

PLAN ESTRATEGICO DE IGUALDAD

2021-2027



Aculco



Índice

Introducción	2
América Latina General.....	3
Programa Naciones Unidas de Desarrollo (PNUD).....	3
La dimensión de género como una de las prioridades de Aculco.....	5
Marco legal.....	12
Pre-diagnóstico falta auditoría retributiva	17
Durante el año 2021 la Asociación ACULCO pretende poner en marcha y renovar aquellos procesos y actuaciones destinadas a la promoción de la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en su organización a través de la elaboración de un Plan Estratégico de Igualdad.....	18
Objetivo y ejes estratégicos	20
Objetivo General	20
Ejes Estructurales de trabajo	20
EJE 1: CULTURA ORGANIZACIONAL Y COMPROMISO CON LA IGUALDAD.....	20
EJE 2: ACCESO AL EMPLEO, EMPLEO, PROMOCIÓN PROFESIONAL Y LIDERAZGO.....	21
EJE 3: CONCILIACIÓN DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR Y LABORAL	24
EJE 4: POLITICA SALARIAL.....	25
EJE 5. SALUD LABORAL	25
Seguimiento y Evaluación:	27

Aculco



PLAN ESTRATEGICO DE IGUALDAD 2021-2027

Introducción

La igualdad efectiva entre hombres y mujeres continúa siendo más un objetivo que una realidad en todo el mundo. Vivimos en un mundo desigual e injusto, en el que hay que hacer frente a relaciones asimétricas de poder generadoras de variadas formas de desigualdad y a la vulneración de derechos económicos, sociales y políticos de muchas personas y especialmente de las mujeres.

Por ello es necesario seguir realizando aportaciones que contribuyan a que la igualdad avance, tanto desde el punto de vista del análisis como de la intervención. Es un largo camino el que debemos recorrer, necesaria e impostergablemente, hacia la igualdad de género en el desarrollo. En ese final del camino que está aún por llegar, reconoceremos tanto el progreso de las mujeres como el progreso de todos los seres humanos y la igualdad real dejará de ser un objetivo, un discurso, para pasar a ser un hecho, una realidad constatada en la vida cotidiana de las personas y los pueblos.

No se trata sólo de que las mujeres participen y entren en los ámbitos y roles de los que históricamente se han visto excluidas, sino que se trata de construir un nuevo modelo de relaciones sociales entre mujeres y hombres que aporte mayor calidad de vida y desarrollo a través de la redistribución social equitativa, compartiendo los espacios público y privado, las decisiones, las oportunidades, las responsabilidades familiares, profesionales, políticas, económicas y los recursos, incluido el tiempo.

Igualdad de género versus equidad de género

La igualdad de género supone que los diferentes comportamientos, aspiraciones y necesidades de las mujeres y los hombres se consideren, valoren y promuevan de igual manera. Ello no significa que mujeres y hombres deban ser iguales, sino que sus derechos, responsabilidades y oportunidades no dependan del sexo con el que han nacido.



La igualdad de género implica la idea de que todos los seres humanos, hombres y mujeres, son libres para desarrollar sus capacidades personales y para tomar decisiones. El medio para lograr la igualdad es la **equidad de género**, entendida como la justicia en el tratamiento a mujeres y hombres de acuerdo a sus respectivas necesidades.

América Latina Genera.

Programa Naciones Unidas de Desarrollo (PNUD)





Presentación de Aculco

Aculco (Asociación Socio Cultural y de Cooperación) es una entidad sin ánimo de lucro nacida en España en el año 1992 de la mano de personas colombianas residentes en el país, dedicada a la acogida, información y acompañamiento de personas migrantes en Europa, a la sensibilización social sobre el fenómeno migratorio, así como a la interculturalidad y la construcción colectiva de una sociedad diversa, plural e inclusiva. En Colombia se dedica fundamentalmente al diseño, implantación y ejecución de proyectos de cooperación y codesarrollo con fondos de la Ayuda Oficial al Desarrollo española. Aculco, trabaja desde su creación con población inmigrante hasta consolidar una actividad cotidiana y continua, con presencia permanente en diversas ciudades españolas (Madrid, Barcelona, Valencia, Alicante, Bilbao y Zaragoza). En el espacio europeo Aculco cuenta con presencia en Florencia y en Londres, que con los años se ha convertido en referente de la población colombiana y latinoamericana en general. En estos casi 30 años de existencia, Aculco ha puesto en marcha multitud de actividades e iniciativas vinculadas al desarrollo, el Codesarrollo, la Interculturalidad y ciudadanía, la inclusión social, la defensa de los Derechos Humanos y el acompañamiento de población migrante en los países de acogida.

Los fines de ACULCO son:

- Promover la integración y la solidaridad entre la población colombiana y latinoamericana residente en España y estrechar los vínculos de confraternidad entre Colombia y España.
- Servir de puente integrador en la sociedad española, a través de acciones de sensibilización, difusión y educación para el desarrollo que favorezcan un cambio de actitud en la sociedad de acogida respecto al fenómeno migratorio, así como una mejor percepción, comprensión y análisis crítico de los factores estructurales relacionados con la perpetuación de la pobreza y el conflicto social.
- Proponer e implementar proyectos de desarrollo y codesarrollo, teniendo como prioridad la protección y promoción de la infancia, de acuerdo con lo previsto en la legislación española y los principios recogidos en la Convención de los Derechos del Niño, El Convenio de la Haya y demás normas y tratados internacionales aplicables.
- Proponer e implementar proyectos de promoción social con los colectivos de inmigrantes residentes en España, orientados a mejorar y elevar su calidad de vida.
- Trabajar de manera prioritaria con la mujer desarrollando estrategias orientadas a su empoderamiento, promoviendo su plena integración y participación social y laboral, y apoyando todas las acciones conducentes a eliminar y prevenir cualquier tipo de maltrato, violencia, inequidad y falta de oportunidades.

Es Misión de ACULCO apoyar la inserción social, laboral y cultural de los colectivos inmigrantes en Europa, concretamente en España, Italia y Reino Unido así como el fomento del desarrollo integral de los países de origen de los mismos, de acuerdo con los principios de democracia participativa, solidaridad y ayuda mutua, desarrollo humano sostenible, equidad y justicia social y visión de una sociedad inclusiva.



ACULCO desde su fundación en el año 1992 se propone consolidar una Visión integradora, positiva y ética de las minorías inmigrantes en el estado Español, construyendo una estructura de servicios Sociales, interculturalidad, cooperación para el desarrollo y codesarrollo en el amplio marco de las migraciones internacionales, la visión de los latinoamericanos en Europa y el sentido de pertenencia y solidaridad necesarios para lograr la inclusión, la plena ciudadanía y el uso de derechos a hombres y mujeres llegados de diversos países al espacio común Europeo.

Cualquier actuación de ACULCO, así como su propia existencia se fundamenta en los siguientes Valores:

- Neutralidad ideológica. Aculco es una organización aconfesional y apolítica.
- Autonomía de decisión.
- Diversidad cultural.
- Dinamismo, flexibilidad, adaptación a la realidad y renovación constante.
- Transparencia.
- Trabajo en red con otras entidades no gubernamentales e instituciones públicas y privadas.

La dimensión de género como una de las prioridades de Aculco

Entre los fines de Aculco figura el siguiente:

Trabajar de manera prioritaria con la mujer desarrollando estrategias orientadas a su empoderamiento, promoviendo su plena integración y participación social y laboral y apoyando todas las acciones conducentes a eliminar y prevenir cualquier tipo de maltrato, violencia, inequidad y falta de oportunidades.

El enfoque de género está ampliamente estructurado en la política organizativa de ACULCO y en los diversos procesos adelantados desde el ámbito humano, técnico y productivo. Aculco dispone de espacios de formación humana integral donde se equipa a las mujeres de herramientas frente a la planeación con perspectiva de género, liderazgo, reconocimiento de los derechos y deberes en los sujetos. De esta manera cada acción adelantada tiene un componente de reconocimiento, respeto y autonomía de la mujer en el marco de los contextos familiares, comunitarios e institucionales.

Aculco tiene una considerable trayectoria de trabajo a favor de la equidad de género: desde el año 2006-2007 con el proyecto Juntos es Posible fases I y II, hasta la actualidad con los proyectos Collir Futur IV fase, Emprendimiento Económico y Social y Ciudad Semilla III, todavía hoy en vigor.

Algunos de estos proyectos son:



COOPERACIÓN INTERNACIONAL AL DESARROLLO Y CODESARROLLO

“Nuestras manos en Madrid: un proyecto solidario con mujeres de Colombia” (2008-2010)

Este proyecto tuvo como propósito apoyar grupos de mujeres, de cuatro municipios del eje cafetero colombiano, con iniciativas productivas, mediante la capacitación y acompañamiento para optimizar e incrementar la producción, así como en la perspectiva de consolidar la comercialización de sus productos, para generar ingresos que mejoraran su calidad de vida y limitaran la posibilidad de migración.

En Madrid se consolidó la implicación de los colectivos inmigrantes colombianos, originarios de la zona del eje cafetero, en los procesos de desarrollo buscando conseguir la reactivación económica y social de la región. Para ello se configuró una red comercial que realizó importaciones de productos de diverso tipo elaborados por las beneficiarias del proyecto de cooperación al desarrollo y codesarrollo gestionados por Aculco u otras organizaciones.

“Sombras y Sonrisas” Proyecto para el empoderamiento y la autosuficiencia de la Mujer. (2010)

Salón de Estética Académico “Sombras y Sonrisas”: Formación, Práctica y Empleo. El presente proyecto “Sombras y Sonrisas” buscó consolidar técnica, material y formativamente un Salón de Estética Académico, a fin de generar ingresos para los grupos familiares de las madres cabeza de familia y promover la formación laboral, el desarrollo y la auto sostenibilidad del proyecto. Para ello, se dotó un salón de belleza con el equipamiento necesario para aumentar la capacidad de producción y servicios del Salón.

Collir Futur III fase: hacia una red de formación, producción y comercio justo para el codesarrollo. (2010-2011)

Los diversos grupos asociativos apoyados desde ACULCO han participado en procesos de acompañamiento encaminados hacia su fortalecimiento humano, técnico y productivo, lo que ha permitido la cualificación de diversos procesos productivos en áreas relacionadas con la agroindustria, panadería, corte y confección, artesanía, entre otros. No obstante, tales grupos asociativos han adquirido bajos ingresos económicos generados por la escasa comercialización de los productos.

De esta manera, el presente proyecto estuvo encaminado a fortalecer los procesos comerciales y a posicionar en el mercado los diversos productos que elaboran las madres cabeza de familia y otros grupos poblacionales vulnerables apoyados desde ACULCO a través de estrategias de comercio justo y solidario.



Fortalecimiento y consolidación de la unidad productiva de corte y confección: hilando futuro. (2010-2011)

La iniciativa Hilando Futuro fue pensada y diseñada para mejorar las dotaciones y consolidar la unidad empresarial de corte y confección, resultado de todo el proceso desarrollado desde la implementación del programa Collir Futur en el 2005 y creada con el propósito de convertirse en una fuente estable de ingresos para las mujeres que la conforman, capaz de producir y colocar en el mercado local una variedad de artículos textiles atractivos y de calidad, seguir promoviendo la formación para el empleo, actuar con criterios de I+D y orientarse de manera paulatina y sobre los resultados obtenidos hacia la auto sostenibilidad.

“Tierra solidaria”: proyecto social con mujeres emprendedoras caldenses. (2011-actualidad)

ACULCO lleva varios años impulsando proyectos de desarrollo local en diferentes zonas de Colombia y trabajando de manera preferente con la infancia y las mujeres en situación de especial desventaja y vulnerabilidad social. A través de estos proyectos ACULCO ha posibilitado la conformación de diversas asociaciones integradas por mujeres cabeza de familia y orientadas al desarrollo de diferentes procesos productivos.

La finalidad del proyecto fue apuntar que estas comunidades productivas desarrollarán un proceso de capacitación y acompañamiento que permitiera la consolidación de las actividades productivas y comerciales para la venta y distribución de los productos elaborados en sus unidades empresariales. Obteniendo mayores ingresos para la reinversión económica en sus procesos y el sostenimiento de sus grupos familiares.

“MUCAFE –Mujeres cafeteras”. (2011)

El proyecto se orientó al mejoramiento de la calidad de vida de un grupo de mujeres campesinas del municipio de Aguadas y Riosucio en el departamento de Caldas, mediante la capacitación y acompañamiento para maximizar e incrementar las acciones de codesarrollo buscando la comercialización justa del café con el propósito de aumentar los ingresos percibidos gracias a la subvención.

En España, se consolidó la implicación de los colectivos inmigrantes colombianos, procedentes de la región del eje cafetero, en los procesos de desarrollo, buscando además fortalecer la red comercial de Tierra Solidaria capaz de realizar importaciones del café producido por las mujeres participantes del proyecto de codesarrollo.



“Collir Futur IV fase” (2011-2013)

Codesarrollo España-Colombia de la: formación, producción, sensibilización, equidad de género, asociacionismo, trabajo en red, medio ambiente y comercio justo sostenibles. Programa de Codesarrollo "Collir Futur IV" tiene como prioridad fundamental la reducción de la pobreza a través de una estrategia integral en tres fases de desarrollo humano sostenible: 1 Formación, 2 Producción y 3 Comercialización. Dónde la meta fundamental es mejorar las condiciones de vida de mujeres vulnerables de la zona cafetera de Colombia, involucrando a inmigrantes residentes en España en los procesos de comercialización y desarrollo sostenible a través del Comercio Justo y de los productos generados por las Unidades Productivas-Empresariales constituidas por los cuatro grupos de beneficiarias en Manizales.

"Emprendimiento económico y social" (2012-Actualidad auto gestionado)

Proyecto para el autoempleo de agrupaciones agrícolas y artesanales en el eje cafetero colombiano y de agrupaciones de inmigrantes en España, conectados internacionalmente por el comercio justo y solidario. Implicados e implicadas inmigrantes colombianos residentes en la Comunidad Valenciana como agentes de codesarrollo junto a otras organizaciones de pequeños productores y productoras de Colombia y diversos países en vías de desarrollo, favoreciendo la formación para el empleo, el emprendimiento social y económico con el fin de reducir la pobreza. Insertando estas acciones dentro de los planes de los gobiernos locales en aras de tener una estabilidad que permita un desarrollo sostenible: autonomía a las mujeres y pequeños productores, participación ciudadana y fomento de la sostenibilidad ambiental.

“Juntos es Posible fase I y II” (2006-2007)

Proyecto enfocado en garantizar el desarrollo productivo, social y cultural, de las familias colombianas. Especialmente dirigido a niños y niñas de 6 a 13 años y mujeres cabeza de familia.

Está además enfocado a enfrentar la multiproblemática de las localidades de Usme Y Kennedy: desempleo, economía informal y de subsistencia, delincuencia, consumo, abuso y venta de sustancias psicoactivas, maltrato infantil, violencia intrafamiliar, vivienda con condiciones habitacionales precarias, conflicto emocional, desesperanza y angustia vital.

“Juntos es Posible fase III” (2008)

Fomentar acciones encaminadas al mejoramiento de la calidad de vida de las familias y protección de la niñez. Ofreciendo atención directa a niños y niñas en seguridad alimentaria y en el uso creativo del tiempo libre y alternativas de desarrollo empresarial a través de la calificación de la mano de obra, diseño y ejecución de planes de negocio dirigidas a adultos y jóvenes. Como modelo de desarrollo comunitario basado en la consolidación de redes solidarias para la promoción de los derechos humanos de la infancia, en las localidades de Kennedy y Usme, dos zonas de alto riesgo de la ciudad de Bogotá.



“Juntos es Posible fase III” (2008)

Brindar a un grupo de 30 personas (mujeres y jóvenes), mayores oportunidades laborales de autoempleo para el aumento de los ingresos económicos, que permitan la satisfacción de necesidades básicas insatisfechas para el mejoramiento de las condiciones de vida. Capacitadas en artesanías (Bisutería y Tejeduría en Macramé y crochet).

“Juntos es Posible IV” (2009)

Fomentar acciones encaminadas al desarrollo de capacidades que generen ingresos para la disminución de la pobreza de las familias en alto riesgo de exclusión, habitantes de las localidades de Usme y Kennedy, a través capacitación en artes y oficios, acompañamiento y seguimiento para el diseño y ejecución de planes de negocio. Y desarrollo de habilidades que permitan el reconocimiento, restitución y ejercicio pleno de los derechos humanos.

“Juntos es Posible V” (2010)

Promover la implementación de procesos de autogestión y desarrollo sostenible para las familias de las localidades de Usme y Kennedy (Colombia), en los ámbitos económico, comunitario y social.

“Ciudad Semilla I” (2009)

Desarrollada una granja ecológica formativa de producción agropecuaria gestionada por 30 mujeres cabeza de familia en la zona rural de Usme (Bogotá) Colombia. El proyecto Ciudad Semilla mejora la nutrición, aumenta la equidad de género en la localidad y potencia la autoestima y/o la conciencia social de 380 beneficiarias/os.

“Ciudad Semilla II” (2011)

Fomentado y fortalecido la autonomía de las participantes del proyecto a través de la comercialización de los excedentes de la producción de las 30 unidades productivas campesinas- UPC auto-sostenibles con el fin de aumentar la capacidad de apoyo al desarrollo productivo sostenible agropecuario en zona rural.

“Ciudad Semilla III” (2012-actualidad auto gestionado)

Promovido el derecho al trabajo de la tierra de las mujeres campesinas a través de la implementación de un modelo de producción agrícola limpia y económicamente sostenible.



BARRANQUILLA “Aulas ambientales experimentales”. (2008-2011)

Centro de formación para la productividad y la educación ambiental (en asociación con la entidad local “Fundación Triple A”). Construir un centro de formación para la productividad con bases en experimentaciones biológicas producto de la formación medioambiental de escolares en barrios marginales de barranquilla.

El proyecto está dirigido a niños y niñas escolarizados de 6 barrios marginales y a organizaciones comunitarias integradas por mujeres con escasos recursos procedentes en su mayoría de desplazamiento forzado Barranquilla- Atlántico.

SANTA MARTA “Educando para Crecer” (2010)

Fortalecimiento del Centro Comunitario Ambiental para la capacitación productiva y social en comunidades desplazadas del barrio de la Paz, Distrito de Santa Marta, Colombia. El proyecto consiguió los recursos para dotar la cocina industrial de un taller de confección y una videoteca y desarrollar a través de estos espacio programas de formación con énfasis ambiental, como estrategia necesaria para aprovechar la capacidad instalada del Centro, ofreció programas de capacitación en artes y oficios adecuados a la demanda de servicios en las empresas y organizaciones a nivel local y pertinentes a los intereses y perfil de la población beneficiaria, con el fin de brindar una oferta educativa más completa y competitiva que permita a los participantes aumentar su capacidad productiva a través del aprendizaje de artes y oficios, ampliando las oportunidades laborales y de emprendimiento, que redundan en una mejor calidad de vida de las comunidades desplazadas del barrio La Paz y se convierta en promotor del aumento de la cohesión comunitaria y posibilite un clima social positivo.

II.II. ACCIÓN SOCIAL

MADRID Y ALICANTE

Género sin violencia (2011)

Aumentar los conocimientos de la población en materia de prevención de violencia de género.

Población objetivo: inmigrantes adultos de ambos sexos, regular (preferentemente) y extracomunitaria (preferentemente).

EUSKADI

“Mujeres: Historias y Esperanzas Compartidas” (2008)

Actividades basadas en la recogida de una memoria gráfica que testimonie la situación vulnerable de las mujeres inmigrantes.



Plan de acogida y atención a aquellas mujeres que con sus testimonios desean dar a conocer la situación de vulnerabilidad en la que se encuentran para la elaboración de un plan de intervención a través de la elaboración de un documental gráfico.

Mujeres II fase “Mensaje que Supera las Barreras”. (2009)

Campaña de sensibilización en los institutos y colegios del País Vasco sobre la problemática de la inmigración.

Se da a conocer la situación a la que se encuentran expuestas las mujeres inmigrantes residentes en el País Vasco, gracias a la elaboración de un documental en el que se recogían los testimonios de mujeres que en algún momento de su vida optaron por la opción de emigrar y al momento de la elaboración de este material tenían fijada su residencia en Euskadi.

Mujeres III fase “Derechos Humanos, Inmigración Femenina y Agentes sociales.” (2010)

Campaña de sensibilización entre los actores del tercer sector del País Vasco sobre la problemática de la inmigración.

Destinado promover la implicación del conjunto de la sociedad vasca en el desarrollo de acciones que lleven a cabo diferentes agentes sociales, especialmente los institucionales y a partir de la publicación de anuncios, artículos y notas informativas en la página web y en otros medios digitales afines.

Mujeres IV fase “Derechos Humanos, Inmigración Femenina y Jóvenes.” (2011)

Aplicación de metodologías prácticas en la población juvenil para la erradicación de actitudes discriminatorias contra las mujeres inmigrantes. Destinado a reforzar la implicación y concientización del colectivo juvenil de cara al desarrollo de actuaciones que repercutan mejorar las condiciones de vida de las mujeres inmigrantes residentes en Euskadi y la participación directa de las afectadas en la toma de medidas para su resolución.

MADRID, VALENCIA, ZARAGOZA Y ALICANTE.

Sexualidad con responsabilidad IV fase. (2011)

Aumentar y perfeccionar los conocimientos de la población inmigrante, con atención especial de mujeres y jóvenes, sobre conductas sexuales saludables, embarazos no deseados, vías de contagio de VIH/SIDA y otras ETS.



Marco legal

La teoría feminista se sostiene sobre una base de reivindicaciones de derechos y luchas realizadas por las mujeres que se remonta a la época de la Ilustración y el movimiento sufragista. Dentro de la teoría feminista han sido (y son) muchas las corrientes teóricas desarrolladas, determinadas por el contexto histórico y por las propias necesidades de las mujeres en cada momento.

Veamos los avances y pasos realizados en las últimas décadas, gracias a la lucha incansable por la igualdad de derechos y oportunidades.

- **CEDAW:**

En 1979 se aprobó la Convención sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW), considerada la convención que consagró los derechos humanos de la mujer, y con la cual Naciones Unidas reconocía y condenaba por primera vez la discriminación ejercida contra la mujer como una violación a los derechos humanos.

- **CONFERENCIA DE BEIJING Y PLATAFORMA DE ACCIÓN:**

Gracias a la presión ejercida por los movimientos feministas durante los años setenta, la Organización de Naciones Unidas (ONU) decide declarar en 1975 el Año Internacional de la Mujer. Este mismo año se lleva a cabo la primera conferencia mundial de la mujer, en México; le siguió Copenhague en 1980, Nairobi en 1985 y, por último, una cuarta conferencia, realizada en Beijing en 1995, que ha marcado la línea de trabajo a seguir en materia de igualdad entre mujeres y hombres. Otras conferencias que han servido de precedente son las cumbres mundiales de Viena y El Cairo, donde se impone el enfoque de derechos humanos, que contribuiría de manera esencial Género y desarrollo humano: una relación imprescindible al desarrollo de las capacidades de las personas y la igualdad de género.

Estas conferencias han contribuido a situar la igualdad de género en el centro de la agenda mundial. Sus conclusiones han permitido a los movimientos de mujeres y organizaciones sociales presionar en los diferentes países e instituciones internacionales para lograr el avance de las mujeres en todo el mundo.

La cuarta Conferencia Mundial sobre la Mujer abre un nuevo capítulo en la lucha por la igualdad entre mujeres y hombres. Está considerado un hito histórico por todas las contribuciones aportadas a nivel conceptual, ya que supuso el traslado del foco de atención de las mujeres como problema al concepto de género, y la necesidad de transformar las desiguales relaciones entre mujeres y hombres. Se aprobó que el cambio en la situación de las mujeres debía pasar por la sociedad y ser tratado e integrado en todas las políticas. Asimismo, a nivel práctico se consensuaron las dos estrategias claves de intervención en materia de igualdad (mainstreaming y empoderamiento) en las cuales profundizaremos más adelante.



- **LOS OBJETIVOS DE DESARROLLO SOSTENIBLE**

Los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS), también conocidos como Objetivos Mundiales, son un llamado universal a la adopción de medidas para poner fin a la pobreza, proteger el planeta y garantizar que todas las personas gocen de paz y prosperidad.

En 2015, los países del mundo adoptaron la Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible y sus 17 Objetivos de Desarrollo Sostenible, los cuales se basan en los logros de los Objetivos de Desarrollo del Milenio, que incluyen nuevas esferas como el cambio climático, la desigualdad económica, la innovación, el consumo sostenible y la paz y la justicia, entre otras prioridades. Los Objetivos están interrelacionados, con frecuencia la clave del éxito de uno involucrará las cuestiones más frecuentemente vinculadas con otro.

El objetivo 5: Igualdad de Género

El objetivo número 5 propone poner fin a todas las formas de discriminación contra las mujeres y niñas no solo como un derecho humano básico, sino que además es crucial para acelerar el desarrollo sostenible. Ha sido demostrado una y otra vez que empoderar a las mujeres y niñas tiene un efecto multiplicador y ayuda a promover el crecimiento económico y el desarrollo a nivel mundial.

Desde 2000, la igualdad de género es un aspecto primordial de la labor del PNUD, sus aliados de la ONU y el resto de la comunidad global, y se han registrado algunos avances extraordinarios. Por ello, los Objetivos de Desarrollo Sostenible se apoyarán en estos logros para garantizar el fin de la discriminación a mujeres y niñas en todo el mundo

En España, el Art. 9.2 de la Constitución de 1978 dice que corresponde a los poderes públicos promover las condiciones para que la libertad y la igualdad del individuo y de los grupos en que se integra sean reales y efectivas; remover los obstáculos que impidan o dificulten su plenitud y facilitar la participación de todos los ciudadanos en la vida política, económica, cultural y social a su vez, el Art. 14 dice que todos los españoles son iguales 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. También el Art 35.1 enuncia que todos los españoles tienen el deber de trabajar y el derecho al trabajo, a la libre elección de profesión u oficio, a la promoción a través del trabajo y a una remuneración suficiente para satisfacer sus necesidades y las de su familia, sin que en ningún caso pueda hacerse discriminación por razón de sexo.

La igualdad de derechos y deberes decretada en la constitución fue complementada posteriormente con la aprobación de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva entre hombres y mujeres. La cual Promulga medidas para acabar con los obstáculos que impiden conseguir esta igualdad de la que habla la constitución.

Posteriormente se promulgó el Real Decreto 901/2020 para regular los planes de igualdad y su registro

También el Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres.



Ámbito personal, territorial y temporal

Este plan de igualdad será aplicado a la totalidad de los trabajadores de ACULCO, así como a los colaboradores externos, voluntarios y practicantes que trabajen en la entidad. A su vez el plan será efectivo en la totalidad de la entidad, en las sedes de Madrid, Valencia, Alicante, Bogotá, Londres y Florencia. La vigencia del plan será de 4 años, efectiva desde febrero de 2021 a febrero de 2027. Una vez finalizado este periodo, o antes en caso de haber detectado en el seguimiento que sea necesario, el plan de igualdad se mantendrá en vigor hasta que se finalice el desarrollo del siguiente plan de igualdad que lo sucederá.





Metodología

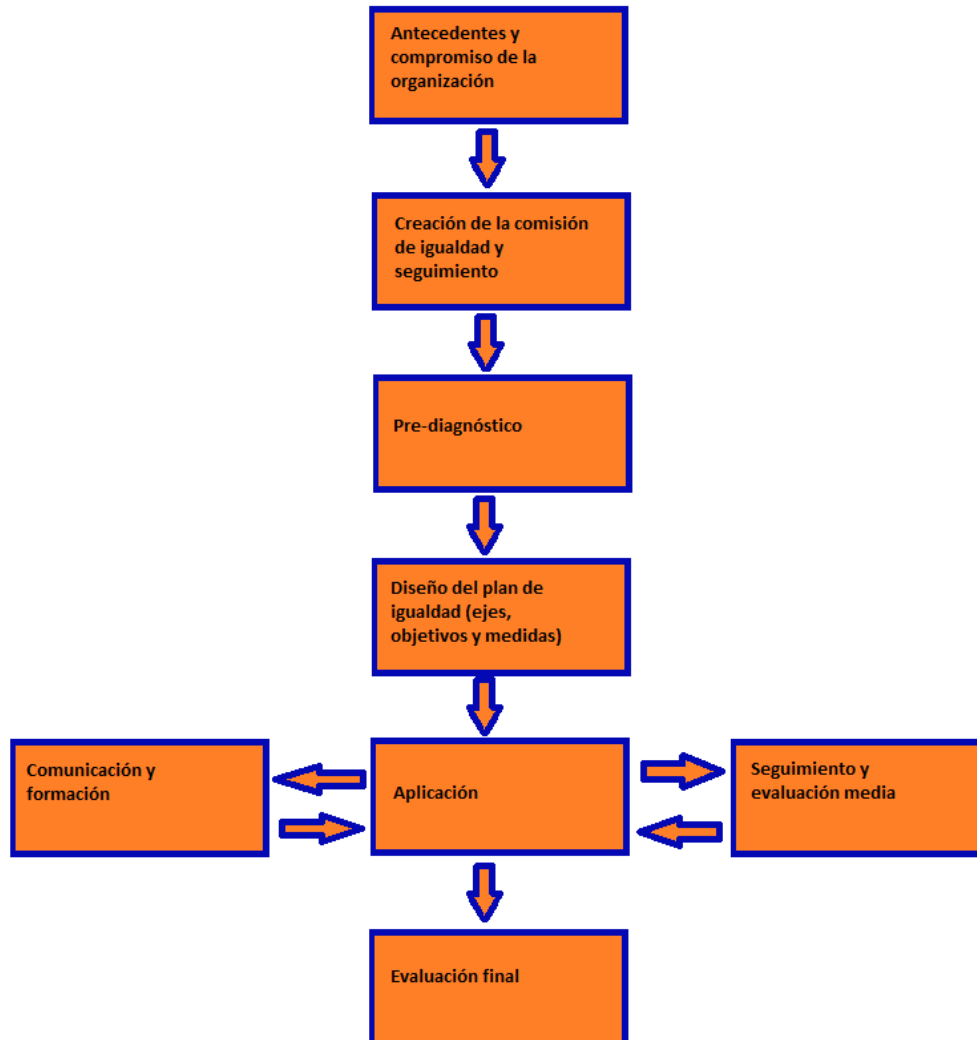
El plan de igualdad de Aculco es un documento que contiene objetivos y medidas realistas destinadas a acabar con todo tipo de discriminación por razón de sexo en la entidad.

Este plan es:

- Colectivo-Integral: ya que no está pensado para únicamente mejorar la situación de las mujeres que trabajan en la entidad sino la de todos los trabajadores.
- Transversal: ya que el plan de igualdad se aplica a todas las estructuras de la organización.
- Dinámico y flexible: es progresivo y está sometido a cambios en función de las necesidades observadas en el seguimiento.
- Sistemático-coherente: se siguen los objetivos específicos sistemáticamente para llegar al objetivo general.
- Participativo y dialogado: creado en conjunto por los y las trabajadoras.
- Temporal: termina a los 4 años de vigencia y tras este plazo se hará una evaluación final del plan que servirá de pre-diagnóstico del siguiente plan de igualdad que o sucederá.

La metodología usada para el diseño de este plan de igualdad se sintetiza en el siguiente diagrama:

Aculco



Esta estrategia se ha estructurado en base a los siguientes ejes de actuación:

Eje 1: Cultura organizacional y compromiso con la igualdad

Eje 2: Acceso al empleo, empleo, promoción profesional y liderazgo.

Eje 3: Conciliación de la vida personal, familiar y laboral.

Eje 4: Política salarial

Eje 5: Salud Laboral.

Cada uno de estos ejes a su vez está dividido en distintos objetivos específicos con medidas realistas para su cumplimiento, así como los recursos necesarios para llevarlos a acabo, quién será responsable de estas medidas, los plazos de ejecución y sus indicadores de seguimiento que se usarán tanto para el seguimiento como para la evaluación final. Todo esto con el objetivo de eliminar o reducir al mínimo posible las desigualdades que puedan darse dentro de Aculco.



Igualdad Retributiva

De acuerdo con el Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres. ACULCO ONG expone la obligación ya existente de realizar el registro salarial. Además, explica todos sus detalles y plazos a tener en cuenta.

Mediante el Real Decreto-ley 6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación, se procedió a modificar el artículo 28.2 del Estatuto de los Trabajadores. De esta forma, se incluyó el registro salarial como una nueva obligación para las empresas.

Todo ello poniendo en valor ejecutivo el «Artículo 28. Igualdad de remuneración por razón de sexo.

TRABAJADORES ACULCO anual		SALARIO BRUTO	SS EMPRESA	TOTAL
1	ABOGADO	4.826,28	1.522,68	6.348,96
2	TRABAJADOR SOCIAL	25.736,88	8.276,73	34.013,61
3	ECONOMISTA	28.785,00	9.283,25	38.068,25
4	PSICOLOGA	17.607,00	5.766,12	23.373,12
5	TRABAJADOR SOCIAL	11.745,60	3.846,72	15.592,32
6	AUXILIAR ADMINISTRATIVO	13.929,36	4.394,76	18.324,12
7	ECONOMISTA/EMPRESARIALES	27.713,76	8.743,56	36.457,32
TOTAL		149.532,88	47.548,64	197.081,52

Acceso de los trabajadores al registro retributivo:

Todas las personas trabajadoras de ACULCO tienen derecho a conocer el contenido del registro retributivo, porque pueden acceder a la información facilitada sobre las diferencias porcentuales que existen en las retribuciones entre hombres y mujeres, al hacerse público dentro de la entidad la relación de nóminas mensuales dentro de la empresa, de manera que las diferencias salariales radican en la antigüedad contractual desde que la persona trabajadora fue contratada, por lo que se detalla una mejora voluntaria como remuneración por parte de la entidad, radica también de acuerdo a la responsabilidad laboral de acuerdo a la coordinación de programas y proyectos, por lo que se detalla un complemento por proyecto, y la incorporación bruta a cuenta de lo que exige la aplicación del convenio colectivo de servicios sociales al que se acoge la entidad. No todas las personas trabajadoras a cargo de la entidad están contratadas a jornada completa, por lo que en la mayor parte de los casos tenemos personas empleadas a media jornada o a 30 horas semanales. En la aplicación de las remuneraciones de acuerdo con el convenio colectivo de servicios sociales al que se acoge la entidad, diferenciamos a las personas que alcanzaron la Licenciatura respecto a la Diplomatura, y al mismo tiempo la relación de sus títulos académicos respecto del puesto de trabajo que desempeñan.



Pre-diagnóstico

Durante el año 2021 la Asociación ACULCO pretende poner en marcha y renovar aquellos procesos y actuaciones destinadas a la promoción de la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en su organización a través de la elaboración de un Plan Estratégico de Igualdad.

ACULCO ha elaborado un diagnóstico preliminar para conocer en qué situación se hallan las mujeres y los hombres de la entidad, identificando los aspectos en los que se pudieran estar dando desigualdades y las causas que están detrás de las mismas. Entre estos aspectos se ha tenido en especial consideración el proceso de selección, clasificación profesional, formación, promoción, condiciones de trabajo, retribución, infrarrepresentación femenina, prevención del acoso sexual o por razón de sexo y el ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal.

El Plan de Igualdad trata de visibilizar las debilidades institucionales en cuanto a un plan de igualdad de oportunidades, se refiere. Siendo estas:

- La mayor presencia de mujeres en el conjunto de la organización no se refleja en igual medida en su presencia en los puestos de mayor responsabilidad, produciéndose segregación vertical.
- La contratación a tiempo parcial y temporal afecta en mayor medida a las trabajadoras, y si bien las causas no están claramente determinadas, existe una posible relación con el manejo de poderes dentro de la propia institución, que recae especialmente en figuras masculinas.
- Hasta el momento presente no se han puesto en marcha medidas de conciliación familiar, desconocemos si se han planteado dichas demandas o si la falta de flexibilidad horaria laboral ha incapacitado dichas solicitudes.
- No se han desarrollado formalmente medidas para la prevención y actuación frente al acoso sexual, ni la incorporación de riesgos psicosociales (mobbing, síndrome burnout) en la evaluación y prevención de riesgos, habituales en las ocupaciones feminizadas.

Durante el diagnóstico se han detectado dos aspectos de gran importancia en los que es conveniente profundizar:

- El estudio profundo de la situación de mujeres y hombres para velar por la aplicación del principio de igualdad en las relaciones laborales de la organización.
- La formación y sensibilización de todo el personal, incluido el personal en puestos de toma de decisiones y la Junta Directiva.

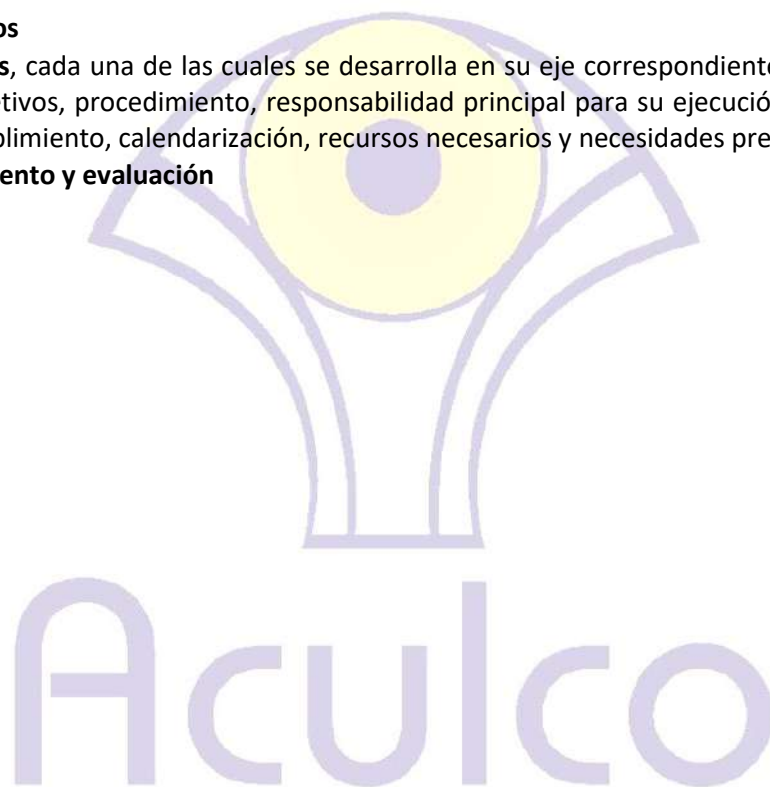


Asociación ACULCO cuenta con elementos claves para integrar la igualdad de oportunidades que, sin duda, facilitarán la implementación del Plan de Igualdad y ofrecerá oportunidades interesantes para su buen funcionamiento. Se destacan los siguientes:

- La implicación de un equipo técnico multidisciplinar con conocimientos afianzados en la aplicación de la perspectiva de género.
- La entidad ya tiene experiencia en la Introducción de la perspectiva de género en proyectos locales y de codesarrollo que se desarrollan de cara a la población usuaria.
- El incremento en la toma de conciencia por parte del personal de la entidad.

A continuación, se presenta el Plan Estratégico de Igualdad que obedece a la siguiente estructura de contenidos:

- **Objetivos**
- **Acciones**, cada una de las cuales se desarrolla en su eje correspondiente, delimitando sus objetivos, procedimiento, responsabilidad principal para su ejecución, indicadores de cumplimiento, calendarización, recursos necesarios y necesidades presupuestarias.
- **Seguimiento y evaluación**





Objetivo y ejes estratégicos

Objetivo General

Fortalecer el compromiso de ACULCO con la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, reforzando en la cultura organizacional de la entidad, el valor de la igualdad a través de la práctica diaria.

Para alcanzar este objetivo se actuará en distintos ejes estratégicos los cuales fueron enumerados en la metodología.

Ejes Estructurales de trabajo

Eje 1: Cultura organizacional y compromiso con la igualdad

Eje 2: Acceso al empleo, empleo, promoción profesional y liderazgo.

Eje 3: Conciliación de la vida personal, familiar y laboral.

Eje 4: Política salarial

Eje 5: Salud Laboral.

EJE 1: CULTURA ORGANIZACIONAL Y COMPROMISO CON LA IGUALDAD

OBJETIVO ESPECÍFICO 1.1: Establecer de manera transversal y sistemática la igualdad de género en los distintos proyectos y actividades desarrollados en Aculco.

Medidas:

- **Fortalecimiento de la cultura de igualdad entre mujeres y hombres en la organización.** Designando un representante de igualdad en cada sede de Aculco, con formación y experiencia en igualdad.

Indicadores: Número de representantes designados.

Responsables: Todas las sedes de Aculco.

Calendario de ejecución: Designación de los representantes en febrero de 2021. El puesto se mantendrá durante toda la vigencia del plan de igualdad.

Recursos necesarios: No procede.

Dotación presupuestaria: No procede.



- **Convenir la contratación de una Auditoria de Igualdad.** Obtener una valoración objetiva del momento concreto en que se encuentra la organización en relación con la igualdad efectiva de oportunidades entre hombres y mujeres y la identificación de eventuales desequilibrios y/o desigualdades por razón de género, como medida previa a la implantación del presente Plan.

Indicadores: Número de desequilibrios y desigualdades detectados en la auditoría.

Responsables: Junta directiva y empresa contratada para realizar la auditoría.

Calendario de ejecución:

Recursos necesarios: Empresa que realice la auditoría de igualdad.

Dotación presupuestaria:

- **Difusión del Plan de Igualdad y de los resultados de su aplicación**

A través de los canales de comunicación habituales en la asociación se informará a todas las personas trabajadoras de la puesta en marcha del Plan de Igualdad, su finalidad y objetivos, así como las acciones contempladas en el mismo.

Indicadores: Número de personas informadas sobre el Plan de Igualdad según sexo y tipo de canales de difusión empleados.

Responsables: Responsables de Igualdad.

Calendario de ejecución: febrero de 2021 y a los nuevos empleados según entren en la entidad durante toda la vigencia del plan de igualdad.

Recursos necesarios: No procede.

Dotación presupuestaria: No procede.

- **Promover formaciones en igualdad de género,** a través de la Escuela virtual de Igualdad del Ministerio de la Presidencia y Relaciones con las Cortes e Igualdad.

Indicadores: Número de cursos y participantes.

Responsables: Todos los miembros de Aculco.

Calendario de ejecución: Toda la vigencia del plan de igualdad.

Recursos necesarios: Cursos de la Escuela virtual de Igualdad del Ministerio de la Presidencia y Relaciones con las Cortes e Igualdad.

Dotación presupuestaria: No procede.

EJE 2: ACCESO AL EMPLEO, EMPLEO, PROMOCIÓN PROFESIONAL Y LIDERAZGO.

OBJETIVO ESPECÍFICO 2.1: Favorecer la presencia de mujeres en los niveles y puestos en los que actualmente están menos representadas

Medida:

- **Discriminación positiva.** Priorización la designación del género infrarrepresentado para ocupar puestos de responsabilidad a igualdad de méritos y capacidad.

Indicadores: Aumento de la proporción de mujeres en puestos de responsabilidad frente años anteriores.



Responsables: Junta directiva y dirección de recursos humanos.

Calendario de ejecución: Toda la vigencia del plan de igualdad.

Recursos necesarios: No procede.

Dotación presupuestaria: No procede.

OBJETIVO ESPECÍFICO 2.2: Eliminar las barreras que puedan generar desigualdades en el acceso o las condiciones de trabajo de trabajadoras y trabajadores.

Medidas:

- **Definición de perfiles profesionales.** Se elaborará una descripción de todos los puestos de trabajo de la organización, determinando su perfil profesional en base a criterios homogéneos y no sesgados respecto a las competencias, habilidades, conocimientos que requieren cada uno de ellos.

Indicadores: Mayor igualdad en la proporción de mujeres y hombres en la entidad.

Responsables: Junta directiva y dirección de recursos humanos.

Calendario de ejecución: Toda la vigencia del plan de igualdad.

Recursos necesarios: No procede.

Dotación presupuestaria: No procede.

- **Garantizar una paridad en el número de CV de hombres y mujeres** ante cualquier oferta de empleo, voluntariado o prácticas que la entidad publique.

Indicadores: Número proporcional de CV en procesos de selección.

Responsables: Junta directiva y dirección de recursos humanos.

Calendario de ejecución: Toda la vigencia del plan de igualdad.

Recursos necesarios: No procede.

Dotación presupuestaria: No procede.

- **Sistematización de las herramientas empleadas en los procesos de selección.** Se elaborará una estructura o guion de entrevista personal a emplear en los procesos de selección que se lleven a cabo en todos los centros de trabajo de la asociación. Se prestará especial atención a la exclusión de preguntas de índole personal. La valoración de las respuestas se realizará tomando como referencia los requisitos establecidos en los perfiles profesionales elaborados.

Las personas responsables de la aplicación del procedimiento de selección deberán contar con formación en género e igualdad de oportunidades debidamente acreditada y para la aplicación de las herramientas.

Indicadores: Guion estructurado de entrevista.

Responsables: Junta directiva y dirección de recursos humanos.

Calendario de ejecución: Creación de este guion en febrero de 2021 y su uso durante toda la vigencia del plan de igualdad, con posteriores modificaciones y revisiones si así lo requiere.

Recursos necesarios: No procede.

Dotación presupuestaria: No procede.



- **Selección del género infrarrepresentado** en igualdad de condiciones de idoneidad para el puesto.
Indicadores: Mayor igualdad en la proporción de mujeres y hombres en la entidad.
Responsables: Junta directiva y dirección de recursos humanos.
Calendario de ejecución: Toda la vigencia del plan de igualdad.
Recursos necesarios: No procede.
Dotación presupuestaria: No procede.

OBJETIVO ESPECÍFICO 2.3: Asegurar igualdad de promoción, formación y condiciones de trabajo.

Medidas:

- **Estandarización de los procesos de promoción.**
Indicadores: Mayor igualdad en la proporción de mujeres y hombres en los puestos de la entidad.
Responsables: Junta directiva y dirección de recursos humanos.
Calendario de ejecución: Toda la vigencia del plan de igualdad.
Recursos necesarios: No procede.
Dotación presupuestaria: No procede.
- **Discriminación positiva.** Priorización la designación del género infrarrepresentado para ocupar puestos de responsabilidad a igualdad de méritos y capacidad.
Indicadores: Aumento de la proporción de mujeres en puestos de responsabilidad frente años anteriores.
Responsables: Junta directiva y dirección de recursos humanos.
Calendario de ejecución: Toda la vigencia del plan de igualdad.
Recursos necesarios: No procede.
Dotación presupuestaria: No procede.
- **Estandarización de los procesos de formación.**
Indicadores: Estrategia formativa a seguir.
Responsables: Junta directiva y dirección de recursos humanos.
Calendario de ejecución: Toda la vigencia del plan de igualdad.
Recursos necesarios: No procede.
Dotación presupuestaria: No procede.
- **Condiciones de trabajo iguales para todos los empleados** y comunicadas a estos de forma clara para que sepan cuáles son en todo momento.
Indicadores: Número de condiciones de trabajo, medio de comunicación de estas, número de veces que se han comunicado.
Responsables: Junta directiva y dirección de recursos humanos.
Calendario de ejecución: Toda la vigencia del plan de igualdad.
Recursos necesarios: No procede.
Dotación presupuestaria: No procede.



OBJETIVO ESPECÍFICO 2.4: Igualdad de trato, de interpretación y aplicación de las normas.

Medidas:

- **Explicitar normas para todos y seguimiento de su cumplimiento igual.** Mismas normas para todos los trabajadores y conocidas por todos.
Indicadores: Número de normas, canales de difusión de las normas, número de normas, número de veces que se han incumplido las normas.
Responsables: Junta directiva y dirección de recursos humanos.
Calendario de ejecución: Toda la vigencia del plan de igualdad.
Recursos necesarios: No procede.
Dotación presupuestaria: No procede.

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

OBJETIVO 3.1: Facilitar el ajuste entre el desarrollo profesional y personal de la plantilla.

Medidas:

- **Se establecerá un punto de consulta.** Se establecerá un punto temporal de consulta para que los trabajadores y trabajadoras puedan exponer y manifestar las necesidades de conciliación de la plantilla de forma anónima.
Indicadores: Punto de consulta y número de consultas emitidas.
Responsables: Departamento de Recursos Humanos, Junta Directiva y conjunto de trabajadores y trabajadoras de la entidad.
Calendario de ejecución: Toda la vigencia del plan de igualdad.
Recursos necesarios: No procede.
Dotación presupuestaria: No procede.
- **Se creará un Plan de conciliación.** Se crearán y formalizarán una serie de medidas para facilitar la conciliación de la vida laboral familiar y personal de trabajadores y trabajadoras de ACULCO en los diferentes centros de trabajo.
Indicadores: Plan de conciliación y número de medidas.
Responsables: Departamento de Recursos Humanos, Junta Directiva y conjunto de trabajadores y trabajadoras de la entidad.
Calendario de ejecución: Creación en febrero de 2021 y su uso durante toda la vigencia del plan de igualdad.
Recursos necesarios: No procede.
Dotación presupuestaria: No procede.
- **Difusión del Plan de conciliación.** Se comunicará por comunicación interna a todo el personal la existencia y contenidos del plan de conciliación de la entidad.
Indicadores: Número de trabajadores que conozcan el plan de conciliación, canales usados para su difusión y número de veces que se ha comunicado a los trabajadores las medidas de este.
Responsables: Departamento de Recursos Humanos, Junta Directiva y conjunto de trabajadores y trabajadoras de la entidad.



Calendario de ejecución: Toda la vigencia del plan de igualdad.

Recursos necesarios: No procede.

Dotación presupuestaria: No procede.

EJE 4: POLITICA SALARIAL

Objetivo 4.1: Asegurar la aplicación del principio de igualdad de retribución por trabajos de igual valor.

Medidas:

- **Estudio de la estructura salarial con enfoque de género.** Elaboración de un estudio sobre la posible incidencia de sesgos de género en el sistema retributivo. Dicho análisis tomará en consideración los perfiles profesionales y los pondrá en relación con las retribuciones efectivamente recibidas por trabajadoras y trabajadores en cada uno de los diferentes grupos profesionales. En caso de identificarse razones no objetivas para la existencia de diferencias salariales entre mujeres y hombres del mismo grupo profesional, será necesario determinar medidas que permitan alcanzar paulatinamente la equidad retributiva.

Indicadores: Criterios retributivos revisados y/o corregidos y número de puestos en los que se ha revisado/modificado la retribución salarial por sexo de la persona que lo desempeña.

Responsables: Departamento de Recursos Humanos.

Calendario de ejecución: marzo de 2021.

Recursos necesarios: No procede.

Dotación presupuestaria: No procede.

Estructura retributiva clara y transparente en la cual se incluya la retribución por puesto y las condiciones para obtener pluses y complementos salariales.

Indicadores: Resultado de la auditoría retributiva.

Responsables: Departamento de Recursos Humanos y administración.

Calendario de ejecución: Toda la vigencia del plan de igualdad.

Recursos necesarios: No procede.

Dotación presupuestaria: No procede.

EJE 5. SALUD LABORAL

Objetivo 5.1: Prevenir y sancionar las situaciones de acoso sexual o acoso por razón de sexo, discriminación directa e indirecta por razón de sexo, discriminación por embarazo y la indemnidad frente a represalias.

Medidas:

- **Explicitación del protocolo de acoso sexual o por razón de género** a toda la plantilla.

Indicadores: Canales de difusión, número de veces que se ha explicitado.



Responsables: Junta directiva y dirección de recursos humanos.

Calendario de ejecución: Toda la vigencia del plan de igualdad.

Recursos necesarios: No procede.

Dotación presupuestaria: No procede.

- **Formaciones periódicas** sobre el acoso sexual o por razón de sexo, discriminación directa o indirecta por razón de sexo, discriminación por embarazo y la indemnidad frente a represalias.

Indicadores: Número de formaciones.

Responsables: Junta directiva y dirección de recursos humanos.

Calendario de ejecución: Toda la vigencia del plan de igualdad.

Recursos necesarios: Cursos de la Escuela virtual de Igualdad del Ministerio de la Presidencia y Relaciones con las Cortes e Igualdad.

Dotación presupuestaria: No procede.

Cronograma

Año	2020	2021	2022	2023	2024	2025	2026
Semestre	2	1 2	1 2	1 2	1 2	1 2	1 2
Creación de la comisión de igualdad y seguimiento							
Pre-diagnóstico							
Diseño							
Aprobación							
Aplicación							
Comunicación y formación							
Seguimiento							
Evaluación media							
Evaluación final							



Seguimiento y Evaluación:

El proceso de seguimiento es el instrumento necesario para valorar como el plan estratégico de igualdad se ha ido implantando y que dificultades han surgido a la hora de poner en marcha dichas acciones. Este seguimiento permite ir adaptando el plan a las necesidades que puedan surgir durante su realización y estará presente durante todas las etapas del plan de igualdad.

A su vez, la evaluación permite conocer el nivel de realización alcanzado por el Plan, el impacto que ha tenido sobre el funcionamiento de la asociación, la plantilla e incluso la comunidad, para así valorar la necesidad de continuar impulsando este tipo de medidas. Se realizarán evaluaciones anuales, una evaluación media y una evaluación final para comprobar que se hayan alcanzado los objetivos y si no es así ver en que se ha fallado y que falta, esta evaluación final también servirá como parte del pre-diagnóstico del próximo plan de igualdad.

Para este cometido se ha creado un equipo responsable del seguimiento y la evaluación para que estas se lleven a cabo de manera eficaz. La comisión de seguimiento estará formada por Álvaro Zuleta Cortés, Rosa Gómez, Iván Santos y Yolanda Cuenca.

Esta comisión tendrá como responsabilidades:

- Coordinación de la puesta en marcha del plan de igualdad.
- Poner en marcha las diferentes acciones del seguimiento y evaluación
- Difundir el plan de igualdad, las estrategias a seguir y dar retroalimentación de cómo va el seguimiento y evaluación de estas.
- Proponer las acciones que se vean necesarias para mejorar el cumplimiento de los objetivos del plan de igualdad.
- Reunirse de forma anual, una vez a mitad del plazo y otra al finalizar el plazo más las veces que sean vistas como necesarias.
- Proponer nuevos objetivos para posteriores planes de igualdad.

Los objetivos del seguimiento y las evaluaciones son:

- Conocer las dificultades que se presenten durante su desarrollo para solucionarlas y contribuir al mejor funcionamiento del Plan. Tanto en la estrategia como en los organismos implicados.
- Evaluación del nivel de cumplimiento del plan de igualdad.
- Valoración del Plan de Igualdad y analizar su continuidad.

Procedimiento:

- Cada año efectivo se realizará una reunión donde participen todos/as los miembros de la entidad para evaluar acciones llevadas a cabo, y acciones pendientes de implementar.
- Se emitirá y difundirá un informe anual recogiendo la situación actual y evolución de los indicadores objeto de análisis, desagregando la situación comparada de hombres y mujeres en los procesos analizados, la evolución y reducción de diferencias entre unas y otros respecto a al punto de partida (Informe pre-diagnostico)
- Los informes se trasladarán a la Junta Directiva de ACULCO para la valoración del desarrollo del Plan y del alcance de los objetivos de igualdad de la asociación. La valoración deberá



incluir la propuesta de modificación de acciones o la incorporación de otras nuevas acciones, si los resultados lo aconsejan.

- La evaluación del Plan se realizará con carácter anual, al final de cada año de acuerdo con las siguientes líneas de actuación:
 1. Grado de cumplimiento de objetivos.
 - Resultados obtenidos en función de los indicadores básicos propuestos
 2. Impacto en la organización
 - Nivel de participación y compromiso de las personas destinatarias.
 - Cambio de actitudes producido.
 - Grado de aceptación del Plan de Igualdad
 3. Desarrollo metodológico
 - Dificultades encontradas
 - Soluciones planteadas
 4. Modificación en caso de la estrategia en caso de discrepancias en la aplicación, seguimiento o evaluación del plan de igualdad.
 5. Propuestas de futuro
 - Las evaluaciones anuales quedaran a cargo de la comisión de seguimiento, la cual será la encargada de diseñar los instrumentos y herramientas necesarios (cuestionarios, entrevistas, encuestas) para evaluar los avances y deficiencias del Plan, así como de elaborar las propuestas de mejora.
- También se hará una evaluación media a mitad de proyecto para valorar su cumplimiento a mayores rasgos y una evaluación final para ver que se ha cumplido, que no y que problemas hay que puedan ser usados como un pre-diagnóstico de posterior plan de igualdad.



PRÁCTICAS DESARROLLADAS POR ACULCO

1. Ampliación del permiso de maternidad en 2 semanas correspondiendo en un total de 18 semanas, en vez de las 16 establecidas en la normativa, sujeto al punto 12.
2. Ampliación del permiso de paternidad, más allá de los 13 días, sujeto al punto 3.- Ampliación del permiso de lactancia, correspondiendo a 2 horas (en vez de 1 hora) con una duración de 12 meses (en vez de los 9 establecidos en la normativa), sujeto al punto 12.
4. Permisos retribuidos para asistir al médico, tutorías infantiles, acompañamiento a mayores, etc., sujeto al punto 12.
- 5.- Ampliación de los 3 años que señala la normativa para el cuidado de hijos o hijas, sujeto al punto 12.
6. Ampliar el 2º grado de consanguinidad o afinidad de la persona dependiente que está establecido en la Ley, aplicado también en caso de fallecimiento de un familiar.
7. Ampliación de la edad del/a menor para solicitar la reducción de jornada (por ejemplo, hasta que el/la menor tenga 12 años). sujeto al punto 12.
8. Permitir la solicitud de reducciones de jornada de forma temporal, sujeto al punto 12.
9. Bancos de tiempo libre: medida que permite al personal intercambiar sueldo por tiempo libre, lo que equivaldría a las vacaciones no pagadas.
10. Flexibilidad de horarios laborales de entrada y salida en el trabajo y de las pausas o descansos por la comida, café, etc.
11. Adecuación de los horarios a los ritmos cotidianos de las personas: medida de adecuación de los horarios laborales a los horarios de los transportes y de las escuelas
12. Teletrabajo: trabajo a distancia sin estar de forma permanente en el puesto de trabajo y haciendo uso de las nuevas tecnologías, sobre todo cuando se está al cuidado de personas dependientes. Constituye una medida sin coste para la organización, pero con un valor importante para el personal al permitir ahorrar tiempo de búsqueda y permite visibilizar el compromiso de la organización por la conciliación.
13. Realización de la formación interna de la organización en horario laboral, o bien, en parte de éste.
14. No establecer reuniones en tiempos límites de descanso.
15. Los puntos anteriores están sujetos al Convenio Colectivo Estatal de Intervención Social. Y serán debidamente consensuados con la dirección.



Anexo I: Cuadro resumen

OBJETIVO GENERAL

Fortalecer el compromiso de ACULCO con la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, reforzando en la cultura organizacional de la entidad, el valor de la igualdad a través de la práctica diaria.

EJES ESTRUCTURALES	OBJETIVOS ESPECIFICOS	MEDIDAS
EJE 1: CULTURA ORGANIZACIONAL Y COMPROMISO CON LA IGUALDAD	OBJETIVO ESPECÍFICO 1.1: Establecer de manera transversal y sistemática la igualdad de género en los distintos proyectos y actividades desarrollados en Aculco.	- Fortalecimiento de la cultura de igualdad entre mujeres y hombres en la organización. Designando un representante de igualdad en cada sede de Aculco, con formación y experiencia en igualdad. - Convenir la contratación de una Auditoria de Igualdad. Obtener una valoración objetiva del momento concreto en que se encuentra la organización en relación con la igualdad efectiva de oportunidades entre hombres y mujeres y la identificación de eventuales desequilibrios y/o desigualdades por razón de género, como medida previa a la implantación del presente Plan. - Difusión del Plan de Igualdad y de los resultados de su aplicación. A través de los canales de comunicación habituales en la asociación se informará a todas las personas trabajadoras de la puesta en marcha del Plan de Igualdad, su finalidad y objetivos, así como las acciones contempladas en el mismo. - Promover formaciones en igualdad de género, a través de la Escuela virtual de Igualdad del Ministerio de la Presidencia y Relaciones con las Cortes e Igualdad.
EJE 2: ACCESO AL EMPLEO, PROMOCIÓN PROFESIONAL Y LIDERAZGO	OBJETIVO ESPECÍFICO 2.1: Favorecer la presencia de mujeres en los niveles y puestos en los que actualmente están menos representadas	- Discriminación positiva. Priorización la designación del género infrarrepresentado para ocupar puestos de responsabilidad a igualdad de méritos y capacidad.
	OBJETIVO ESPECÍFICO 2.2: Eliminar las barreras que puedan generar desigualdades en el acceso o las condiciones de trabajo de trabajadoras y trabajadores.	- Definición de perfiles profesionales. Se elaborará una descripción de todos los puestos de trabajo de la organización, determinando su perfil profesional en base a criterios homogéneos y no sesgados respecto a las competencias, habilidades, conocimientos que requieren cada uno de ellos. - Garantizar una paridad en el número de CV de hombres y mujeres ante cualquier oferta de empleo, voluntariado o prácticas que la entidad publique. - Sistematización de las herramientas empleadas en los procesos de selección. Se elaborará una estructura o guion de entrevista personal a emplear en los procesos de selección que se lleven a cabo en todos los centros de trabajo de la asociación. Se prestará especial atención a la exclusión de preguntas de índole personal. La valoración de las respuestas se realizará tomando como referencia los requisitos establecidos en los perfiles profesionales elaborados. Las personas responsables de la aplicación del procedimiento de selección deberán contar con formación en género e igualdad de

		oportunidades debidamente acreditada y para la aplicación de las herramientas. - Selección del género infrarrepresentado en igualdad de condiciones de idoneidad para el puesto.
	OBJETIVO ESPECÍFICO 2.3: Asegurar igualdad de promoción, formación y condiciones de trabajo.	- Estandarización de los procesos de promoción. - Discriminación positiva. Priorización la designación del género infrarrepresentado para ocupar puestos de responsabilidad a igualdad de méritos y capacidad. - Estandarización de los procesos de formación. - Condiciones de trabajo iguales para todos los empleados y comunicadas a estos de forma clara para que sepan cuáles son en todo momento.
	OBJETIVO ESPECÍFICO 2.4: Igualdad de trato, de interpretación y aplicación de las normas.	- Explicitar normas para todos y seguimiento de su cumplimiento igual. Mismas normas para todos los trabajadores y conocidas por todos.
EJE 3: CONCILIACIÓN DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR Y LABORAL	OBJETIVO 3.1: Facilitar el ajuste entre el desarrollo profesional y personal de la plantilla.	- Se establecerá un punto de consulta. Se establecerá un punto temporal de consulta para que los trabajadores y trabajadoras puedan exponer y manifestar las necesidades de conciliación de la plantilla de forma anónima. - Se creará un Plan de conciliación. Se crearán y formalizarán una serie de medidas para facilitar la conciliación de la vida laboral familiar y personal de trabajadores y trabajadoras de ACULCO en los diferentes centros de trabajo. - Difusión del Plan de conciliación. Se comunicará por comunicación interna a todo el personal la existencia y contenidos del plan de conciliación de la entidad.
EJE 4: POLITICA SALARIAL	Objetivo 4.1: Asegurar la aplicación del principio de igualdad de retribución por trabajos de igual valor.	- Estudio de la estructura salarial con enfoque de género. Elaboración de un estudio sobre la posible incidencia de sesgos de género en el sistema retributivo. Dicho análisis tomará en consideración los perfiles profesionales y los pondrá en relación con las retribuciones efectivamente recibidas por trabajadoras y trabajadores en cada uno de los diferentes grupos profesionales. En caso de identificarse razones no objetivas para la existencia de diferencias salariales entre mujeres y hombres del mismo grupo profesional, será necesario determinar medidas que permitan alcanzar paulatinamente la equidad retributiva. - Estructura retributiva clara y transparente en la cual se incluya la retribución por puesto y las condiciones para obtener pluses y complementos salariales.
EJE 5. SALUD LABORAL	Objetivo 5.1: Prevenir y sancionar las situaciones de acoso sexual o acoso por razón de sexo, discriminación directa e indirecta por razón de sexo, discriminación por embarazo y la indemnidad frente a represalias.	- Explicitación del protocolo de acoso sexual o por razón de género a toda la plantilla. - Formaciones periódicas sobre el acoso sexual o por razón de sexo, discriminación directa o indirecta por razón de sexo, discriminación por embarazo y la indemnidad frente a represalias.

Anexo II: Protocolo de acoso sexual o por razón de sexo

PROTOCOLO PARA LA PREVENCIÓN Y ACTUACIÓN FRENTE AL ACOSO SEXUAL Y AL ACOSO POR RAZÓN DE GÉNERO EN LA EMPRESA ACULCO, BASADO EN EL MODELO EDITABLE DEL MINISTERIO DE IGUALDAD DE ESPAÑA

1. COMPROMISO DE ACULCO EN LA GESTIÓN DEL ACOSO SEXUAL Y/O POR RAZON DE GÉNERO

Con el presente protocolo, ACULCO manifiesta su tolerancia cero ante la concurrencia en toda su organización de conductas constitutivas de acoso sexual o acoso por razón de sexo.

Al adoptar este protocolo, ACULCO quiere subrayar su compromiso con la prevención y actuación frente al acoso sexual y del acoso por razón de sexo en cualquiera de sus manifestaciones, informando de su aplicación a todo el personal que presta servicios en su organización, sea personal propio o procedente de otras empresas, incluidas las personas que, no teniendo una relación laboral, prestan servicios o colaboran con la organización, tales como personas en formación, las que realizan prácticas no laborales o aquellas que realizan voluntariado.

Asimismo, ACULCO asume el compromiso de dar a conocer la existencia del presente protocolo, con indicación de la necesidad de su cumplimiento estricto, a las empresas a las que desplace su propio personal, así como a las empresas de las que procede el personal que trabaja en ACULCO. Así, la obligación de observar lo dispuesto en este protocolo se hará constar en los contratos suscritos con otras empresas.

Cuando la presunta persona acosadora quedara fuera del poder dirección de la empresa y, por lo tanto, ACULCO no pueda aplicar el procedimiento en su totalidad, se dirigirá a la empresa competente al objeto de que solucione el problema y, en su caso, sancione a la persona responsable, advirtiéndole que, de no hacerlo, la relación mercantil que une a ambas empresas podrá extinguirse.

El protocolo será de aplicación a las situaciones de acoso sexual o acoso por razón de sexo que se producen durante el trabajo, en relación con el trabajo o como resultado del mismo:

- a) En el lugar de trabajo, inclusive en los espacios públicos y privados cuando son un lugar de trabajo;
- b) En los lugares donde se paga a la persona trabajadora, donde ésta toma su descanso o donde come, o en los que utiliza instalaciones sanitarias o de aseo y en los vestuarios;
- c) En los desplazamientos, viajes, eventos o actividades sociales o de formación relacionados con el trabajo;
- d) En el marco de las comunicaciones que estén relacionadas con el trabajo, incluidas las realizadas por medio de tecnologías de la información y de la comunicación (acoso virtual o ciberacoso);
- e) En el alojamiento proporcionado por la persona empleadora.
- f) En los trayectos entre el domicilio y el lugar de trabajo

Este protocolo da cumplimiento a cuanto exigen los artículos 46.2 y 48 de la Ley orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, el RD 901/2020 de 13 de octubre, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro y se modifica el Real Decreto

713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo y el artículo 14 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de prevención de riesgos laborales.

En efecto, ACULCO al comprometerse con las medidas que conforman este protocolo, manifiesta y publicita su voluntad expresa de adoptar una actitud proactiva tanto en la prevención del acoso – sensibilización e información de comportamientos no tolerados por la empresa-, como en la difusión de buenas prácticas e implantación de cuantas medidas sean necesarias para gestionar las quejas y denuncias que a este respecto se puedan plantear, así como para resolver según proceda en cada caso.

Madrid, 2021

Álvaro Zuleta Cortés



2. CARACTERÍSTICAS Y ETAPAS DEL PROTOCOLO DE PREVENCIÓN Y ACTUACIÓN FRENTE AL ACOSO SEXUAL Y/O POR RAZÓN DE GÉNERO

Con la finalidad de dar cumplimiento al compromiso con el que se inicia este protocolo y en los términos expuestos hasta el momento, la empresa ACULCO implanta un procedimiento de prevención y actuación frente al acoso sexual y el acoso por razón de sexo, que ha sido negociado y acordado con la Representación Legal de las Personas Trabajadoras (incluir cuando proceda), con la intención de establecer un mecanismo que fije cómo actuar de manera integral y efectiva ante cualquier comportamiento que pueda resultar constitutivo de acoso sexual o por razón de sexo. Para ello, este protocolo aúna los tres tipos de medidas establecidos en el apartado 7 del Anexo del RD 901/2020, de 13 de octubre:

1. Medidas preventivas, con declaración de principios, definición del acoso sexual y acoso por razón de sexo e identificación de conductas que pudieran ser constitutivas de acoso.
2. Medidas proactivas o procedimentales de actuación frente al acoso para dar cauce a las quejas o denuncias que pudieran producirse y medidas cautelares y/o correctivas aplicables.
3. Identificación de medidas reactivas frente al acoso y en su caso, el régimen disciplinario.

2.1 LA TUTELA PREVENTIVA FRENTE AL ACOSO

2.1.1. Declaración de principios: Tolerancia Cero ante conductas constitutivas de acoso sexual y por razón de género

La empresa ACULCO formaliza la siguiente declaración de principios, en el sentido de subrayar cómo deben ser las relaciones entre el personal de empresa y las conductas que no resultan tolerables en la organización.

Este procedimiento resulta aplicable a todo comportamiento constitutivo de acoso sexual o por razón de sexo que pueda manifestarse en ACULCO.

ACULCO, al implantar este procedimiento, asume su compromiso de prevenir, no tolerar, combatir y perseguir cualquier manifestación de acoso sexual o acoso por razón de sexo en su organización.

El acoso es, por definición, un acto pluriofensivo que afecta a varios intereses jurídicos entre los que destaca la dignidad de la persona trabajadora como positivización del derecho a la vida y a la integridad física, psíquica y moral. La afectación a la dignidad, con todo, no impide que un acto de estas características pueda generar igualmente un daño a otros intereses jurídicos distintos tales como la igualdad y la prohibición de discriminación, el honor, la propia imagen, la intimidad, la salud etc. pero aun y con ello será siempre por definición contrario a la dignidad. El acoso sexual y el acoso por razón de sexo genera siempre una afectación a la dignidad de quien lo sufre y es constitutivo de discriminación por razón de sexo.

En el ámbito de ACULCO no se permitirán ni tolerarán conductas que puedan ser constitutivas de acoso sexual o por razón de sexo en cualquiera de sus manifestaciones. La empresa sancionará tanto a quien incurra en una conducta ofensiva como a quien la promueva, fomente y/o tolere. Todo el personal de la empresa tiene la obligación de respetar los derechos fundamentales de todos cuantos conformamos ACULCO, así como de aquellas personas que presten servicios en ella, en especial, se abstendrán de tener comportamientos que resulten contrarios a la dignidad, intimidad y al principio de igualdad y no discriminación, promoviendo siempre conductas respetuosas.

No obstante, lo anterior, de entender que está siendo acosada o de tener conocimiento de una situación de acoso sexual o por razón de sexo, cualquier trabajador o trabajadora dispondrá de la posibilidad de, mediante queja o denuncia, activar este protocolo como procedimiento interno, confidencial y rápido en aras a su erradicación y reparación de efectos.

Instruido el correspondiente expediente informativo, de confirmarse la concurrencia de acoso sexual o por razón de sexo, ACULCO sancionará a quien corresponda, comprometiéndose a usar todo su poder de dirección y sancionador para garantizar un entorno de trabajo libre de violencia, de conductas discriminatorias sexistas y por razón de sexo y adecuado a los principios de seguridad y salud en el trabajo.

2.1.2. Concepto y conductas constitutivas de acoso sexual y acoso por razón de género

2.1.2.1.- Definición y conductas constitutivas de acoso sexual

Definición de acoso sexual

Sin perjuicio de lo establecido en el Código Penal, a los efectos de este protocolo constituye 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.

Todo acoso sexual se considerará discriminatorio.

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

A título de ejemplo y sin ánimo excluyente ni limitativo, podrían ser constitutivas de acoso sexual las conductas que se describen a continuación:

Conductas verbales:

- Supuestos de insinuaciones sexuales, proposiciones o presión para la actividad sexual;
- Flirteos ofensivos;
- Comentarios insinuantes, indirectas o comentarios obscenos;
- Llamadas telefónicas o contactos por redes sociales indeseados.
- Bromas o comentarios sobre la apariencia sexual.

Conductas no verbales:

- Exhibición de fotos sexualmente sugestivas o pornográficas, de objetos o escritos, miradas impúdicas, gestos.
- Cartas o mensajes de correo electrónico o en redes sociales de carácter ofensivo y con claro contenido sexual.

Comportamientos Físicos:

- Contacto físico deliberado y no solicitado, abrazos o besos no deseados, acercamiento físico excesivo e innecesario.
-

Acoso sexual "quid pro quo" o chantaje sexual

Entre los comportamientos constitutivos de acoso sexual puede diferenciarse el acoso sexual “quid pro quo” o chantaje sexual que consiste en forzar a la víctima a elegir entre someterse a los requerimientos sexuales, o perder o ver perjudicados ciertos beneficios o condiciones de trabajo, que afecten al acceso a la formación profesional, al empleo continuado, a la promoción, a la retribución o a cualquier otra decisión en relación con esta materia. En la medida que supone un abuso de autoridad, la persona acosadora será aquella que tenga poder, sea directa o indirectamente, para proporcionar o retirar un beneficio o condición de trabajo.

Acoso sexual ambiental

En este tipo de acoso sexual la persona acosadora crea un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante u ofensivo para la víctima, como consecuencia de actitudes y comportamientos indeseados de naturaleza sexual. Puede ser realizados por cualquier miembro de la empresa, con independencia de su posición o estatus, o por terceras personas ubicadas de algún modo en el entorno de trabajo.

2.1.2.2.- Definición y conductas constitutivas de acoso por razón de género

Definición de acoso por razón de sexo

Constituye 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.

Todo acoso por razón de sexo se considerará discriminatorio.

Para apreciar que efectivamente en una realidad concreta concurre una situación calificable de acoso por razón de sexo, se requiere la concurrencia de una serie de elementos conformadores de un común denominador, entre los que destacan:

- a) Hostigamiento, entendiéndose como tal toda conducta intimidatoria, degradante, humillante y ofensiva que se origina externamente y que es percibida como tal por quien la sufre.
- b) Atentado objetivo a la dignidad de la víctima y percibida subjetivamente por esta como tal.
- c) Resultado pluriofensivo. El ataque a la dignidad de quien sufre acoso por razón de sexo no impide la concurrencia de daño a otros derechos fundamentales de la víctima, tales como el derecho a no sufrir una discriminación, un atentado a la salud psíquica y física, etc.
- d) Que no se trate de un hecho aislado.
- e) El motivo de estos comportamientos debe tener que ver con el hecho de ser mujeres o por circunstancias que biológicamente solo les pueden afectar a ellas (embarazo, maternidad, lactancia natural); o que tienen que ver con las funciones reproductivas y de cuidados que a consecuencia de la discriminación social se les presumen inherentes a ellas. En este sentido, el acoso por razón de sexo también puede ser sufrido por los hombres cuando estos ejercen funciones, tareas o actividades relacionadas con el rol que históricamente se ha atribuido a las mujeres, por ejemplo, un trabajador hombre al que se acosa por dedicarse al cuidado de menores o dependientes.

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

Conductas constitutivas de acoso por razón de sexo

A modo de ejemplo, y sin ánimo excluyente o limitativo, las que siguen son una serie de conductas concretas que, cumpliendo los requisitos puestos de manifiesto en el punto anterior, podrían llegar a constituir acoso por razón de sexo en el trabajo de producirse de manera reiterada.

Ataques con medidas organizativas

1. Juzgar el desempeño de la persona de manera ofensiva, ocultar sus esfuerzos y habilidades.
2. Poner en cuestión y desautorizar las decisiones de la persona.
3. No asignar tarea alguna, o asignar tareas sin sentido o degradantes.
4. Negar u ocultar los medios para realizar el trabajo o facilitar datos erróneos.
5. Asignar trabajos muy superiores o muy inferiores a las competencias o cualificaciones de la persona, o que requieran una cualificación mucho menor de la poseída.
6. Órdenes contradictorias o imposibles de cumplir.
7. Robo de pertenencias, documentos, herramientas de trabajo, borrar archivos del ordenador, manipular las herramientas de trabajo causándole un perjuicio, etc.
8. Amenazas o presiones a las personas que apoyan a la acosada.
9. Manipulación, ocultamiento, devolución de la correspondencia, las llamadas, los mensajes, etc., de la persona.
10. Negación o dificultades para el acceso a permisos, cursos, actividades, etc.

Actuaciones que pretenden aislar a su destinatario o destinataria

1. Cambiar la ubicación de la persona separándola de sus compañeros y compañeras (aislamiento).
2. Ignorar la presencia de la persona.
3. No dirigir la palabra a la persona.
4. Restringir a compañeras y compañeros la posibilidad de hablar con la persona.
5. No permitir que la persona se exprese.
6. Evitar todo contacto visual.
7. Eliminar o restringir los medios de comunicación disponibles para la persona (teléfono, correo electrónico, etc.).

Actividades que afectan a la salud física o psíquica de la víctima

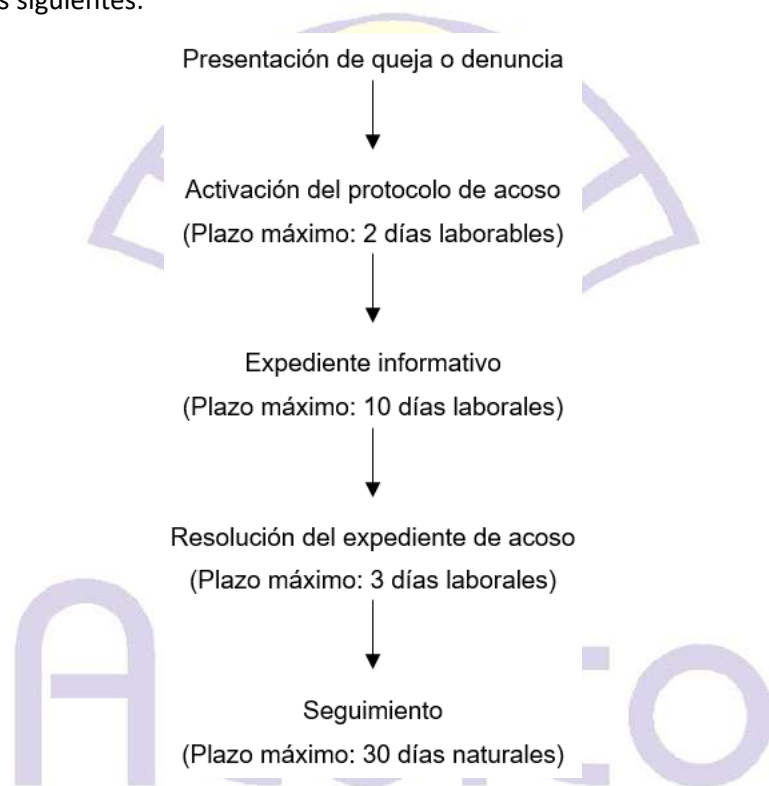
1. Amenazas y agresiones físicas.
2. Amenazas verbales o por escrito.
3. Gritos y/o insultos.
4. Llamadas telefónicas atemorizantes.
5. Provocar a la persona, obligándole a reaccionar emocionalmente.
6. Ocasionar intencionadamente gastos para perjudicar a la persona.
7. Ocasionar destrozos en el puesto de trabajo o en sus pertenencias.
8. Exigir a la persona realizar trabajos peligrosos o perjudiciales para su salud.

Ataques a la vida privada y a la reputación personal o profesional

1. Manipular la reputación personal o profesional a través del rumor, la denigración y la ridiculización.
2. Dar a entender que la persona tiene problemas psicológicos, intentar que se someta a un examen o diagnóstico psiquiátrico.
3. Burlas de los gestos, la voz, la apariencia física, discapacidades, poner mote, etc.
4. Críticas a la nacionalidad, actitudes y creencias políticas o religiosas, vida privada, etc.

2.2 EL PROCEDIMIENTO DE ACTUACIÓN

De manera esquemática las fases y plazos máximos para llevar a cabo el procedimiento de actuación son las siguientes:



El procedimiento será el siguiente:

2.2.1 Presentación de la queja, activación del protocolo y tramitación del expediente administrativo

1º) La empresa designa a Álvaro Zuleta Cortés, Representante legal, como persona instructora para que tramite cualquier queja o denuncia que se reciba en materia de acoso sexual y/o por razón de sexo en el trabajo, la investigue y realice su seguimiento. En caso de ausencia por vacaciones, enfermedad o cualquier otra causa legal, actuará de suplente Álvaro Zuleta Cortés, Representante legal. A los efectos oportunos se informará a todas las personas que prestan servicios en la organización de esa designación y se expresará de manera clara y concisa cómo se le pueden hacer llegar esas quejas o denuncias.

2º) Las denuncias no podrán ser anónimas y las podrá presentar la persona que se sienta acosada o quien tenga conocimiento de esta situación.

3º) El buzón de correo electrónico en el que se pueden presentar las quejas o denuncias de hostigamiento, acoso sexual y/o por razón de sexo es aculco@aculco.org. Solo la persona designada para tramitar el protocolo tendrá acceso a los correos que a esos efectos se remitan.

4º) Las denuncias o quejas igualmente se podrán presentar en papel y en un sobre cerrado. A esos efectos el buzón de correo en el que se puedan depositar esas denuncias o quejas estará ubicado en Calle Albendiego, 24.

5º) Se deberá garantizar la confidencialidad cualquiera que sea la forma en que se tramiten las denuncias. Recibida una denuncia, la persona encargada de tramitarla dará un código numérico a cada una de las partes afectadas.

6º) Una vez recibida, en el plazo máximo de 2 días laborables, se activará el procedimiento para su tramitación. Cualquier queja, denuncia o reclamación que se plantee tendrá presunción de veracidad.

7º) La persona instructora de la queja o denuncia de acoso Álvaro Zuleta Cortés, Representante legal, realizará una investigación rápida y confidencial en el término de 10 días laborables, en la que oír a las personas afectadas y testigos que se prepongan y requerirá cuanta documentación sea necesaria, sin perjuicio de lo dispuesto en materia de protección de datos de carácter personal y documentación reservada. Las personas que sean requeridas deberán colaborar con la mayor diligencia posible.

En todo caso, se garantizará la imparcialidad de su actuación, por lo que en caso de concurrir algún tipo de parentesco por consanguinidad o afinidad con alguna o algunas de las personas afectadas por la investigación, amistad íntima, enemistad manifiesta con las personas afectadas por el procedimiento o interés directo o indirecto en el proceso concreto, deberá abstenerse de actuar y deberá comunicarlo a la empresa para que la sustituya. En caso de que, a pesar de la existencia de estas causas, no se produjera la abstención, podrá solicitarse, por cualquiera de las personas afectadas por el procedimiento, la recusación de dicha persona.

8º) Durante la tramitación del expediente se dará primero audiencia a la víctima y después a la persona denunciada. Ambas partes implicadas podrán ser asistidas y acompañadas por una persona de su confianza, sea o no representantes legal y/o sindical de las personas trabajadoras, quienes deberán guardar sigilo sobre la información a la que tenga acceso.

9º) El procedimiento debe ser lo más ágil y eficaz posible y proteger en todo caso la intimidad, confidencialidad y dignidad de las personas afectadas, así como el derecho de contradicción de la persona denunciada. A lo largo de todo el procedimiento se mantendrá una estricta confidencialidad y todas las investigaciones internas se llevarán a cabo con tacto, y con el debido respeto, tanto a la denunciante, a la víctima, quienes en ningún caso podrán recibir un trato desfavorable por este motivo, como a la persona denunciada, cuya culpabilidad no se presumirá.

Todas las personas que intervengan en el proceso tendrán la obligación de confidencialidad y de guardar sigilo al respecto de toda la información a la que tengan acceso.

10º) Durante la tramitación del expediente, a propuesta de la persona instructora, la dirección de la empresa adoptará las medidas cautelares necesarias conducentes al cese inmediato de la situación de acoso, sin que dichas medidas puedan suponer un perjuicio permanente y definitivo en las condiciones laborales de las personas implicadas. Al margen de otras medidas cautelares, la dirección de ACULCO separará a la presunta persona acosadora de la víctima.

11º) Finalizada la investigación, la persona que ha tramitado el expediente elaborará un informe en el que se recogerán los hechos, los testimonios, pruebas practicadas y/o recabadas concluyendo si, en su opinión, hay indicios o no de acoso sexual o de acoso por razón de sexo.

Si de la prueba practicada se deduce la concurrencia de indicios de acoso, en las conclusiones del informe, la persona instructora instará a la empresa a adoptar las medidas sancionadoras oportunas, pudiendo incluso, en caso de ser muy grave, proponer el despido disciplinario de la persona agresora.

Si de la prueba practicada no se apreciasen indicios de acoso, hará constar en el informe que de la prueba expresamente practicada no cabe apreciar la concurrencia de acoso sexual o por razón de sexo.

Si, aun no existiendo acoso, encuentra alguna actuación inadecuada o una situación de una situación de conflicto, que de continuar repitiéndose en el tiempo podría terminar derivando en acoso, lo comunicará igualmente a la dirección de la empresa, sugiriendo la adopción de cuantas medidas al respecto resulten pertinentes para poner fin a esta situación.

12º) Ninguna de las actuaciones impedirá que las personas implicadas puedan solicitar cuantas actuaciones judiciales, administrativas o de cualquier tipo les resulten adecuadas.

2.2.2 La resolución del expediente de acoso

La dirección de ACULCO una vez recibidas las conclusiones de la persona instructora, adoptará las decisiones que considere oportunas en el plazo de 3 días laborables, siendo la única capacitada para decidir al respecto. La decisión adoptada se comunicará por escrito a la víctima, a la persona denunciada y a la persona instructora.

Así mismo, la decisión finalmente adoptada en el expediente se comunicará también a la persona responsable de prevención de riesgos laborales. En esta comunicación, al objeto de garantizar la confidencialidad, no se darán datos personales y se utilizarán los códigos numéricos asignados a cada una de las partes implicadas en el expediente.

A la vista del informe de conclusiones elaborado por la persona instructora, la dirección de ACULCO procederá a:

- a) archivar las actuaciones, levantando acta al respecto.
- b) adoptar cuantas medidas estime oportunas en función de las sugerencias realizadas por la comisión instructora del procedimiento de acoso. A modo ejemplificativo pueden señalarse entre las decisiones que puede adoptar la empresa en este sentido, las siguientes:
 - a. Separar físicamente a la presunta persona agresora de la víctima, mediante cambio de puesto y/o turno u horario. En ningún caso se obligará a la víctima de acoso a un cambio de puesto, horario o de ubicación dentro de la empresa.
 - b. Sin perjuicio de lo establecido en el punto anterior, si procede, y en función de los resultados de la investigación, se sancionará a la persona

agresora aplicando el cuadro de infracciones y sanciones previsto en el convenio colectivo de aplicación a la empresa o, en su caso, en el artículo 54 E.T.

Entre las sanciones a considerar para aplicar a la persona agresora se tendrán en cuenta las siguientes:

1. el traslado, desplazamiento, cambio de puesto, jornada o ubicación
2. la suspensión de empleo y sueldo
3. la limitación temporal para ascender
4. el despido disciplinario

En el caso de que la sanción a la persona agresora no sea la extinción del vínculo contractual, la dirección de ACULCO mantendrá un deber activo de vigilancia respecto esa persona trabajadora cuando se reincorpore (si es una suspensión), o en su nuevo puesto de trabajo en caso de un cambio de ubicación. Pero siempre y en todo caso, el cumplimiento de erradicar el acoso no finalizará con la mera adopción de la medida del cambio de puesto o con la mera suspensión, siendo necesaria su posterior vigilancia y control por parte de la empresa.

La dirección de ACULCO adoptará las medidas preventivas necesarias para evitar que la situación vuelva a repetirse, reforzará las acciones formativas y de sensibilización y llevará a cabo actuaciones de protección de la seguridad y salud de la víctima, entre otras, las siguientes:

- Evaluación de los riesgos psicosociales en la empresa.
- Adopción de medidas de vigilancia para proteger a la víctima.
- Adopción de medidas para evitar la reincidencia de las personas sancionadas.
- Apoyo psicológico y social a la persona acosada.
- Modificación de las condiciones laborales que, previo consentimiento de la persona víctima de acoso, se estimen beneficiosas para su recuperación.
- Formación o reciclaje para la actualización profesional de la persona acosada cuando haya permanecido en IT durante un período de tiempo prolongado.
- Realización de nuevas acciones formativas y de sensibilización para la prevención, detección y actuación frente al acoso sexual y acoso por razón de sexo, dirigidas a todas las personas que prestan sus servicios en la empresa.

2.2.3 Seguimiento

Una vez cerrado el expediente, y en un plazo no superior a treinta días naturales, la persona encargada de tramitar e investigar la queja Álvaro Zuleta Cortés vendrá obligada a realizar un seguimiento sobre los acuerdos adoptados, es decir, sobre su cumplimiento y/o resultado de las medidas adoptadas. Del resultado de este seguimiento se realizará el oportuno informe que recogerá la propuesta de medidas a adoptar para el supuesto de que los hechos causantes del procedimiento sigan produciéndose y se analizará también si se han implantado las medidas preventivas y sancionadoras propuestas, en su caso. Este informe se remitirá a la dirección de la empresa con el fin de que adopte las medidas necesarias, así como a la representación legal de las personas trabajadoras si la hubiera y a la persona responsable de prevención de riesgos laborales, con las cautelas señaladas en el procedimiento respecto a la confidencialidad de los datos personales de las partes afectadas.

3. DURACIÓN, OBLIGATORIEDAD DE CUMPLIMIENTO Y ENTRADA EN VIGOR

El contenido del presente protocolo es de obligado cumplimiento, entrando en vigor a partir de su comunicación a la plantilla de la empresa a través del tablón de anuncios y la página web y manteniéndose vigente hasta 2025.

No obstante, será necesario llevar a cabo una revisión y adecuación del protocolo, en los siguientes casos.

- En cualquier momento a lo largo de su vigencia con el fin de reorientar el cumplimiento de sus objetivos de prevención y actuación frente al acoso sexual y acoso por razón de sexo
- Cuando se ponga de manifiesto su falta de adecuación a los requisitos legal y reglamentarios o su insuficiencia como resultado de la actuación de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social.
- En los supuestos de fusión, absorción, transmisión o modificación del estatus jurídico de la empresa y ante cualquier incidencia que modifica de manera sustancial la plantilla de la empresa, sus métodos de trabajo, organización.
- Cuando una resolución judicial condene a la empresa por discriminación por razón de sexo o sexual o determine la falta de adecuación del protocolo a los requisitos legales o reglamentarios.

El presente procedimiento no impide el derecho de la víctima a denunciar, en cualquier momento, ante la Inspección de Trabajo y de la Seguridad Social, así como ante la jurisdicción civil, laboral o penal.

4. MODELO DE QUEJA O DENUNCIA EN LA EMPRESA ACULCO

I. Persona que informa de los hechos

- ☐ Persona que ha sufrido el acoso:
- ☐ Otras (Especificar):

II. Datos de la persona que ha sufrido el acoso

Nombre:

Apellidos:

DNI:

Puesto:

Tipo contrato/Vinculación laboral:

Teléfono:

Email:

Domicilio a efectos de notificaciones:

III. Datos de la persona agresora

Nombre y apellidos:

Grupo/categoría profesional o puesto:

Centro de trabajo:

Nombre de la empresa:

IV. Descripción de los hechos

Incluir un relato de los hechos denunciados, adjuntado las hojas numeradas que sean necesarias, incluyendo fechas en las que tuvieron lugar los hechos siempre que sea posible:

V. Testigos y/o pruebas

En caso de que haya testigos indicar nombre y apellidos:

Adjuntar cualquier medio de prueba que considere oportuno (indicar cuales):

VI. Solicitud

Se tenga por presentada la queja o denuncia de acoso (INDICAR SI ES SEXUAL O POR RAZÓN DE SEXO) frente a (IDENTIFICAR PERSONA AGRESORA) y se inicie el procedimiento previsto en el protocolo:

Localidad y fecha:

Firma de la persona interesada:

A la atención de la persona instructora del procedimiento de queja frente al acoso sexual y/ por razón de sexo en la empresa ACULCO.