

# PLAN DE IGUALDAD DE OPORTUNIDADES ENTRE HOMBRES Y MUJERES

ASOCIACIÓN HAZLO ACCESIBLE



Última revisión: 01/11/2022  
Realizada por: Javier Jiménez Dorado

## **Índice.**

---

### **1-INTRODUCCIÓN .....**

*Fundamentos del Plan de Igualdad*  
*Proceso de elaboración del Plan de Igualdad*

### **2-EL PLAN DE IGUALDAD .....**

*Definición y objetivo*  
*Aplicación del Plan de Igualdad*

*Ámbito.*  
*Planificación y Organización.*

*Estructura del Plan de Igualdad*  
*Resumen de medidas*

### **3-GESTIÓN DEL PLAN DE IGUALDAD.....**

*Evaluación y Seguimiento*

*Comisión de Igualdad de oportunidades*  
*Funciones de la Comisión de Igualdad*

*Plan de Comunicación*  
*Cronograma*  
*Referencias normativas*

### **4-Anexos**

## **1. INTRODUCCIÓN.**

---

ASOCIACIÓN HAZLO ACCESIBLE es una asociación fundada en 2011, cuyo fin es promover la atención integral a las necesidades sociales de accesibilidad y dependencia, que tienen las personas con trastornos mentales graves y persistentes, las personas con cualquier tipo y grado de discapacidad, las personas mayores y cualquier persona que se encuentre en riesgo de exclusión social.

Su visión es acercar la cultura y la educación a todas las personas y, en particular, a todas las personas con diversidad funcional y personas mayores.

Tienen su sede en Leganés Madrid.

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

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

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

## **FUNDAMENTOS DEL PLAN DE IGUALDAD**

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

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

La Ley Orgánica 3/2007 (LOIEMH), de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, ofrece una serie de medidas y líneas de actuación en las empresas para conseguir el objetivo de igualdad efectiva. Esta ley impone a las empresas la obligación genérica de “respetar la igualdad de trato y de oportunidades en el ámbito laboral”, adoptando para ello medidas que eviten cualquier tipo de discriminación entre mujeres y hombres (art. 45.1). Y establece, así mismo, una obligación específica para las empresas de cincuenta o más trabajadores/as a elaborar y aplicar un plan de igualdad (art. 45.2).

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

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

## **PROCESO DE ELABORACIÓN DEL PLAN DE IGUALDAD**

Para la elaboración de este Plan de Igualdad se ha realizado un exhaustivo análisis de la situación real de ASOCIACIÓN HAZLO ACCESIBLE en materia de género, mediante diversas reuniones de carácter formativo y de asesoramiento con personal directivo y de otros departamentos de la empresa, llegándose a un diagnóstico claro y real de la situación actual. Este Diagnóstico ha permitido conocer la realidad de la plantilla, detectar las necesidades y definir los objetivos de mejora, estableciendo los mecanismos que permitan formular las propuestas que se integran en el presente Plan de Igualdad.

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

Posteriormente, a tenor de los objetivos marcados se han establecido una serie de medidas encaminadas a paliar los déficits hallados y conseguir una efectiva igualdad de oportunidades entre las mujeres y los hombres de ASOCIACIÓN HAZLO ACCESIBLE.

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

El proceso de elaboración de este Plan incluyendo la fase de Diagnóstico ha sido realizado por la asistencia técnica y la empresa. El equipo de trabajo de la empresa ha estado compuesto por D. Javier Jiménez Dorado, Presidente, en representación de ASOCIACIÓN HAZLO ACCESIBLE

## **2. EL PLAN DE IGUALDAD**

---

### **DEFINICIÓN Y OBJETIVOS.**

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

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

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

2. Los planes de igualdad contendrán un conjunto ordenado de medidas evaluables dirigidas a remover los obstáculos que impiden o dificultan la igualdad efectiva de mujeres y hombres. Con carácter previo se elaborará un diagnóstico negociado, en su caso, con la representación legal de las personas trabajadoras, que contendrá al menos las siguientes materias:

- a) Proceso de selección y contratación.
- b) Clasificación profesional.
- c) Formación.
- d) Promoción profesional.
- e) Condiciones de trabajo, incluida la auditoría salarial entre mujeres y hombres.
- f) Ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral.
- g) Infrarrepresentación femenina.
- h) Retribuciones.
- i) Prevención del acoso sexual y por razón de sexo.

La elaboración del diagnóstico se realizará en el seno de la Comisión Negociadora del Plan de Igualdad, para lo cual, la dirección de la empresa facilitará todos los datos e información necesaria para elaborar el mismo en relación con las materias enumeradas en este apartado, así como los datos del Registro regulados en el artículo 28, apartado 2 del Estatuto de los Trabajadores.”

Así, ASOCIACIÓN HAZLO ACCESIBLE concibe el Plan de Igualdad como un conjunto ordenado de medidas orientadas a garantizar la igualdad de trato y de oportunidades de hombres y mujeres en la organización, y a impedir cualquier discriminación por razón de sexo.

De la definición anterior se desprende que el objetivo primordial del Plan de Igualdad es la plena igualdad de trato y oportunidades de mujeres y hombres en ASOCIACIÓN HAZLO

ACCESIBLE. Ello supone que, a igualdad de aptitudes, conocimientos y cualificación, hombres y mujeres deben desempeñar sus tareas sin que su sexo, edad, raza, religión, representen un obstáculo y en las mismas condiciones en cuanto a retribuciones, formación y promoción dentro de la empresa.

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

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

Los objetivos planteados se llevarán a cabo en la medida en que los trabajadores y trabajadoras de ASOCIACIÓN HAZLO ACCESIBLE se conciencien de la necesidad de romper con viejos paradigmas sexistas, lo cual se consigue con una labor continua de formación y sensibilización en materia de Igualdad de Oportunidades, marcando este Plan, como uno de sus objetivos principales, la tarea de sensibilización y concienciación en pro de la Igualdad.

### **Objetivos Generales:**

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

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

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



## **APLICACIÓN DEL PLAN DE IGUALDAD.**

### **Ámbito.**

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

En la medida de sus posibilidades, ASOCIACIÓN HAZLO ACCESIBLE procurará, además, dar a conocer las acciones realizadas en materia de igualdad en el ámbito interno fuera de la organización, para contribuir a la promoción de la igualdad dentro de la empresa.

### **Planificación y organización.**

La empresa pondrá al servicio del Plan de Igualdad todos los medios materiales y humanos que se requieran. ASOCIACIÓN HAZLO ACCESIBLE es la principal responsable de la ejecución del plan.

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

El presente Plan tendrá una vigencia de tres años, comenzando ésta en Noviembre de 2022. Transcurrido este plazo será objeto de revisión o actualización.

## ESTRUCTURA DEL PLAN DE IGUALDAD.

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



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

A continuación, se recogen las áreas específicas que se han identificado como prioritarias para trabajar en ASOCIACIÓN HAZLO ACCESIBLE, y por lo tanto, tratar en este Plan de Igualdad.

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

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

<b>ÁREA</b>	<b>ASPECTOS A MEJORAR</b>
<b>Formación</b>	Formación en Igualdad de Oportunidades
<b>Sexismo y acoso sexual</b>	Protocolo de actuación
<b>Cultura organizativa y clima laboral</b>	Difusión y comunicación del Plan de Igualdad de Oportunidades
	Lenguaje e imagen no sexista
	Responsabilidad Social Empresarial

## **ÁREA - FORMACIÓN**

### RESULTADOS DEL DIAGNÓSTICO REALIZADO

Aspectos a mejorar:

- Formación en Igualdad de Oportunidades

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

### MEDIDAS A REALIZAR

#### **Aspecto a mejorar:**

Formación en Igualdad de Oportunidades

#### **Objetivos:**

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

#### **Medidas:**

- Formar y sensibilizar en temas de igualdad de género tanto a mujeres como a hombres de la empresa.
- Formación para la promoción del liderazgo femenino a través de sesiones prácticas grupales de motivación dirigidas a Mandos intermedios o personal técnico, cuyo objetivo es el desarrollo y la mejora de las competencias de liderazgo.

## ÁREA - SEXISMO Y ACOSO SEXUAL

### RESULTADOS DEL DIAGNÓSTICO REALIZADO

Aspectos a mejorar:

- Protocolo de actuación

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

### MEDIDAS A REALIZAR

#### **Aspecto a mejorar:**

Protocolo de actuación

#### **Objetivos:**

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

#### **Medidas:**

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

## ÁREA - CULTURA ORGANIZATIVA Y CLIMA LABORAL

### RESULTADOS DEL DIAGNÓSTICO REALIZADO

Aspectos a mejorar:

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

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

### MEDIDAS A REALIZAR

#### **Aspecto a mejorar:**

Difusión y comunicación del Plan de Igualdad de Oportunidades

#### **Objetivos:**

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

#### **Medidas:**

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

#### **Aspecto a mejorar:**

Lenguaje e imagen no sexista

#### **Objetivos:**

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

#### **Medidas:**

- Realizar acciones formativas para la sensibilización de toda la plantilla sobre la utilización de un lenguaje y una imagen no sexista.

**Aspecto a mejorar:**

Responsabilidad Social Empresarial

**Objetivos:**

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

**Medidas:**

- Proyectar una imagen por la igualdad hacia la clientela, otras empresas y el público en general.

## RESUMEN DE MEDIDAS

### Incluidas en el plan

ÁREA	MEDIDAS
<b>Formación</b>	Formar y sensibilizar en temas de igualdad de género tanto a mujeres como a hombres de la empresa.
	Formación para la promoción del liderazgo femenino a través de sesiones prácticas grupales de motivación dirigidas a Mandos intermedios o personal técnico, cuyo objetivo es el desarrollo y la mejora de las competencias de liderazgo.
<b>Sexismo y acoso sexual</b>	Crear un "Protocolo de Actuación" que regule el acoso sexual y el acoso por razón de sexo, incluyendo su definición, un procedimiento de prevención, actuación y de medidas sancionadoras.
<b>Cultura organizativa y clima laboral</b>	Organizar sesiones informativas dirigidas al conjunto del personal de la empresa en las que se expliquen el porqué y los objetivos del Plan de Igualdad.
	Realizar acciones formativas para la sensibilización de toda la plantilla sobre la utilización de un lenguaje y una imagen no sexista.
	Proyectar una imagen por la igualdad hacia la clientela, otras empresas y el público en general.



## **2. GESTIÓN DEL PLAN DE IGUALDAD.**

---

### **EVALUACIÓN Y SEGUIMIENTO**

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

La empresa evaluará los siguientes aspectos:

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

### **Comisión de Igualdad de Oportunidades**

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

En dicha comisión se presentará la información relativa a la aplicación en la empresa del derecho de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en los diferentes niveles profesionales, así como, las medidas adoptadas para fomentar la igualdad en ASOCIACIÓN HAZLO ACCESIBLE.

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

### **Funciones de la Comisión de Igualdad**

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

de sexo, como la elaboración y difusión de códigos de buenas prácticas, la realización de campañas informativas o acciones formativas.

- Facilitar el conocimiento de los efectos que el Plan de Igualdad ha tenido en el entorno de la empresa, de la pertinencia de las actuaciones del Plan a las necesidades de la plantilla, y, por último, de la eficiencia del Plan.

### **PLAN DE COMUNICACIÓN**

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

ASOCIACIÓN HAZLO ACCESIBLE, consciente de la importancia de divulgar el contenido del Plan de Igualdad y de sus medidas, dará a conocer al personal este Plan en los medios y soportes que considere adecuados.

## **CRONOGRAMA**

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

### **ÁREA - FORMACIÓN**

Índice de medidas planificadas en el cronograma:

- Formación para la promoción del liderazgo femenino a través de sesiones prácticas grupales de motivación dirigidas a Mandos intermedios o personal técnico, cuyo objetivo es el desarrollo y la mejora de las competencias de liderazgo.
- Formar y sensibilizar en temas de igualdad de género tanto a mujeres como a hombres de la empresa.

### **ÁREA – SEXISMO Y ACOSO**

Índice de medidas planificadas en el cronograma:

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

### **ÁREA - CULTURA ORGANIZATIVA Y CLIMA LABORAL**

Índice de medidas planificadas en el cronograma:

- Organizar sesiones informativas dirigidas al conjunto del personal de la empresa en las que se expliquen el porqué y los objetivos del Plan de Igualdad.
- Realizar acciones formativas para la sensibilización de toda la plantilla sobre la utilización de un lenguaje y una imagen no sexista.
- Proyectar una imagen por la igualdad hacia la clientela, otras empresas y el público

- Organizar sesiones informativas dirigidas al conjunto del personal de la empresa en las que se expliquen el porqué y los objetivos del Plan de Igualdad.
- Realizar acciones formativas para la sensibilización de toda la plantilla sobre la utilización de un lenguaje y una imagen no sexista.
- Proyectar una imagen por la igualdad hacia la clientela, otras empresas y el público en general.

#### **REFERENCIAS NORMATIVAS**

- Constitución Española de 1978 (C.E.) - Art. 1.1; art. 9.2; art. 10.1; art. 14; art. 18.1; art. 35.1 y art.53.2.
- Estatuto de los Trabajadores (ET) - Art. 4.2 c),d),e); art. 50.1 a) y c); art.54.2 c).
- Ley Orgánica para la Igualdad efectiva entre los hombres y las mujeres 3/2007 (art. 7).
- Convenio colectivo del sector

### 3. ANEXOS.

---

#### FICHAS DE LAS MEDIDAS.

ÁREA - FORMACIÓN	
Medida	Formar y sensibilizar en temas de igualdad de género tanto a mujeres como a hombres de la empresa.
Fecha inicio	11-2022
Fecha fin	11-2025
A quién va dirigida	A todo el personal
Persona responsable	Comisión Igualdad

ÁREA - FORMACIÓN	
Medida	Formación para la promoción del liderazgo femenino a través de sesiones prácticas grupales de motivación dirigidas a Mandos intermedios o personal técnico, cuyo objetivo es el desarrollo y la mejora de las competencias de liderazgo.
Fecha inicio	11-2022
Fecha fin	11-2025
A quién va dirigida	Al Personal Técnico y Mandos Medios
Persona responsable	Comisión Igualdad

Medida	Crear y mantener actualizado un "Protocolo de Actuación" que regule el acoso sexual y el acoso por razón de sexo, incluyendo su definición, un procedimiento de prevención, actuación y de medidas sancionadoras.
Fecha inicio	11-2022
Fecha fin	11-2025
A quién va dirigida	A todo el personal
Persona responsable	Comisión Igualdad

<b>ÁREA - CULTURA ORGANIZATIVA Y CLIMA LABORAL</b>	
<b>Medida</b>	Organizar sesiones informativas dirigidas al conjunto del personal de la empresa en las que se expliquen el porqué y los objetivos del Plan de Igualdad.
<b>Fecha inicio</b>	11-2022
<b>Fecha fin</b>	11-2025
<b>A quién va dirigida</b>	A todo el personal
<b>Persona responsable</b>	Comisión Igualdad

<b>ÁREA - CULTURA ORGANIZATIVA Y CLIMA LABORAL</b>	
<b>Medida</b>	Realizar acciones formativas para la sensibilización de toda la plantilla sobre la utilización de un lenguaje y una imagen no sexista.
<b>Fecha inicio</b>	11-2022
<b>Fecha fin</b>	11-2025
<b>Objetivos y descripción</b>	Realizar acciones para sensibilizar a toda la plantilla en el uso del lenguaje no sexista, especialmente en comunicados internos y externos de la compañía.
<b>A quién va dirigida</b>	A todo el personal
<b>Persona responsable</b>	Comisión Igualdad

<b>ÁREA - CULTURA ORGANIZATIVA Y CLIMA LABORAL</b>	
<b>Medida</b>	Proyectar una imagen por la igualdad hacia la clientela, otras empresas y el público en general.
<b>Fecha inicio</b>	11-2022
<b>Fecha fin</b>	11-2025
<b>Objetivos y descripción</b>	Proyectar una imagen de empresa por la igualdad a través por ejemplo de la página WEB, reuniones etc.
<b>A quién va dirigida</b>	A todo el personal
<b>Persona responsable</b>	Comisión Igualdad