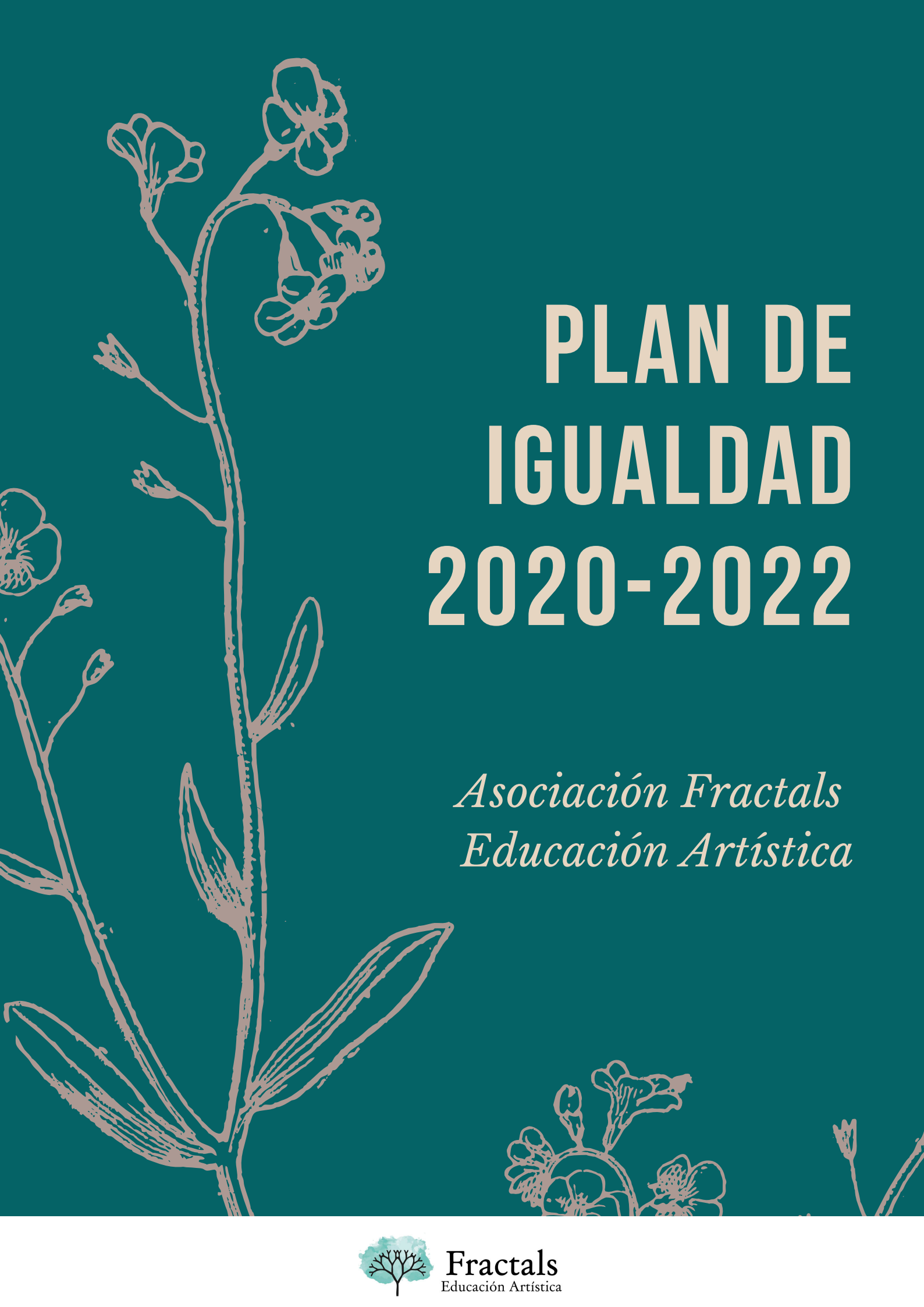




PLAN DE IGUALDAD 2020-2022

*Asociación Fractals
Educación Artística*



Fractals
Educación Artística



CLÁUSULA PARA INCLUSIÓN EN CONVENIO COLECTIVO

Las partes firmantes se comprometen a la negociación de un Plan de igualdad en las empresas de su ámbito, en cumplimiento de la Ley Orgánica 3 / 2007, de 22 de Marzo, para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres. A tal efecto, se creará una Comisión Paritaria de igualdad, encargada de efectuar el diagnóstico de situación y el Plan de Igualdad. Así mismo, esta Comisión establecerá el procedimiento para la elaboración, evaluación y cumplimiento del citado Plan. En el plazo máximo de 3 meses desde la firma del convenio, se elaborará el diagnóstico y la empresa facilitará los medios y la información necesaria para su realización y estos datos deberán estar desagregados por sexo. El Plan de Igualdad contemplará las siguientes materias:

- Acceso al empleo
- Clasificación profesional
- Promoción
- Formación
- Retribuciones
- Ordenación del tiempo de trabajo
- Conciliación de la vida laboral, personal y familiar
- Prevención del acoso sexual y acoso por razón de sexo
- Cualquier otra materia que sirva para conseguir y fomentar la igualdad efectiva entre hombres y mujeres

Andrea Pont García
Presidenta



DIAGNÓSTICO



Abril 2020

OBJETIVOS

- Identificar las prácticas discriminatorias que se dan en las empresas, definir los objetivos a conseguir y decidir las acciones a emprender.
- Demostrar la necesidad de poner en marcha acciones positivas y medidas de igualdad en empresas para corregir las situaciones de desigualdad de las mujeres.
- Constituye un punto de referencia para seguir analizando la evolución de la empresa en materia de igualdad.

Para la realización de este diagnóstico se han analizado las características de la plantilla, las políticas de gestión de recursos humanos y se han utilizado como herramientas, la entrevista a trabajadoras y la revisión de documentación como Convenio colectivo.

LA ENTIDAD

La entidad Fractals Educación Artística, a su nivel asociativo está liderada por mujeres jóvenes, y compuesta por socixs sin discriminar en cuestiones de identidad de género, orientación sexual, clase, raza, cultura, etnia.

En su creación en 2016 se establece como marco de actuación un código ético (ANEXO 1) que establece entre sus principios: Punto H del Apartado en cuanto al colectivo: En la relación con las otras personas primará el respeto independientemente de la cultura, etnia, religión, género, pensamiento, diversidad física y/o mental, condiciones sociales, economía, etc. Punto K del Apartado En cuanto al colectivo: “Nos posicionamos desde una perspectiva feminista comprendiendo el género y el sexo como formas independientes que generan múltiples posibilidades de vida. Comprendemos la educación en la igualdad cuestionando las convicciones sociales: la inclusión de los feminismos no-occidentales, la recuperación de la memoria histórica de las mujeres, y la creación de espacios donde se escuchen las voces de las invisibles.” Del diagnóstico del código ético se concluye que no refleja la actualidad del crecimiento a nivel feminista de la Asociación, ya que no solo actúa a nivel del trato con las personas beneficiarias de sus proyectos, sino que la cultura organizativa de la organización se define como feminista abogando por los cuidados o el liderazgo feminista, aspectos que tendrán que ser incluídos en la reformulación del Código ético.

LA ENTIDAD

LA nivel laboral, la plantilla está compuesta por un 100% de mujeres. Así mismo, el convenio colectivo de enseñanza y formación no reglada al que se adscriben el 100% de trabajadores de la entidad, dentro del grupo I profesoras de taller en su totalidad, estipula que deben existir unos puestos de representación, cuyos cargos son ocupados por mujeres, tal como se pueden comprobar en los documentos oficiales como certificado de junta directiva.

Dentro de este mismo convenio, en el capítulo V: Jornada, vacaciones, permisos, ascensos, excedencia, maternidad. Artículo 22 Conciliación de la vida familiar y laboral: maternidad, paternidad y adopción:1) Los trabajadores tendrán derecho a su retribución total durante los permisos de maternidad a tenor de la legislación vigente y en las condiciones que en la misma se determinen.2) Los/as trabajadores/as por lactancia de un hijo menor de nueve meses, tendrán derecho a una hora de ausencia de trabajo, que podrá dividir en dos fracciones.3) Quien por razones de guarda legal tenga a su cuidado directo algún menor de doce años o persona con discapacidad, que no desempeñe una actividad retribuida, tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo diaria con la disminución proporcional del salario, entre, al menos un octavo y un máximo de la mitad de la duración de aquella.4) Los trabajadores, que ostenten la condición de futuros padres, podrán si lo desean, reducir su jornada en el caso de no existir horario flexible, o acomodar este, para asistir y acompañar a clases de preparación al parto, con la reducción proporcional de haberes, pero sin pérdida de ningún otro derecho laboral. Dicha reducción de jornada se establecerá de mutuo acuerdo entre la Dirección de la empresa y el trabajador.5) También tendrán derecho a la reducción de su jornada, con reducción proporcional de haberes, los progenitores, adoptantes o acogedores de carácter preadoptivo o permanente, para el cuidado de menor o menores que estén a su cargo y se encuentren afectados por el cáncer o enfermedad grave, que requiera ingreso hospitalario de larga duración y/o tratamiento continuado de la enfermedad.

LA ENTIDAD

6) En todo lo no expresamente regulado por este artículo, se estará a lo dispuesto en los artículos 37 y 48 del Estatuto de los Trabajadores, así como a la Ley 3/2007, de 22 de marzo, para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres. En el capítulo XI Seguridad, salud laboral y violencia de género, en el Artículo 34 5º se menciona sobre la violencia de género: Los titulares de los centros facilitarán a la trabajadora víctima de violencia de género que lo solicite el ejercicio de los derechos laborales contemplados en la Ley 1/2004, de 28 de diciembre, de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género, como la reducción o la reordenación de su tiempo de trabajo, la movilidad geográfica, el cambio de centro de trabajo, la suspensión de la relación laboral con reserva de puesto de trabajo y la extinción del contrato de trabajo, en los términos legalmente establecidos. Si bien el convenio, adscrito dentro de la ley, contempla estos derechos en materia de conciliación y violencia de género para sus trabajadores, las trabajadoras de la organización trabajan por servicios de proyecto cortos, lo que dificulta la conciliación tal y como se contempla.

Dentro de los estatutos de la organización, entre sus Fines, se contempla en relación a la igualdad de género:

3. Realizar actividad que fomenten la igualdad, mediante el trabajo transversal en cuestiones de interculturalidad, género y participación; formando personas críticas y conscientes, dotado de herramientas que transformen el contexto en el que sitúa. Aunque entre los fines se contemplen aspectos en referencia a la igualdad de género, dentro de las Actividades de la organización no consta ninguna actividad específica centrada en el género ni en el fomento de su igualdad.

POLÍTICAS Y GESTIÓN DE RECURSOS HUMANOS

1. Características generales de la plantilla.

Existen actualmente en plantilla un total de 3 trabajadores, 100% de las mismas son mujeres, con edades comprendidas entre los 26 y los 28 años. El 100% de las trabajadoras tienen estudios superiores universitarios, grados y másters enfocados al sector sociocultural, educativo y artístico.

2. Acceso y selección.

Actualmente las políticas y gestión de recursos humanos responde a los criterios de capacitación de la persona a contratar para el desempeño de la tarea a realizar, independientemente su género, cultura o diversidades. Para ello todas las comunicaciones se realizan en lenguaje inclusivo. Pidiéndose como requisito para esta capacitación los estudios acordes a su función, según las leyes correspondientes. (Tales como la Ley de Juventud para las funciones de monitor/a o director/a de actividades socioeducativas) Como diagnóstico, Encontramos que la animación sociocultural y específicamente la educación artística es un sector feminizado, así que en ese criterio y debido al origen horizontal de la cultura organizativa de la organización, los criterios de selección se hacen desde un punto de vista de la igualdad y que debido al carácter socializador de los servicios, el colectivo más perjudicado por este criterio de selección serían aquellas personas con una discapacidad funcional a nivel de interacción social, o cognitiva.

3. Clasificación Profesional.

El 100% de la plantilla laboral son mujeres. Por lo que existe por el momento una feminización de la organización, ocupando solo mujeres los cargos de responsabilidad como consecuencia de una feminización del sector profesional. La clasificación profesional de la empresa se ha decidido mediante asamblea con los socios, obteniendo un resultado consensuado. Las personas contratadas, tienen un nivel de estudios superior, acorde al cargo de responsabilidad que desempeñan. No se contemplan dentro de la organización medidas positivas para facilitar el acceso de las mujeres a los puestos u ocupaciones en las que se hayan subrepresentados.

POLÍTICAS Y GESTIÓN DE RECURSOS HUMANOS

4. Modalidades de contratación y jornada laboral.

Existen actualmente en plantilla un total de 3 trabajadores, 100% de las mismas son mujeres, con edades comprendidas entre los 26 y los 28 años. El 100% de las trabajadoras tienen estudios superiores universitarios, grados y másters enfocados al sector sociocultural, educativo y artístico.

5. Antigüedad en la empresa.

El 100% de las trabajadoras actuales son mujeres y trabajan con la entidad desde su fundación.

6. Promoción profesional.

En la empresa existen los siguientes puestos de coordinadora y profesora de taller. Se promociona de uno a otro si se dispone del título de DAT tal y como marca la Ley de Juventud, y se asignan en cada servicio, dependiendo de la responsabilidad ejercida en pasados proyectos para que haya un reparto igualitario del trabajo. La disponibilidad horaria no cuentan para la promoción, la antigüedad sí. Las secciones con menos posibilidades de desarrollar una carrera profesional son aquellas que no responden a los fines de la entidad, tales como diseño gráfico. Las plazas vacantes estarían sometidas en primer lugar a una promoción interna antes de convocatoria externa, independientemente su tipo de jornada.

POLÍTICAS Y GESTIÓN DE RECURSOS HUMANOS

7. Conciliación, parte 1

El 100% de las trabajadoras actuales son mujeres. Las tres trabajadoras tienen un perfil similar, sin responsabilidades directas, pero se tiene presente que están en edad de formar una familia. Aunque no sean responsable directamente de las personas 2 de las 3 trabajadoras cuentan a su cargo con personas con discapacidad, que puntualmente tienen que hacerse cargo. • Ninguna empleada se ha acogido a las siguientes suspensiones temporales y permisos retribuidos estos 3 últimos años. - Incapacidad temporal, maternidad, paternidad, cesión al padre de parte de la suspensión por maternidad, suspensión por riesgo durante el embarazo, suspensión por riesgo durante la lactancia, permiso de lactancia, acumulación del permiso de lactancia, permiso para la preparación al parto y exámenes prenatales, permiso por cuidado de familiares. • El 100% de las empleadas no han pedido estos permisos no retribuidos en estos tres últimos años: - Reducción de jornada por cuidado de los hijos e hijas - Reducción de jornada por cuidado de otros familiares - Excedencia por cuidado de los hijos e hijas - Excedencia por cuidado de otros familiares En alguna ocasión todas las empleadas han pedido estos permisos no retribuidos en estos tres últimos años. - Asistencia a consulta médica - Acompañamiento de personas dependientes a consulta médica - Otros permisos reconocidos en la empresa o en el convenio y que la legislación no recoge. El convenio de los trabajadores sí que contempla los derechos regulados por el estatuto de trabajadores, en cuanto excedencias, reducciones de jornadas, suspensiones, etc. Pero sería conveniente adaptar el convenio general a nuestros propios valores como empresa en cuanto al tema de conciliación, cuidados, etc. Aunque no se discrimine a ninguna persona por su situación personal y familiar, actualmente la asociación no contempla por el tipo de proyecto a corto plazo, como abordar el tema de bajas por embarazo, enfermedad, etc. .

POLÍTICAS Y GESTIÓN DE RECURSOS HUMANOS

Siendo una debilidad y un aspecto a reformular al presentar futuros proyectos para contemplar en los presupuestos este tema y poder asumir los costes por estas bajas en los y las empleados y empleadas. La asociación apuesta por la mejora profesional de sus empleadas y lucha por ello, pero es un proceso progresivo que depende de los proyectos presentados. Actualmente la asociación cuenta con trabajadoras que trabajan por proyectos esto ha permitido tener unos horarios flexibles para mejorar la conciliación de la vida personal y familiar. También es un punto que desde la asociación se ha reivindicado desde el principio el tema de los cuidados y tener presente que detrás del trabajador hay una historia personal. Al solo haber un tipo de contrato por obra y servicio no hay discriminación por tipo de contrato ni por género ya que somos todo mujeres. Aunque hay un sistema para medir las horas de trabajo, se tiene que regular mediante el convenio que están adscritas las empleadas, y crear un protocolo para avisar de los días libres, festivos, etc. Al igual de un sistema para presentar justificaciones por falta al puesto de trabajo y unas pautas donde se estipule la flexibilidad horaria de que forma se puede ejercer. Ej: si trabajas un día de mas se compensa en horas, en dinero, etc. Actualmente las vacaciones no están contempladas, ya que es contrato de obra y servicio. Pero es uno de los objetivos para este año, cambiar las jornadas a indefinidas con vacaciones pagadas. Si que hay días libres no retribuidos, como por mudanza, visitas médicas, etc. Actualmente no se contemplaba ningún tipo de plan por si hubiera un embarazo entre las trabajadoras, pero es uno de nuestros puntos a trabajar al cambiar el tipo de contrato. Y ver como asumir como empresa si esto pasara

8. Retribución y política salarial.

La retribución de las personas empleadas se hace, debido a la cultura organizativa de la empresa, de manera igualitaria para todas las personas trabajando en la misma categoría, independientemente de su género. Así pues todas las personas trabajadoras optan a incentivos o complementos del convenio, a saber el complemento de dedicación y de desarrollo y perfeccionamiento, artículos 29 y 30 del capítulo IX, Retribuciones.

POLÍTICAS Y GESTIÓN DE RECURSOS HUMANOS

9. Salud Laboral

En la actualidad no se ha realizado el diagnóstico de prevención de riesgos laborales, y por tanto no se contemplan casuísticas específicas de la mujer, entre ellas el embarazo y todas sus implicaciones (desplazamientos, etc.). La entidad tiene un seguro de protección civil tal como estipula el convenio, y una póliza de accidentes para sus trabajadoras.

10. Prevención del acoso sexual

En la entidad no se producen comentarios irónicos o bromas homófobas, misóginas o racistas, ni se exhiben carteles de carácter sexista. pero en la actualidad no existe ningún protocolo de prevención ni de actuación ante el acoso sexual, a pesar de ser una empresa feminizada, por lo que se tendrá que elaborar desde una perspectiva feminista interseccional, para atender todos aspectos de acoso de género, incluyendo lgtbi y transfobia,

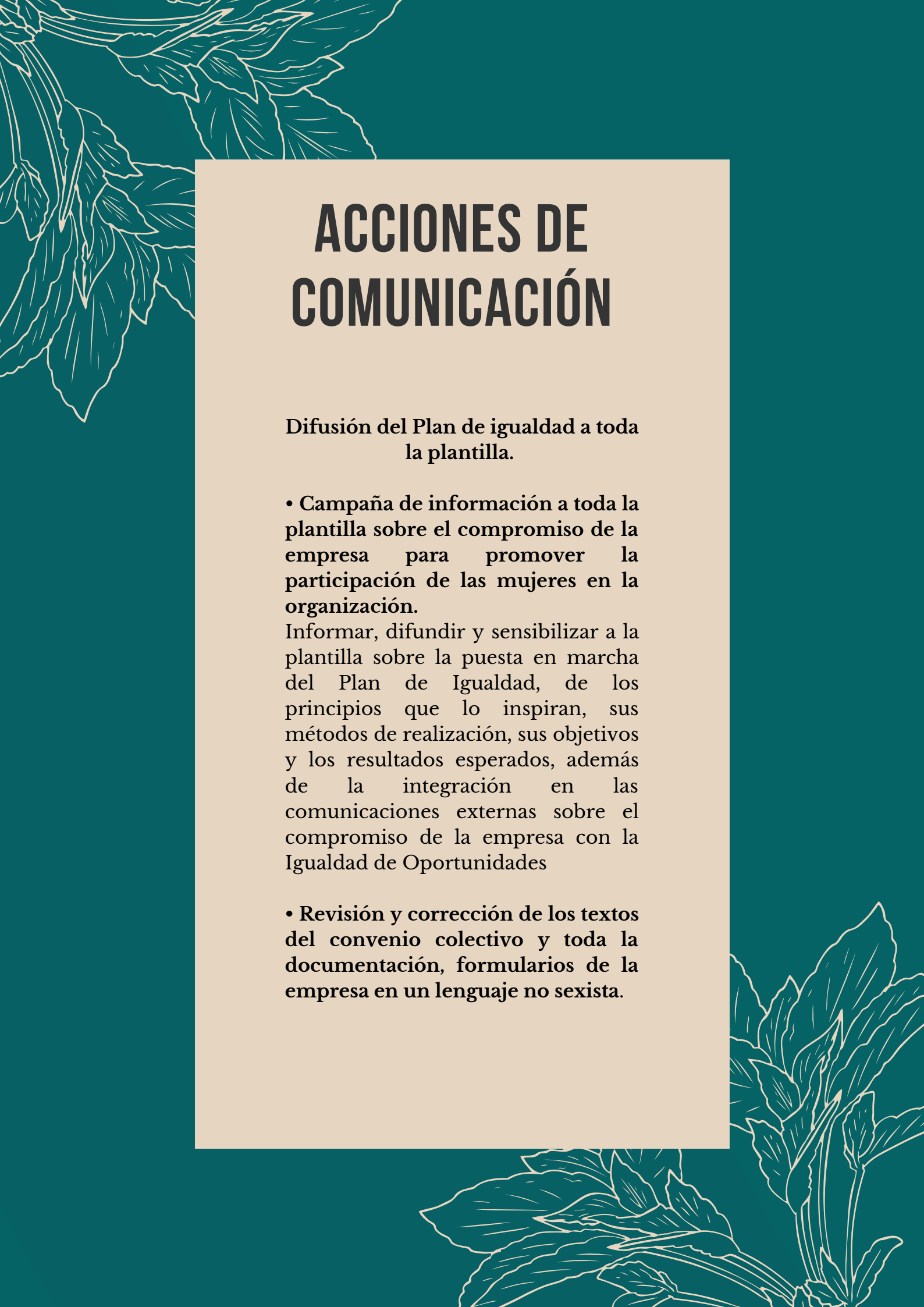
11. Cultura organizativa y clima laboral.

La organización usa desde sus inicios un lenguaje e imagen no sexistas: Tanto a nivel de relaciones laborales como el enfoque interno y externo de la organización, sus proyectos, imagen corporativa y su visión. En la visión, funcionamiento y organización de la entidad se pone en el centro los cuidados y a las personas, como eje para fomentar relaciones más igualitarias. Es necesario pautar de manera escrita la filosofía de los cuidados de la entidad.

PLAN DE IGUALDAD



2020-2022



ACCIONES DE COMUNICACIÓN

Difusión del Plan de igualdad a toda la plantilla.

- **Campaña de información a toda la plantilla sobre el compromiso de la empresa para promover la participación de las mujeres en la organización.**

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

- **Revisión y corrección de los textos del convenio colectivo y toda la documentación, formularios de la empresa en un lenguaje no sexista.**

ÁREAS

1. Acceso al empleo.

- Asegurar un procedimiento de selección basado en criterios objetivos y no discriminatorios para los colectivos subrepresentados:
- Ofertar los puestos de trabajo vacantes en los que no se introduzcan sesgos ni preferencias por uno u otro sexo, con lenguaje no sexista, que incluya a todos los géneros.
- En igualdad de condiciones, dar preferencia a las mujeres para ser contratadas, por tratarse del grupo menos representado.
- Establecer entrevistas objetivas y no discriminatorias asegurando que las preguntas se relacionan directamente con los requerimientos del trabajo y no con la situación personal o familiar.
- Eliminar cualquier criterio en las bases de convocatoria de empleo que indirectamente discriminen a los colectivos subrepresentados en el acceso. Por ejemplo: exigir una altura determinada.
- Diseño de las solicitudes de empleo desde la óptica de la igualdad de oportunidades, eliminando requisitos que puedan excluir a personas de uno u otro sexo y especificando las condiciones laborales y los requisitos básicos del puesto ofertado.
- Referencia al compromiso de la empresa con la igualdad de oportunidades.

Establecer medidas de acción positiva consistentes en contratar, en igualdad de condiciones y méritos, a colectivos subrepresentados en empresas, puestos o categorías y departamentos donde su presencia es minoritaria o nula hasta equiparar el peso en plantilla de ambos sexos.

- Establecer colaboraciones con entidades formativas para captar mujeres que quieran ocupar puestos de trabajo en sectores masculinizados y hombres en sectores feminizados.
- Inclusión de mujeres en los equipos de selección de personal.
- Formar al equipo directivo, al departamento de Recursos Humanos, al tribunal de selección etc. en igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres y en gestión de recursos humanos desde una perspectiva de género.

ÁREAS

2. Clasificación profesional

La elección de personal y conservación del personal se hará de manera inclusiva.

- Contratación y conservación de puestos de trabajo en función de méritos laborales, experiencia previa y compromiso con la entidad y sus fines.
- Acceso a los cargos de responsabilidad de manera paritaria, si bien teniendo en cuenta que sistémicamente las mujeres y otros colectivos excluidos tienen más dificultades a acceder a cargos de responsabilidad, a pesar de su preparación, experiencia y compromiso.
- Clasificación profesional no sexista, basadas en la capacitación y que funcionen de manera asamblearia, con especial atención a que las mujeres tengan espacio de expresión.
- Fomentar la contratación de mujeres y hombres en puestos y categorías en los que estén subrepresentadas/os.

3. Modalidades de contratación y jornada laboral.

Mejorar desde la junta directiva, la gestión de proyectos para evolucionar de la prestación de servicios al contrato indefinido.

Acordar el fomento de la contratación indefinida, estableciendo porcentajes de conversión de temporales en fijos, dando preferencia a las mujeres si son las que mayoritariamente ostentan modalidades de contratación temporal hasta equiparar a colectivos subrepresentados de la empresa en la estabilidad laboral. Por ejemplo: acordar una cuota máxima de contratación temporal, aplicable para cada colectivo.

Analizar el nivel de voluntariedad de la contratación a tiempo parcial y facilitar su conversión en tiempo completo.

Corregir en el texto del convenio, o en cualquier otra norma o regulación de la empresa, aquellas cláusulas que impliquen desigualdades para quienes están contratados temporalmente y/o a tiempo parcial.

ÁREAS

4. Promoción y formación

Diseñar y aplicar medidas de discriminación positiva que favorezcan el ascenso de colectivos subrepresentados.

- Establecer topes horarios de obligado cumplimiento para todas las categorías profesionales, de modo que la promoción no se traduzca en una mayor dificultad para la conciliación con la vida personal y familiar. Por ejemplo: eliminar cualquier criterio como disponibilidad horaria para ocupar los puestos de responsabilidad.
- Diseñar programas de información y motivación para impulsar la participación de las trabajadoras en los procesos de promoción profesional.
- Programar acciones formativas específicamente dirigidas a colectivos subrepresentados para facilitar su promoción a puestos de responsabilidad y a categorías profesionales u ocupaciones en las que estén subrepresentadas.

Revisar los procesos de promoción de la entidad.

- Establecer criterios claros, objetivos, no discriminatorios y abiertos en los procesos de promoción asegurando criterios neutros y objetivos en cuanto al género y que cuente siempre con la participación de la comisión de igualdad de oportunidades en el proceso.

Fomentar y favorecer el acceso de trabajadoras a formación ligada con la promoción

- Asegurar que la oferta formativa de la entidad llegue a toda la plantilla.
- Ofertar cursos dirigidos a mujeres que las habilite para ocupar puestos de responsabilidad.
- Introducir módulos formativos en Igualdad de Oportunidades en los cursos de la entidad
- Impartir la formación en horario laboral.

ÁREAS

Potenciar la formación en igualdad de oportunidades al conjunto de la empresa, introduciendo por ejemplo de forma transversal módulos de igualdad e interculturalidad en todos los cursos ofertados por la empresa.

- Formar y sensibilizar en temas de igualdad de género tanto a mujeres como a hombres de la empresa.

Elaboración de herramientas o estudios de detección de necesidades formativas de la plantilla en relación a la mejora de su desempeño de su actual puesto de trabajo, haciendo especial hincapié en las mujeres de cara a su capacitación para ocupar.

- Programar acciones formativas en función de las necesidades formativas detectadas.

5. Retribuciones

Revisión de los complementos salariales

- Regular una estructura retributiva clara y transparente, a fin de facilitar su control antidiscriminatorio. Incluyendo la definición y condiciones de todos los pluses y complementos salariales y anulando cualquier especificación en su aplicación que implique una diferencia basada en el tipo de contrato, la categoría profesional o la antigüedad en la empresa.

Valoración objetiva de los puestos de trabajo y ordenación del tiempo de trabajo

- En todo lo relativo a los complementos salariales que estén condicionados a la productividad, a la presencia en el trabajo y al absentismo, es muy importante, incluir una cláusula por la que se establezca que los días de permiso de paternidad, maternidad, acumulación por lactancia, suspensión del contrato por riesgo durante el embarazo o la lactancia al igual que las faltas de las trabajadoras víctimas de violencia de género no se considerarán absentismo y/o contarán como días efectivamente. De esta manera no se penaliza económicamente estas situaciones.
- Realizar periódicamente un análisis sobre las retribuciones medias de mujeres y hombres en la empresa.

ÁREAS

6. Conciliación de la vida laboral, familiar y personal

Promover la Conciliación de la vida laboral, familiar y personal de los trabajadores y trabajadoras de la plantilla

- A corto plazo establecer un convenio de la empresa pactado con las empleadas teniendo en cuenta el convenio adscrito a las trabajadoras donde se pacte las necesidades de éstas en cuanto flexibilidad horaria, días libres, vacaciones, protocolo de cómo justificar las ausencias, las compensaciones si se hacen horas extra, etc. Con el fin de que haya un protocolo de actuación claro para todas e informar a toda la plantilla de los cambios introducidos en el Estatuto de los Trabajadores por la Ley Orgánica para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres en relación a reducciones de jornada y excedencias por cuidado de personas, permisos, etc. Garantizar que todos estos derechos sean accesibles a toda la plantilla, independientemente del sexo, antigüedad en la empresa o modalidad contractual (indefinido, temporal, tiempo parcial, etc.).
- A medio plazo cambio de contratos a indefinido, para la mejora profesional, donde se contemplen todo tipo de permisos retribuidos y no retribuidos.

7. Salud laboral

Realización de un estudio de prevención de riesgos laborales en puestos de trabajo de la empresa ocupados fundamentalmente por mujeres.

- Realizar una evaluación de riesgos laborales físicos y psíquico desde una perspectiva de género poniendo especial atención a la prevención de los riesgos específicos que afectan a trabajadoras tal y como los riesgos psicosociales, riesgos ergonómicos y riesgos laborales durante el embarazo y la lactancia. Desarrollar las correspondientes actuaciones preventivas y articularlas en el Plan de Prevención de Riesgos laborales.

Elaboración de un Protocolo de prevención de riesgos laborales para trabajadoras embarazadas .

Considerar los desplazamientos como riesgos durante el embarazo

ÁREAS

8. Prevención del acoso sexual y del acoso por razón de sexo.

Elaborar un Protocolo de prevención, detección y atención a víctimas de acoso sexual o por razón de sexo.

- Elaboración de una declaración de principios con el objetivo de mostrar el compromiso, conjuntamente asumido por la dirección y la RLT, para la prevención y eliminación del acoso por razón de sexo y del acoso sexual.
- Comunicación efectiva de la declaración de principios a toda la plantilla, incidiendo en la responsabilidad de cada una de las partes en garantizar un entorno laboral exento de acoso, fomentando de esta manera un clima en el que éste no pueda producirse.
- Elaborar, mediante negociación colectiva, un protocolo de prevención y actuación en caso de acoso sexual y/o moral y difusión del mismo a toda la plantilla que incluya una declaración de principios de la empresa contra el acoso sexual y moral, definición de ambos conceptos y la tipología de acoso que se dan en el mercado laboral, ejemplos ilustrativos de este tipo de conductas, establecimiento de un procedimiento de actuación (forma de hacer la denuncia, medidas cautelares, tramitación de la investigación, confidencialidad de la misma, tipificación de ambos tipos de acosos como falta muy grave) y referencias normativas, garantizando en todo momento la urgencia en resolución y la confidencialidad la prohibición de cualquier tipo de represalias hacia cualquiera de las personas que intervengan en el mismo.
- Difusión a la plantilla del protocolo de acoso sexual y/o moral negociado en la empresa a través de folletos o cualquier soporte que se estime oportuno.

Establecer canales de asesoramiento y denuncia en caso de ser víctima de acoso sexual o por razón de sexo.

- Considerar como accidente laboral el tiempo que permanezca en tratamiento psicológico la persona que haya sido víctima de acoso sexual en el espacio de trabajo.

ÁREAS

9. Cultura Organizativa y Clima Laboral

Revisión del código ético para su actualización con la filosofía de los cuidados de la entidad.

Establecer estrategias de comunicación interna que promuevan el igual acceso a la información por parte de mujeres y hombres.

CRONOGRAMA 2020-2021

	MAYO-JULIO	AGOSTO-OCTUBRE	NOVIEMBRE-ENERO	FEBRERO-ABRIL
ACCESO EMPLEO		Abrir bolsa de empleo		
CLASIFICACIÓN				
JORNADA LABORAL	Revisión Convenio			
FORMACIÓN PROMOCIÓN			Inicio Formaciones Género	
RETRIBUCIONES	Revisión Convenio			
CONCILIACIÓN	Creación convenio	Diseño de Protocolos	Mejora Profesional	
SALUD LABORAL	Riesgos Laborales			
PREVENCIÓN ACOSO				
CULTURA ORGANIZATIVA		Revisión Código ético		

CRONOGRAMA 2021-2022

	MAYO-JULIO	AGOSTO-OCTUBRE	NOVIEMBRE ENERO	FEBRERO-ABRIL
ACCESO EMPLEO			Contrataciones	
CLASIFICACIÓN				
JORNADA LABORAL				
FORMACIÓN PROMOCIÓN	Formaciones Promoción			
RETRIBUCIONES				
CONCILIACIÓN		Revisión Convenio	Mejora Profesional	
SALUD LABORAL				
PREVENCIÓN ACOSO	Creación de Protocolo			
CULTURA ORGANIZATIVA				