



Fundación Ana Valdivia

PARÁLISIS CEREBRAL

III PLAN DE IGUALDAD ENTRE MUJERES Y HOMBRES

Fundación Ana Valdivia
Plaza de Castilla 3 bis, planta 1º, oficina 4.
28046, Madrid
Tel. 616 62 49 05
@mail: info@fundacionanavaldivia.org
www.fundacionanavaldivia.org



III PLAN DE IGUALDAD DE OPORTUNIDADES ENTRE MUJERES Y HOMBRES DE LA FUNDACIÓN ANA VALDIVIA 2024-2027

incluye ANEXO: protocolo para la prevención y actuación frente al acoso sexual, el acoso por razón de sexo y otras conductas contrarias a la libertad sexual y la integridad moral

ÍNDICE

1. Introducción
2. El Plan de Igualdad
3. Gestión del Plan de Igualdad
4. ANEXOS

1. INTRODUCCIÓN.

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

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

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

FUNDAMENTOS DEL PLAN DE IGUALDAD

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

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

La Ley Orgánica 3/2007 (LOIEMH), de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, ofrece una serie de medidas y líneas de actuación en las empresas para conseguir el objetivo de igualdad efectiva. Esta ley impone a las empresas la obligación genérica de “respetar la igualdad de trato y de oportunidades en el ámbito laboral”, adoptando para ello medidas que eviten cualquier tipo de discriminación entre mujeres y hombres (art. 45.1). Además, en la actualidad, resulta de aplicación la siguiente normativa: Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores. 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. Real Decreto 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. Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres.

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

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

PROCESO DE ELABORACIÓN DEL PLAN DE IGUALDAD

Para la elaboración de este Plan de Igualdad se ha realizado un exhaustivo análisis de la situación real de FUNDACIÓN ANA VALDIVIA PARÁLISIS CEREBRAL en materia de género, llegándose a un diagnóstico claro y real de la situación actual. Este Diagnóstico ha permitido conocer la realidad de la plantilla, detectar las necesidades y definir los objetivos de mejora, estableciendo los mecanismos que permitan formular las propuestas que se integran en el presente Plan de Igualdad.

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

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

Así, se ha incidido expresamente en la estructura de plantilla, selección, promoción, formación, retribución, conciliación, sexismo y acoso laboral, y cultura organizativa. Este Plan nace con el objeto de ser una herramienta efectiva de trabajo y con vocación de continuidad que velará por la igualdad entre mujeres y hombres en FUNDACIÓN ANA VALDIVIA PARÁLISIS CEREBRAL.

2. EL PLAN DE IGUALDAD

DEFINICIÓN Y OBJETIVOS.

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

“1. Los planes de igualdad de las empresas son un conjunto ordenado de medidas, adoptadas después de realizar un diagnóstico de situación, tendentes a alcanzar en la entidad la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres y a eliminar la discriminación por razón de sexo.

Los planes de igualdad fijarán los concretos objetivos de igualdad a alcanzar, las estrategias y prácticas a adoptar para su consecución, así como el establecimiento de sistemas eficaces de seguimiento y evaluación de los objetivos fijados.

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

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

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

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

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

Los objetivos planteados se llevarán a cabo en la medida en que los trabajadores y trabajadoras de FUNDACIÓN ANA VALDIVIA PARÁLISIS CEREBRAL se conciencien de la

necesidad de romper con viejos paradigmas sexistas, lo cual se consigue con una labor continua de formación y sensibilización en materia de Igualdad de Oportunidades, marcando este Plan, como uno de sus objetivos principales, la tarea de sensibilización y concienciación en pro de la Igualdad.

Objetivos Generales:

- Promover en FUNDACIÓN ANA VALDIVIA PARÁLISIS CEREBRAL el principio de igualdad de trato entre mujeres y hombres, garantizando las mismas oportunidades profesionales en el empleo, selección, retribución, formación, desarrollo, promoción y condiciones de trabajo.
- Garantizar en la entidad la ausencia de discriminación, directa o indirecta, por razón de sexo, y, especialmente las derivadas de la maternidad, paternidad, la asunción de obligaciones familiares, el estado civil y condiciones laborales.
- Eliminar toda manifestación de discriminación en la promoción interna y selección con objeto de alcanzar en FUNDACIÓN ANA VALDIVIA PARÁLISIS CEREBRAL una representación equilibrada de la mujer en la plantilla.
- Prevenir el acoso sexual y acoso por razón de sexo, implantando un código de conducta que proteja a todos los empleados y empleadas de ofensas de naturaleza sexual.
- Promover mediante acciones de comunicación y formación la igualdad de oportunidades en todos los niveles organizativos de FUNDACIÓN ANA VALDIVIA PARÁLISIS CEREBRAL.
- Potenciar la conciliación de la vida profesional, personal y familiar a todas las empleadas y empleados de la entidad, con independencia de su antigüedad.

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

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

APLICACIÓN DEL PLAN DE IGUALDAD.

Ámbito.

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

En la medida de sus posibilidades, FUNDACIÓN ANA VALDIVIA PARÁLISIS CEREBRAL procurará, además, dar a conocer las acciones realizadas en materia de igualdad en el ámbito interno fuera de la organización, para contribuir a la promoción de la igualdad dentro de la entidad.

Planificación y organización.

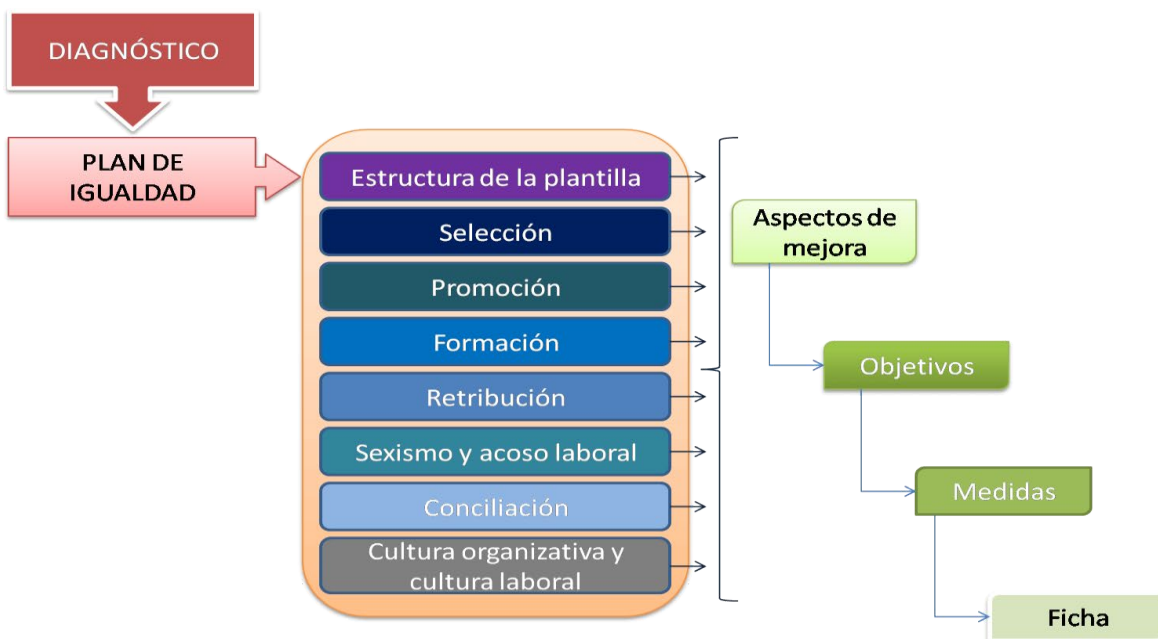
La entidad pondrá al servicio del Plan de Igualdad todos los medios materiales y humanos que se requieran. FUNDACIÓN ANA VALDIVIA PARÁLISIS CEREBRAL es la principal responsable de la ejecución del plan.

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

El presente Plan tendrá una vigencia de 3 años, comenzando ésta en noviembre de 2024. Transcurrido este plazo será objeto de revisión o actualización.

ESTRUCTURA DEL PLAN DE IGUALDAD.

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



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

A continuación se recogen las áreas específicas que se han identificado como prioritarias para trabajar en FUNDACIÓN ANA VALDIVIA PARÁLISIS CEREBRAL, y por lo tanto, tratar en este Plan de Igualdad.

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

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

ÁREA

ASPECTOS A MEJORAR

Estructura de la Plantilla	Política de contratación
	Segregación ocupacional femenina
	Segregación ocupacional masculina
Selección	Proceso de Selección
Formación	Acceso a la Formación
	Formación en Igualdad de Oportunidades
Conciliación	Prestaciones y servicios de apoyo
Sexismo y acoso sexual	Protocolo de actuación
Cultura organizativa y clima laboral	Difusión y comunicación del Plan de Igualdad de Oportunidades
	Lenguaje e imagen no sexista
	Responsabilidad Social Empresarial

ÁREA - ESTRUCTURA DE LA PLANTILLA

RESULTADOS DEL DIAGNÓSTICO REALIZADO

Aspectos a mejorar:

- Segregación ocupacional femenina

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

MEDIDAS A REALIZAR

Aspecto a mejorar:

Política de contratación

Objetivos:

Promover un reparto equilibrado entre hombres y mujeres de las diferentes formas de contratación, procurando la estabilidad en el empleo y que los puestos sean ocupados por las personas más adecuadas en un marco de igualdad de trato con ausencia de toda discriminación.

Medidas:

- Diseñar un sistema que permita registrar, durante la entrevista de salida, los motivos de los ceses voluntarios.

Aspecto a mejorar:

Segregación ocupacional femenina

Objetivos:

Identificar los mecanismos y procedimientos con los que se reproduce la segregación ocupacional, diversificando las opciones profesionales de hombres y mujeres dentro de la entidad.

Medidas:

- Realizar periódicamente un análisis sobre el porcentaje de mujeres y hombres en plantilla.

Aspecto a mejorar:

Segregación ocupacional masculina

Objetivos:

Identificar los mecanismos y procedimientos con los que se reproduce la segregación ocupacional, diversificando las opciones profesionales de hombres y mujeres dentro de la entidad.

Medidas:

- Fomentar la contratación de mujeres/hombres en puestos y categorías en los que estén subrepresentadas.

ÁREA - SELECCIÓN

RESULTADOS DEL DIAGNÓSTICO REALIZADO

Aspectos a mejorar:

- Proceso de Selección

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

MEDIDAS A REALIZAR

Aspecto a mejorar:

Proceso de Selección

Objetivos:

Asegurar la incorporación de los principios básicos de Igualdad de Oportunidades en el proceso de selección de personal, sensibilizando y orientando a las personas que participan en ellos para conseguir evitar toda discriminación o acción subjetiva por su parte.

Medidas:

- Sensibilizar y orientar a través de formación específica o documentación apropiada a todas las personas que participan en los procesos de selección de personal.

ÁREA - FORMACIÓN

RESULTADOS DEL DIAGNÓSTICO REALIZADO

Aspectos a mejorar:

- Formación en Igualdad de Oportunidades

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

MEDIDAS A REALIZAR

Aspecto a mejorar:

Acceso a la Formación

Objetivos:

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

Medidas:

- Periódicamente analizar el nº de horas de formación recibida por mujeres y por hombres en la entidad.

Aspecto a mejorar:

Formación en Igualdad de Oportunidades

Objetivos:

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

Medidas:

- Formar y sensibilizar en temas de igualdad de género tanto a mujeres como a hombres de la entidad.
- Formar y sensibilizar al Dpto. de RRHH.

ÁREA - CONCILIACIÓN

RESULTADOS DEL DIAGNÓSTICO REALIZADO

Aspectos a mejorar:

- Prestaciones y servicios de apoyo

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

MEDIDAS A REALIZAR

Aspecto a mejorar:

Prestaciones y servicios de apoyo

Objetivos:

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

Medidas:

- Recoger información sobre las necesidades de conciliación de las trabajadoras y los trabajadores.
- Estudiar la posibilidad de implantar nuevas medidas de conciliación o flexibilizar las actuales.
- Elaborar un catálogo de las medidas de conciliación que existen en la entidad y darlo a conocer a toda la plantilla.

ÁREA - SEXISMO Y ACOSO SEXUAL

RESULTADOS DEL DIAGNÓSTICO REALIZADO

Aspectos a mejorar:

- Protocolo de actuación

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

MEDIDAS A REALIZAR

Aspecto a mejorar:

Protocolo de actuación

Objetivos:

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

Medidas:

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

ÁREA - CULTURA ORGANIZATIVA Y CLIMA LABORAL

RESULTADOS DEL DIAGNÓSTICO REALIZADO

Aspectos a mejorar:

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

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

MEDIDAS A REALIZAR

Aspecto a mejorar:

Difusión y comunicación del Plan de Igualdad de Oportunidades

Objetivos:

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

Medidas:

- Organizar sesiones informativas dirigidas al conjunto del personal de la entidad en las que se expliquen el porqué y los objetivos del Plan de Igualdad.

Aspecto a mejorar:

Lenguaje e imagen no sexista

Objetivos:

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

Medidas:

- Utilizar un lenguaje no sexista en la redacción de los comunicados internos y externos.

Aspecto a mejorar:

Responsabilidad Social Empresarial

Objetivos:

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

Medidas:

- Informar a las empresas clientes y proveedoras del compromiso de la entidad con la igualdad de oportunidades y la no discriminación.

RESUMEN DE MEDIDAS

Incluidas en el plan

ÁREA	MEDIDAS
Estructura de la Plantilla	Diseñar un sistema que permita registrar, durante la entrevista de salida, los motivos de los ceses voluntarios.
	Realizar periódicamente un análisis sobre el porcentaje de mujeres y hombres en plantilla.
	Fomentar la contratación de mujeres/hombres en puestos y categorías en los que estén subrepresentadas.
Selección	Sensibilizar y orientar a través de formación específica o documentación apropiada a todas las personas que participan en los procesos de selección de personal.
Formación	Periódicamente analizar el nº de horas de formación recibida por mujeres y por hombres en la entidad.
	Formar y sensibilizar en temas de igualdad de género tanto a mujeres como a hombres de la entidad.
	Formar y sensibilizar al Dpto. de RRHH.
Conciliación	Recoger información sobre las necesidades de conciliación de las trabajadoras y los trabajadores.
	Estudiar la posibilidad de implantar nuevas medidas de conciliación o flexibilizar las actuales.
	Elaborar un catálogo de las medidas de conciliación que existen en la entidad y darlo a conocer a toda la plantilla.
Sexismo y acoso sexual	Crear un "Protocolo de Actuación" que regule el acoso sexual y el acoso por razón de sexo, incluyendo su definición, un procedimiento de prevención, actuación y de medidas sancionadoras.
Cultura organizativa y clima laboral	Organizar sesiones informativas dirigidas al conjunto del personal de la entidad en las que se expliquen el porqué y los objetivos del Plan de Igualdad.
	Utilizar un lenguaje no sexista en la redacción de los comunicados internos y externos.
	Informar a las empresas clientes y proveedoras del compromiso de la entidad con la igualdad de oportunidades y la no discriminación.

3. GESTIÓN DEL PLAN DE IGUALDAD.

EVALUACIÓN Y SEGUIMIENTO

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

La entidad evaluará los siguientes aspectos:

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

Comisión de Igualdad de Oportunidades

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

En dicha comisión se presentará la información relativa a la aplicación en la entidad del derecho de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en los diferentes niveles profesionales, así como, las medidas adoptadas para fomentar la igualdad en FUNDACIÓN ANA VALDIVIA PARÁLISIS CEREBRAL.

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

Funciones de la Comisión de Igualdad

- Promover el principio de igualdad y no discriminación.
- Seguimiento tanto de la aplicación de las medidas legales que se establezcan para fomentar la igualdad, como del cumplimiento y desarrollo de este Plan de Igualdad, identificando ámbitos prioritarios de actuación.
- Promover acciones formativas y de sensibilización en materia de igualdad.
- Ser informada del contenido de las ofertas y convocatorias de trabajo hechas por la entidad, así como de la composición de los procesos de selección.
- Colaborar con la dirección de la entidad en el establecimiento y puesta en marcha de medidas de conciliación.

- Conocer las denuncias que tengan lugar sobre temas de acoso sexual, así como promover el establecimiento de medidas que eviten el acoso sexual y el acoso por razón de sexo, como la elaboración y difusión de códigos de buenas prácticas, la realización de campañas informativas o acciones formativas.
- Facilitar el conocimiento de los efectos que el Plan de Igualdad ha tenido en el entorno de la entidad, de la pertinencia de las actuaciones del Plan a las necesidades de la plantilla, y, por último, de la eficiencia del Plan.

PLAN DE COMUNICACIÓN

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

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

CRONOGRAMA

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

ÁREA - ESTRUCTURA DE LA PLANTILLA

CALENDARIO 2024												
Medida	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12
Fomentar la contratación de ...												
Diseñar un sistema que permita...												
Realizar periódicamente un análisis...												

Índice de medidas planificadas en el anterior cronograma:

- Fomentar la contratación de mujeres/hombres en puestos y categorías en los que estén subrepresentadas.
- Diseñar un sistema que permita registrar, durante la entrevista de salida, los motivos de los ceses voluntarios.
- Realizar periódicamente un análisis sobre el porcentaje de mujeres y hombres en plantilla.

CALENDARIO 2027												
Medida	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12
Fomentar la contratación de mu...												
Diseñar un sistema que permita...												
Realizar periódicamente un análisis...												

Índice de medidas planificadas en el anterior cronograma:

- Fomentar la contratación de mujeres/hombres en puestos y categorías en los que estén subrepresentadas.
- Diseñar un sistema que permita registrar, durante la entrevista de salida, los motivos de los ceses voluntarios.
- Realizar periódicamente un análisis sobre el porcentaje de mujeres y hombres en plantilla.

ÁREA - SELECCIÓN

CALENDARIO 2024												
Medida	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12
Sensibilizar y orientar a través...												

Índice de medidas planificadas en el anterior cronograma:

- Sensibilizar y orientar a través de formación específica o documentación apropiada a todas las personas que participan en los procesos de selección de personal.

CALENDARIO 2027												
Medida	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12
Sensibilizar y orientar a trav...												

Índice de medidas planificadas en el anterior cronograma:

- Sensibilizar y orientar a través de formación específica o documentación apropiada a todas las personas que participan en los procesos de selección de personal.

ÁREA - FORMACIÓN

CALENDARIO 2024												
Medida	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12
Formar y sensibilizar en temas...												
Formar y sensibilizar al Dpto....												
Periódicamente analizar el nº ...												

Índice de medidas planificadas en el anterior cronograma:

- Formar y sensibilizar en temas de igualdad de género tanto a mujeres como a hombres de la entidad.
- Formar y sensibilizar al Dpto. de RRHH.
- Periódicamente analizar el nº de horas de formación recibida por mujeres y por hombres en la entidad.

CALENDARIO 2027												
Medida	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12
Formar y sensibilizar en temas...												
Formar y sensibilizar al Dpto....												
Periódicamente analizar el nº ...												

Índice de medidas planificadas en el anterior cronograma:

- Formar y sensibilizar en temas de igualdad de género tanto a mujeres como a hombres de la entidad.
- Formar y sensibilizar al Dpto. de RRHH.
- Periódicamente analizar el nº de horas de formación recibida por mujeres y por hombres en la entidad.

ÁREA - CONCILIACIÓN

CALENDARIO 2024												
Medida	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12
Elaborar un catálogo de las medidas...												
Recoger información sobre las ...												
Estudiar la posibilidad de implantar...												

Índice de medidas planificadas en el anterior cronograma:

- Elaborar un catálogo de las medidas de conciliación que existen en la entidad y darlo a conocer a toda la plantilla.
- Recoger información sobre las necesidades de conciliación de las trabajadoras y los trabajadores.
- Estudiar la posibilidad de implantar nuevas medidas de conciliación o flexibilizar las actuales.

CALENDARIO 2027												
Medida	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12
Elaborar un catálogo de las medidas...												
Recoger información sobre las ...												
Estudiar la posibilidad de implantar...												

Índice de medidas planificadas en el anterior cronograma:

- Elaborar un catálogo de las medidas de conciliación que existen en la entidad y darlo a conocer a toda la plantilla.
- Recoger información sobre las necesidades de conciliación de las trabajadoras y los trabajadores.
- Estudiar la posibilidad de implantar nuevas medidas de conciliación o flexibilizar las actuales.

ÁREA - SEXISMO Y ACOSO SEXUAL

CALENDARIO 2024												
Medida	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12
Crear un "Protocolo de Actuación..."												

Índice de medidas planificadas en el anterior cronograma:

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

CALENDARIO 2027												
Medida	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12
Crear un "Protocolo de Actuación..."												

Índice de medidas planificadas en el anterior cronograma:

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

ÁREA - CULTURA ORGANIZATIVA Y CLIMA LABORAL

CALENDARIO 2024												
Medida	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12
Organizar sesiones informativas...												
Utilizar un lenguaje no sexista...												
Informar a las empresas clientes...												

Índice de medidas planificadas en el anterior cronograma:

- Organizar sesiones informativas dirigidas al conjunto del personal de la empresa en las que se expliquen el porqué y los objetivos del Plan de Igualdad.
- Utilizar un lenguaje no sexista en la redacción de los comunicados internos y externos.
- Informar a las empresas clientes y proveedoras del compromiso de la entidad con la igualdad de oportunidades y la no discriminación.

CALENDARIO 2027												
Medida	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12
Organizar sesiones informativas...												
Utilizar un lenguaje no sexista...												
Informar a las empresas clientes...												

Índice de medidas planificadas en el anterior cronograma:

- Organizar sesiones informativas dirigidas al conjunto del personal de la entidad en las que se expliquen el porqué y los objetivos del Plan de Igualdad.
- Utilizar un lenguaje no sexista en la redacción de los comunicados internos y externos.
- Informar a las empresas clientes y proveedoras del compromiso de la entidad con la igualdad de oportunidades y la no discriminación.

REFERENCIAS NORMATIVAS

- Constitución Española de 1978 (C.E.) – Art. 1.1; art. 9.2; art. 10.1; art. 14; art. 18.1; art. y art.53.2.
- Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.
- Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.
- 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.
- Real Decreto 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.
- Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres.

4. ANEXOS.

FICHAS DE LAS MEDIDAS.

ÁREA - ESTRUCTURA DE LA PLANTILLA	
Medida	Diseñar un sistema que permita registrar, durante la entrevista de salida, los motivos de los ceses voluntarios.
Fecha inicio	12-2024
Fecha fin	11-2027
Objetivos y descripción	Realizar una entrevista de salida permite a la entidad conocer los motivos por los que una persona abandona la entidad de cara a poder, si es oportuno, modificar las condiciones de trabajo para reducir la rotación.
Persona responsable	RRHH

ÁREA - ESTRUCTURA DE LA PLANTILLA	
Medida	Realizar periódicamente un análisis sobre el porcentaje de mujeres y hombres en plantilla.
Fecha inicio	12-2024
Fecha fin	11-2027
Objetivos y descripción	Una revisión periódica del porcentaje de hombres y mujeres en plantilla, permite revisar si la plantilla está equilibrada (60-40%) y si no es así, analizar sus causas y corregirlas.
A quién va dirigida	A toda la plantilla.
Persona responsable	RRHH
Comentarios	Es importante que el equilibrio se de no solo en el global de la plantilla, sino también en los diferentes niveles jerárquicos y departamentos.

ÁREA - ESTRUCTURA DE LA PLANTILLA	
Medida	Fomentar la contratación de mujeres/hombres en puestos y categorías en los que estén subrepresentadas.
Fecha inicio	12-2024
Fecha fin	11-2027
Objetivos y descripción	Para conseguir equilibrar la plantilla mediante la contratación del sexo menos representado, la entidad puede revisar los criterios establecidos para los diferentes puestos y los medios utilizados para reclutar candidatos/as.
A quién va dirigida	A futuros candidatos y candidatas.
Persona responsable	RRHH

ÁREA - SELECCIÓN	
Medida	Sensibilizar y orientar a través de formación específica o documentación apropiada a todas las personas que participan en los procesos de selección de personal.
Fecha inicio	12-2024
Fecha fin	11-2027
A quién va dirigida	A todas las personas que participan en un proceso de selección.
Persona responsable	RRHH
Comentarios	Sería interesante que todas las personas que participan en los procesos de selección, desde la redacción de un anuncio hasta de decisión de incorporar a una persona, conozcan cómo funcionan los estereotipos de género, tengan formación en igualdad de oportunidades, y hagan una revisión crítica de sus procedimientos, con el propósito de objetivarlos y evitar de esa forma las posibles desigualdades.

ÁREA - FORMACIÓN	
Medida	Periódicamente analizar el nº de horas de formación recibida por mujeres y por hombres en la entidad.
Fecha inicio	12-2024
Fecha fin	11-2027
Objetivos y descripción	El número de horas de formación recibidas puede darnos una idea de si hombres y mujeres acceden por igual a la formación.
A quién va dirigida	A toda la plantilla.
Persona responsable	RRHH
Comentarios	Sería interesante realizar análisis regulares sobre el número de mujeres y de hombres que han recibido formación en los últimos años, el nº de horas dedicadas a la formación anuales, nº de horas de formación dentro y fuera del horario laboral, contenidos formativos, ayudas a formación externa, etc., desagregados por sexo.

ÁREA - FORMACIÓN	
Medida	Formar y sensibilizar en temas de igualdad de género tanto a mujeres como a hombres de la entidad.
Fecha inicio	12-2024
Fecha fin	11-2027
Objetivos y descripción	La formación en igualdad de oportunidades puede ayudar a evitar discriminaciones y a entender el papel que cada uno de nosotros y nosotras jugamos en la igualdad de oportunidades.
A quién va dirigida	A toda la plantilla.
Persona responsable	RRHH
Comentarios	El programa Generando Cambios 6ª Edición, ofrece formación on line en igualdad de oportunidades para la plantilla de las empresas que han participado en el mismo.

ÁREA - FORMACIÓN	
Medida	Formar y sensibilizar al Dpto. de RRHH.
Fecha inicio	12-2024
Fecha fin	11-2027
Objetivos y descripción	El personal de RRHH como responsable de las decisiones que se toman en la entidad respecto a la selección, formación, promoción, etc., es un colectivo clave a la hora de recibir formación en igualdad de oportunidades.
A quién va dirigida	RRHH (o personal relacionado con la gestión de RRHH).
Persona responsable	RRHH
Comentarios	El programa Generando Cambios 6ª Edición, ofrece formación presencial en igualdad de oportunidades para RRHH (o personal relacionado con la gestión de RRHH) de las empresas que han participado en el mismo.

ÁREA - CONCILIACIÓN	
Medida	Recoger información sobre las necesidades de conciliación de las trabajadoras y los trabajadores.
Fecha inicio	12-2024
Fecha fin	11-2027
Objetivos y descripción	Conocer las necesidades reales de conciliación de la vida personal y profesional de la plantilla permite a la entidad establecer las medidas más necesarias y valoradas.
A quién va dirigida	A toda la plantilla.
Persona responsable	RRHH
Comentarios	Recoger información sobre las necesidades de conciliación de las trabajadoras y los trabajadores permite a la entidad establecer las medidas más necesarias y valoradas.

ÁREA - CONCILIACIÓN	
Medida	Estudiar la posibilidad de implantar nuevas medidas de conciliación o flexibilizar las actuales.
Fecha inicio	12-2024
Fecha fin	11-2027
Objetivos y descripción	Satisfacer las necesidades de conciliación de la plantilla sin olvidar las necesidades de la entidad.
A quién va dirigida	A toda la plantilla.
Persona responsable	RRHH
Comentarios	La entidad cuenta con medidas de conciliación interesantes, aún así seguir trabajando para mejorar la conciliación entre la vida profesional y personal de la plantilla es importante no sólo para aumentar la satisfacción de la misma, sino también para ayudar a la entidad a alcanzar sus objetivos empresariales, a través de la mejora de la productividad.

ÁREA - CONCILIACIÓN	
Medida	Elaborar un catálogo de las medidas de conciliación que existen en la entidad y darlo a conocer a toda la plantilla.
Fecha inicio	12-2024
Fecha fin	11-2027
Objetivos y descripción	Un catálogo de medidas de conciliación permite poner en valor el esfuerzo que la entidad hace por favorecer la conciliación de la vida personal y profesional de la plantilla.
A quién va dirigida	A toda la plantilla.
Persona responsable	RRHH
Comentarios	Para continuar trabajando en el área de conciliación, un primer paso sería elaborar un catálogo de medidas de conciliación, que permitirá además poner en valor lo que la entidad ofrece a la plantilla; un segundo paso sería conocer las necesidades reales de la plantilla; y por último y con la información anterior, estudiar la posibilidad de implantar nuevas medidas.

ÁREA - SEXISMO Y ACOSO SEXUAL	
Medida	Crear un "Protocolo de Actuación" que regule el acoso sexual y el acoso por razón de sexo, incluyendo su definición, un procedimiento de prevención, actuación y de medidas sancionadoras.
Fecha inicio	12-2024
Fecha fin	11-2027
Objetivos y descripción	Establecer un protocolo de actuación para casos de acoso ayuda a las personas de la plantilla a saber qué pasos deben de dar si se encuentran envueltas en una situación de este tipo.
A quién va dirigida	A toda la plantilla.
Persona responsable	RRHH
Comunicación	Es importante difundir dicho protocolo entre las personas de la plantilla y sensibilizarlas sobre su responsabilidad a la hora de evitar este tipo de situaciones.
Comentarios	El programa Generando Cambios 6ª Edición, pone a disposición de las empresas que lo deseen, un protocolo estándar de actuación que pueden adaptar a sus necesidades y características concretas.

ÁREA - CULTURA ORGANIZATIVA Y CLIMA LABORAL	
Medida	Organizar sesiones informativas dirigidas al conjunto del personal de la entidad en las que se expliquen el porqué y los objetivos del Plan de Igualdad.
Fecha inicio	12-2024
Fecha fin	11-2027
A quién va dirigida	A toda la plantilla.
Persona responsable	RRHH
Comentarios	La cultura empresarial incide directamente en el clima laboral que nos encontramos en las empresas. Dentro del marco de la igualdad de oportunidades es importante que la entidad impregne su cultura de una perspectiva igualitaria donde no existan discriminaciones entre hombres y mujeres. La elaboración de un plan de igualdad es un primer paso, y difundir dicho plan, para que sea conocido por la plantilla, es la mejor manera de continuar el camino.

ÁREA - CULTURA ORGANIZATIVA Y CLIMA LABORAL	
Medida	Utilizar un lenguaje no sexista en la redacción de los comunicados internos y externos.
Fecha inicio	12-2024
Fecha fin	11-2027
Objetivos y descripción	La entidad puede revisar sus documentos, página web, información escrita, etc., para utilizar un lenguaje no sexista que represente también a las mujeres.
Persona responsable	RRHH
Comentarios	El lenguaje que utilizamos es reflejo de nuestra forma de pensar, y el incluir en dicho lenguaje a las mujeres que forman parte de la organización y de la sociedad es demostrar que las tenemos en cuenta.

ÁREA - CULTURA ORGANIZATIVA Y CLIMA LABORAL	
Medida	Informar a las empresas clientes y proveedoras del compromiso de la entidad con la igualdad de oportunidades y la no discriminación.
Fecha inicio	12-2024
Fecha fin	11-2027
Objetivos y descripción	Mostrar a otras empresas el compromiso con la igualdad.
A quién va dirigida	A empresas externas.
Persona responsable	RRHH
Comentarios	Extender la cultura no discriminatoria es fundamental para avanzar hacia la igualdad de oportunidades.

ANEXO: PROTOCOLO PARA LA PREVENCIÓN Y ACTUACIÓN FRENTE AL ACOSO SEXUAL, EL ACOSO POR RAZÓN DE SEXO Y OTRAS CONDUCTAS CONTRARIAS A LA LIBERTAD SEXUAL Y LA INTEGRIDAD MORAL



Fundación Ana Valdivia

PARÁLISIS CEREBRAL

PROTOCOLO PARA LA PREVENCIÓN Y ACTUACIÓN FRENTE AL ACOSO SEXUAL, EL ACOSO POR RAZÓN DE SEXO Y OTRAS CONDUCTAS CONTRARIAS A LA LIBERTAD SEXUAL Y LA INTEGRIDAD MORAL

Fundación Ana Valdivia
Plaza de Castilla 3 bis, planta 1º, oficina 4.
28046, Madrid
Tel. 616 62 49 05
@mail: info@fundacionanavaldivia.org
www.fundacionanavaldivia.org



PROTOCOLO PARA LA PREVENCIÓN Y ACTUACIÓN FRENTE AL ACOSO
SEXUAL, EL ACOSO POR RAZÓN DE SEXO Y OTRAS CONDUCTAS
CONTRARIAS A LA LIBERTAD SEXUAL Y LA INTEGRIDAD MORAL EN EL
ÁMBITO LABORAL DE LA FUNDACIÓN ANA VALDIVIA

ÍNDICE

1. Compromiso de la FUNDACIÓN AN VALDIVIA en la gestión de la prevención y erradicación del acoso sexual, el acoso por razón de sexo y otras conductas contrarias a la libertad sexual y la integridad moral en el trabajo
2. Características y etapas del protocolo
3. Duración, obligatoriedad de cumplimiento y entrada en vigor
4. Modelo de denuncia o reclamación

1. Compromiso de la FUNDACIÓN ANA VALDIVIA en la gestión de la prevención y erradicación del acoso sexual, el acoso por razón de sexo y otras conductas contrarias a la libertad sexual y la integridad moral en el trabajo

Con el presente protocolo, FUNDACIÓN ANA VALDIVIA manifiesta su tolerancia cero ante la concurrencia en toda su organización de conductas constitutivas de acoso sexual, acoso por razón de sexo o contrarias a la libertad sexual y la integridad moral.

Al adoptar este protocolo, FUNDACIÓN ANA VALDIVIA quiere subrayar su compromiso con la prevención y actuación frente a estas conductas, 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 aquéllas que realizan voluntariado.

Asimismo, FUNDACIÓN ANA VALDIVIA 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 FUNDACIÓN ANA VALDIVIA. 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, FUNDACIÓN ANA VALDIVIA 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, acoso por razón de sexo y otras conductas contrarias a la libertad sexual y la integridad moral que se produzcan 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 digital, 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 se implanta en coherencia con el Acuerdo marco europeo sobre el acoso y la violencia en el lugar de trabajo y da cumplimiento a cuanto exigen el Convenio número 190 OIT sobre la eliminación de la violencia y el acoso en el mundo del trabajo; artículo 48 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres; el artículo 12 de la Ley Orgánica 10/2022, de 6 de septiembre, de garantía integral de la libertad sexual; el Real Decreto 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, FUNDACIÓN ANA VALDIVIA al comprometerse con las medidas que conforman este protocolo, manifiesta y publicita su voluntad expresa de adoptar una actitud proactiva tanto en la prevención de estas conductas – 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 denuncias o reclamaciones que a este respecto se puedan plantear, así como para resolver según proceda en cada caso.

Madrid, 31 de enero de 2025
Susana Soto Pérez, Presidenta de la Fundación Ana Valdivia



2. Características y etapas del protocolo

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 FUNDACIÓN ANA VALDIVIA implanta un procedimiento de prevención y actuación frente al acoso sexual, acoso por razón de sexo, así como cualesquiera otras conductas contrarias a la libertad sexual y la integridad moral con la intención de establecer un mecanismo que fije cómo actuar de manera integral y efectiva ante cualquiera de estas conductas. 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 e identificación de conductas que pudieran ser constitutivas de acoso sexual, acoso por razón de sexo o contrarias a la libertad sexual y a la integridad moral.
2. Medidas proactivas o procedimentales de actuación frente a las referidas conductas para dar cauce a las denuncias o reclamaciones que pudieran producirse y medidas cautelares y/o correctivas aplicables.
3. Identificación de medidas reactivas en función de lo concluido y, en su caso, el régimen disciplinario.

LA TUTELA PREVENTIVA

Declaración de principios: Tolerancia cero ante conductas constitutivas de acoso sexual, acoso por razón de sexo y cualesquiera otras conductas contrarias a la libertad sexual y la integridad moral

La FUNDACIÓN ANA VALDIVIA 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.

El presente protocolo resulta aplicable a todo comportamiento constitutivo de acoso sexual, acoso por razón de sexo -incluidos los cometidos en el ámbito digital- además de cualesquiera otras conductas contrarias a la libertad sexual y la integridad moral que puedan manifestarse en FUNDACIÓN ANA VALDIVIA

FUNDACIÓN ANA VALDIVIA al implantar este procedimiento, asume su compromiso de prevenir, no tolerar, combatir y perseguir cualquier manifestación de estas conductas 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 además de ser siempre una afectación a la dignidad de quien lo sufre y es constitutivo de discriminación por razón de sexo.

En el ámbito de FUNDACIÓN ANA VALDIVIA no se permitirán ni tolerarán conductas que puedan ser constitutivas de acoso sexual y/o acoso por razón de sexo en cualquiera de sus manifestaciones ni tampoco cualquier otro comportamiento contrario a la libertad sexual y la integridad moral. 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 FUNDACIÓN ANA VALDIVIA 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 denuncia o reclamación, 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 cualquiera de las conductas referidas FUNDACIÓN ANA VALDIVIA sancionará a quien corresponda, comprometiéndose a usar todo su poder de dirección y sancionador para garantizar un entorno de trabajo adecuado a los principios de seguridad y salud en el trabajo y libre de violencia sexual y de conductas discriminatorias sexistas.

IDENTIFICACIÓN DE CONDUCTAS

Definición y conductas constitutivas de acoso sexual

De acuerdo con el art. 7.1 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, y sin perjuicio de lo establecido en el Código Penal, a los efectos de un 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 o de acoso por razón de sexo 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:

Ejemplos de conductas verbales constitutivas de acoso sexual son, entre otros, y analizados en cada caso en particular, supuestos de insinuaciones sexuales molestas, 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, su sujeto activo será aquel 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 realizado 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.

Definición y conductas constitutivas de acoso por razón de sexo

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 percibido 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.

El acoso por razón de sexo puede llevarlo a cabo tanto superiores jerárquicos, como compañeros o compañeras o inferiores jerárquicos, tiene como causa los estereotipos y roles de género y, habitualmente, tiene por objeto despreciar a las personas de un sexo por la mera pertenencia al mismo, especialmente a las mujeres, minusvalorar sus capacidades, sus competencias técnicas y destrezas.

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 persona 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 destinataria:

1. Cambiar la ubicación de la persona separándola de sus compañeros/as (aislamiento).
2. Ignorar la presencia de la persona.
3. No dirigir la palabra a la persona.
4. Restringir a compañeras/os la posibilidad de hablar con la persona.
5. No permitir que la persona se exprese.
6. Evitar todo contacto visual con la persona.
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 motes, etc.
4. Críticas a la nacionalidad, actitudes y creencias políticas o religiosas, vida privada, etc.

Violencia en el ámbito digital

Cuando las conductas a las que se refiere este Protocolo se produzcan utilizando las tecnologías de la información y la comunicación, a través de internet, el teléfono y las redes sociales (no es necesario que persona agresora y víctima tengan un contacto físico presencial), estaremos ante conductas de violencia digital o ciberviolencia.

La [Estrategia Estatal para combatir las violencias machistas 2022–2025](#), a partir de las recomendaciones del primer informe de evaluación del Grupo de Expertas en la Lucha contra la Violencia contra la Mujer y la Violencia Doméstica (GREVIO) de noviembre de 2021, recoge que han de tenerse en cuenta tres dimensiones específicas de la violencia digital: el acoso en línea y facilitado por la tecnología^{*}, el acoso sexual en línea, y la dimensión digital de la violencia psicológica.

* Tal y como señala dicha Recomendación, suele consistir en la táctica de vigilar o espiar a la víctima, en sus distintas redes sociales o plataformas de mensajería, sus correos electrónicos y su teléfono, robando contraseñas o crackeando o hackeando sus dispositivos para acceder a sus espacios privados, mediante la instalación de programas espías o aplicaciones de geolocalización, o mediante el robo de sus dispositivos. Las personas agresoras también pueden asumir la identidad de la otra persona o vigilar a la víctima a través de dispositivos tecnológicos conectados a través del Internet de las Cosas, como los electrodomésticos inteligentes.

Conductas delictivas contrarias a la libertad sexual y la integridad moral

El art.12 de la Ley Orgánica 10/2022, de 6 de septiembre, de garantía integral de la libertad sexual establece que todas las empresas deben promover condiciones de trabajo que **eviten la comisión de delitos** y otras conductas contra la libertad sexual y la integridad moral en el trabajo.

A los efectos de este protocolo, es necesario matizar que cuando los indicios de la conducta denunciada sean constitutivos de delito, la empresa adoptará inmediatamente las medidas cautelares necesarias para proteger a la víctima de la persona agresora y dará traslado urgente al Ministerio Fiscal.

Entre las conductas delictivas aquí relevantes conviene diferenciar entre las contrarias a la integridad moral y las que lo son a la libertad sexual.

Por lo que se refiere a lo primero, **delitos contra la integridad moral**, hay que estar al art.173 del Código Penal, que tipifica que: *“El que infligiera a otra persona un trato degradante, menoscabando gravemente su integridad moral, será castigado con pena de prisión de seis meses a dos años....Con la misma pena serán castigados los que, en el ámbito de cualquier relación laboral o funcionarial y prevaliéndose de su relación de superioridad, realicen contra otro de forma reiterada actos hostiles o humillantes que, sin llegar a constituir trato degradante, supongan grave acoso contra la víctima....Las mismas penas se impondrán a quienes se dirijan a otra persona con expresiones, comportamientos o proposiciones de carácter sexual que creen a la víctima una situación objetivamente humillante, hostil o intimidatoria, sin llegar a constituir otros delitos de mayor gravedad”.*

Por lo que tiene que ver con lo segundo, esto es, **delitos contra la libertad sexual**, del [Título VIII del Código Penal](#), hay que diferenciar entre:

- f) CAPÍTULO I. De las agresiones sexuales (art.178, art.179, art.180).
- g) CAPÍTULO II. De las agresiones sexuales a menores de dieciséis años (art.181, art.182, art.183, art.183 bis).
- h) CAPÍTULO III. Del acoso sexual, (art.184).
- i) CAPÍTULO IV. De los delitos de exhibicionismo y provocación sexual (art.185, art.186).
- j) CAPÍTULO V. De los delitos relativos a la prostitución y a la explotación sexual y corrupción de menores (art.187, art.188; art.189; art.189 bis; art.189 ter).

EL PROCEDIMIENTO DE ACTUACIÓN

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



Presentación de la denuncia o reclamación, activación del protocolo y tramitación del expediente administrativo

- 1º)** La empresa designa a Cristina Alcaide Blázquez, Técnica – Responsable de proyectos, como persona instructora para que tramite cualquier denuncia o reclamación que se reciba por acoso sexual, acoso por razón de sexo –incluidos los cometidos en el ámbito digital- o cualquier otro comportamiento contrario a la libertad sexual y la integridad moral, la investigue y realice su seguimiento. En caso de ausencia por vacaciones, enfermedad o cualquier otra causa legal, actuará de suplente Susana Soto Pérez, Presidenta de la entidad. 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 denuncias o reclamaciones.
- 2º)** La denuncia la podrá presentar la persona que se sienta acosada o haya sufrido alguna de estas conductas o quien tenga conocimiento de esta situación.
- 3º)** El buzón de correo electrónico en el que se pueden presentar las denuncias o reclamaciones de estas conductas proyectos@fundacionanavaldivia.org. Solo la persona designada para tramitar el protocolo tendrá acceso a los correos que a esos efectos se remitan.
- 4º)** 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.

- 5º) Una vez recibida, en el plazo máximo de 2 días laborables, se activará el procedimiento para su tramitación. Cualquier denuncia o reclamación que se plantee tendrá presunción de veracidad.
- 6º) La persona instructora de la denuncia o reclamación intentará, en primer lugar, de forma informal, tramitar la denuncia. En caso de que el conflicto no se pudiese resolver en el seno del procedimiento informal, se realizará una investigación rápida y confidencial en el término de 10 días laborables, en la que se oirá a las personas afectadas y testigos que se propongan 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.

- 7º) 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 parte de la representación legal y/o sindical de las personas trabajadoras, quienes deberán guardar sigilo sobre la información a la que tenga acceso. En cumplimiento del principio de contradicción siempre se dará audiencia a la parte denunciada.
- 8º) 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 víctima y/o a la persona denunciante, 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.

- 9º)** 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 FUNDACIÓN ANA VALDIVIA separará a la presunta persona acosadora de la presunta víctima.
- 10º)** 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 acoso, en cualquiera de sus manifestaciones, o de cualquier otro comportamiento contrario a la libertad sexual y la integridad moral.

Si de la prueba practicada se deduce la concurrencia de indicios de acoso, en cualquiera de sus manifestaciones, o de cualquier otro comportamiento contrario a la libertad sexual y la integridad moral, en las conclusiones del acta, 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 sexual, acoso por razón de sexo u otra conducta contraria a la libertad sexual y la integridad moral, la persona instructora hará constar en el acta que de la prueba ex-presamente practicada que no cabe apreciar la concurrencia de estas conductas.

Si, aun no existiendo acoso, en cualquiera de estas manifestaciones, ni actuación contraria a la libertad sexual y la integridad moral se detecta alguna actuación inadecuada o comportamiento susceptible de ser sancionado, la persona instructora instará igualmente a la dirección de FUNDACIÓN ANA VALDIVIA a adoptar medidas que al respecto se consideren pertinentes.

- 11º)** Ninguna de las actuaciones impedirá que las personas implicadas puedan solicitar cuantas actuaciones judiciales, administrativas o de cualquier

tipo les resulten adecuadas.

- 12º)** Cuando de la denuncia planteada la persona instructora apreciase indicios de conducta delictiva, dará traslado de la misma a la dirección de FUNDACIÓN ANA VALDIVIA proponiendo la adopción inmediata de las correspondientes medidas cautelares para separar a la víctima de la presunta persona acosadora y el traslado urgente al Ministerio Fiscal. Al margen de otras medidas cautelares que pudieran adoptarse, siempre se separará a la presunta persona acosadora de la víctima y, en ningún caso, se obligará a la víctima a un cambio de puesto, horario o de ubicación dentro de la empresa.

La resolución del expediente de acoso

La dirección de FUNDACIÓN ANA VALDIVIA 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 representación legal de las personas trabajadoras, si la hubiera, y 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 FUNDACIÓN ANA VALDIVIA 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. 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 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 del Estatuto de los Trabajadores.

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 FUNDACIÓN ANA VALDIVIA 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 la conducta agresora 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 FUNDACIÓN ANA VALDIVIA adoptará las medidas preventivas necesarias para evitar reiteraciones en el comportamiento o conducta de la persona agresora, 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 con inclusión de la violencia sexual como un riesgo laboral más.
- 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 víctima.
- 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 a las violencias sexuales, el acoso sexual y acoso por razón de sexo, dirigidas a todas las personas que prestan sus servicios en la empresa.
- Información y formación a las trabajadoras de los riesgos de sufrir violencia sexual en sus puestos de trabajo.

Seguimiento

Una vez cerrado el expediente, y en un plazo no superior a treinta días naturales, la persona encargada de tramitar e investigar la denuncia o reclamación 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.

El seguimiento se realizará igualmente en aquellas situaciones en las que, por entender que las conductas pudiesen ser constitutivas de delito, la empresa hubiese adoptado las correspondientes medidas cautelares y hubiese trasladado la denuncia al Ministerio Fiscal.

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 y manteniéndose vigente hasta 31/01/2028

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, acoso por razón de sexo o cualquier otro comportamiento contrario a la libertad sexual y la integridad moral.
- 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 no prevenir y erradicar los comportamientos contrarios a la libertad sexual y/o integridad moral o determine la falta de adecuación del protocolo a los requisitos legales o reglamentarios.
- Cuando por circunstancias debidamente motivadas resulte necesario.

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

4. Modelo de denuncia o reclamación en la FUNDACIÓN ANA VALDIVIA

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

Realizar un relato de los hechos denunciados, indicando fecha/s y lugar o lugares en los que se produjeron e incluyendo a posibles testigos. Se adjuntarán las hojas numeradas que sean necesarias.

V. Testigos y/o pruebas

En caso de que haya testigos indicar nombre y apellidos:

Adjuntar cualquier medio de prueba que considere oportuno (correos electrónicos, WhatsApp, grabaciones de voz, llamadas, vídeos, baja médica, etc.)

VI. Solicitud

Se tenga por presentada la denuncia o reclamación frente a (IDENTIFICAR PERSONA AGRESORA) y se inicie el procedimiento previsto en este protocolo de prevención y actuación frente al acoso sexual, el acoso por razón de sexo y otras conductas contrarias a la libertad sexual.

Localidad y fecha:

Firma:

A la atención de la persona instructora del procedimiento de denuncia o reclamación frente al acoso sexual, el acoso por razón de sexo y otras conductas contrarias a la libertad sexual en la FUNDACIÓN ANA VALDIVIA