

2022-2026



Columbares

**II PLAN DE IGUALDAD
DE OPORTUNIDADES
ENTRE MUJERES Y
HOMBRES**

Marzo 2022

ÍNDICE

1. PRESENTACIÓN

- 1.1. Información corporativa
- 1.2. La igualdad de oportunidades en el ámbito empresarial
- 1.3. Marco normativo

2. PARTES SUSCRITORAS

3. ÁMBITOS DE APLICACIÓN Y VIGENCIA

- 3.1. Ámbito personal
- 3.2. Ámbito territorial
- 3.3. Ámbito temporal y Vigencia

4. ACTUACIONES REALIZADAS PARA LA ELABORACIÓN DEL PLAN DE IGUALDAD

- 4.1. Compromiso empresarial
- 4.2. Creación de la Comisión Negociadora de Igualdad
- 4.3. Sensibilización y Comunicación interna a la plantilla
- 4.4. Elaboración del Diagnóstico de Situación

5. AUDITORÍA RETRIBUTIVA: RESULTADOS, VIGENCIA Y PERIODICIDAD

6. OBJETIVOS DEL PLAN DE IGUALDAD

7. ÁREAS DE INTERVENCIÓN Y MEDIDAS

8. CRONOGRAMA DEL PLAN DE IGUALDAD

9. IMPLANTACIÓN Y VIGILANCIA DEL PLAN DE IGUALDAD

- 9.1. Designación de la Comisión Paritaria
- 9.2. Sistemas de seguimiento y evaluación
- 9.3. Procedimiento de revisión
- 9.4. Procedimiento de modificación

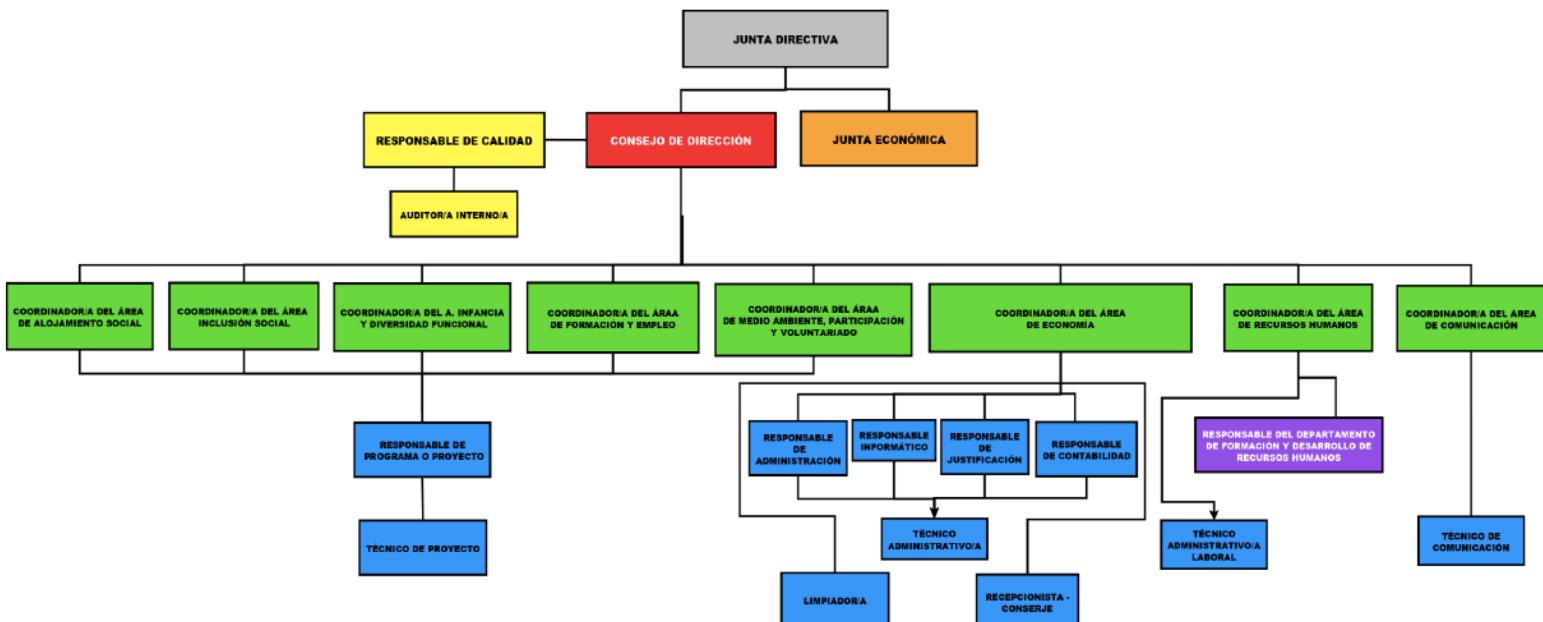
1. PRESENTACIÓN

1.1. Información corporativa

DATOS DE LA ENTIDAD	
Razón social	Asociación Columbares
NIF	G30146542
Domicilio social	Calle Adrián Viudes, 9 – 30570 Beniaján - Murcia
Forma jurídica	Asociación
Responsable de la Entidad	
Nombre	Francisco Ruiz
Cargo	Consejo de Dirección
Telf.	968824241
e-mail	francisco.ruiz@columbares.org
Responsable de Igualdad	
Nombre	Rosa Cano Molina
Cargo	Consejo de Dirección
Telf.	968824241
e-mail	asociacion@columbares.org
ACTIVIDAD	
Sector Actividad	Tercer Sector
CNAE	8899
Descripción de la actividad	Promover, Apoyar, Gestionar Y Desarrollar Proyectos De Interés Social, Educativo, Cultural, Asistencial Y Sociolaboral En Beneficio De Colectivos Vulnerables.
Dispersión geográfica y ámbito de actuación	Beniaján, Murcia, Fuente Álamo, Orihuela
Convenio Colectivo (código)	Sector de acción e intervención social (99100155012015)

DIMENSIÓN						
Personas Trabajadoras	Mujeres	90	Hombres	17	Total	107
Centros de Trabajo	Beniaján Murcia Fuente Álamo Orihuela					
ORGANIZACIÓN DE LA GESTIÓN DE PERSONAS						
Dispone de departamento de personal		No				
Representación Legal y/o sindical de las Trabajadoras y Trabajadores	Mujeres	7	Hombres	2	Total	9

- **Organigrama**



1.2. La igualdad de oportunidades en el ámbito empresarial

La igualdad es un valor universal basado en el reconocimiento de la igual dignidad de todos los seres humanos por el mero hecho de serlo, ya que la dignidad es innata a la persona e inalterable por razón de las circunstancias. Este valor universal se proyecta como un derecho fundamental inviolable, reconocido en diversos textos internacionales sobre derechos humanos, y también como un principio inspirador que obliga a los poderes públicos a dispensar un trato a las personas acorde con su igual dignidad.

Ahora bien, no podemos resignarnos con la garantía formal de asegurar la igualdad de las personas en el plano normativo, ya que la defensa de la igualdad se mueve eminentemente en el plano material o real de las relaciones sociales. Por lo tanto, deviene necesaria una acción normativa dirigida a combatir todas las manifestaciones aún subsistentes de discriminación hacia la mujer y a promover la igualdad real entre mujeres y hombres, con remoción de los obstáculos y estereotipos sociales que impiden alcanzarla.

En este contexto, el 22 de marzo de 2007, se promulga la Ley Orgánica 3/2007 para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, que persigue la equiparación real de trato y de oportunidades para mujeres y hombres en nuestra sociedad. Autodefinida como una “ley-código”, reúne principios y pautas de obligado cumplimiento y de gran relevancia empresarial, regulando por primera vez los Planes de Igualdad en las empresas. Un paso más hacia la plena igualdad en el ámbito empresarial se consiguió con la promulgación del Real Decreto-Ley 6/2019, el RD 901/2020 y el 902/2020, obligando a las empresas de más de 50 personas trabajadoras a negociar con su plantilla los Planes de Igualdad en sus organizaciones.

La ley de Igualdad regula el contenido de los planes de igualdad de las empresas en su artículo 46, así como el art 8 del RD 901/2020, estableciendo que: “Los planes de igualdad de las empresas son un conjunto ordenado de medidas, adoptadas después de realizar un diagnóstico de situación, tendentes a alcanzar en la empresa

la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres y a eliminar la discriminación por razón de sexo".

Más allá de estas obligaciones legales, gestionar la Igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres como una política voluntaria de RSC de las empresas, no sólo responde al mandato de la ONU, concretamente al cumplimiento de los ODS 5, 8 y 10 de la Agenda 2030, sino que también responde a una demanda social cada vez más emergente. Reflejo de ello es la incorporación de cláusulas sociales en los pliegos de contratación pública, dónde la igualdad de género es una de las materias más habituales. Esta demanda social también se refleja en las cadenas de distribución, donde exigir una política de igualdad concreta, como por ejemplo un Plan de Igualdad, es un requisito cada vez más consolidado.

1.3. Marco normativo

LEY ORGÁNICA 3/2007 DE 22 DE MARZO PARA LA IGUALDAD EFECTIVA ENTRE MUJERES Y HOMBRES

Esta ley supuso el desarrollo del derecho fundamental a la igualdad y a la no discriminación por razón de sexo recogido en la Constitución Española, incorporando al ordenamiento jurídico español las Directivas Europeas desarrolladas en la materia. Como medidas más innovadoras de la ley podemos destacar:

- Ámbito de aplicación. "Las obligaciones establecidas en esta Ley serán de aplicación a toda persona, física o jurídica, que se encuentre o actúe en territorio español, cualquiera que sea su nacionalidad, domicilio o residencia" (art 2.2)
- Nuevas garantías procesales. "De acuerdo con las Leyes procesales, en aquellos procedimientos en los que las alegaciones de la parte actora se fundamenten en actuaciones discriminatorias, por razón de sexo, corresponderá a la persona demandada probar la ausencia de discriminación en las medidas adoptadas y su proporcionalidad.... Lo

establecido en el apartado anterior no será de aplicación a los procesos penales." (art 13.1)

- Define conceptos básicos relativos a la igualdad. Como, por ejemplo: el principio de igualdad de trato entre mujeres y hombres, la discriminación directa e indirecta, el acoso sexual y por razón de sexo y las acciones positivas. También se considerará discriminación por razón de sexo cualquier trato adverso o efecto negativo que se produzca a una persona como consecuencia de la presentación de queja, reclamación, ... destinados a impedir su discriminación: INDEMNIDAD. Es decir, se añade un tipo específico de discriminación, la represalia: con ello se pretende salvaguardar la libertad de los afectados a fin de que puedan defender su derecho a la igualdad (art 9).
- Legitima el uso de acciones positivas para la promoción de la igualdad. Establece un marco general para la adopción de las llamadas acciones positivas, que permitan alcanzar la igualdad real y efectiva entre mujeres y hombres, consagrando el principio de presencia equilibrada 40% 60% (art 11)
- Dimensión transversal. La mayor novedad de esta Ley, tal y como se señala en la Exposición de Motivos, radica en la prevención de conductas discriminatorias y en el diseño de políticas activas para hacer efectivo el principio de igualdad. Para alcanzar este objetivo, la Ley de Igualdad consagra el principio de transversalidad, el cual obliga a que se tenga en cuenta la perspectiva de género en todas y cada una de las políticas que se pongan en marcha en el Estado español, proyectando su influencia sobre todos los ámbitos de la vida, incluida la esfera laboral y empresarial.

Dentro del ámbito de la empresa, encontramos el TÍTULO IV relativo al "Derecho al trabajo en igualdad de oportunidades", el cual incluye cuatro capítulos: capítulo I sobre la igualdad de trato y de oportunidades en el ámbito laboral, capítulo II sobre la igualdad y conciliación, capítulo III sobre los planes de igualdad de las empresas

y otras medidas de promoción de la igualdad y capítulo IV sobre el distintivo empresarial en materia de igualdad.

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

Según recoge este Real-Decreto, las medidas de la Ley de Igualdad destinadas a garantizar la efectividad de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación han obtenido “resultados discretos, cuando no insignificantes,... y en tanto persisten unas desigualdades intolerables en las condiciones laborales de mujeres y hombres, al menos si una sociedad aspira a ser plenamente democrática, resulta necesaria la elaboración de un nuevo texto articulado integral y transversal en materia de empleo y ocupación, que contenga las garantías necesarias para hacer efectivo tal principio”.

Como medidas más relevantes de este decreto ley podemos extraer la siguientes:

- Amplía los permisos por nacimiento y cuidado del menor para equiparar progresivamente a ambos progenitores. La ampliación ha sido gradual hasta el año 2021. Con esta equiparación se da un paso importante en la promoción de la conciliación y la consecución del principio de corresponsabilidad.
- Refuerza la igualdad de remuneración entre mujeres y hombres, estableciendo la obligatoriedad de los "registros salariales" en las empresas e incorporando un concepto clave, "trabajo de igual valor": las empresas deberán pagar salarios idénticos *"por la prestación de un trabajo de igual valor"* sin que pueda existir discriminación. La finalidad es erradicar discriminaciones salariales indirectas, que las empresas no paguen distinto por ocupaciones cuyo valor es similar, pero tienden a ocupar,

respectivamente, mujeres y hombres: *"un trabajo tendrá igual valor que otro cuando la naturaleza de las funciones o tareas efectivamente encomendadas, las condiciones educativas, profesionales o de formación exigidas para su ejercicio, los factores estrechamente relacionados con su desempeño y las condiciones laborales en las que dichas actividades se llevan a cabo en realidad sean equivalentes"*

- Extiende la obligatoriedad de planes de igualdad a empresas de 50 trabajadoras/es, con una aplicación gradual hasta el año 2022., y además crea la obligación de inscribir los planes de igualdad en el registro.

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.

Este real decreto se aprueba para dar cumplimiento al mandato que contenía el real decreto-ley 6/2019, para realizar el correspondiente desarrollo reglamentario de los diferentes aspectos que afectan a los planes de igualdad, aportando como principales novedades:

- Los planes de igualdad deberán ser negociados con la representación legal de las personas trabajadoras. Existe una transposición de las disposiciones del estatuto de los trabajadores relativas a la negociación colectiva, con la importante salvedad de que el plan de igualdad se computa por la unidad de empresa, mientras que en la negociación colectiva la unidad es el centro de trabajo. En las empresas donde no existan representaciones legales estarán legitimados los sindicatos más representativos y los sindicatos representativos del sector al que pertenezca la empresa y con legitimación para formar parte de la comisión negociadora del convenio colectivo de aplicación.

- El diagnóstico forma parte del plan de igualdad de la empresa, así como las auditorías retributivas obligatorias.
- Cuantificación del número de personas trabajadoras. Para el cálculo se tendrá en cuenta la plantilla total, cualquiera que sea el número de centros de trabajo y la forma de contratación laboral, por lo que se incluirán personas con contratos fijos discontinuos, a tiempo parcial y contratos de puesta a disposición (ETT).

REAL DECRETO 902/2020, DE 13 DE OCTUBRE DE IGUALDAD RETRIBUTIVA ENTRE MUJERES Y HOMBRES

El legislador obliga a las empresas a desarrollar determinadas herramientas destinadas a la lucha contra la brecha salarial:

- PRINCIPIO DE IGUAL RETRIBUCIÓN POR TRABAJO DE IGUAL VALOR. Este principio vincula a todas las empresas, independientemente del número de personas trabajadoras, desarrollando lo regulado en el art 28.1 ET: *"el empresario está obligado a pagar por la prestación de un trabajo de igual valor la misma retribución (en dinero o en especie) y cualquiera que sea la naturaleza de la misma (salarial o extrasalarial) sin que pueda producirse discriminación alguna por razón de sexo en ninguno de los elementos o condiciones de aquella"*
- PRINCIPIO DE TRANSPARENCIA RETRIBUTIVA, definido como aquel que permite obtener información suficiente y significativa sobre el valor que se le atribuye a la retribución de las personas trabajadoras. Objetivo: La identificación de discriminaciones, tanto directas como indirectas, particularmente las debidas a incorrectas valoraciones de puestos de trabajo.

2. PARTES SUSCRITORAS DEL PLAN

El presente Plan de Igualdad ha sido suscrito por la Comisión Negociadora de Igualdad, constituida formalmente en fecha 30 de abril de 2021.

- Forman parte de la Comisión por parte de la entidad:
 - **Mateo Pedreño Montoro**, con DNI 22960250V
 - **Rosa Cano Molina**, con DNI 27425944P
 - **Francisco Ruiz Tortosa**, con DNI 22464661D
 - **Mari Carmen Sánchez Hernández**, con DNI 74357761A

- Forman parte de la Comisión por parte de la plantilla:
 - **Begoña Asensio Martínez**, con DNI 22963094D
 - **Silvia Martínez Sánchez***, con DNI 34822882P
 - **Eduardo Tomás Navarro**, con DNI 34834043Z
 - **Hassan Fadil Jouad**, con DNI 24418799K

** sustituyó a Carmen Molina con DNI 48403420N en fecha 27 de enero 2022*

En el seno de esta Comisión Negociadora de Igualdad se ha analizado la información necesaria para elaborar el diagnóstico de situación en base al cual se ha negociado y acordado el presente plan de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en **Asociación Columbares**.

3. AMBITOS DE APLICACIÓN Y VIGENCIA

3.1. Ámbito personal

Este Plan de Igualdad se aplica a la totalidad de las personas trabajadoras de **Asociación Columbaires** independientemente de la relación contractual que mantengan con la entidad y del nivel jerárquico que ostenten.

3.2. Ámbito territorial

Este Plan de Igualdad es de aplicación a la **Asociación Columbaires**, ubicada en la localidad de **Calle Adrián Viudes, 9, 30570 Beniaján (Murcia)**, con independencia de que la entidad cambie de localización geográfica durante la vigencia del presente Plan.

Igualmente es de aplicación a los centros de trabajo de Beniaján, Murcia, Fuente Álamo y Orihuela, y cualesquiera que pudieran originarse durante la vigencia del presente Plan.

3.3. Ámbito temporal y Vigencia

Es el segundo Plan de Igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en **Asociación Columbaires**.

Este plan de igualdad dispone de un ámbito temporal de 4 años, a contar desde su firma, por lo que su vigencia aplica **desde 16 de marzo 2022 hasta 15 de marzo 2026**.

Pasados los 4 años, se deberá realizar una evaluación final y comenzar la negociación del nuevo Plan, manteniéndose vigente el anterior Plan de Igualdad hasta que no sea aprobado el siguiente.

4. ACTUACIONES REALIZADAS PARA LA ELABORACIÓN DEL PLAN DE IGUALDAD

4.1. Compromiso empresarial

Con fecha de 12 de febrero de 2021 **Asociación Columbaires** firmó un compromiso en materia de Igualdad de Oportunidades entre mujeres y hombres. En base a este compromiso, y más allá de la negociación de un Plan de Igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en **Asociación Columbaires**, la entidad se compromete a:

- Establecer la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres como un principio estratégico de la Política Corporativa y de Recursos Humanos.
- Establecer y desarrollar políticas que integren la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres, sin discriminar directa o indirectamente por razón de sexo.
- Impulsar y fomentar medidas para conseguir la igualdad real en el seno de la entidad.

4.2. Creación de la Comisión Negociadora de Igualdad

• Procedimiento de negociación

El artículo 5 del Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro, establece que los planes de igualdad, incluidos los diagnósticos previos, deberán ser objeto de negociación con la representación legal de las personas trabajadoras.

También expone que las partes deberán negociar de buena fe, con vistas a la consecución de un acuerdo, y en caso de desacuerdo, la comisión negociadora podrá acudir a los procedimientos y órganos de solución autónoma de conflictos, si así se acuerda, previa intervención de la comisión paritaria del convenio correspondiente, si así se ha previsto en el mismo para estos casos.

Continúa exponiendo que, constituida la comisión negociadora, y a los efectos de elaborar el diagnóstico de situación, las personas que la integran tendrán derecho

a acceder a cuanta documentación e información resulte necesaria a los fines previstos, estando la entidad obligada a facilitarla.

Por último, advierte que las personas que intervengan en la negociación de los planes de igualdad deberán observar en todo momento el deber de sigilo con respecto a aquella información que les haya sido expresamente comunicada con carácter reservado. En todo caso, ningún tipo de documento entregado por la entidad a la comisión podrá ser utilizado fuera del estricto ámbito de aquella ni para fines distintos de los que motivaron su entrega.

- **Miembros de la comisión y legitimación**

Con fecha de 30 de abril de 2021 ha sido creada la Comisión Negociadora de Igualdad, órgano paritario-entidad y representación legal cuya función principal será la de facilitar y garantizar la elaboración e implementación del Plan de Igualdad, previa fase diagnóstica.

La Comisión Negociadora de Igualdad está conformada por el grupo entidad y por el grupo social, que refleja distintas realidades de personas dentro de la entidad, además de un asesoramiento externo, quienes intervienen con voz, pero sin voto:

➔ Por parte de la representación de la entidad:

Nombre y apellidos	DNI	Puesto	Email contacto
Mateo Pedreño Montoro	22960250V	Consejo de Dirección	mateo@columbaires.org
Rosa Cano Molina	27425944P	Consejo de Dirección	rosa@columbaires.org
Francisco Ruiz Tortosa	22464661D	Consejo de Dirección	francisco.ruiz@columbaires.org
Mari Carmen Sánchez Hernández	74357761A	Responsable de Proyecto	maricarmen@columbaires.org

- ➔ Por parte de la representación de las trabajadoras y los trabajadores a través de la Representación Legal:

Nombre y apellidos	DNI	Puesto	Email contacto
Begoña Asensio Martínez	22963094D	Responsable de proyecto	bego.asensio@columbares.org
Carmen Molina*	48403420N	Responsable de proyecto	carmen.molina@columbares.org
Eduardo Tomás Navarro	34834043Z	Técnico de proyecto	infancia3@columbares.org
Hassan Fadil Jouad	24418799K	Técnico de proyecto	hassan@columbares.org

* Sustituida por Silvia Martínez Sánchez, con DNI 34822882P con fecha 27 de enero 2022

- **Competencias básicas**

Tal y como establece el artículo 6 del Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro, serán competencias de la comisión negociadora:

1. Negociación y elaboración del diagnóstico
2. Elaboración del informe de los resultados del diagnóstico.
3. Negociación de las medidas que integrarán el plan de igualdad:
 - identificando las medidas prioritarias (a la luz del diagnóstico)
 - ámbito de aplicación
 - medios materiales y humanos necesarios para su implantación
 - personas u órganos responsables
 - cronograma de actuaciones
4. Impulso de la implantación del plan de igualdad en la entidad.
5. Definición de los indicadores de medición.
6. Definir instrumentos de recogida de información para el seguimiento y evaluación del grado de cumplimiento de las medidas.

7. Impulso de las primeras acciones de información y sensibilización a la plantilla.

- **Acción formativa en materia de Igualdad**

Con fechas de 30 de abril, 8 de junio, 19 de noviembre de 2021 y 27 de enero de 2022 se han realizado jornadas de formación en materia de igualdad, de 1 hora de duración cada una, a los miembros de la Comisión negociadora, entregándoles el material necesario para adquirir los conocimientos y competencias indispensables para poder implantar y ejecutar el Plan de Igualdad en la entidad. La estructura del plan formativo abarca tanto formación en materia de igualdad como formación específica en planes de igualdad.

- **Reuniones**

La Comisión Negociadora de Igualdad se ha reunido formalmente en cinco ocasiones, con independencia de las reuniones informales y las consultas realizadas a fin de avanzar en el proceso.

- En la primera reunión o de arranque, de fecha de 30 de abril de 2021 y 2 horas de duración, se constituyó formalmente la Comisión Negociadora y se negoció su Reglamento de funcionamiento interno. Asimismo, los miembros de la Comisión recibieron por parte de la asesoría externa formación sobre las ventajas, fases y áreas a incluir en el Plan de Igualdad.
- En la segunda reunión, de fecha de 8 de junio de 2021 y 2 horas de duración, se acordó la herramienta metodológica para recopilar los datos cuantitativos y documentos necesarios para la elaboración del diagnóstico y se recibió formación sobre las fases del diagnóstico y elementos del Plan de Igualdad.
- La tercera reunión, de fecha de 19 de noviembre de 2021 y 3 horas de duración, se convoca con la finalidad de realizar la jornada de sensibilización a la plantilla y recogida de cuestionarios, y plantear posibles dudas sobre la recopilación de datos cuantitativos.

- La cuarta reunión, de fecha de 27 de enero de 2022 y 3 horas de duración, se convoca con la finalidad de acordar las medidas del Plan de Igualdad, procedimiento para su inscripción en el registro correspondiente, determinación del órgano responsables del seguimiento y control, sistemas de seguimiento y evaluación, y demás prescripciones obligatorias exigidas por la ley, recibiendo formación al respecto. Asimismo, se acuerda la sustitución de Carmen Molina, por otro miembro del Comité de Empresa Silvia Martínez Sánchez para formar parte de la comisión negociadora del Plan de Igualdad.
- La quinta reunión, de fecha 16 de marzo de 2022 y de 3 horas de duración, se convoca con la finalidad de aprobar el Plan de Igualdad, acordando también el protocolo para casos de acoso, así como determinar la persona responsable del registro e inscripción.

4.3. Sensibilización y Comunicación interna a la plantilla

Como medida transversal para facilitar el nivel de implicación de la plantilla, se realizó una jornada de sensibilización en materia de igualdad de oportunidades, en fecha 19 de noviembre de 2021, generando debate sobre conceptos básicos en Igualdad y recibiendo opiniones al respecto. A dicha jornada, de puertas abiertas para toda la plantilla, asistieron 72 personas trabajadoras.

Se trabajaron ejemplos prácticos y ejercicios, de visualización en desigualdad, y diferencia entre sexo y género; y se comunicó a todo el personal la puesta en marcha de un plan de Igualdad en la entidad.

4.4. Elaboración del Diagnóstico de Situación

La metodología empleada en la búsqueda y recogida de información es uno de los aspectos decisivos de cualquier diagnóstico. En el presente informe se combinan diferentes metodologías, adaptadas a la realidad organizacional y funcional de la entidad, basadas en los requerimientos legalmente establecidos. Se combinan

herramientas de análisis cuantitativo con herramientas cualitativas que han permitido promover un nivel de contraste altamente enriquecedor.

Los medios y materiales utilizados para llevar a cabo la elaboración del diagnóstico de situación en la entidad han sido los siguientes:

- **Indicadores cuantitativos**

Fichas de toma de datos e información extraída de la documentación de la entidad. Además de datos básicos sobre la entidad y sobre la plantilla, las fichas han permitido recoger información sobre los procesos de gestión de personal, clasificación profesional, condiciones de trabajo, políticas retributivas, ejercicio correspondiente de los derechos de la vida personal, familiar y laboral, lenguaje y prevención del acoso sexual y por razón de sexo

- **Indicadores cualitativos**

Entrevistas a la dirección de la entidad y a la representación legal de las personas trabajadoras, cuestionarios de opinión a la plantilla y cuestionarios técnicos en las fichas de toma de datos.

- **Estudio documental**

Documentos de la entidad: convenio colectivo, Manual de PRL, registro retributivo, Plan de igualdad anterior, normas internas, reglamentos, documentación de comunicación interna y externa...

- **Investigación de la entidad**

Sector, territorio, tamaño, ...

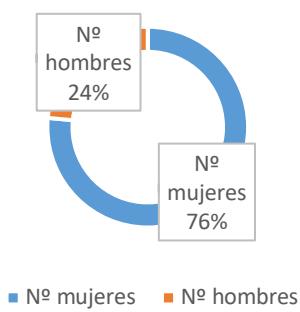
Una vez analizados los datos, en fecha de 27 de enero de 2022 se emite el informe diagnóstico de **Asociación Columbaires**. Los datos analizados corresponden al siguiente periodo temporal: del 1 de enero al 31 de diciembre de 2020. Este informe diagnóstico se ha realizado en una plantilla independiente al presente documento. A continuación, detallamos sus principales conclusiones:



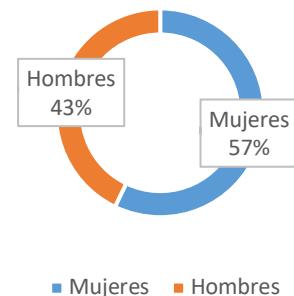
Número de personas trabajadoras por puesto de trabajo

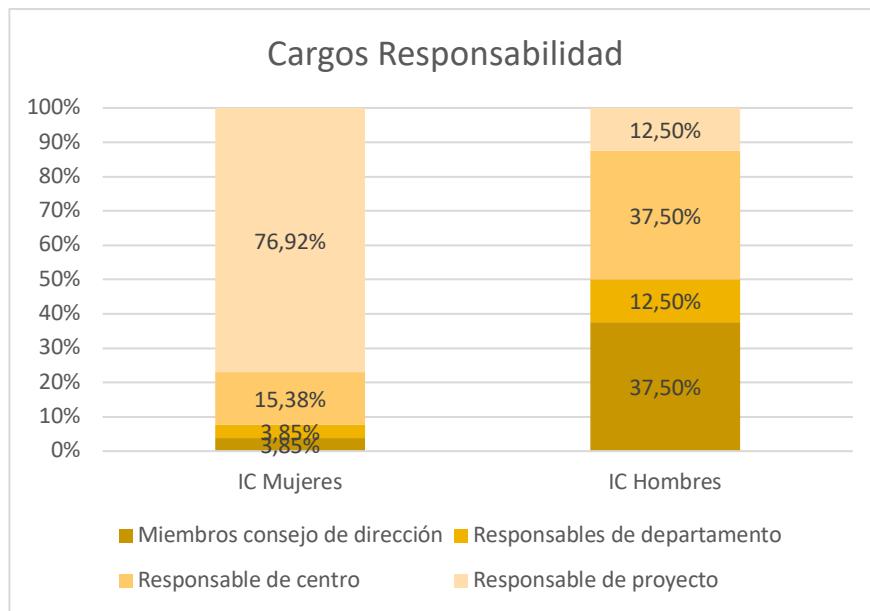
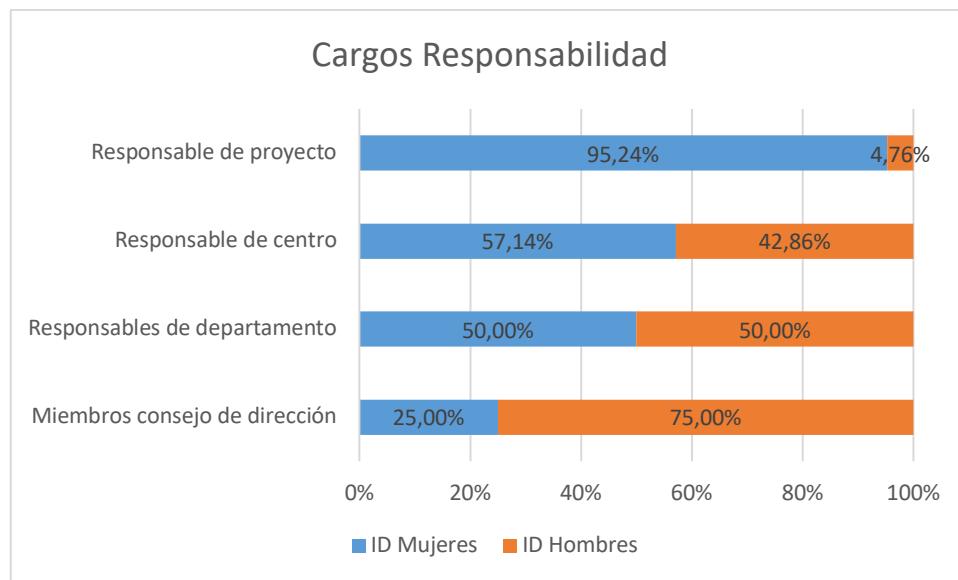
Sexo	Órganos de dirección	Mandos intermedios	Resto de la plantilla	Total
<i>Hombres</i>	3	5	16	24
	1	25	82	108
Total	4	30	98	132

**Puestos Responsabilidad
2020**



**Puestos Responsabilidad
2016**



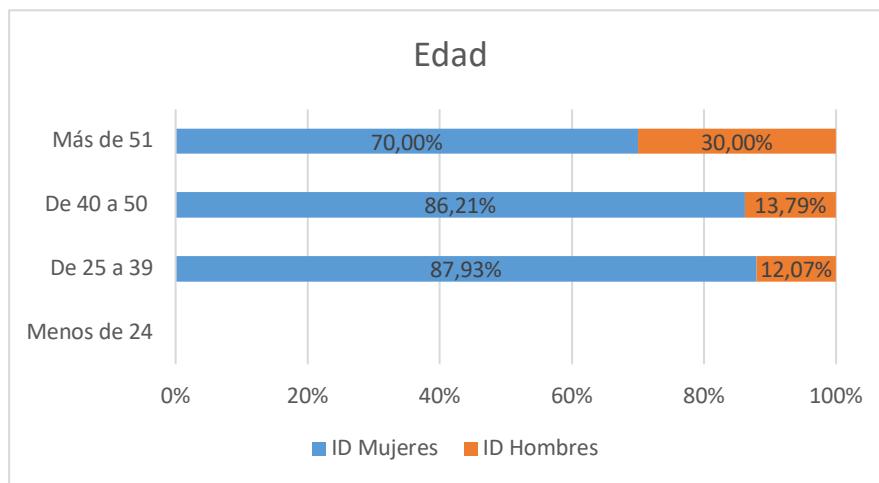

TECHO DE CRISTAL
Términos absolutos
Términos relativos

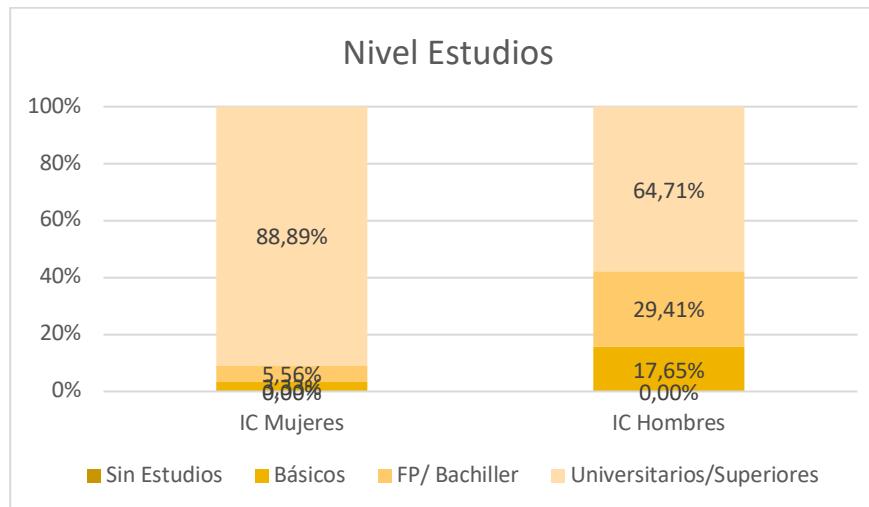
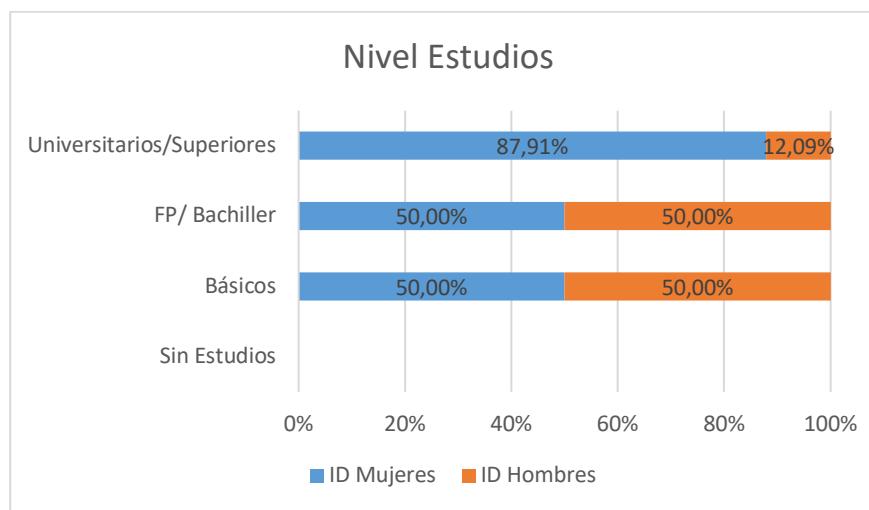
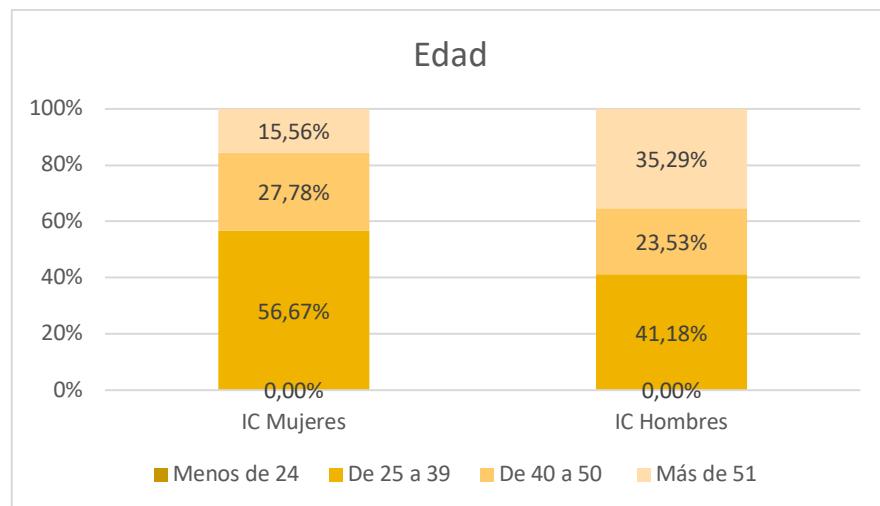
<i>Subtotal Cargos de Responsabilidad</i>	26	8	76,47%	23,53%
<i>Subtotal otros cargos</i>	82	16	83,67%	16,33%
<i>Diferencia</i>	56	8	7,20%	-7,20%

Categoría/Grupo Profesional	Mujeres	Hombres
GRUPO 0	1	-
GRUPO 1	3	3
GRUPO 2	59	14
GRUPO 3	47	8
GRUPO 4	3	1

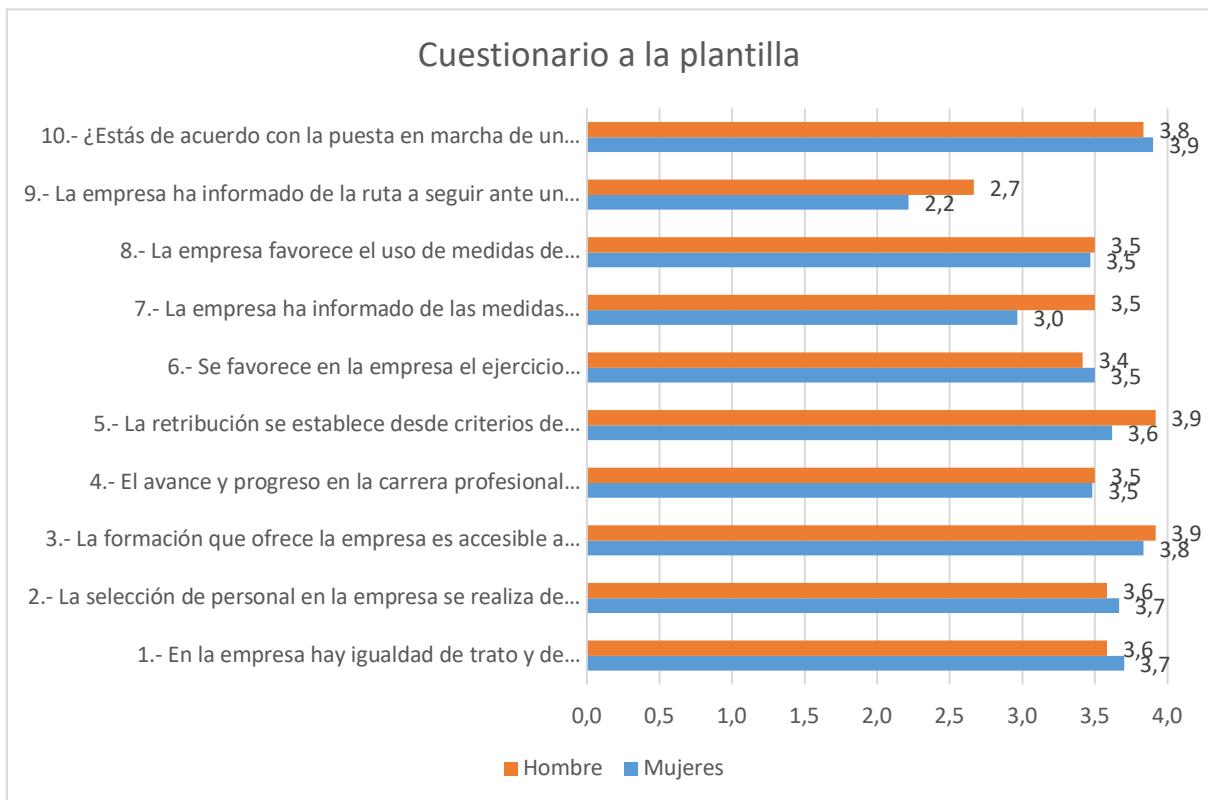
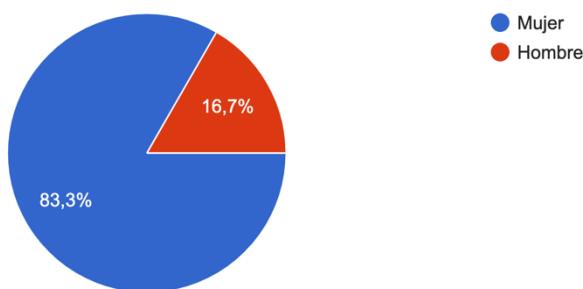


Sexo	Indefinido	Temporal	De puesta a disposición en una empresa usuaria	Total
<i>Hombres</i>	11	6	0	17
<i>Mujeres</i>	37	53	0	90
Total	48	59	0	107





Sexo
72 respuestas



Para realizar el proceso diagnóstico han sido necesarias actividades de recogida de información, de interpretación de los datos, reflexión y debate en el seno de la Comisión Negociadora y, finalmente, de formulación de propuestas que puedan integrarse en el presente Plan de Igualdad, previa identificación de las áreas prioritarias. Este informe diagnóstico se ha realizado en una plantilla independiente al presente documento.

5. AUDITORÍA RETRIBUTIVA: RESULTADOS, VIGENCIA Y PERIODICIDAD

De acuerdo con el artículo 8.2. d) del 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, los planes de igualdad deberán incorporar, dentro de su contenido mínimo, los “Resultados de la auditoría retributiva, así como su vigencia y periodicidad en los términos establecidos en el Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres”.

Esta auditoría, que tendrá la misma vigencia que el presente plan, y se realizará periódicamente cada vez que éste se renueve, se desarrolla conforme con lo establecido por el Estatuto de los Trabajadores, en su artículo 28.2, recogido también por el artículo 8 del Real Decreto Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres, y en relación con el concepto desarrollado en el artículo 4 de este Real Decreto, que alude al término “trabajo de igual valor”, definido por el Estatuto de los Trabajadores en los siguientes términos: “Un trabajo tendrá igual valor que otro cuando la naturaleza de las funciones o tareas efectivamente encomendadas, las condiciones educativas, profesionales o de formación exigidas para su ejercicio, los factores estrechamente relacionados con su desempeño y las condiciones laborales en las que dichas actividades se llevan a cabo en realidad sean equivalentes”.

El objetivo de esta auditoría es obtener la información suficiente y veraz sobre esos factores desencadenantes de la diferencia retributiva entre mujeres y hombres en la entidad, que nos permitirá identificar posibles desigualdades para poder corregirlas, es decir, detectar los puntos de mejora a partir de las posibles desigualdades para promover e impulsar la igualdad retributiva, con relación no sólo al sistema retributivo, sino también a su sistema de promoción.

Esta auditoría retributiva se ha realizado en una plantilla independiente al presente documento, incorporada en el registro del presente plan.

6. OBJETIVOS DEL PLAN DE IGUALDAD

Los objetivos de igualdad en una entidad nada tienen que ver con una solución "rápida", tangencial a los procesos y operaciones del día a día, sino con un esfuerzo impulsado desde los máximos órganos directivos para modificar políticas y prácticas establecidas y desarrollar procedimientos que aseguren la igualdad de trato en todos los ámbitos de la entidad.

Tampoco se trata de promover a las mujeres como grupo particular. Se trata de transformar las políticas y prácticas de funcionamiento interno (recursos humanos) y externo (procesos de marketing y ventas), para poder articular el "saber hacer" con el "saber estar" de la organización.

Por ello, el **objetivo general** que la entidad pretende alcanzar con la implantación del presente Plan de Igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres es "Fomentar la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en la organización y eliminar la discriminación directa e indirecta por razón de sexo, a través de la incorporación de la perspectiva de género como principio estratégico de la política corporativa de la entidad, acordado en sede de negociación con la representación legal de la plantilla".

Este objetivo general se alcanzará a través de la consecución de los siguientes **objetivos específicos**, tanto cualitativos como cuantitativos, que pretenden incidir sobre las carencias detectadas en el diagnóstico:

- **Objetivos Cualitativos**

1. Garantizar la no discriminación entre mujeres y hombres en los procesos de selección y contratación.
2. Facilitar la incorporación de personas trabajadoras a puestos en los que se encuentran infrarrepresentadas
3. Garantizar la objetividad y no discriminación en la promoción profesional.
4. Incorporar en el plan de formación de la entidad materias vinculadas con la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.

5. Garantizar que la clasificación profesional en la entidad sea libre de sesgos de género
6. Mejora de las condiciones laborales de las trabajadoras
7. Garantizar la aplicación efectiva del principio de igual remuneración por un trabajo de igual valor
8. Fomentar la corresponsabilidad de la plantilla
9. Garantizar la prevención del acoso
10. Promover un uso inclusivo y no discriminatorio del lenguaje
11. Garantizar que la imagen y comunicación de la entidad son inclusivas y no sexistas.
12. Colaborar en la prevención de la violencia de género

- **Objetivos Cuantitativos**

13. Proyectar una presencia equilibrada de hombres y mujeres (entre el 40-60% de ambos grupos) en la segregación ocupacional.
14. Fomentar el acceso a la formación impartida por la entidad al 100% de las trabajadoras.
15. Disminuir la brecha género que pudiera existir por debajo de un 25%.
16. Dar a conocer las medidas de Conciliación existentes en la entidad al 100% de la plantilla.
17. Garantizar un entorno laboral 100% libre de acoso.

7. ÁREAS DE INTERVENCIÓN Y MEDIDAS

Estos objetivos de mejora indicados en el anterior apartado inciden de forma expresa en aquellos campos en los que el diagnóstico de situación ha mostrado puntos débiles, permitiéndonos establecer una serie de medidas encaminadas a paliar los déficits hallados y conseguir una efectiva igualdad de oportunidades entre las mujeres y los hombres en la entidad.

Por ello, y a la luz del diagnóstico en materia de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, hemos priorizado una serie de medidas en cada una de las seis

áreas de intervención contempladas en el Real Decreto 901/2020, incorporando dos áreas de intervención más: Lenguaje y Comunicación no sexista y Violencia de Género. Para priorizar hemos tenido en cuenta:

- Opinión compartida y consenso en la entidad. Un mayor consenso en los aspectos a priorizar es un elemento que facilita marcar las prioridades.
- Afinidad con el modelo de gestión empresarial, misión, visión, valores, cultura corporativa, Plan estratégico, ...
- Los recursos humanos disponibles. La formación y motivación de las personas que van a trabajar para conseguir los objetivos ha sido un aspecto decisivo a la hora de priorizar. La puesta en marcha de acciones para lograr los objetivos debe contar con personas formadas en aspectos de género.
- Los Recursos financieros aplicables a aquellas actuaciones donde son indispensables y que se obtendrán de un presupuesto dispuesto por la entidad para tal efecto (alguno de los objetivos a plantear supondrá aplicaciones financieras, pero otros por el contrario y aun teniendo un gran impacto, es posible que no impliquen un coste significativo).
- Los Recursos materiales y metodologías de trabajo.
- El conocimiento de buenas prácticas contrastadas. La experiencia en otras entidades se ha tomado como referencia, es decir, ante una misma situación de desequilibrio detectado, hemos encontrado experiencias que nos han servido de guía.
- Las recomendaciones de la asistencia técnica especializada en igualdad de oportunidades.

FICHA A1M1	
ÁREA	ÁREA DE SELECCIÓN Y CONTRATACIÓN
MEDIDA	Protocolo de selección de personal con perspectiva de género
FECHA	2º Trimestre 2022
OBJETIVO CUALITATIVO	Garantizar la no discriminación entre mujeres y hombres en los procesos de selección y contratación.
DESCRIPCIÓN	Elaborar un proceso de ofertas de trabajo y sistema de selección bajo la perspectiva de género con el objeto de que sean procesos garantes de la igualdad de oportunidades basado en un sistema objetivo de selección de personal y contratación
RECURSOS EMPLEADOS	Humanos Personal técnico
	Materiales Instalaciones, mobiliario, medios ofimáticos, material de oficina, ficha de datos.
	Económicos No será necesario asignar dotación presupuestaria, puesto que va ser ejecutado internamente.
MECANISMOS DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN. INDICADORES	<ul style="list-style-type: none"> • Nº de candidaturas por sexo y por categoría • Nº de ofertas publicadas con criterios de igualdad • Informe de últimas contrataciones realizadas desagregadas por sexo
PERSONAL RESPONSABLE	Responsable selección y RRHH

FICHA A1M2	
ÁREA	ÁREA DE SELECCIÓN Y CONTRATACIÓN
MEDIDA	Formación específica para el personal de selección y mandos intermedios en materia de igualdad
FECHA	Anualmente en el 4º Trimestre
OBJETIVO CUALITATIVO	Incorporar en el plan de formación de la entidad materias vinculadas con la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres
DESCRIPCIÓN	La persona responsable de formación incluirá en el Plan de formación de la entidad, acciones formativas en materia de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres destinadas al personal de selección y mandos intermedios
RECURSOS EMPLEADOS	Humanos Personal técnico
	Materiales Instalaciones, mobiliario, medios ofimáticos, material de oficina, ficha de datos.
	Económicos Se gestionará en el marco de la formación continua
MECANISMOS DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN. INDICADORES	<ul style="list-style-type: none"> • Nº de acciones formativas realizadas • Nº de personas que participan en la formación desagregado por sexo/año
PERSONAL RESPONSABLE	Responsable de Formación

FICHA A1M3	
ÁREA	ÁREA DE SELECCIÓN Y CONTRATACIÓN
MEDIDA	Incluir el compromiso empresarial en materia de igualdad y el protocolo de acoso en el manual de bienvenida
FECHA	Permanente
OBJETIVO CUALITATIVO	Garantizar la no discriminación entre mujeres y hombres en los procesos de selección y contratación.
DESCRIPCIÓN	Las personas responsables de elaborar el manual de bienvenida a las nuevas incorporaciones de la entidad, procederá a incluir el compromiso empresarial en materia de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres y el protocolo de acoso en la mencionada documentación
RECURSOS EMPLEADOS	Humanos Personal técnico
	Materiales Instalaciones, mobiliario, medios ofimáticos, material de oficina, ficha de datos.
	Económicos No será necesario asignar dotación presupuestaria, puesto que va ser ejecutado internamente.
MECANISMOS DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN. INDICADORES	<ul style="list-style-type: none"> Documento generado
PERSONAL RESPONSABLE	Responsable RRHH

FICHA A1M4	
ÁREA	ÁREA DE SELECCIÓN Y CONTRATACIÓN
MEDIDA	Contratación del sexo menos representado, en igualdad de condiciones y competencias, en la categoría que se pretende cubrir (acción positiva)
FECHA	Permanente
OBJETIVOS CUANTITATIVO Y CUALITATIVO	<ul style="list-style-type: none"> Proyectar una presencia equilibrada de hombres y mujeres (entre el 40-60% de ambos grupos) en la segregación ocupacional. Facilitar la incorporación de personas trabajadoras a puestos en los que se encuentran infrarrepresentadas
DESCRIPCIÓN	Preferencia en la contratación del sexo menos representado, en igualdad de condiciones y competencias, en la categoría que se pretende cubrir (acción positiva)
RECURSOS EMPLEADOS	Humanos Personal técnico
	Materiales No aplica
	Económicos No aplica
MECANISMOS DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN. INDICADORES	<ul style="list-style-type: none"> Nº de candidaturas por sexo y por categoría Nº de ofertas publicadas con criterios de igualdad Informe de últimas contrataciones realizadas desagregadas por sexo
PERSONAL RESPONSABLE	Dirección de personas y RRHH

FICHA A2M1		
ÁREA	ÁREA DE PROMOCIÓN PROFESIONAL	
MEDIDA	Protocolo de promoción con perspectiva de género	
FECHA DE INICIO	3º Trimestre de 2022	
OBJETIVO CUALITATIVO	Garantizar la objetividad y no discriminación en la promoción profesional	
DESCRIPCIÓN	Elaborar un protocolo de promoción con perspectiva de género que garantice la no discriminación entre mujeres y hombres basado en un sistema objetivo de promoción profesional	
RECURSOS EMPLEADOS	Humanos	Personal técnico
	Materiales	Instalaciones, mobiliario, medios ofimáticos, material de oficina, ficha de datos.
	Económicos	No será necesario asignar dotación presupuestaria, puesto que va ser ejecutado internamente.
MECANISMOS DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN. INDICADORES	<ul style="list-style-type: none"> • Nº Plantilla entre hombres y mujeres promocionada • Informe de últimas promociones realizadas desagregados por sexo 	
PERSONAL RESPONSABLE	Dirección de personas y RRHH	

FICHA A3M1		
ÁREA	ÁREA DE FORMACIÓN	
MEDIDA	Formación anual de 4 horas de duración en materia de Igualdad de oportunidades a la plantilla en general	
FECHA	Anualmente en el 4º Trimestre	
OBJETIVO CUANTITATIVO	Fomentar el acceso a la formación impartida por la entidad al 100% de las trabajadoras	
DESCRIPCIÓN	Ofertar una formación anual de 4 horas de duración en materia de Igualdad de oportunidades a la plantilla en general	
RECURSOS EMPLEADOS	Humanos	Personal técnico
	Materiales	Instalaciones, mobiliario, medios ofimáticos, material de oficina, ficha de datos.
	Económicos	Se gestionará en el marco de la formación continua
MECANISMOS DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN. INDICADORES	<ul style="list-style-type: none"> • Nº de acciones formativas ofertadas • Nº de personas que participan en la formación desagregado por sexo/año 	
PERSONAL RESPONSABLE	Responsable de Formación	

FICHA A3M2		
ÁREA	ÁREA DE FORMACIÓN	
MEDIDA	Campaña de sensibilización e información en temática de igualdad	
FECHA	Anualmente 1º Trimestre	
OBJETIVO CUALITATIVO	Incorporar en el plan de formación de la entidad materias vinculadas con la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres	
DESCRIPCIÓN	La persona responsable de formación organizará periódicamente cada año campañas de información y sensibilización en materia de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres	
RECURSOS EMPLEADOS	Humanos	Personal técnico
	Materiales	Instalaciones, mobiliario, medios ofimáticos, material de oficina, ficha de datos.
	Económicos	Se gestionará en el marco de la formación continua
MECANISMOS DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN. INDICADORES	<ul style="list-style-type: none"> • Nº de formaciones ofertadas • Nº de personas que participan en la formación desagregado por sexo/año 	
PERSONAL RESPONSABLE	Responsable de Formación	

FICHA A4M1	
ÁREA	ÁREA DE RETRIBUCIONES
MEDIDA	Revisión de la política retributiva en la entidad
FECHA	1º Trimestre de 2023
OBJETIVOS CUALITATIVO Y CUANTITATIVO	<ul style="list-style-type: none"> Garantizar la aplicación efectiva del principio de igual remuneración por un trabajo de igual valor Disminuir la brecha de género que pudiera existir por debajo de un 25%
DESCRIPCIÓN	La persona responsable de las retribuciones en la entidad revisará la política retributiva actual referida a los complementos salariales, extrasalariales, incentivos, beneficios sociales, etc. en el marco del convenio colectivo de aplicación.
RECURSOS EMPLEADOS	Humanos Personal técnico
	Materiales No aplica
	Económicos No será necesario asignar dotación presupuestaria, puesto que va ser ejecutado internamente.
MECANISMOS DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN. INDICADORES	<ul style="list-style-type: none"> Índices de la brecha salarial
PERSONAL RESPONSABLE	Responsable retribuciones

FICHA A5M1	
ÁREA	ÁREA DE CLASIFICACIÓN PROFESIONAL
MEDIDA	Adaptar la auditoría retributiva a la publicación del Ministerio
FECHA	Permanente. Una vez publicada la guía técnica
OBJETIVO CUALITATIVO	Garantizar que la clasificación profesional en la entidad sea libre de sesgos de género
DESCRIPCIÓN	La persona responsable de retribuciones en la entidad, adecuará la auditoría retributiva del presente Plan de Igualdad a las indicaciones de la Guía técnica que publique el Instituto de la Mujer y para la Igualdad de Oportunidades para la realización de auditorías retributivas con perspectiva de género, en cumplimiento de la Disposición adicional tercera del Real Decreto 902/2020 de igualdad retributiva entre mujeres y hombres.
RECURSOS EMPLEADOS	Humanos Personal técnico
	Materiales No aplica
	Económicos No será necesario asignar dotación presupuestaria, puesto que va ser ejecutado internamente.
MECANISMOS DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN. INDICADORES	<ul style="list-style-type: none"> • Informe de adaptación
PERSONAL RESPONSABLE	Responsable retribuciones

FICHA A5M2		
ÁREA	ÁREA DE CLASIFICACIÓN PROFESIONAL	
MEDIDA	Revisar el sistema de clasificación profesional de la entidad	
FECHA	2º Trimestre de 2023	
OBJETIVOS CUALITATIVOS	Garantizar que la clasificación profesional en la entidad sea libre de sesgos de género	
DESCRIPCIÓN	Realizar revisiones sobre el sistema de clasificación utilizado por la entidad con la finalidad que sea coherente con las exigencias legales	
RECURSOS EMPLEADOS	Humanos	Personal técnico
	Materiales	No aplica
	Económicos	No será necesario asignar dotación presupuestaria, puesto que va ser ejecutado internamente.
MECANISMOS DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN. INDICADORES	<ul style="list-style-type: none"> • Informes anuales sobre el sistema de clasificación aplicados 	
PERSONAL RESPONSABLE	Responsable Retribuciones	

FICHA A6M1	
ÁREA	ÁREA DE CONDICIONES LABORALES
MEDIDA	Desarrollar un programa de trabajo no presencial
FECHA	3º Trimestre de 2022
OBJETIVO CUALITATIVO	Mejora de las condiciones laborales de las trabajadoras
DESCRIPCIÓN	La persona responsable de RRHH desarrollará un programa de trabajo no presencial en la entidad, destinado tanto para mujeres como para hombres, definiendo los puestos y tiempos en los que podría ser aplicable una política de teletrabajo en la entidad
RECURSOS EMPLEADOS	Humanos Personal técnico
	Materiales No aplica
	Económicos No será necesario asignar dotación presupuestaria, puesto que va ser ejecutado internamente.
MECANISMOS DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN. INDICADORES	<ul style="list-style-type: none"> • Elaborar el documento
PERSONAL RESPONSABLE	Responsable de RRHH

FICHA A7M1	
ÁREA	ÁREA DE EJERCICIO CORRESPONSABLE DE LOS DERECHOS DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR Y LABORAL
MEDIDA	Elaborar un Plan de Conciliación y corresponsabilidad
FECHA	4º Trimestre 2022
OBJETIVOS CUALITATIVO Y CUANTITATIVO	<ul style="list-style-type: none"> • Fomentar la corresponsabilidad de la plantilla • Dar a conocer las medidas de conciliación existentes en la entidad al 100% de la plantilla
DESCRIPCIÓN	La persona responsable de RRHH procederá a negociar, junto con la representación legal de las personas trabajadoras de la entidad, un Plan de Conciliación y corresponsabilidad destinado a garantizar el ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral de las trabajadoras y trabajadores de la entidad
RECURSOS EMPLEADOS	Humanos Personal técnico
	Materiales Instalaciones, mobiliario, medios ofimáticos, material de oficina, ficha de datos.
	Económicos Pendiente de presupuesto asesoría externa
MECANISMOS DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN. INDICADORES	<ul style="list-style-type: none"> • Plan de Conciliación y corresponsabilidad
PERSONAL RESPONSABLE	Responsable de RRHH

FICHA A7M2	
ÁREA	ÁREA DE EJERCICIO CORRESPONSABLE DE LOS DERECHOS DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR Y LABORAL
MEDIDA	Difusión del Plan de Conciliación
FECHA	Permanente
OBJETIVO CUANTITATIVO	Dar a conocer las medidas de conciliación existentes en la entidad al 100% de la plantilla
DESCRIPCIÓN	Valorar la vía más adecuada para difundir el plan de conciliación a la plantilla, y no sólo a las personas responsables de la comunicación, a fin de que dispongan de las herramientas necesarias para poder recoger las medidas de conciliación existentes.
RECURSOS EMPLEADOS	Humanos Personal técnico
	Materiales No aplica
	Económicos No será necesario asignar dotación presupuestaria, puesto que va ser ejecutado internamente.
MECANISMOS DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN. INDICADORES	<ul style="list-style-type: none"> Evidencia documental de la difusión
PERSONAL RESPONSABLE	Responsable de RRHH

FICHA A8M1		
ÁREA	ÁREA DE PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO	
MEDIDA	Revisión del protocolo de acoso existente	
FECHA	2º trimestre de 2022	
OBJETIVO CUALITATIVO	Garantizar la prevención del acoso sexual y por razón de sexo	
DESCRIPCIÓN	Revisar el protocolo de acoso existente y adecuarlo a los nuevos requerimientos legales	
RECURSOS EMPLEADOS	Humanos	Personal técnico
	Materiales	Instalaciones, mobiliario, medios ofimáticos, material de oficina, ficha de datos.
	Económicos	No será necesario asignar dotación presupuestaria, puesto que va ser ejecutado internamente.
MECANISMOS DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN. INDICADORES	<ul style="list-style-type: none"> Evidencias de la revisión 	
PERSONAL RESPONSABLE	Responsable de RRHH, comunicación y prevención de riesgos laborales	

FICHA A8M2		
ÁREA	ÁREA DE PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO	
MEDIDA	Difusión del protocolo de prevención y actuación frente al acoso sexual y por razón de sexo	
FECHA	Permanente	
OBJETIVO CUALITATIVO	Garantizar la prevención del acoso sexual y por razón de sexo	
DESCRIPCIÓN	Determinar la vía más efectiva para comunicar a la plantilla de la entidad el Protocolo de acoso, donde se definen los comportamientos que serán considerados acoso sexual o acoso por razón de sexo, así como los procedimientos de actuación frente al mismo.	
RECURSOS EMPLEADOS	Humanos	Personal técnico
	Materiales	Instalaciones, mobiliario, medios ofimáticos, material de oficina, ficha de datos.
	Económicos	No será necesario asignar dotación presupuestaria, puesto que va ser ejecutado internamente.
MECANISMOS DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN. INDICADORES	<ul style="list-style-type: none"> Evidencias de la difusión 	
PERSONAL RESPONSABLE	Responsable de comunicación y de prevención de riesgos laborales	

FICHA A8M3	
ÁREA	ÁREA DE PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO
MEDIDA	Campañas de información y sensibilización en materia de acoso sexual y por razón de sexo en la entidad
FECHA	Anualmente el 4º trimestre
OBJETIVOS CUALITATIVO Y CUANTITATIVO	<ul style="list-style-type: none"> Garantizar la prevención del acoso sexual y por razón de sexo Garantizar un entorno laboral 100% libre de acoso
DESCRIPCIÓN	Programar periódicamente campañas de información y sensibilización en materia de acoso sexual y por razón de sexo en la entidad
RECURSOS EMPLEADOS	Humanos Personal técnico
	Materiales Instalaciones, mobiliario, medios ofimáticos, material de oficina, ficha de datos.
	Económicos Se gestionará en el marco de la formación continua
MECANISMOS DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN. INDICADORES	<ul style="list-style-type: none"> Nº de hombres y mujeres que participan en la formación sobre acoso Informe de últimas formaciones impartidas Evidencias de actividades
PERSONAL RESPONSABLE	Responsable de formación y de prevención de riesgos laborales

FICHA A9M1		
ÁREA	ÁREA DE LENGUAJE Y COMUNICACIÓN NO SEXISTA	
MEDIDA	Revisar el Manual de Estilo para prevenir un lenguaje sexista y no inclusivo en la entidad	
FECHA	3º trimestre 2023	
OBJETIVO CUALITATIVO	Promover un uso inclusivo y no discriminatorio del lenguaje	
DESCRIPCIÓN	La persona responsable de comunicación de la entidad procederá a revisar el protocolo de lenguaje inclusivo existente, para su aplicación a la comunicación, tanto interna como externa, de la entidad; así como la referida a una comunicación escrita y por imágenes, como herramienta de consulta y apoyo.	
RECURSOS EMPLEADOS	Humanos	Personal técnico
	Materiales	Instalaciones, mobiliario, medios ofimáticos, material de oficina, ficha de datos.
	Económicos	No será necesario asignar dotación presupuestaria, puesto que va ser ejecutado internamente.
MECANISMOS DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN. INDICADORES	<ul style="list-style-type: none"> Evidencias de la revisión del documento metodológico 	
PERSONAL RESPONSABLE	Responsable de comunicación	

FICHA A9M2		
ÁREA	ÁREA DE LENGUAJE Y COMUNICACIÓN NO SEXISTA	
MEDIDA	Difusión del Manual de Estilo a la plantilla	
FECHA	Permanente	
OBJETIVO CUALITATIVO	Promover un uso inclusivo y no discriminatorio del lenguaje	
DESCRIPCIÓN	Valorar la vía más adecuada para difundir el Manual de Estilo a la plantilla, y no sólo a las personas responsables de la comunicación, a fin de que dispongan de las herramientas necesarias para poder prevenir un lenguaje sexista y no inclusivo en su actividad laboral	
RECURSOS EMPLEADOS	Humanos	Personal técnico
	Materiales	Instalaciones, mobiliario, medios ofimáticos, material de oficina, ficha de datos.
	Económicos	No será necesario asignar dotación presupuestaria, puesto que va ser ejecutado internamente.
MECANISMOS DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN. INDICADORES	<ul style="list-style-type: none"> • Número de impactos informativos realizados/año 	
PERSONAL RESPONSABLE	Responsable de comunicación	

FICHA A9M3		
ÁREA	ÁREA DE LENGUAJE Y COMUNICACIÓN NO SEXISTA	
MEDIDA	Entidad comprometida con la igualdad	
FECHA	Permanente	
OBJETIVO CUALITATIVO	Garantizar que la imagen y comunicación de la entidad son inclusivas y no sexistas.	
DESCRIPCIÓN	El departamento de comunicación de la entidad, y proveedores de servicios en su caso, generarán el material necesario que permita a la entidad visibilizarse en el mercado por ser una entidad comprometida con la igualdad (incorporando una nota en sus folletos publicitarios, Banner especial en su página web, ...)	
RECURSOS EMPLEADOS	Humanos	Personal técnico
	Materiales	Instalaciones, mobiliario, medios ofimáticos, material de oficina, ficha de datos.
	Económicos	No será necesario asignar dotación presupuestaria, puesto que va ser ejecutado internamente. Pendiente de presupuesto asesoría externa
MECANISMOS DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN. INDICADORES	<ul style="list-style-type: none"> • Número de impactos informativos realizados/año 	
PERSONAL RESPONSABLE	Responsable comunicación	

FICHA A9M4	
ÁREA	ÁREA DE LENGUAJE Y COMUNICACIÓN NO SEXISTA
MEDIDA	Solicitar el distintivo “Igualdad en la Empresa”
FECHA	Permanente
OBJETIVO CUALITATIVO	Garantizar que la imagen y comunicación de la entidad son inclusivas y no sexistas
DESCRIPCIÓN	Valorar la solicitud del distintivo “Igualdad en la Empresa” (y formar parte de la Red DIE) del Ministerio de Igualdad, el distintivo “DIERM” de la Región de Murcia o cualquier otro distintivo análogo, ya sean privados o públicos, de ámbito regional/municipal o nacional/internacional
RECURSOS EMPLEADOS	Humanos Personal técnico
	Materiales Instalaciones, mobiliario, medios ofimáticos, material de oficina, ficha de datos.
	Económicos No será necesario asignar dotación presupuestaria, puesto que va ser ejecutado internamente.
MECANISMOS DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN. INDICADORES	Nº de distintivos solicitados
PERSONAL RESPONSABLE	Responsable de comunicación

FICHA A10M1		
ÁREA	ÁREA DE VIOLENCIA DE GÉNERO	
MEDIDA	Campañas de sensibilización para la prevención de la violencia de género	
FECHA	Anualmente el 4º trimestre	
OBJETIVO CUALITATIVO	Colaborar en la prevención de la violencia de género	
DESCRIPCIÓN	Definir medidas de sensibilización sobre violencia de género a la plantilla, y concretamente la conmemoración del 25 de noviembre, día internacional de erradicación de la violencia contra las mujeres	
RECURSOS EMPLEADOS	Humanos	Personal técnico
	Materiales	Instalaciones, mobiliario, medios ofimáticos, material de oficina, ficha de datos.
	Económicos	No será necesario asignar dotación presupuestaria, puesto que va ser ejecutado internamente.
MECANISMOS DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN. INDICADORES	<ul style="list-style-type: none"> Registro de las campañas de sensibilización realizadas 	
PERSONAL RESPONSABLE	Responsable de comunicación	

8. CRONOGRAMA DEL PLAN DE IGUALDAD

Nº	Código	MEDIDAS	PERMANENTE	2022			2023			2024			2025			2026		
				2º T	3º T	4ºT	1º T	2º T	3º T	4ºT	1º T	2º T	3º T	4ºT	1º T	2º T	3º T	4ºT
1	A1M1	Protocolo de selección de personal con perspectiva de género																
2	A1M2	Formar y sensibilizar a las personas encargadas de selección de personal y a los responsables de cada proyectos en materia de Igualdad de Oportunidades para evitar estereotipos de género o aspectos discriminatorios.																
3	A1M3	Adjuntar compromiso y protocolo de acoso en el manual bienvenida de las nuevas incorporaciones																
4	A1M4	Contratación del sexo menos representado, en igualdad de condiciones y competencias, en la categoría que se pretende cubrir principalmente en la cesión de trabajadores/as de ETT (acción positiva)																
5	A2M1	Protocolo de promoción con perspectiva de género																
6	A3M1	Formación anual de 4 horas de duración en materia de Igualdad de oportunidades a la plantilla en general																
7	A3M2	Campaña de sensibilización e información en temática de igualdad.																
8	A4M1	Revisión de la política retributiva en la entidad																
9	A5M1	Adecuación de la auditoría retributiva a la guía que publique el ministerio sobre la valoración de puestos de trabajo																
10	A5M2	Revisar el sistema de clasificación profesional de la entidad con la finalidad de garantizar la ausencia de discriminación, tanto directa como indirecta, entre mujeres y hombres.																

Nº	Código	MEDIDAS	PERMANENTE	2022			2023			2024			2025			2026		
				2º T	3º T	4ºT	1º T	2º T	3º T	4ºT	1º T	2º T	3º T	4ºT	1º T	2º T	3º T	4ºT
11	A6M1	Desarrollar un programa de trabajo no presencial																
12	A7M1	Elaborar un Plan de Conciliación																
13	A7M2	Difusión del Plan de Conciliación																
14	A8M1	Revisión del protocolo de prevención y actuación frente al acoso sexual y por razón de sexo																
15	A8M2	Difusión del protocolo de prevención y actuación frente al acoso sexual y por razón de sexo																
16	A8M3	Campañas de información y sensibilización en materia de acoso sexual y por razón de sexo en la entidad																
17	A9M1	Revisar el Manual de Estilo para prevenir un lenguaje sexista y no inclusivo en la entidad																
18	A9M2	Difusión del Manual de Estilo a la plantilla																
19	A9M3	Elaborar material que permita visibilizarse en el mercado por ser una entidad comprometida con la igualdad (incorporando una nota en sus folletos publicitarios, Banner especial en su página web, ...)																
20	A9M4	Valorar la solicitud del distintivo "Igualdad en la Empresa" (y formar parte de la Red DIE) o cualquier otro distintivo análogo.																
21	A10M1	Campañas de sensibilización para la prevención de la violencia de género																

9. IMPLANTACIÓN Y VIGILANCIA DEL PLAN DE IGUALDAD

9.1. Designación de la Comisión Paritaria

Tras la aprobación del Plan de Igualdad de **Asociación Columbares** y para una correcta implantación y vigilancia de las medidas acordadas, se ha creado una Comisión paritaria de seguimiento, evaluación y revisión del plan, órgano encargado de recibir y analizar la información relativa a la ejecución de acciones y acordar su revisión cuando sea necesario, designada en el seno de la Comisión Negociadora de Igualdad, tal y como prescribe el art 8 del RD 901/2020, composición y funcionamiento que queda reflejada en el acta de acuerdo de las medidas del Plan de Igualdad.

Para determinar su composición se ha procurado dar continuidad a la Comisión Negociadora del Plan de Igualdad para que legítimamente pueda asumir funciones negociadoras, pero limitando su número de integrantes, garantizando una composición equilibrada entre la parte entidad y la parte social, y proyectando, en la medida de lo posible, una distribución paritaria entre mujeres y hombres, así como que sus integrantes tengan formación o experiencia en materia de igualdad en el ámbito laboral.

Se incorporan al órgano paritario:

⇒ por la parte entidad

- **Mateo Pedreño Montoro**
- **Rosa Cano Molina**

⇒ por la parte social

- **Begoña Asensio Martínez**
- **Eduardo Tomás Navarro**

9.2. Sistemas de seguimiento y evaluación

• Seguimiento

Para una correcta implantación del Plan de Igualdad se deberán desarrollar todas las acciones previstas y se deberá llevar un control de actuaciones y resultados inmediatos, seguimiento que responde a los siguientes objetivos:

- Verificar la consecución de los objetivos establecidos en el plan de igualdad.
- Obtener información sobre el proceso de ejecución de las medidas previstas en el Plan: nivel de ejecución, adecuación de recursos empleados, cumplimiento del cronograma...
- Detectar posibles obstáculos o dificultades en la implantación y realizar los ajustes pertinentes o adoptar medidas correctoras si fuera necesario

El seguimiento no debe entenderse como un proceso secundario, sino que forma parte del diseño inicial y debe realizarse en paralelo con la ejecución. Con él se realiza el control y verificación de que la ejecución de medidas se ajusta a las previsiones del plan y, a la vez, sirve para detectar desajustes y poder adoptar medidas correctoras. Para facilitar esta tarea es conveniente supervisar la implementación de cada medida de forma individualizada a través de la persona o departamento responsable de su ejecución.

• Evaluación

A partir de la información y documentación recopilada en el seguimiento, la evaluación permite conocer el grado de cumplimiento de los objetivos definidos y de las medidas del plan ejecutadas. Se trata de realizar un análisis crítico del proceso en su conjunto, cuyos objetivos principales son:

- Conocer el grado de cumplimiento del plan y conocer su desarrollo.
- Comprobar si el plan ha conseguido los objetivos propuestos.

- Valorar la adecuación de recursos, metodologías, herramientas y estrategias empleadas en su implementación.
- Identificar áreas de mejora o nuevas necesidades que requieran la modificación de las medidas adoptadas o el diseño de nuevas actuaciones.

La evaluación del plan es crucial en el éxito de la incorporación de la igualdad entre mujeres y hombres en la gestión empresarial, ya que permite valorar, de forma crítica, lo actuado y definir las estrategias de futuro.

- **Procedimiento**

El seguimiento de las medidas del plan de igualdad de **Asociación Columbaires** se desarrollará periódicamente de manera programada, en paralelo con la ejecución del plan, conforme al calendario establecido y a través de los indicadores de seguimiento recogidos en cada una de las fichas de medidas del Plan de Igualdad.

La persona o departamento responsable de la ejecución de cada una de las medidas contempladas en el Plan de Igualdad cumplimentará una FICHA DE SEGUIMIENTO por cada una de ellas. Los datos e información obtenidas a partir de estas fichas, permitirá hacer el seguimiento de cada una de las medidas, así como del plan en su conjunto, sirviendo de base para la redacción de un INFORME DE SEGUIMIENTO anual que servirá de base, a su vez, para la evaluación del plan de igualdad.

Este informe resumirá toda la información sobre la ejecución de las acciones e indicará, de forma clara y directamente observable, qué acciones se están ejecutando o retrasando, en qué áreas es necesario actuar, qué obstáculos se están presentando, el grado de participación, qué cambios y/o avances se están produciendo, siendo la Comisión Paritaria el órgano encargado de redactar este informe anual, con la colaboración de la persona o departamento responsable de la ejecución de cada una de las medidas.

La evaluación del plan de igualdad también se desarrollará periódicamente de manera programada conforme al calendario establecido, realizando anualmente, durante cada año de vigencia, una evaluación intermedia del avance, progreso y

evolución del plan de igualdad y de las medidas incluidas en el mismo, y una evaluación final el último año de vigencia del Plan, a celebrar todas ellas en el mes de diciembre.

En cada una de estas reuniones anuales se redactará un INFORME DE EVALUACIÓN a partir de la información y los datos recopilados, el cual se articulará en torno a tres ejes de análisis y valoración (resultado, proceso, impacto) que permitirá comparar los resultados propuestos con los que finalmente se han obtenido.

Una vez obtenidos los datos relativos al seguimiento y evaluación, se estará en disposición de comparar los resultados obtenidos con los que se propusieron al inicio y comparar si se han alcanzado o producido desviaciones, más o menos importantes, si es necesario plantear modificaciones...recogido el resultado en un Informe de Evaluación final. Además, este informe final nos permitirá disponer de una base sólida para acometer un nuevo diagnóstico que culmine en la actualización y aprobación de un nuevo plan de igualdad.

Además de estas reuniones anuales ordinarias, en cualquier momento, y a petición de alguno de los miembros de la Comisión paritaria o de las personas responsables de las medidas, podrán celebrarse reuniones extraordinarias, en atención a circunstancias excepcionales que lo requieran para el desarrollo óptimo del Plan de Igualdad.

La Comisión paritaria es el órgano encargado de realizar el seguimiento y evaluación del Plan de Igualdad. Para ello, la presidencia de dicha Comisión, en la persona de Mateo Pedreño Montoro, convocará formalmente las reuniones previstas en el plan con una antelación mínima de 10 días naturales, incluyendo el orden del día, así como toda la documentación necesaria en relación a los temas que se vayan a abordar. Para afrontar su cometido, la comisión paritaria podrá contar con la colaboración de la persona responsable de las medidas previstas en el plan.

Se levantará acta de todas las reuniones, recogiendo en las mismas los temas abordados, los acuerdos alcanzados, así como la documentación utilizada.

Para llevar a cabo las actuaciones de seguimiento y evaluación del plan de igualdad, la comisión paritaria dispondrá de las siguientes herramientas metodológicas, destinadas a facilitar la tarea encomendada:

- ficha de seguimiento
- cuestionario para el seguimiento
- informe de seguimiento
- cuestionarios para la evaluación
- informe de evaluación

1 ^a sesión Seguimiento y Evaluación	diciembre 2022
2 ^a sesión Seguimiento y Evaluación	diciembre 2023
3 ^a sesión Seguimiento y Evaluación	diciembre 2024
4 ^a sesión Seguimiento y Evaluación final	diciembre 2025

9.3. Procedimiento de revisión

Las medidas del plan de igualdad podrán revisarse en cualquier momento con el fin de añadir, reorientar, mejorar, corregir, intensificar, atenuar o, incluso, dejar de aplicar alguna medida que contenga en función de los efectos que vayan apreciándose en relación con la consecución de sus objetivos.

Por lo tanto, y en paralelo con la ejecución y seguimiento de las medidas del Plan, la Comisión paritaria procederá a su revisión si se apreciase que su ejecución no está produciendo los efectos esperados en relación con los objetivos propuestos, y, en todo caso, cuando concurran las siguientes circunstancias:

- a) Cuando se ponga de manifiesto su falta de adecuación a los requisitos legales y reglamentarios o su insuficiencia como resultado de una actuación de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social.
- b) Cuando se produzca la fusión, absorción, transmisión o modificación de la forma jurídica de la entidad.
- c) Ante cualquier incidencia que modifique de manera sustancial la plantilla, sus métodos de trabajo, organización o sistemas retributivos, incluidas las inaplicaciones de convenio y las modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo o las situaciones analizadas en el diagnóstico de igualdad que haya servido de base para su elaboración.
- d) Cuando una resolución judicial condene a la entidad por discriminación directa o indirecta por razón de sexo o cuando determine la falta de adecuación del plan de igualdad a los requisitos legales o reglamentarios.

9.4. Procedimiento de modificación

Cuando por circunstancias debidamente motivadas resulte necesario, la revisión del Plan de Igualdad implicará la actualización del diagnóstico, así como de las medidas del plan de igualdad, en la medida necesaria.

En las reuniones anuales de seguimiento y evaluación, la parte que considere conveniente esta actualización deberá proponer la modificación del Plan a través de un informe con las propuestas de modificación o de adopción de nuevas medidas, siendo la Comisión Paritaria el órgano encargado de acordarla, por mayoría de sus miembros, levantando Acta donde se refleje lo acordado. Una vez aprobada la modificación en sede de Comisión Paritaria, se nombrará a un responsable para su registro, depósito y publicidad.

En la negociación de modificación o de adopción de nuevas medidas será de aplicación el reglamento de funcionamiento de la comisión negociadora del plan de igualdad. Las partes deberán negociar de buena fe, con vistas a la consecución de

un acuerdo. En caso de desacuerdo, se convocará una reunión extraordinaria en 15 días a los efectos de alcanzar el mismo y, en defecto de acuerdo, la Comisión paritaria de seguimiento y evaluación valorará acudir a los procedimientos y órganos de solución autónoma de conflictos, previa intervención de la comisión paritaria del convenio correspondiente.



Fdo. Mateo Pedreño Montoro

Fdo. Rosa Cano Molina

Fdo. Francisco Ruiz Tortosa

Fdo. Mari Carmen Sánchez Hernández

Parte Entidad



Fdo. Begoña Asensio Martínez

Fdo. Silvia Martínez Sánchez

Fdo. Eduardo Tomás Navarro



Fdo. Hassan Fadil Jouad

Representación Legal de las Personas Trabajadoras

COMPROMISO DE LA DIRECCIÓN DE LA EMPRESA

Don/ña José Nicolás Olmos, en representación de Asociación Columbaires, con CIF. G30146542, en calidad de Presidente de la Junta Directiva.

DECLARA su compromiso en el establecimiento y desarrollo de políticas que integren la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres, sin discriminar directa o indirectamente por razón de sexo, así como en el impulso y fomento de medidas para conseguir la igualdad real en el seno de nuestra organización, estableciendo la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres como un principio estratégico de nuestra Política Corporativa y de Recursos Humanos, de acuerdo con la definición de dicho principio que establece la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva entre mujeres y hombres.

En todos y cada uno de los **ámbitos** en que se desarrolla la actividad de esta empresa, desde la selección a la promoción, pasando por la política salarial, la formación, las condiciones de trabajo y empleo, la salud laboral, la ordenación del tiempo de trabajo y la conciliación, la correspondencia, la prevención y actuación frente al acoso sexual y acoso por razón de sexo, y el uso no discriminatorio del lenguaje, la comunicación y la publicidad, asumimos el principio de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, atendiendo de forma especial a la **discriminación indirecta**, entendiendo por esta *"la situación en que una disposición, criterio o práctica aparentemente neutros, pone a una persona de un sexo en desventaja particular respecto de personas del otro sexo"*.

Respecto a la **comunicación**, tanto interna como externa, se informará de todas las decisiones que se adopten a este respecto y se difundirá una imagen de la empresa acorde con este principio de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.

Los principios enunciados se llevarán a la práctica a través de la elaboración e implantación, del segundo **Plan de Igualdad** que suponga mejoras respecto a la situación presente, arbitrándose los correspondientes sistemas de seguimiento y evaluación, con la finalidad de avanzar en la consecución de la igualdad real entre mujeres y hombres en la entidad y, por extensión, en el conjunto de la sociedad.

Para llevar a cabo este propósito se contará con la **representación legal de trabajadores y trabajadoras**, en sede de la Comisión Negociadora de Igualdad, que intervendrá no solo en el proceso de negociación colectiva, sino en todo el proceso de elaboración, implantación, impulso y vigilancia del Plan de Igualdad.

En Murcia, a 12 de febrero de 2021



Asociación
Columbaires
C.I.F. G-30146542
C/ Adrián Vedes, 1
30570 - BENIAJAN (MURCIA)
P.P.



FICHA DE SEGUIMIENTO DE MEDIDAS			
Medida nº			
Código medida			
Persona/Departamento responsable			
Fecha implantación			
Fecha de seguimiento			
Cumplimentado por			
INDICADORES DE SEGUIMIENTO			
	Indicadores incluidos en la ficha de medidas Indicadores propios		
INDICADORES DE RESULTADO			
Nivel de ejecución	<input type="checkbox"/> Pendiente	<input type="checkbox"/> En ejecución	<input type="checkbox"/> Finalizada
Indicar el motivo por el que la medida no se ha iniciado o completado totalmente	Falta de recursos humanos		<input type="checkbox"/>
	Falta de recursos materiales		<input type="checkbox"/>
	Falta de tiempo		<input type="checkbox"/>
	Falta de participación		<input type="checkbox"/>
	Descoordinación con otros departamentos		<input type="checkbox"/>
	Desconocimiento del desarrollo		<input type="checkbox"/>
	Otros motivos (especificar)		<input type="checkbox"/>
INDICADORES DE PROCESO			
Adecuación de los recursos asignados			
Dificultades y barreras encontradas para la implantación			
Soluciones adoptadas (en su caso)			
INDICADORES DE IMPACTO			
Reducción de desigualdades			
Mejoras producidas			
Propuestas de futuro			
Documentación acreditativa de la ejecución de la medida			

CUESTIONARIO PARA EL SEGUIMIENTO
<p>? ¿Los datos recogidos están claros? ¿Son coherentes o se contradicen? ¿En qué sentido? ¿Faltan datos?</p>
<p>? ¿Las medidas y sus actuaciones se ajustan a lo previsto? En general, ¿el plan se desarrolla correctamente?</p>
<p>? ¿Se han logrado los objetivos perseguidos para cada acción? ¿Hay retrasos importantes? Valorar los desajustes en general</p>
<p>? ¿Qué incidencias se han detectado? ¿Cómo se han solucionado? ¿Existen obstáculos, inercias de trabajo u otros elementos que estén dificultando el desarrollo del Plan? ¿Cuáles? ¿Se pueden modificar o eliminar?</p>
<p>? ¿Se han generado nuevas necesidades durante la implementación? ¿Se puede dar respuesta? ¿Se han adoptado medidas correctoras o se han incorporado nuevas medidas para darles respuesta?</p>
<p>? ¿Se han implicado las personas esperadas en el proceso? ¿En el grado estimado? ¿Ha habido resistencias? ¿De qué tipo? ¿Cómo se han solucionado?</p>
<p>? Los recursos ¿han sido suficientes? ¿El presupuesto ha dado la cobertura esperada? ¿Se ha modificado?</p>
<p>? ¿Se ha cumplido el calendario?</p>
<p>? ¿Se han introducido cambios o ajustes en el desarrollo del Plan? ¿Cuáles?</p>
<p>? En la dimensión interna: ¿Se han reducido desequilibrios entre mujeres y hombres en la empresa? ¿En qué áreas? ¿Hay cambios respecto de la percepción de la igualdad? ¿Se han producido cambios en la cultura de la organización respecto a la igualdad? ¿Y en los procedimientos?</p>
<p>? En la dimensión externa: ¿Se han producido cambios en la imagen de la empresa? ¿En la relación con el entorno? ¿En las relaciones comerciales?</p>



**PROTOCOLO PARA LA PREVENCIÓN Y
ACTUACIÓN FRENTES AL ACOSO LABORAL,
ACOSO SEXUAL Y EL ACOSO POR RAZÓN DE
SEXO EN ASOCIACIÓN COLUMBARES**

MARZO 2022

ÍNDICE

1. COMPROMISO DE ASOCIACIÓN COLUMBARES EN LA GESTIÓN DEL ACOSO LABORAL, ACOSO SEXUAL Y/O POR RAZÓN DE SEXO

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

2.1. La tutela preventiva frente al acoso

- 2.1.1. Declaración de principios: Tolerancia cero ante conductas constitutivas de acoso laboral, acoso sexual y acoso por razón de sexo
- 2.1.2. Concepto y conductas constitutivas de acoso laboral, acoso sexual y acoso por razón de sexo
 - 2.1.2.1. Definición y conductas constitutivas de acoso sexual
 - 2.1.2.2. Definición y conductas constitutivas de acoso por razón de sexo
 - 2.1.2.3. Definición y conductas constitutivas de acoso laboral

2.2. El procedimiento de actuación

- 2.2.1. Determinación de la comisión instructora
- 2.2.2. El inicio del procedimiento: La queja o denuncia
- 2.2.3. La fase preliminar o procedimiento informal
- 2.2.4. El expediente informativo o procedimiento formal
- 2.2.5. La resolución del expediente de acoso
- 2.2.6. Seguimiento

3. DURACIÓN, OBLIGATORIEDAD DE CUMPLIMIENTO Y ENTRADA EN VIGOR

4. MODELO DE QUEJA O DENUNCIA

1 COMPROMISO DE ASOCIACIÓN COLUMBARES EN LA GESTIÓN DEL ACOSO LABORAL, ACOSO SEXUAL Y/O POR RAZÓN DE SEXO

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

Al adoptar este protocolo, **Asociación Columbaires** quiere subrayar su compromiso con la prevención y actuación frente al acoso laboral, acoso sexual y el 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 entidades, 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, **Asociación Columbaires** asume el compromiso de dar a conocer la existencia del presente protocolo, con indicación de la necesidad de su cumplimiento estricto, a las entidades a las que desplace su propio personal, así como a las entidades de las que procede el personal que trabaja en **Asociación Columbaires**. Así, la obligación de observar lo dispuesto en este protocolo se hará constar en los contratos suscritos con otras entidades.

Cuando la presunta persona acosadora quedara fuera del poder dirección de la entidad y, por lo tanto, **Asociación Columbaires** no pueda aplicar el procedimiento en su totalidad, se dirigirá a la entidad competente al objeto de que adopte las medidas oportunas y, en su caso, sancione a la persona responsable, advirtiéndole que, de no hacerlo, la relación mercantil que une a ambas entidades podrá extinguirse.

El protocolo será de aplicación a las situaciones de acoso laboral, 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, **Asociación Columbares** 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 entidad-, 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.

Beniaján (Murcia), a 16 de marzo de 2022

(FIRMA DEL/DE LA RESPONSABLE DE LA ENTIDAD)

2 CARACTERÍSTICAS Y ETAPAS DEL PROTOCOLO DE PREVENCIÓN Y ACTUACIÓN FRENTE AL ACOSO LABORAL, ACOSO SEXUAL Y/O ACOSO POR RAZÓN DE SEXO

Con la finalidad de dar cumplimiento al compromiso con el que se inicia este protocolo y en los términos expuestos hasta el momento, la entidad **Asociación Columbaires** implanta un procedimiento de prevención y actuación frente al acoso laboral, acoso sexual y el acoso por razón de sexo, que ha sido negociado y acordado por la comisión negociadora del plan de igualdad, 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 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 estos tipos 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 EL ACOSO

2.1.1. Declaración de principios: Tolerancia cero ante conductas constitutivas de acoso laboral, acoso sexual y acoso por razón de sexo

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

El presente protocolo de acoso resulta aplicable a todo comportamiento constitutivo de acoso laboral, acoso sexual o por razón de sexo que pueda manifestarse en **Asociación Columbares**.

Asociación Columbares, al implantar este procedimiento, asume su compromiso de prevenir, no tolerar, combatir y perseguir cualquier manifestación de acoso laboral, 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 laboral, 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 **Asociación Columbares** no se permitirán ni tolerarán conductas que puedan ser constitutivas de acoso laboral, acoso sexual o por razón de sexo en cualquiera de sus manifestaciones. La entidad sancionará tanto a quien incurra en una conducta ofensiva como a quien la promueva, fomente y/o tolere. Todo el personal de la entidad tiene la obligación de respetar los derechos fundamentales de todos cuantos conformamos **Asociación Columbares**, 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 laboral, acoso sexual o por razón de sexo, cualquier persona 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 laboral, acoso sexual o acoso por razón de sexo, **Asociación Columbaires** 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 sexo

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 impudicas, 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 entidad, 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 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, entendiendo 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.

2.1.2.3.- Definición y conductas constitutivas de acoso laboral

Definición de acoso laboral

Se entiende como tal toda conducta abusiva o de violencia psicológica que se realice de forma prolongada en el tiempo sobre una persona en el ámbito laboral, manifestada a través de reiterados comportamientos, hechos, órdenes o palabras que tengan como finalidad desacreditar, desconsiderar o aislar a una persona con objeto de conseguir un auto-abandono del trabajo produciendo un daño progresivo y continuo en su dignidad o integridad psíquica. Se considera circunstancia agravante el hecho de que la persona que ejerce el acoso ostente alguna forma de autoridad jerárquica en la estructura de la entidad sobre la persona acosada.

Conductas constitutivas de acoso laboral

Las contempladas en los puntos 2.1.2.2.

2.2. PROCEDIMIENTO DE ACTUACIÓN

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



2.2.1.- Determinación de la comisión instructora para los casos de acoso

Se constituye una comisión instructora y de seguimiento para casos de acoso laboral, acoso sexual y por razón de sexo que está formada por:

- **Mateo Pedreño Montoro, Consejo de Dirección**
- **Rosa Cano Molina, Consejo de Dirección**
- **Begoña Asensio Martínez, Responsable de proyecto**
- **Eduardo Tomás Navarro, Técnico de proyecto**

En caso de ausencia por vacaciones, enfermedad o cualquier otra causa legal, podrá actuar de suplente de cualquiera de las personas titulares:

- **Francisco Ruiz Tortosa, Consejo de Dirección**
- **Hassan Fadil Jouad, Técnico de Proyecto**

Con el fin de garantizar al máximo la confidencialidad de este procedimiento, las personas que sean miembros de esta comisión serán fijas.

La comisión tendrá una duración de cuatro años. Las personas indicadas que forman esta comisión instructora, cumplirán de manera exhaustiva la imparcialidad respecto a las partes afectadas, 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, deberán abstenerse de actuar. 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 o personas de la comisión.

Adicionalmente, esta comisión, ya sea por acuerdo propio o por solicitud de alguna de las personas afectadas, podrá solicitar la contratación de una persona experta externa que podrá acompañarles en la instrucción del procedimiento.

Esta comisión se reunirá en el plazo máximo de 3 días laborables a la fecha de recepción de una queja, denuncia o conocimiento de un comportamiento inadecuado, de conformidad con el procedimiento establecido en el presente protocolo para su presentación.

En el seno de la comisión se investigará, inmediata y minuciosamente, cualquier denuncia, comunicación, queja o informe sobre un

comportamiento susceptible de ser considerado acoso sexual o por razón de sexo. Las quejas, denuncias e investigaciones se tratarán de manera absolutamente confidencial, de forma coherente con la necesidad de investigar y adoptar medidas correctivas, teniendo en cuenta que puede afectar directamente a la intimidad y honorabilidad de las personas.

2.2.2. El inicio del procedimiento: La queja o denuncia

En **Asociación Columbares**, Mateo Pedreño Montoro y Begoña Asensio Martínez son las personas encargadas de gestionar y tramitar cualquier queja o denuncia¹ que, conforme a este protocolo, pueda interponerse por las personas que prestan servicios en esta organización.

Las personas trabajadoras de **Asociación Columbares** deben saber que, salvo dolo o mala fe, no serán sancionadas por activar el protocolo. En caso de hacerlo, al interponer cualquier reclamación esta tendrá presunción de veracidad y será gestionada por la persona a la que se acaba de hacer referencia.

Las denuncias serán secretas, pero no podrán ser anónimas, **Asociación Columbares** garantizará la confidencialidad de las partes afectadas.

A fin de garantizar la confidencialidad de cualquier queja, denuncia o comunicación de situación de acoso, **Asociación Columbares** habilita la cuenta de correo electrónico: **mateo@columbares.org** y **bego.asensio@columbares.org** a la que solo tendrán acceso las personas encargadas de tramitar la queja y las personas que integran la comisión instructora, y cuyo objeto es única y exclusivamente la presentación de este tipo de denuncias o quejas. Todo ello sin perjuicio de poder aceptar igualmente las quejas o denuncias que puedan presentarse de forma secreta, que no anónima, por escrito y en sobre cerrado dirigido a las personas encargadas de tramitar la queja. Con el fin de proteger la confidencialidad del procedimiento, las personas encargadas de tramitar la queja dará un código numérico a cada una de las partes afectadas.

Recibida una denuncia en cualquiera de las dos modalidades apuntadas, la persona encargada de tramitar la queja la pondrá inmediatamente en conocimiento de la dirección de la entidad y de las demás personas que integran la comisión instructora.

¹ Esta persona forma parte de la comisión instructora del protocolo.

Se pone a disposición de las personas trabajadoras de la entidad el modelo que figura en este protocolo para la formalización de la denuncia o queja. La presentación por la víctima de la situación de acoso sexual o por razón de sexo, o por cualquier trabajadora o trabajador que tenga conocimiento de la misma, del formulario correspondiente por correo electrónico en la dirección habilitada al respecto o por registro interno denunciando una situación de acoso, será necesaria para el inicio del procedimiento en los términos que consta en el apartado siguiente.

2.2.3. La fase preliminar o procedimiento informal

Esta fase es potestativa para las partes y dependerá de la voluntad que exprese al respecto la víctima. La pretensión de esta fase preliminar es resolver la situación de acoso de forma urgente y eficaz para conseguir la interrupción de las situaciones de acoso y alcanzar una solución aceptada por las partes.

Recibida la queja o denuncia, la comisión instructora entrevistará a la persona afectada, pudiendo también entrevistar al presunto agresor/a o a ambas partes, solicitar la intervención de personal experto, etc.

Este procedimiento informal o fase preliminar tendrá una duración máxima de siete días laborables a contar desde la recepción de la queja o denuncia por parte de la comisión instructora. En ese plazo, la comisión instructora dará por finalizado esta fase preliminar, valorando la consistencia de la denuncia, indicando la consecución o no de la finalidad del procedimiento y, en su caso, proponiendo las actuaciones que estime convenientes, incluida la apertura del expediente informativo. Todo el procedimiento será urgente y confidencial, protegiendo la dignidad y la intimidad de las personas afectadas. El expediente será confidencial y sólo podrá tener acceso a él la citada comisión.

No obstante, lo anterior, la comisión instructora, dada la complejidad del caso, podrá obviar esta fase preliminar y pasar directamente a la tramitación del expediente informativo, lo que comunicará a las partes. Así mismo, se pasará a tramitar el expediente informativo si la persona acosada no queda satisfecha con la solución propuesta por la comisión instructora.

En el caso de no pasar a la tramitación del expediente informativo, se levantará acta de la solución adoptada en esta fase preliminar y se informará a la dirección de la entidad.

Así mismo, se informará a la representación legal de trabajadoras y trabajadores, a la persona responsable de prevención de riesgos laborales y a la comisión de seguimiento del plan de igualdad, quienes deberán guardar sigilo sobre la información a la que tengan acceso. En todo caso, 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.

2.2.4. El expediente informativo

En el caso de no activarse la fase preliminar o cuando el procedimiento no pueda resolverse no obstante haberse activado, se dará paso al expediente informativo.

La comisión instructora realizará una investigación², en la que se resolverá a propósito de la concurrencia o no del acoso denunciado tras oír a las personas afectadas y testigos que se propongan, celebrar reuniones o requerir 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.

Durante la tramitación del expediente, a propuesta de la comisión instructora, la dirección de **Asociación Columbaires** 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 **Asociación Columbaires** separará a la presunta persona acosadora de la víctima.

En el desarrollo del procedimiento 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 representante legal y/o sindical de las personas trabajadoras, quien deberá guardar sigilo sobre la información a que tenga acceso.

La comisión de instrucción podrá, si lo estima pertinente, solicitar asesoramiento externo en materia de acoso e igualdad y no discriminación

² La investigación deberá ser rápida, confidencial y basada en los principios de contradicción y oralidad. Cualquier queja, denuncia o reclamación que se plantea tendrá presunción de veracidad.

durante la instrucción del procedimiento. Esta persona experta externa está obligada a garantizar la máxima confidencialidad respecto todo aquello de lo que pudiera tener conocimiento o a lo que pudiese tener acceso por formar parte de la comisión de resolución del conflicto en cuestión, y estará vinculada a las mismas causas de abstención y recusación que las personas integrantes de la comisión de instrucción.

Finalizada la investigación, la comisión levantará un acta en la 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 acta, la comisión instructora instará a la entidad 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, la comisión hará constar en el acta que de la prueba expresamente practicada no cabe apreciar la concurrencia de acoso sexual o por razón de sexo.

Si, aun no existiendo acoso, se encuentra alguna actuación inadecuada o una situación de violencia susceptible de ser sancionada, la comisión instructora de acoso instará igualmente a la dirección de **Asociación Columbaires** a adoptar medidas que al respecto se consideren pertinentes.

En el seno de la comisión instructora de acoso las decisiones se tomarán de forma consensuada, siempre que fuera posible y, en su defecto, por mayoría.

El procedimiento será ágil, eficaz, y se protegerá, en todo caso, la intimidad, confidencialidad y dignidad de las personas afectadas. 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 al/la denunciante y/o a la víctima, quienes en ningún caso podrán recibir un trato desfavorable por este motivo, como al denunciado/a, cuya prueba de culpabilidad requiere la concurrencia de indicios en los términos previstos en la normativa laboral en caso de vulneración de derechos fundamentales.

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

Esta fase de desarrollo formal deberá realizarse en un plazo no superior a diez días laborables. De concurrir razones que exijan, por su complejidad,

mayor plazo, la comisión instructora podrá acordar la ampliación de este plazo sin superar en ningún caso otros tres días laborables más.

2.2.5. La resolución del expediente de acoso

La dirección de **Asociación Columbaires** una vez recibidas las conclusiones de la comisión 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 comisión instructora, quienes deberán guardar sigilo sobre la información a la que tengan acceso.

Así mismo, la decisión finalmente adoptada en el expediente se comunicará también a la comisión de seguimiento del plan de igualdad y a la persona responsable de prevención de riesgos laborales. En estas comunicaciones, 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.

En función de esos resultados anteriores, la dirección de **Asociación Columbaires** 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 entidad 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 entidad.
 - 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 entidad o, en su caso, en el artículo 54 ET

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 **Asociación Columbaires** mantendrá un deber activo de vigilancia respecto a 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 entidad.

La dirección de **Asociación Columbaires** 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 entidad.
- 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/o acoso por razón de sexo, dirigidas a todas las personas que prestan sus servicios en la entidad.

2.2.6. Seguimiento

Una vez cerrado el expediente, y en un plazo no superior a treinta días naturales, la comisión instructora 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 levantará la oportuna acta que recogerá las 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. El acta se remitirá a la dirección de la entidad, a la representación legal y/o sindical de las personas trabajadoras, a la persona responsable de prevención de riesgos laborales y a la comisión de seguimiento del plan de igualdad, 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 en la fecha prevista en el plan de igualdad de **Asociación Columbaires**, el 16 de marzo de 2022, manteniéndose vigente durante 4 años.

Así mismo, el protocolo será revisado en los supuestos y plazos determinados en el plan de igualdad en el que se integra.

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 ENTIDAD ASOCIACIÓN COLUMBARES

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 entidad:

IV. Descripción de los hechos

Incluir un relato de los hechos denunciados, adjuntando 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):

V. Solicitud

Se tenga por presentada la queja o denuncia de acoso (INDICAR SI ES LABORAL, 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 Comisión Instructora del procedimiento de queja frente al acoso laboral, sexual y/ por razón de sexo en **Asociación Columbaires**.



Marzo 2022