

Plan de Igualdad

2016-2021



Índice

Introducción.....	página 2
Composición de la Comisión de Igualdad.....	página 2
Objetivos.....	página 2
Acceso al empleo, formación interna y desarrollo personal.....	página 3
Promoción interna: formación.....	página 4
Medidas sociales.....	página 4
Medidas de conciliación.....	páginas 4-10
Protocolos de garantías frente a la discriminación por razón de sexo y el acoso sexual.....	páginas 10-13
Protección integral contra la violencia de género.....	páginas 13-14
Actuaciones.....	páginas 14-15
Información y difusión del Plan de Igualdad.....	página 15
Evaluación y seguimiento del Plan de Igualdad.....	página 15

Introducción

El presente Plan de Igualdad de Fundación Acobe nace con el objetivo, derivado de la Ley Orgánica de Igualdad, de garantizar la igualdad real de oportunidades entre mujeres y hombres.

Consecuencia del diagnóstico realizado por la Comisión de Igualdad, se puede constatar que en nuestra entidad existe una histórica práctica de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres tanto en el acceso al empleo como en la posibilidad de alcanzar los más altos niveles jerárquicos como son los puestos de coordinadora general, y la coordinadora de voluntariado.

Composición de la Comisión de Igualdad

Por la representación de la Fundación:

- **Presidenta** - Doña Maria Luz Valdivia García.
- **Secretaria** – Doña Pamela Sandra Rodríguez Fernández.

Por la representación de los/as trabajadores/as:

- **Trabajadora Social** – Doña Carmen Fernández Hernández.
- **Abogada** - Doña Paola C. Santiestevez Loza.
- **Orientadora Laboral** – Doña María Jesús de la Morena.

Objetivos

- **Promover el principio de igualdad efectiva entre mujeres y hombres** garantizando las mismas oportunidades de acceso al empleo y desarrollo profesional en todos los ámbitos.
- **Mantener una representación equilibrada** de la mujer en puestos de responsabilidad.
- **Prevenir la discriminación** por razón de sexo **y el acoso sexual** en el trabajo mediante la efectiva aplicación de los protocolos.
- **Establecer y difundir las medidas sociales y de conciliación familiar** de manera que el desarrollo profesional se haga compatible con la atención a las responsabilidades familiares, en especial de menores y mayores dependientes.
- **Revisar los textos vigentes** para su adecuación a un lenguaje no sexista.

Acceso al empleo, formación interna y desarrollo personal

- Fundación Acobe garantiza la igualdad de oportunidades en el acceso al empleo y se fomentará, en caso de igualdad de méritos y capacidades, la preferencia para ser contratada la persona del sexo menos representativo en el grupo de que se trate.
- Además, mantiene una política de igualdad salarial conforme a la cual, toda persona trabajadora percibe el mismo salario por el mismo trabajo.
- Se garantiza así mismo en los procesos de selección la utilización de criterios estrictamente profesionales, el lenguaje no sexista, así como la no utilización de imágenes estereotipadas.
- Se garantiza de igual modo que las personas responsables de los procesos de selección conozcan y lleven a la práctica estas políticas. Realización de acciones de formación y sensibilización en materia de igualdad a las personas que participan en el proceso de selección para la contratación y promoción con el fin de conseguir la objetividad del proceso y evitar actitudes discriminatorias; para que los/as candidatos/as sean valorados/as únicamente por sus cualificaciones, competencias, conocimientos y experiencias.
- En definitiva, el criterio básico de selección debe ser la adecuación de la persona para el puesto. Previamente se habrá dado conocimiento a la Comisión de Igualdad los requerimientos y perfiles del puesto a cubrir.
- Se dará traslado a la Comisión, semestralmente, los perfiles de los puestos a cubrir, número de participantes en los procesos de selección abiertos así como el número de personas seleccionadas.
- Los procedimientos de difusión de las ofertas de empleo en todos los ámbitos, tanto externos como internos de la Empresa, utilizarán un lenguaje no sexista.
- La fundación cuidará que las ofertas de empleo no resulten sexistas y que no respondan a estereotipos e uno u otro género, para ello no se utilizará un lenguaje sexista en los anuncios de puestos vacantes y notas internas y externas de la empresa.

Promoción interna: formación

- En la formación inicial del personal de la entidad se explicará la Política de Igualdad así como las garantías frente al acoso sexual y el acoso por razón de sexo.
- Formación específica en materia de género e igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres dirigida a las personas responsables de proponer candidatos y evaluar posibilidades de promoción, con el fin de garantizar que se realiza esta labor de forma objetiva, sin estereotipos de género que pudieran condicionar la elección y evaluación de las candidaturas.
- Posibilitar la realización de acciones formativas, dentro del horario de trabajo, para la mejora del desempeño profesional.
- Se convocará a las personas que tengan reducción de jornada y excedencia a los cursos para que puedan seguir su carrera profesional; siempre que sean posible, se realizarán dentro de la jornada laboral.
- Formar sobre los principios de no discriminación e igualdad de oportunidades a quienes tengan responsabilidades en la gestión y dirección de equipos.
- Informar a la Comisión de las acciones formativas desarrolladas.

Medidas sociales

Todo/a trabajador/a tendrá acceso al servicio de apoyo escolar de la entidad para sus hijos/as menores en los períodos en los que el servicio esté en activo.

Medidas de conciliación

Toma sus medidas a partir de los **artículos 30, 31, 58, y 59 del Convenio Colectivo Estatal de acción e intervención social. 2015-2017.**

“**Artículo 30.** Siendo el interés de las partes firmantes del presente convenio mostrar su decidido apoyo a la mejora de medidas que favorezcan una mayor calidad de vida en la consecución de la conciliación de la vida laboral, personal y familiar, acuerdan el presente artículo según lo siguiente:

1. Permiso retribuido por maternidad.

El permiso por maternidad tendrá una duración de 16 semanas ininterrumpidas, ampliables en dos semanas más en los supuestos de parto, adopción o acogimiento múltiple, familias monoparentales, hijos o hijas con discapacidad o por cada hijo o hija a partir del tercero/a (incluido).

En el supuesto de fallecimiento del hijo o de la hija, el período de suspensión no se verá reducido salvo que, una vez finalizadas las seis semanas de descanso obligatorio, la madre solicitara reincorporarse a su puesto de trabajo. Ello es de aplicación aun cuando el feto no reúna las condiciones establecidas para adquirir la personalidad (nacimiento con vida, desprendido por entero del seno materno), siempre que hubiera permanecido en el seno materno durante, al menos, 180 días.

En el caso de adopción o acogimiento, tanto preadoptivo como permanente, de menores de seis años o mayores de seis años de edad, cuando se trate de menores con discapacidad o que por sus circunstancias y experiencias personales o que por provenir del extranjero, tengan especiales dificultades de inserción social y familiar debidamente acreditadas por los servicios sociales competentes, el permiso se computará a elección del empleado o empleada, bien a partir de la decisión administrativa o judicial de acogimiento, bien a partir de la resolución judicial por la que se constituye la adopción. En los casos de partos prematuros con falta de peso y aquellos otros en que el neonato o neonata precise, por alguna condición clínica, hospitalización a continuación del parto, por un período de:

a) Inferior o igual a siete días naturales:

La madre, previo aviso a la empresa, podrá ausentarse del trabajo con derecho a remuneración tantos días como el nacido o la nacida se encuentre hospitalizado con un máximo de cuatro días inclusive, que podrá acumular con la licencia correspondiente para casos de enfermedad grave.

b) Superior a siete días naturales:

La madre, previo aviso a la empresa, podrá ausentarse en tantos días como el nacido o la nacida se encuentre hospitalizada con un máximo de trece semanas adicionales. En los casos de parto múltiple donde coincidan los periodos de hospitalización de cada uno de los neonatos, la trabajadora podrá ausentarse de su puesto de trabajo, con derecho a remuneración y previo aviso a la empresa, tantos días como hayan coincidido los periodos de hospitalización por cada uno de los neonatos desde el segundo. Este permiso podrá disfrutarse hasta que los o las menores cumplan doce meses. A los efectos del cómputo serán tenidos en cuenta los internamientos hospitalarios iniciados durante los 30 días naturales siguientes al parto.

Todos los permisos mencionados en este apartado, podrán disfrutarse por el otro progenitor. El disfrute de este permiso podrá efectuarse en régimen de jornada completa o a tiempo parcial, a solicitud del/de la empleado/a en las condiciones determinadas, legal o reglamentariamente, atendiendo en todo caso a las necesidades del servicio de la entidad que lo concede. En el plazo improrrogable de cinco días desde la fecha del alumbramiento, se acompañará a la baja por parto expedida por el médico de familia, una fotocopia de la inscripción en el Libro de Familia, acreditando el nacimiento, ante el departamento de administración o el que corresponda de la entidad que lo concede.

c) Distribución y disfrute en caso de parto cuando ambos progenitores trabajen. El periodo de permiso se distribuirá a opción de la interesada siempre que seis semanas sean inmediatamente posteriores al parto. El permiso de maternidad puede computarse, a instancia de la madre o, en caso de que ella falte, del padre, a partir de la fecha del alta hospitalaria en los casos de nacimiento de hijos o hijas prematuros o en los que, por cualquier motivo, estos tengan que permanecer hospitalizados después del parto. Si bien se excluyen de este cómputo las seis semanas inmediatamente posteriores al parto al ser de descanso obligatorio para la madre. No obstante, lo anterior, en el caso de que ambos progenitores trabajen, sin perjuicio de las seis semanas inmediatamente posteriores al parto de descanso obligatorio para la madre, el descanso puede disfrutarse por los dos progenitores por opción ejercitada por la madre al inicio del descanso por maternidad, a favor de que el otro progenitor disfrute de una parte determinada e ininterrumpida del periodo de descanso posterior al parto, bien de forma simultánea o sucesiva con el de la madre. El otro progenitor puede seguir haciendo uso del periodo de suspensión por maternidad inicialmente cedido, aunque en el momento previsto para la incorporación de la madre al trabajo esta se encuentre en situación de incapacidad temporal.

d) Distribución y disfrute en el caso de la adopción y acogimiento, tanto preadoptivo como permanente, de menores de seis años o mayores de seis años de edad con discapacidad o con problemas de inserción social y familiar por provenir del extranjero (debidamente acreditado por los Servicios Sociales competentes) cuando padre y madre trabajen. El periodo de suspensión se distribuirá a opción de los/las interesados/as, que podrán disfrutarlo de forma simultánea o sucesiva, a tiempo parcial o completo, siempre en periodos ininterrumpidos y con los límites señalados. En el supuesto de disfrute simultáneo, la suma de los periodos no podrá exceder de las dieciséis semanas previstas o de las que correspondan en caso de adopción o acogimiento múltiple.

e) Permiso por adopción internacional. En los supuestos de adopción internacional cuando sea necesario el desplazamiento previo de los padres/madres al país de origen del/de la adoptado/a, el período de permiso podrá iniciarse hasta cuatro semanas antes de la resolución por la que se constituye la adopción. El citado permiso podrá dividirse en dos fracciones, cuando sea necesario efectuar, como consecuencia del proceso de adopción, más de un viaje al país de origen del/de la adoptado/a.

2. Permiso no retribuido por maternidad.

a) A petición de la madre trabajadora las 16 semanas de permiso por maternidad podrán ser ampliadas hasta en dos más y alcanzar 18 semanas. Dichas semanas tendrán la consideración de permiso no retribuido y serán por cuenta del salario de la trabajadora.

b) Permiso no retribuido en caso de adopción internacional. Podrá solicitar este permiso aquel trabajador, hombre o mujer, que justifique que se encuentra en un proceso de adopción internacional cuando sea necesario el desplazamiento previo de los progenitores al país de origen del adoptado y siempre que el empleado/a cumpla con el requisito de un año de antigüedad en la empresa. El trabajador, hombre o mujer interesado deberá solicitarlo con una antelación mínima de quince días. Este permiso será como máximo de 15 días naturales. El trabajador, hombre o mujer, podrá además, caso de serle concedido el permiso mencionado, solicitar un anticipo de una mensualidad. La concesión de este permiso por parte de la Dirección de la empresa estará supeditada a necesidades del servicio y a su aprobación.

c) Permiso retribuido por lactancia. Para facilitar la lactancia natural o artificial el/la trabajador/a podrá optar entre disfrutar entre las siguientes opciones:

A. Por un hijo o hija menor de nueve meses hasta una hora y media de ausencia del trabajo que podrá dividir hasta en dos fracciones. Este derecho podrá sustituirse por una reducción de la jornada normal en una hora y media al inicio o al final de la jornada con la misma finalidad. Este derecho podrá ser ejercido indistintamente por uno u otro de los progenitores.

B. Por un hijo o hija menor de doce meses hasta una hora de ausencia del trabajo que podrá dividir hasta en dos fracciones. Este derecho podrá sustituirse por una reducción de la jornada normal en una hora al inicio o al final de la jornada con la misma finalidad. Este derecho podrá ser ejercido indistintamente por uno u otro de los progenitores.

- C. Por razones organizativas y de conciliación de la vida familiar, el trabajador o trabajadora podrá optar por acumular la lactancia con un permiso de 20 días naturales o 15 días laborales acordado con la entidad que lo conceda y sujeto a las necesidades organizativas de esta.** Esta acumulación podrá disfrutarse en régimen de jornada completa o a tiempo parcial, pudiendo realizarse la opción en cualquier momento a lo largo del periodo. El tiempo de permiso para el cuidado de hijo o hija menor de nueve meses o doce meses es acumulable con la reducción de jornada por razones de guarda legal.
- D. Cuando existan dos o más hijos o hijas menores de nueve meses o doce meses el tiempo de permiso se multiplicará por el número de hijos o hijas a cuidar.**
- E. Los permisos a los que hacen referencia los párrafos anteriores se concederán con plenitud de derechos económicos.**
- F. Vacaciones acumuladas.** En el supuesto de permiso por maternidad y/o paternidad se permitirá disfrutar el periodo vacacional una vez finalizado el permiso, incluido, en su caso, el periodo acumulado por lactancia, aun cuando haya expirado el año natural a que tal periodo corresponda.

La maternidad y/o paternidad que tenga lugar una vez iniciado el periodo vacacional que corresponda y durante su disfrute dará lugar a la interrupción del mismo, continuándose el disfrute de las vacaciones en las fechas inmediatas consecutivas a la finalización del permiso por maternidad y/o paternidad o, en su caso, del periodo acumulado de lactancia.

A los efectos de la acumulación prevista en este apartado, deberá tenerse en cuenta que en los supuestos de fecha prevista de parto posterior al 15 de septiembre, los trabajadores o trabajadoras habrán tenido que disfrutar como mínimo de 10 días hábiles, siendo los 13 restantes los que podrán, en su caso acumular.

4) Permiso por paternidad. En los supuestos de nacimiento de hijo o hija, adopción o acogimiento de acuerdo con el artículo 45.1.d) del ET, el trabajador tendrá derecho a la suspensión del contrato durante trece días naturales ininterrumpidos que podrán ser ampliables en el ámbito de cada organización y a criterio de la dirección de la misma, en dos días naturales más.

La suspensión del contrato podrá disfrutarse en régimen de jornada completa o en régimen de jornada parcial de un mínimo del 50 %, previo aviso a la empresa.

La suspensión de contrato será de 15 días naturales ininterrumpidos, cuando el nuevo nacimiento, adopción o acogimiento se produzca en una familia numerosa, cuando la familia adquiera dicha condición con el nuevo nacimiento, adopción o acogimiento, o cuando el hijo nacido o adoptado o el menor acogido tenga una discapacidad en un grado igual o superior al 33 % o cuando en la familia existiera previamente una persona con discapacidad, en un grado igual o superior al 33 %.

Se tendrá idéntico permiso por adopción o acogimiento, tanto preadoptivo como permanente, a disfrutar por uno de los padres/progenitores, cuyo cómputo se iniciará desde la decisión administrativa o judicial de acogimiento o de la resolución judicial de adopción” (Boletín Oficial del Estado, III. Otras disposiciones Núm. 158 el 3 de julio de 2015, Sec. III, pág. 25-28, 22 de junio de 2015).

“Artículo 31. Permiso para exámenes de titulaciones reconocidas oficialmente.

El trabajador o trabajadora tendrá derecho al disfrute de los permisos retribuidos necesarios para concurrir a exámenes, así como a una preferencia a elegir turno de trabajo, si tal es el régimen instaurado en la empresa, cuando curse con regularidad estudios para la obtención de un título reconocido oficialmente.

El trabajador o trabajadora tendrá derecho a la adaptación de la jornada ordinaria de trabajo para la asistencia a cursos de formación profesional o a la concesión del permiso oportuno de formación o perfeccionamiento profesional con reserva del puesto de trabajo” (Boletín Oficial del Estado, III. Otras disposiciones Núm. 158 el 3 de julio de 2015, Sec. III, pág. 28, 22 de junio de 2015)..

“Artículo 58. Cláusula general de no discriminación.

Se prohíbe toda discriminación en razón de raza, sexo, opción sexual, religión, etnia, opción política o sindical, o edad, en materia salarial y queda prohibida la distinta retribución del personal que ocupa puestos de trabajo iguales en una misma organización en razón de alguna de dichas cuestiones.

Tanto las mujeres como los hombres gozarán de igualdad de oportunidades en cuanto al empleo, la formación, la promoción y el desarrollo en su trabajo.

Mujeres y hombres recibirán igual salario a igual trabajo; asimismo, se les garantizará la igualdad en cuanto a sus condiciones de empleo en cualesquiera otros sentidos del mismo.

Se adoptarán las medidas oportunas a fin de que los puestos de trabajo, las prácticas laborales, la organización del trabajo y las condiciones laborales se orienten de tal manera que sean adecuadas tanto para las mujeres como para los hombres.

Asimismo las partes firmantes, se comprometen a trabajar desde la Comisión Paritaria la aplicación de Buenas Prácticas sobre la Igualdad de Oportunidades entre Hombres y Mujeres en las Organizaciones del ámbito de la Intervención Social de acuerdo con los contenidos referidos en el marco de:

a) La Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.

b) La Declaración conjunta adoptada en la Cumbre sobre el Diálogo Social celebrada en Florencia, el 21 de octubre de 1995, en la que se adoptaron los acuerdos contenidos en el documento titulado: «Declaración conjunta relativa a la prevención de la discriminación racial y la xenofobia y fomento de la igualdad de trato en el lugar de trabajo».

c) Las observaciones, proposiciones y criterios generales de aplicación que reflejan la directiva 2002/73/CE aprobada por el Parlamento y la Comisión Europea, por la que se modifica la Directiva 76/207/CEE” (BOE, III. Otras disposiciones Núm. 158 el 3 de julio de 2015, Sec. III, pág.46, 22 de junio de 2015).

“**Artículo 59. Protección a la maternidad.**”

Si, tras efectuar la evaluación de riesgos por parte de la empresa y el comité de seguridad y salud, existiesen puestos de trabajo que puedan influir negativamente en la salud de la trabajadora, durante el embarazo o la lactancia, o del feto, el empleador deberá adoptar las medidas necesarias para evitar la exposición de la trabajadora a dicho riesgo. Cuando la adaptación no fuese posible, o a pesar de tal adaptación, las condiciones del puesto de trabajo pudieran influir negativamente en la salud de la mujer trabajadora embarazada o del feto, ésta deberá desempeñar un puesto de trabajo o función diferente y compatible con su estado.

En el supuesto de que el cambio de puesto no resultara técnica u objetivamente posible, o no pueda razonablemente exigirse por motivos justificados, podrá declararse el paso de la trabajadora afectada a la situación de suspensión del contrato por riesgo durante el embarazo, de acuerdo con lo contemplado en el artículo 45.1.d) del Estatuto de los Trabajadores, durante el período necesario para la protección de su seguridad o de su salud y mientras persista la imposibilidad de reincorporarse a su puesto anterior o a otro puesto compatible con su estado.

Las trabajadoras embarazadas tendrán derecho a ausentarse del trabajo, con derecho a remuneración, para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto, previo aviso al empleador y justificación de la necesidad de su realización dentro de la jornada laboral” (BOE, III. Otras disposiciones Núm. 158 el 3 de julio de 2015, Sec. III, pág.46-47, 22 de junio de 2015).

PROTOCOLOS DE GARANTÍAS FRENTE A LA DISCRIMINACIÓN POR RAZÓN DE SEXO Y EL ACOSO SEXUAL

Atendiendo al **Convenio Colectivo Estatal de Intervención Social** y, concretamente, al **artículo 63**, se acuerda continuar con el siguiente Protocolo de Prevención contra el Acoso.

En cumplimiento del **artículo 48 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo**, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, las partes firmantes acuerdan el siguiente modelo de protocolo.

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

Los procedimientos de actuación deben desarrollarse bajo los principios de rapidez, confidencialidad, credibilidad y deben garantizar y proteger tanto la intimidad como la dignidad de las personas objeto de acoso. Además, se garantizarán y respetarán los derechos de las personas denunciadas.

El Protocolo de acoso contiene lo siguiente:

- 1. Declaración de principios.** Toda persona tiene derecho a recibir un trato cortés, respetuoso y digno, así como a la salvaguardia de sus derechos fundamentales de carácter laboral. Deben consolidarse las políticas de igualdad y no discriminación entre la plantilla, al tiempo que se propicia la concienciación colectiva respecto a este problema. Hay que mejorar las condiciones de trabajo de las personas empleadas y elevar el nivel de protección de la seguridad y salud de las mismas, no sólo velando por la prevención y protección frente a riesgos que pueden ocasionar menoscabo o daño físico, sino también frente a riesgos que puedan originar deterioro en la salud psíquica.
- 2. Definición de acoso moral.** Toda conducta, práctica o comportamiento, realizada de forma sistemática o recurrente, en el seno de una relación de trabajo, que suponga directa o indirectamente un menoscabo o atentado contra la dignidad de la persona, al cual se intenta someter emocional y psicológicamente de forma violenta u hostil, y que persigue anular su capacidad, promoción profesional o su permanencia en el puesto de trabajo, afectando negativamente al entorno laboral.

3. Tipos de acoso moral:

- **Descendente** (cargo superior hacia inferior).
- **Horizontal** (mismo nivel jerárquico).
- **Ascendente** (cargo inferior hacia superior).

4. **Medidas preventivas de acoso moral.** Comunicación a la plantilla de dichas medidas. Responsabilidad compartida y encomienda especial a directores y mandos sobre las mismas.

Programas formativos en la empresa a este respecto.

5. **Definición del acoso sexista.** Cualquier comportamiento verbal, no verbal o físico dirigido contra una persona por razón de su sexo, y que se dé con el propósito, o el efecto de atentar contra la dignidad de una persona o crear un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante u ofensivo.

Cuando dicho acoso sea de índole sexual se considerará acoso sexual.

6. Propuesta de Modelo para el Procedimiento de actuación.

Los receptores y encargados de canalizar las quejas y denuncias por acoso serán: un representante de la RLT y el Agente de Igualdad designado por la dirección de la entidad u organización.

a) Procedimiento informal: El objetivo es resolver el problema extraoficialmente; en ocasiones, el hecho de manifestar al presunto agresor o agresora las consecuencias ofensivas e intimidatorias que se generan de su comportamiento es suficiente para que se solucione el problema.

El instructor o instructora se encargará de entrevistarse con la persona afectada y podrá tener reuniones con el presunto agresor/a y/o, en los casos de extrema necesidad, con ambas partes. Todo ello, con la finalidad de conseguir el esclarecimiento de la situación de acoso y alcanzar una solución aceptada por ambas partes.

En el plazo de diez días, contados a partir de la presentación de la denuncia, se elaborará un informe, que se pondrá, en primer lugar, en conocimiento de la persona denunciante.

b) Procedimiento formal: Cuando el procedimiento informal no dé resultado o sea inapropiado para resolver el problema, se recurrirá al procedimiento formal. La instrucción concluirá con un informe, elaborado en un plazo máximo de treinta días, que se pondrá, en primer lugar, en conocimiento de la persona denunciante.

7. Resultado de la instrucción y acciones. Si existe acoso, se adoptaran las medidas correctoras y sancionadoras oportunas según el régimen disciplinario que le sea de aplicación a la persona denunciada. Si no se constatan situaciones de acoso, o no sea posible la verificación de los hechos, se archivará el expediente. Las denuncias, falsos alegatos o declaraciones que se demuestren como no honestas o dolosas, podrán ser constitutivas igualmente de actuación disciplinaria.

8. Seguimiento. El seguimiento de las denuncias se realizará en la Comisión de Igualdad, con plena garantía de confidencialidad. En las comunicaciones realizadas durante el procedimiento, se recurrirá a un número de expediente, omitiéndose el nombre de la persona objeto del acoso.

9. Acción preventiva: Para prevenir las situaciones de acoso, desde la dirección de la empresa se fomentará:

a) Información y sensibilización – Lanzamiento de una campaña informativa para enseñar cómo se puede advertir una situación de acoso, para informar de sus derechos y de los recursos con los que cuentan los trabajadores y trabajadoras, así como del Protocolo de Acoso.

b) Formación – Con el compromiso de prevenir situaciones de acoso, se puede incluir esta materia en los programas de formación adecuados para ello. Dichos programas estarán especialmente dirigidos a todas las personas que tengan personal a su cargo.

Protección integral contra la violencia de género

Se tomará como orientación el **artículo 60 del Convenio Colectivo Estatal de Intervención Social** en relación a la protección de las víctimas de la violencia de género.

Según lo dispuesto en la **Ley orgánica 1/2004, de 28 de diciembre**, de medidas de protección integral contra la violencia de género se establece lo siguiente:

a) Reducción de su jornada de trabajo: La trabajadora víctima de violencia de género para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral, tendrá derecho a una reducción de su jornada de trabajo con disminución proporcional de sus retribuciones en las condiciones recogidas en el **artículo 27** (reducción de jornada) del presente convenio, con la salvedad del preaviso que en su caso corresponda y teniendo en cuenta los riesgos inherentes, en este caso será de dos días.

b) Permiso por razón de violencia de género sobre la mujer trabajadora: Las faltas de asistencia al trabajo de las trabajadoras víctimas de violencia de género, total o parcial, tendrán la consideración de justificadas por el tiempo y en las condiciones en que así lo determinen los servicios sociales de atención o de salud según proceda.

c) Cambio de puesto de trabajo: La trabajadora víctima de violencia de género, por así determinarlo el órgano judicial correspondiente, servicios sociales y/o sanitarios podrá, atendiendo a su situación particular, solicitar cambio de puesto de trabajo. El puesto de trabajo al que opte será preferentemente del mismo nivel y grupo profesional.

Podrá reordenar su jornada de trabajo dentro de las diferentes formas de ordenación del tiempo existentes en la empresa.

d) Suspensión temporal del contrato de trabajo: La trabajadora víctima de violencia de género puede decidir abandonar temporalmente su puesto de trabajo, obligada como consecuencia de ser víctima de la violencia de género. La duración de este periodo de suspensión no puede exceder, inicialmente, de 6 meses. Salvo, que de las actuaciones de tutela judicial se requiera, por la efectividad del derecho de protección de la víctima, la continuidad de la suspensión. En este caso, el juez puede prorrogar la suspensión por periodos de tres meses, con un máximo de 18 meses. Durante este periodo se tendrá derecho a la reserva del puesto de trabajo.

e) Extinción del contrato: La trabajadora víctima de violencia de género podrá extinguir su contrato.

f) Permiso no retribuido: La trabajadora víctima de violencia de género podrá solicitar permiso no retribuido dependiendo de las circunstancias personales.

g) Anticipo preferente: La trabajadora víctima de violencia de género podrá acceder a un anticipo sobre nómina o préstamo preferente con el fin de hacer frente a los gastos derivados de su situación, con tal fin solicitará informe a los servicios sociales competentes que acredite esta necesidad y evalúe las cuantías asumibles por la trabajadora para restituir esta cantidad.

Actuaciones

- Diagnóstico de la situación del personal con respecto a la igualdad de oportunidades.
- Cronograma de actividades para conseguir los objetivos del Plan.

- Formación periódica al equipo en materia de igualdad de oportunidades.
- Incorporación de la perspectiva de género en todo el material producido por la entidad y como eje transversal en las actividades de los diferentes proyectos de la entidad.

Información y difusión del Plan de Igualdad

Las partes firmantes se comprometen a realizar las acciones oportunas para dar la mayor difusión al presente Plan de Igualdad por los canales más eficaces para que sea conocido y aplicado en todas las áreas de actividad dentro de la fundación. A lo largo del 2016, se dará información sobre el Plan de Igualdad al conjunto de la plantilla.

Evaluación y seguimiento del Plan de Igualdad

Se creará un Comité de Seguimiento del Plan de Igualdad dentro de la entidad compuesto por personas designadas por la representación de la fundación y 3 de la representación de los trabajadores/as, firmantes del Plan de Igualdad, en base a la proporcionalidad de representación de los trabajadores/as, que se reunirá al menos 2 veces al año para realizar una evaluación y seguimiento del presente plan y cuantas veces se consideren necesarias.

Entre sus competencias está la de establecer acciones positivas en todas las situaciones que se consideren constitutivas de una posible discriminación.

En Madrid, a 16 de enero de 2016

Doña Maria Luz Valdivia García.

Pamela Sandra Rodríguez Fernández.

Doña Carmen Fernández
Hernández.

Doña Paola C.
Santiestevéz Loza.

Doña María Jesús de la
Morena.