
Plan de igualdad 2021-2026

Versión: Original

Fecha de aprobación: 17.11.2021



EDITA: **amycos.org**

Sede central: C/ Molinillo 3
09002 · Burgos
Teléfono: 00 34 947 277 121
info@amycos.org
www.amycos.org



**CERTIFICADO
DE CALIDAD**



DECLARADA DE
UTILIDAD PÚBLICA
por resolución del Ministerio de Interior
de fecha de 18 de abril de 2012

DISEÑO: **idycos**

info@idycos.es
www.idycos.es

>>  **RECONOCIMIENTO
NO COMERCIAL
COMPARTIR IGUAL**

Esta publicación puede ser distribuida, copiada y exhibida por terceros si se muestra en los créditos. No se puede obtener ningún beneficio comercial y las obras derivadas tienen que estar bajo los mismos términos de licencia que el trabajo original.

Índice

1.- INTRODUCCIÓN

2.- OBJETIVOS DEL PLAN DE IGUALDAD

2.1.- Objetivos generales

2.2.- Objetivos específicos

3.- OBJETIVOS Y ACCIONES

3.1 .- Ámbito corporativo

3.1.1.- Objetivos

3.1.2.- Acciones

3.2.- Ámbito de relaciones laborales

3.2.1 Objetivos

3.2.2 Acciones

4.- SISTEMA DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN

5.- CRONOGRAMA

6.- RECURSOS PARA LA IMPLANTACIÓN

7.- EQUIPO RESPONSABLE Y FIRMAS

ANEXOS

- 1.- Informe de diagnóstico previo al Plan de Igualdad
- 2.- Protocolo de actuación en caso de acoso sexual en Amycos
- 3.- Definición de conductas constitutivas de acoso sexual y acoso por razón de sexo
- 4.- Modelo de seguimiento del Plan de igualdad

1 / Introducción

Amycos se constituyó formalmente en el año 1995 como Organización de la Sociedad Civil. Amycos está especializada en la cooperación para el desarrollo, aconfesional, independiente y plural, y tiene como principal objetivo la promoción de la justicia. Es un compromiso que tiene múltiples dimensiones como la de trabajar por la paz y la reconciliación, mediante la no violencia; luchar contra todo tipo de discriminación por razón de género, clase social, religión o procedencia étnica; hacer frente a la pobreza, la desigualdad y la insostenibilidad en el mundo al mismo tiempo que la prosperidad material se concentra cada vez más en unos pocos; defender a ultranza los derechos humanos, económicos, sociales, culturales y de los pueblos; y promover actitudes y políticas que lleven a crear relaciones responsables con el medio ambiente.

La labor solidaria de Amycos se desarrolla especialmente en cuatro áreas diferenciadas que están a su vez orientadas por una estrategia transversal común a todas ellas: Educación para la Ciudadanía Global, Incidencia política, Proyectos de cooperación, Acción social, valorando fuertemente el trabajo en red.

Por lo que consta en la Memoria de Actividades de 2020, forman parte de la Organización un total de 650 personas socias y 85 personas voluntarias.

De allí, se estima que, en 2020, 3.232 personas se beneficiaron de los proyectos de la organización, de las que 1.623 son mujeres y 1.5609 son hombres.

Amycos ha puesto en marcha voluntariamente un proceso de integración de la igualdad de género en su organización a través de la elaboración de un Plan de Igualdad.

A la hora de elaborar este Plan de Igualdad se ha realizado un análisis de la situación de la organización a través de un diagnóstico (Anexo 1. Informe de diagnóstico previo al plan de igualdad). Para su elaboración se realizaron actividades de recogida de información cuantitativa y cualitativa a través de un cuestionario administrado a todas las personas empleadas, voluntarias, y a los miembros de la Junta Directiva. Con los resultados del diagnóstico se ha desarrollado el siguiente plan que tiene el objetivo de implementar unas medidas dirigidas a mejorar las situaciones de déficit detectadas.

2 / Objetivos del Plan de igualdad

2.1.- Objetivos generales

El Plan de Igualdad ha sido planeado y redactado con el intento general de promover la igualdad de género como principio base de la Organización.

2.2.- Objetivos específicos

Por lo que concierne los objetivos más específicos, el PDI se plantea:

- › Constituir un Comité de Igualdad compuesto por miembros que pertenezcan a departamentos distintos y representen los géneros existentes entre las personas trabajadoras, voluntarias y en prácticas, a pesar del pequeño tamaño de la Organización.
- › Implementar medidas que garanticen una perspectiva de igualdad de género durante los procesos de selección del personal de la organización, tanto para

las personas contratadas, como para las personas voluntarias.

- › Utilizar sistemáticamente un lenguaje inclusivo y no sexista en la comunicación interna y externa de la entidad.
- › Incluir formaciones específicas sobre la Igualdad de género.

Para garantizar el cumplimiento de los objetivos acordados con la firma de este Plan de Igualdad, mediante la implementación de las medidas insertadas, se determina un plazo de vigencia de 5 años a contar desde su firma (de noviembre 2021 a noviembre 2026). Pasados los 5 años, se negociará nuevamente un Plan de Igualdad, adaptado a las nuevas necesidades que surjan en este plazo para insertarlo en el Marco Estratégico 2028/33. Hasta esa fecha, seguirá en vigor el presente PDI.

3 / Ámbitos, objetivos y acciones

3.1.- Ámbito corporativo

3.1.1.- Objetivos:

- › Garantizar la Igualdad entre mujeres y hombres en la estrategia y fines de la Organización.
- › Favorecer la participación e implicación de la plantilla en los diferentes pasos del desarrollo del Plan de Igualdad.
- › Difundir una imagen no sexista e igualitaria de la Organización, promoviendo un papel activo en este sentido en la sociedad y entorno más cercano.
- › Expandir el derecho a la igualdad entre hombres y mujeres en todos los campos donde la Organización desarrolla sus acciones, incluyendo los ámbitos de trabajo de los proyectos de cooperación internacional.

3.1.2 Acciones:

- Formación y sensibilización en materia de Igualdad, Lenguaje Inclusivo y Perspectiva de género dirigida tanto a las personas contratadas como a las personas voluntarias y en prácticas. Habría que acudir a formaciones externas u organizar formaciones internas con profesionales externos.

- Facilitar el trabajo del Comité de Igualdad a través de reuniones semestrales (mayo/noviembre) para el seguimiento y la actualización de las medidas con respecto al cumplimiento del plan de igualdad.
- Revisión de los contenidos y de los principios del Estatutos de la Organización con respecto a la Igualdad de género.
- Revisión de las publicaciones generadas por la organización para incluir en ellas la perspectiva de género a la hora de reflejar y proyectar una imagen de la organización coherente con el principio de Igualdad.
- Incluir transversalmente la Igualdad de género en el Marco Estratégico (2022-2027).
- Revisar la Política de Género de la organización teniendo como referencia el PDI.
- Participar en campañas y eventos relacionados con la promoción de la Igualdad que se realicen en la zona.
- Introducción de un botiquín de higiene menstrual.
- Dar la posibilidad de poner una firma electrónica en el correo asignado a cada persona voluntaria o en prácticas.

3.2.- Ámbito de relaciones laborales

3.2.1.- Objetivos:

→ Garantizar que se mantengan las situaciones de Igualdad entre hombres y mujeres de la organización en cuanto a contrataciones, retribuciones salariales, formación, selección de personal o la ocupación de distintas categorías profesionales. Por lo que atañe a la contratación del personal, se indican unas medidas para realizarla desde una óptica de igualdad de oportunidades:

1. Especificar en las ofertas de empleo que se trata de una entidad comprometida con la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.
2. En caso de contratar los servicios de una empresa de recursos humanos, insistir en la no preferencia por uno u otro sexo.
3. Utilizar un lenguaje no sexista en las ofertas de empleo.
4. Asegurar que la comunicación de las ofertas de trabajo llegue tanto a mujeres como a hombres con el perfil adecuado.
5. Describir el puesto objetivamente, incluyendo los requisitos esenciales y las condiciones laborales más básicas.
6. Basar la evaluación de las candidaturas a un puesto únicamente en razones técnicas: cualificaciones, competencias, conocimientos y experiencia, y no presuponer mayor o menor capacidad, disponibilidad, implicación e idoneidad según el sexo de la persona.
7. Realizar las entrevistas de la misma manera y con el mismo contenido para mujeres y hombres.
8. Establecer mecanismos para que en los procesos de selección para puestos y/o departamentos donde no haya equilibrio por sexo se favorezcan la incorporación de personas del sexo menos representado.

Estas medidas han sido extraídas del Monográfico Nº 3: Integración de la Igualdad de Oportunidades en el Reclutamiento y la Selección del Personal. (<https://www.inmujeres.gob.es/publicacioneselectronicas/documentacion/documentos/de0016.pdf>)

→ Tomar medidas concretas para la prevención de situaciones de acoso y/o abuso en la Organización.

→ Favorecer una buena comunicación que posibilite la prevención y/o denuncia si fuera necesario, de los casos o situaciones de acoso o abuso por razón de sexo que pudieran producirse.

→ Instituir un protocolo concertado por lo que atañe la discriminación de género y el acoso sexual.

3.2.2 .- Acciones:

→ Garantizar en la medida de lo posible el reparto equilibrado de puestos en la Junta Directiva, en la dirección y responsabilidad en los equipos, entre hombres y mujeres.

→ Realizar, a través de cuestionarios anuales, un estudio específico para identificar las necesidades de todos los trabajadores/as en materia de conciliación de la vida personal, familiar y laboral.

→ Asegurarse que haya una figura de apoyo (externa a la organización) para cuestiones relacionadas con la salud física y mental de las personas trabajadoras, voluntarias o en prácticas.

→ Acordar y establecer medidas (flexibilidad en el horario, jornadas intensivas, etc.) que favorezcan la conciliación laboral y familiar pero no perjudique a otros trabajadores ni al trabajo desarrollado.

→ Tener en cuenta las necesidades de las personas trabajadoras, voluntarias y en prácticas especialmente si se da el caso de que alguna de ellas tenga personas en situación de dependencia a su cargo.

→ Es necesario que el comité, al cambio de la persona voluntaria o en prácticas, se haga cargo de su formación en lo que atañe el Plan de Igualdad y su implementación a través de un historial de las medidas actuadas y de los temas tratados en las reuniones.

→ Garantizar que no exista ningún tipo de perjuicio en la situación profesional de las personas que se reincorporen al trabajo tras una reducción de jornada o baja temporal por cualquier causa.

→ Informar y promocionar sobre las posibilidades que tienen los hombres trabajadores de la plantilla para disfrutar de permisos relacionados con la paternidad.

→ Incluir por escrito las medidas adoptadas como criterios estables de funcionamiento y darles adecuada difusión entre todos los trabajadores/as.

4 / Sistema de seguimiento y evaluación

Será una evaluación interna, dado que el Comité de Igualdad será el órgano responsable del seguimiento del PDI, el cual tiene que intentar ser lo más objetiva posible. A través de unos informes de las reuniones, el/la secretario/a del Comité se encargará de llevar un seguimiento de los avances y las dificultades en la puesta en marcha de las acciones y medidas del Plan de Igualdad. La persona encargada de la realización de estos informes será la responsable de la coordinación de la puesta en marcha del Plan de Igualdad.

Es necesario que a lo largo de las reuniones del Comité de Igualdad, se detecten los posibles problemas y que se desarrollen ideas para su eventual reorientación.

Al mismo tiempo, es fundamental que cada una de las personas trabajadoras, voluntarias o en prácticas, se empeñe en participar en el seguimiento del PDI. De hecho, su opinión será un instrumento fundamental para averiguar si el PDI se respeta y cumple.

Los informes relativos a las reuniones del Comité serán comunicados tanto a la Junta Directiva como a las personas de la organización después de cada reunión.

Los objetivos del proceso de seguimiento y evaluación incluyen:

- 1) Comprobar que se garanticen los procesos tanto de personas trabajadoras, como voluntarias o en prácticas con una perspectiva de género.
- 2) Comprobar que se haga público el compromiso de la Organización con la igualdad de género y que se de prueba de esto también durante los eventos y las actividades organizados por parte de Amycos.

La documentación generada a partir de las reuniones del Comité, así como el modelo cumplimentado del seguimiento del plan se archivará según las indicaciones del Sistema de Gestión de la Calidad de la organización.

5 / Cronograma

En principio, las acciones previstas correspondientes a los diferentes ámbitos de actuación se pretenden poner en práctica desde su aprobación en la reunión para la puesta en marcha del Comité de Igualdad

ACCIÓN	RESPONSABLE	FECHA	INDICADOR	OBJETIVOS
Noviembre 2021 - Mayo 2022				
Introducción de un botiquín de higiene menstrual	Una persona a rotación del Comité de Igualdad	Noviembre 2021	Hoja de seguimiento mensual de revisión del estado del botiquín (cantidad del material, estado del material)	Difundir una imagen no sexista e igualitaria de la Organización, promoviendo un papel activo en este sentido en la sociedad y entorno más cercano
Dar la posibilidad de poner una firma electrónica en el correo asignado a cada persona voluntaria o en prácticas	Amycos	Noviembre/ Diciembre 2021	Actualización del documento de calidad	<ul style="list-style-type: none"> - Expandir el derecho a la igualdad entre hombres y mujeres en todos los campos donde la Organización desarrolla sus acciones - Garantizar la Igualdad entre mujeres y hombres en la estrategia y fines de la Organización
Instituir un protocolo concertado por lo que atañe la discriminación de género y el acoso sexual	Comité de igualdad	Noviembre 2021/ Noviembre 2022	Encuestas de evaluación por competencias	Favorecer una buena comunicación que posibilite la prevención y/o denuncia si fuera necesario, de los casos o situaciones de acoso o abuso por razón de sexo que pudieran producirse.
Incluir transversalmente la Igualdad de género en el Marco Estratégico 2022/2027	Amycos	Noviembre 2021/ Mayo 2022	Publicación del Marco estratégico en 2022	Garantizar la Igualdad entre mujeres y hombres en la estrategia y fines de la Organización
Revisar los contenidos y los principios del Estatutos de la Organización con respecto a la Igualdad de género	Amycos	Mayo 2022/ Noviembre 2022	Revisión del Estatuto de la Organización	
Revisión de las publicaciones futuras generadas por la organización para incluir en ellas la perspectiva de género	Amycos	Mayo 2022/ Noviembre 2023	Aparición del compromiso en medios de comunicación	

ACCIÓN	RESPONSABLE	FECHA	INDICADOR	OBJETIVOS
Objetivos Transversales 2021-2026				
Reuniones semestrales (mayo/noviembre) para el seguimiento y la actualización de las medidas	Comité de Igualdad	Año 2021/ 26	Informes sobre las reuniones	Favorecer la participación e implicación de la plantilla en los diferentes pasos del desarrollo del Plan de Igualdad.
Formación y sensibilización continua al menos una vez al año en materia de Igualdad, Lenguaje Inclusivo y Perspectiva de género	Amycos	Año 2021/ 26	- Listado de inscripciones de la asociación a cursos de formación - Encuestas de satisfacción personal	Expandir el derecho a la igualdad entre hombres y mujeres en todos los campos donde la Organización desarrolla sus acciones.
Garantizar en la medida de lo posible el reparto equilibrado de puestos en la Junta Directiva, en la dirección y responsabilidad en los equipos, entre hombres y mujeres	Amycos	Año 2021/ 26	- Número de mujeres y de hombres contratados respecto al número de mujeres y de hombres que han presentado su candidatura. - Número de horas de formación recibidas por las personas responsables de la selección de personal - Comparación entre el número de mujeres y hombre que forman parte de la Junta directiva en el momento de firma del PDI respecto a este a finales de los primeros 5 años de actuación	Garantizar que se mantengan las situaciones de Igualdad entre hombres y mujeres de la organización en cuanto a contrataciones, retribuciones salariales, formación, selección de personal o la ocupación de distintas categorías profesionales
Realizar estudios específicos para identificar las necesidades de todas las personas trabajadoras, voluntarias o en prácticas en materia de conciliación de la vida personal, familiar y laboral.	Comité de Igualdad	Año 2021/ 26	-Cuestionarios antes de cada reunión -Difusión de los resultados a través del correo institucional	Tomar medidas concretas para la prevención de situaciones de acoso y/o abuso en la Organización
Asegurarse que haya una figura de apoyo (externa a la organización) para cuestiones relacionadas con la salud mental de las personas trabajadoras, voluntarias o en prácticas	Amycos	Año 2021/26	Encuestas de satisfacción personal	
Incluir por escrito las medidas adoptadas como criterios estables de funcionamiento y darles adecuada difusión entre todas las personas trabajadoras, voluntarias y en prácticas	Comité de Igualdad	Año 2021/26	-Informes -Historial de las medidas adoptadas	Favorecer una buena comunicación que posibilite la prevención y/o denuncia si fuera necesario, de los casos o situaciones de acoso o abuso por razón de sexo que pudieran producirse.
Participar en campañas y eventos relacionados con la promoción de la Igualdad que se realicen en la zona	Amycos	Año 2021/ 26	Listado de inscripciones de la asociación a eventos relacionados con el tema	Difundir una imagen no sexista e igualitaria de la Organización, promoviendo un papel activo en este sentido en la sociedad y entorno más cercano

6 / Recursos para la implantación

Para la puesta en marcha del PDI, Amycos no ha debido recurrir a ningún recurso externo ya que las tareas se han repartido entre las personas voluntarias y en prácticas. Por lo cual, tampoco se ha tenido que recurrir a unas financiaciones fuera del presupuesto.

No se prevén costes adicionales para el seguimiento del PDI, dado que el Comité de Igualdad va a reunirse durante su jornada laboral.

Por lo que concierne la formación de las personas trabajadoras, voluntarias y en prácticas, haría falta tomar en cuenta la posibilidad de acudir a actividades o formaciones ofertadas tanto por entidades públicas, como por empresas privadas.

De la misma forma, con respecto a la necesidad detectada en las personas trabajadoras, voluntarias o en prácticas de tener un apoyo psicológico externo, hay que considerar la posibilidad de instituir un convenio con una clínica.

7 / Equipo responsable y firmas

El equipo responsable del planteamiento y desarrollo del PDI está formado por tres personas voluntarias y una en prácticas. A partir de ese momento el Comité de Igualdad, compuesto por personas que pertenezcan a departamentos distintos y representan los géneros existentes entre las personas trabajadoras y voluntarias, se encargará del seguimiento y evaluación del PDI.

Con la firma del Plan de Igualdad, las personas se comprometen a su realización.

Burgos, 17 de noviembre de 2021

FIRMAS de las personas que integran del Comité de Igualdad

ANEXOS

- 1.- Informe de diagnóstico previo al Plan de Igualdad
- 2.- Protocolo de actuación en caso de acoso sexual en Amycos
- 3.- Definición de conductas constitutivas de acoso sexual y acoso por razón de sexo
- 4.- Modelo de ficha de seguimiento del Plan de Igualdad

1.- Informe de diagnóstico previo al Plan de Igualdad

Datos de la organización: Organización altamente feminizada (62%) con edad media de 35 años. La mayoría de las mujeres no tiene hijos/as. La antigüedad del personal de la organización es bastante diversa. Casi la mitad llevan más de 6 años, frente al mismo porcentaje que llevan entre 6 meses y un año.

Percepción sobre la igualdad en la organización: Por lo que se ha podido observar en el cuestionario, la totalidad de las personas considera que la igualdad se reconoce como un principio básico de la organización y que la dirección tiene un compromiso firme con la igualdad de trato. Sin embargo, hay un 70% que considera que desde la dirección no se busca solventar las situaciones en las que uno de los géneros esté infrarrepresentado. Un porcentaje superior al 50% piensa que en la mayoría de las ocasiones no se comunican y consensuan las decisiones con las personas implicadas.

Plan de igualdad: Un 75% de las personas afirma que se ha informado en poco o ningún grado de la implantación del PDI y considera que no tiene información sobre las consecuencias que este va a conllevar. Todas las personas encuestadas afirman que consideran necesario o muy necesario el desarrollo del PDI y que este aportará valor a la organización y al desempeño de su trabajo. Más del 80% de las personas piensa que no hay ningún protocolo de actuación frente al acoso sexual y/o por razón de género en la organización. Las personas entrevistadas consideran que para facilitar el desarrollo del plan es necesario que las personas sean participativas y comprometidas. Además, el diálogo y la comunicación (reuniones) siguen siendo un factor considerado fundamental para que se realice una diagnosis lo más real posible y ejecutar actividades que lleguen a la igualdad efectiva de las mujeres. Se detecta la necesidad de un apoyo psicológico en cuanto las personas encuestadas han lamentado una baja atención a la salud física y psicológica por la Organización. La totalidad de las personas encuestadas afirma que es necesario que se de una formación específica en materia de igualdad de género, tanto para aplicarla a nivel organizacional, como para desempeñar su labor profesional.

Acoso: El 87,5 % afirma de no haber sufrido o presenciado de forma directa o indirecta ningún tipo de discriminación por razón de género. El 12,5 % ha contestado de

forma afirmativa a la pregunta. Respecto a cómo actuar frente a un caso de acoso existen diferentes posturas: un 60% afirma no saber cómo actuar, frente a un 40% que afirma que sí sabría cómo hacerlo.

Discriminación: Un 70% considera que no hay discriminación por razón de género en lo que a igualdad de oportunidades se refiere. La mayoría de personas considera que sí que habría que solventar las situaciones de desigualdad. En caso de que se dé algún tipo de discriminación, a la hora de actuar frente a esta, las personas encuestadas han contestado de forma heterogénea. El 75 % de las personas encuestadas cree que es necesario que haya un plan de acción más institucionalizado ante los casos de discriminación, en cambio el 25 % piensa lo contrario.

Organización feminizada: Hay una parte de las personas trabajadoras, voluntarias o en prácticas que cree que hay una tendencia a contratar mujeres por razones de costumbre social. La mayoría, de hecho, no cree que la selección esté justificada con cualidades específicas. Asimismo, un 40% de las personas encuestadas vincula una feminización de la empresa a una falta de perfiles adecuados entre los hombres. La totalidad de las personas encuestadas no considera que la feminización de la organización esté conectada a malas experiencias en contratación con hombres. Aunque la presencia de hombres y mujeres en Amycos es parecida y refleja la sociedad, no se toma en consideración el desequilibrio representado por la falta de mujeres en la Junta directiva por lo que, no están involucradas en los procesos de toma de decisiones. Un 60% de las personas encuestadas considera que las mujeres pueden acceder a puestos directivos en igual trato y oportunidades que los hombres. Sin embargo, hay un 40% que considera que las mujeres no tienen igual trato y oportunidades que los hombres. La mitad de las personas encuestadas considera que el acceso a la formación ofrecida por la organización es paritario para hombres y mujeres. Un cuarto afirma lo contrario, y otro 25 % no tiene una idea clara sobre cómo contestar. Se destaca la voluntad de proponer acciones positivas como garantizar un número mínimo de mujeres en la dirección. El 75 % de las personas encuestadas no conoce las medidas de conciliación de la vida familiar, personal y laboral disponibles, contra un 25 % que afirma que las conoce.

2.- Protocolo de actuación en caso de acoso sexual en Amycos

En base al Artículo 48 de la Ley Orgánica 3/2007 para la igualdad efectiva de Mujeres y Hombres se establece que todas las Entidades deberán promover condiciones de trabajo que eviten el acoso sexual y el acoso por razón de sexo así como actuar con procedimientos específicos para su prevención.

La dirección de Amycos se compromete a promover condiciones de trabajo que eviten en todo momento tanto el acoso sexual como de género así como a establecer procedimientos específicos para su prevención. Viene establecido por Ley que todas las organizaciones laborales deben promover la mejora de las condiciones de trabajo de sus empleados/as y elevar el nivel de protección de la seguridad y salud no solo frente a riesgos ocasionados por el trabajo en sí, sino frente a riesgos ocasionados o producidos por las condiciones organizativas que puedan generar un menoscabo en la salud psíquica de los/las trabajadores/as.

Este protocolo tiene por objeto prevenir y eliminar las situaciones que pueden llegar a ser constitutivas de acoso, así como establecer un procedimiento a seguir en caso de darse conductas que puedan suponer acoso dentro de la entidad y por lo mismo está dirigido a todo personal de la entidad.

El acoso Sexual queda definido "*como 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*". Y el acoso por razón de Sexo se concreta "*como 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*". A continuación, se va a pasar a establecer una serie de **Medidas Preventivas para evitar el Acoso sexual en el Trabajo**, las cuales se van a colgar en el Tablón de Anuncios de la Entidad para que todo el personal tenga acceso al mismo.

Primero se ha de establecer un **Comité de Prevención contra el Acoso** formado por los mismos integrantes que el Comité de Igualdad. Las competencias de este comité son:

- › Recibir todas las denuncias, quejas, reclamaciones, sugerencias o consultas en relación con situaciones de acoso sexual.

- › Realizar una investigación de los hechos practicando tantas pruebas como necesite, entrevistas que considere oportunas todo ello con una estricta confidencialidad, tanto del asunto como de las personas implicadas.
- › Elaborar un informe detallado con la relación de las medidas a adoptar.
- › Remitir dicho informe en un plazo máximo de dos meses desde la recepción de la denuncia a los responsables de la Entidad para que se adopten las medidas pertinentes con el único fin de solventar el problema enviándose copia de dicho informe también a las partes involucradas.
- › También se debe establecer un seguimiento periódico a cada denuncia planteada, adjuntando a cada informe las acciones emprendidas.

PROTOCOLO FRENTE EL ACOSO

Toda actuación debe de comenzar con una denuncia previa, bien por la persona afectada o por terceras personas que tengan conocimiento de los hechos, debiendo contener al menos los siguientes datos:

- Personas implicadas
- Tipo de conducta
- Fecha y Lugar en donde se cometieron los hechos
- Posibles testigos
- Víctima del acoso

Este escrito debe de ir dirigido al Comité de Igualdad y este iniciará una investigación a cerca de los hechos. Se pretende proteger en todo momento la intimidad y dignidad de las personas afectadas y se procurará que la protección de la víctima sea adecuada en cuanto a su seguridad y salud teniendo en cuenta las posibles consecuencias tanto físicas como psicológicas que puedan derivarse de su situación sin olvidarnos de las circunstancias de trabajo en que se encuentre. A lo largo del todo el procedimiento se mantendrá una estricta confidencialidad así como con todas las investigaciones internas. Todas las personas que intervengan en el proceso tendrán obligación de confidencialidad y quedarán identificadas en el expediente.

3.- Definición de conductas constitutivas de acoso sexual y acoso por razón de sexo

Extraído del **Manual de referencia para la prevención y actuación frente al acoso de sexual y acoso por razón de sexo en el ámbito laboral**, del Instituto de las Mujeres del Ministerio de Igualdad, Gobierno de España.

1.- Definición y conductas constitutivas de acoso sexual

Definición de acoso sexual

Sin perjuicio de lo establecido en el Código Penal, a los efectos de este protocolo constituye acoso sexual cualquier comportamiento, verbal o físico, de naturaleza sexual que tenga el propósito o produzca el efecto de atentar contra la dignidad de una persona, en particular cuando se crea un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo.

Todo acoso sexual se considerará discriminatorio.

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

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

Conductas verbales:

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

Conductas no verbales:

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

Comportamientos físicos:

- Contacto físico deliberado y no solicitado, abrazos o besos no deseados, acercamiento físico excesivo e innecesario.
- Arrinconar o buscar deliberadamente quedarse a solas con la persona de forma innecesaria.

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 some-

terse a los requerimientos sexuales, o perder o ver perjudicados ciertos beneficios o condiciones de trabajo, que afecten al acceso a la formación profesional, al empleo continuado, a la promoción, a la retribución o a cualquier otra decisión en relación con esta materia. En la medida que supone un abuso de autoridad, la persona acosadora será aquella que tenga poder, sea directa o indirectamente, para proporcionar o retirar un beneficio o condición de trabajo.

Acoso sexual ambiental

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

2.- 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 bio-

lógicamente 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.

Discriminación por embarazo o maternidad

1. Trato desfavorable por razón de embarazo o maternidad.

4.- Modelo de ficha de seguimiento del Plan de Igualdad

Fecha	Acción implementada	Objetivos	Responsable	Indicador	Incidencias



Amycos es una Organización No Gubernamental de Cooperación al Desarrollo (ONGD) que tiene como principal objetivo la promoción de la justicia global y el desarrollo integral y armónico del planeta. Para alcanzar esta meta trabajamos en cuatro áreas diferenciadas, orientadas por una estrategia transversal: >> **Educación para el desarrollo y sensibilización** para contribuir a la concienciación social y solidaria de nuestro entorno. >> **Incidencia política** para que quienes ejercen su capacidad de decisión contribuyan al desarrollo socio-económico de las poblaciones del Sur. >> **Proyectos de cooperación** en los que tratamos de mejorar la calidad de vida de los habitantes de comunidades del Sur haciendo que se impliquen en su propio desarrollo. >> **Acción social** ayudando a los colectivos más desfavorecidos de nuestro entorno, prestando especial atención a los inmigrantes. >> **Trabajo en red** colaborando con otras ONGD e involucrandonos en diferentes campañas nacionales e internacionales. Y todo desde la perspectiva de que la solidaridad se basa en la justicia y en la igualdad, nunca en la compasión y en la limosna.

