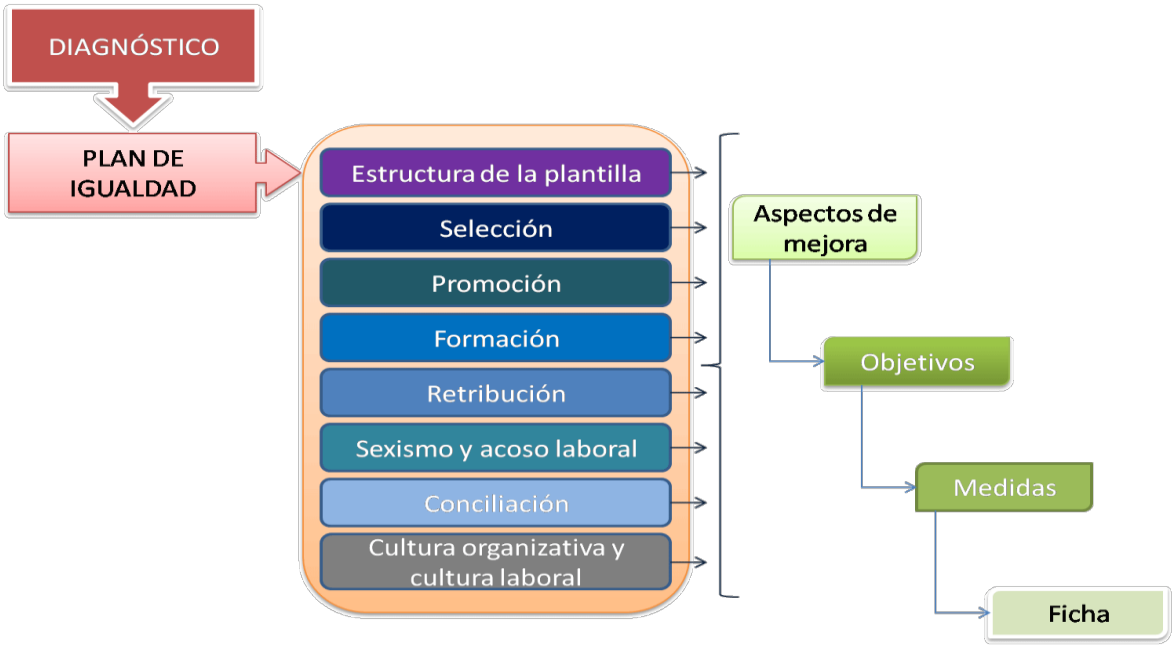
La empresa pondrá al servicio del Plan de Igualdad todos los medios materiales y humanos que se requieran. FUNDACION JOVENES Y DESARROLLO es la principal responsable de la ejecución del plan.

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 tres años, comenzando ésta en Septiembre 2015. 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 FUNDACION JOVENES Y DESARROLLO 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 FUNDACION JOVENES Y DESARROLLO, 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	Criterios de Selección
Formación	Formación en Igualdad de Oportunidades
Sexismo y acoso sexual	Protocolo de actuación
Cultura organizativa y clima laboral	Difusión y comunicación del Plan de Igualdad de Oportunidades
	Lenguaje e imagen no sexista
	Responsabilidad Social Empresarial

ÁREA - SELECCIÓN

RESULTADOS DEL DIAGNÓSTICO REALIZADO

Aspecto a mejorar:

- Criterios 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:

Criterios de Selección

Objetivos:

Evitar todo tipo de discriminaciones en los criterios de selección de personal en la empresa introduciendo un enfoque de género en las distintas prácticas de gestión de personal.

Medida:

- Recoger información sobre los criterios y prácticas de selección de la empresa, para revisarlos con perspectiva de género.

ÁREA - FORMACIÓN

RESULTADOS DEL DIAGNÓSTICO REALIZADO

Aspecto 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:

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.

Medida:

- Formar y sensibilizar en temas de igualdad de género tanto a mujeres como a hombres de la empresa.

ÁREA - SEXISMO Y ACOSO SEXUAL

RESULTADOS DEL DIAGNÓSTICO REALIZADO

Aspecto 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:

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.

Medida:

- Crear un "Protocolo de Actuación" que regule el acoso sexual y el acoso por razón de sexo, incluyendo su definición, un procedimiento de prevención, actuación y de medidas sancionadoras.

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.

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.

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.

Medida:

- Sensibilizar al personal en la utilización de un lenguaje no sexista en

comunicados e imágenes tanto internos como externos

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.

Medida:

- Proyectar una imagen por la igualdad hacia la clientela, otras empresas y el público en general.

RESUMEN DE MEDIDAS

Incluidas en el plan

ÁREA	MEDIDAS
Selección	Recoger información sobre los criterios y prácticas de selección de la empresa, para revisarlos con perspectiva de género.
Formación	Formar y sensibilizar en temas de igualdad de género tanto a mujeres como a hombres de la empresa.
Sexismo y acoso sexual	Crear un "Protocolo de Actuación" que regule el acoso sexual y el acoso por razón de sexo, incluyendo su definición, un procedimiento de prevención, actuación y de medidas sancionadoras.
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.
	Sensibilizar al personal en la utilización de un lenguaje no sexista en comunicados e imágenes tanto internos como externos.
	Proyectar una imagen por la igualdad hacia la clientela, otras empresas y el público en general.

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 FUNDACION JOVENES Y DESARROLLO 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. Formarán parte de esta Comisión las personas designadas por el Consejo de la Fundación.

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 FUNDACION JOVENES Y DESARROLLO.

La Comisión será la encargada de velar por el cumplimiento del Plan de Igualdad de FUNDACION JOVENES Y DESARROLLO, 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.

FUNDACION JOVENES Y DESARROLLO 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.

Los medios y soportes que se utilizarán serán los que la Fundación Jóvenes y Desarrollo considere más adecuados y efectivos.

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 2015												
Medida	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12
Recoger información sobre los ...												

Índice de medidas planificadas en el anterior cronograma:

- Recoger información sobre los criterios y prácticas de selección de la empresa, para revisarlos con perspectiva de género.

CALENDARIO 2018												
Medida	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12
Recoger información sobre los ...												

Índice de medidas planificadas en el anterior cronograma:

- Recoger información sobre los criterios y prácticas de selección de la empresa, para revisarlos con perspectiva de género.

ÁREA - FORMACIÓN

CALENDARIO 2015												
Medida	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12
Formar y sensibilizar en temas...												

Índice de medidas planificadas en el anterior cronograma:

- Formar y sensibilizar en temas de igualdad de género tanto a mujeres como a hombres de la empresa.

ÁREA - SEXISMO Y ACOSO SEXUAL

CALENDARIO 2015												
Medida	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12
Crear un "Protocolo de Actuación...												

Índice de medidas planificadas en el anterior cronograma:

- Crear un "Protocolo de Actuación" que regule el acoso sexual y el acoso por razón de sexo, incluyendo su definición, un procedimiento de prevención, actuación y de medidas sancionadoras.

CALENDARIO 2016												
Medida	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12
Crear un "Protocolo de Actuación...												

Índice de medidas planificadas en el anterior cronograma:

- Crear un "Protocolo de Actuación" que regule el acoso sexual y el acoso por razón de sexo, incluyendo su definición, un procedimiento de prevención, actuación y de medidas sancionadoras.

ÁREA - CULTURA ORGANIZATIVA Y CLIMA LABORAL

CALENDARIO 2015												
Medida	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12
Sensibilizar al personal en la...												
Proyectar una imagen por la igualdad...												

Índice de medidas planificadas en el anterior cronograma:

- Sensibilizar al personal en la utilización de un lenguaje no sexista en comunicados e imágenes tanto internos como externos.
- Proyectar una imagen por la igualdad hacia la clientela, otras empresas y el público en general.

CALENDARIO 2018												
Medida	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12
Sensibilizar al personal en la...												
Proyectar una imagen por la igualdad...												

Índice de medidas planificadas en el anterior cronograma:

- Sensibilizar al personal en la utilización de un lenguaje no sexista en comunicados e imágenes tanto internos como externos.
- Proyectar una imagen por la igualdad hacia la clientela, otras empresas y el público en general.

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

4. ANEXOS.

FICHAS DE LAS MEDIDAS.

ÁREA - SELECCIÓN	
Medida	Recoger información sobre los criterios y prácticas de selección de la empresa, para revisarlos con perspectiva de género.
Fecha inicio	09-2015
Fecha fin	09-2018

ÁREA - FORMACIÓN	
Medida	Formar y sensibilizar en temas de igualdad de género tanto a mujeres como a hombres de la empresa.
Fecha inicio	09-2015
Fecha fin	11-2015
Objetivos y descripción	Difundir y animar a todo el personal a realizar la formación on line que ofrece el programa Generando Cambios.
A quién va dirigida	A todo el personal.
Persona responsable	Dirección

ÁREA - SEXISMO Y ACOSO SEXUAL	
Medida	Crear un "Protocolo de Actuación" que regule el acoso sexual y el acoso por razón de sexo, incluyendo su definición, un procedimiento de prevención, actuación y de medidas sancionadoras.
Fecha inicio	09-2015
Fecha fin	03-2016
Objetivos y descripción	Elaborar un protocolo de actuación que incluya un procedimiento de prevención, actuación y de medidas sancionadoras.
A quién va dirigida	A todo el personal
Persona responsable	Dirección

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.
Objetivos y descripción	Comunicar al personal de la Fundación Jóvenes y Desarrollo la elaboración del Plan de Igualdad, con el objetivo de que la plantilla tenga información sobre el contenido del Plan de

	Igualdad.
A quién va dirigida	A todo el personal.
Persona responsable	Dirección

ÁREA - CULTURA ORGANIZATIVA Y CLIMA LABORAL	
Medida	Sensibilizar al personal en la utilización de un lenguaje no sexista en comunicados e imágenes tanto internos como externos.
Fecha inicio	09-2015
Fecha fin	09-2018
Objetivos y descripción	Adaptar la 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.
A quién va dirigida	A todo el personal.
Persona responsable	Comité de Igualdad
Comentarios	Se trata de sensibilizar a la plantilla de la importancia de la utilización de un lenguaje e imágenes no sexistas. Es una medida de mejora cuya implantación lleva tiempo, por este motivo se mantendrá todo el tiempo de vigencia del presente plan de igualdad.

ÁREA - CULTURA ORGANIZATIVA Y CLIMA LABORAL	
Medida	Proyectar una imagen por la igualdad hacia la clientela, otras empresas y el público en general.
Fecha inicio	09-2015
Fecha fin	12-2018
Persona responsable	Comité de Igualdad nombrado por la empresa.

Generando Cambios

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

La Suma de Todos
Comunidad de Madrid
www.madrid.org
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 debe 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.

******

D Juan Linares Muñoz, con D.N.I Nº7801643 C como presidente y representante legal de la Fundación Jóvenes y Desarrollo con NIF G-82641408 y domicilio social en la Calle Lisboa Nº 4, 28008 de Madrid.

C E R T I F I C A QUE:

El Plan de Igualdad de la Fundación Jóvenes y Desarrollo sigue vigente todo el año 2020, hasta la elaboración de un nuevo Plan de Igualdad.

En Madrid a 13 de abril de 2020

Firma y sello:

Firmado por 07801643C JUAN LINARES (R: G82641408) el día 13/04/2020 con un certificado emitido por AC Representación

Juan Linares Muñoz
D.N.I Nº7801643 C
Presidente y Representante legal de Fundación Jóvenes y Desarrollo

PLAN DE IGUALDAD DE OPORTUNIDADES ENTRE HOMBRES Y MUJERES

CRONOGRAMA ACTUALIZADO 2022

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 2022												
Medida	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12
Recoger información sobre los criterios y prácticas de selección de la empresa, para revisarlos con perspectiva de género												

ÁREA - FORMACIÓN

CALENDARIO 2022												
Medida	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12
Formar y sensibilizar en temas de igualdad de género tanto a mujeres como a hombres de la empresa.												

ÁREA - CULTURA ORGANIZATIVA Y CLIMA LABORAL

CALENDARIO 2022												
Medida	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12
Sensibilizar al personal en la utilización de un lenguaje no sexista en comunicados e imágenes tanto internos como externos												
Proyectar una imagen por la igualdad hacia la clientela, otras empresas y el público en general.												

ÁREA DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN

CALENDARIO 2022												
Medida	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12
Evaluar el plan de igualdad de 2022												

D Juan Linares Muñoz, con D.N.I Nº7801643 C como presidente y representante legal de la Fundación Jóvenes y Desarrollo con NIF G-82641408 y domicilio social en la Calle Lisboa Nº 4, 28008 de Madrid.

CERTIFICA QUE:

El Plan de Igualdad de la Fundación Jóvenes y Desarrollo sigue vigente todo el año 2022, hasta la elaboración de un nuevo Plan de Igualdad 2023-2026. En concordancia con el nuevo Plan Estratégico de JyD para los años 2023-2026".

En Madrid a01 de enero de 2022

Sede Central: Calle Lisboa, 4 (entrada por C/Ferraz, 81), 28008 Madrid. Tel. +34 915 447 620 jyd@jovenesydesarrollo.org CIF: G 82641408

Sedes Regionales: JyD Región Norte, Avda. Lehendakari Aguirre, 75, 48014 Bilbao Tel. +34 944 750 198. JyD Región Este, Calle Sagunto, 192, 46009 Valencia, Tel. +34 96 3655130. JyD Región Noroeste, Avda. Antibióticos, 126, 24009 León, Tel. +34 987 203 712