

Tipo de Trámite: NUEVO ACUERDO

Convenio o Acuerdo: FEDERACIÓN ANDALUZA DE SÍNDROME DE ASPERGER

Ámbito Territorial: PROVINCIAL

Autoridad Laboral: Autoridad Laboral Provincial de Sevilla

Fecha de Registro: 07/07/2021 17:50:31

Número de Registro: 002674

Ticket de Acceso: YR25RI14

Acuse de Recibo firmado.



PLAN DE IGUALDAD



Junio 2021

Índice

Control de versiones.....	2
INTRODUCCIÓN	3
¿QUÉ ES LA LEY DE IGUALDAD?.....	3
TÉRMINOS Y DEFINICIONES	6
DETERMINACIÓN DE LAS PARTES QUE LO CONCIERTAN	8
.....	9
ENTIDAD.....	10
COMPROMISO CON EL PLAN DE IGUALDAD Y PRINCIPIOS RECTORES	11
VIGENCIA	13
DIAGNÓSTICO PREVIO.....	13
ANÁLISIS Y PRINCIPALES CONCLUSIONES DEL DIAGNÓSTICO	14
A. ESTRUCTURA DE LA PLANTILLA	14
B. ACCESO AL EMPLEO Y SELECCIÓN.....	20
C. POLÍTICA RETRIBUTIVA	21
D. RESPONSABILIDAD FAMILIAR	22
E. PROMOCIÓN O FORMACIÓN	22
F. PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO	22
CONCLUSIONES DEL DIAGNÓSTICO.....	23
MEDIDAS DIRIGIDAS A ELIMINAR LAS POSIBLES DIFERENCIAS	24
OBJETIVOS GENERALES	24
OBJETIVOS ESPECÍFICOS.....	25
CRONOGRAMA.....	30
EVALUACIÓN DEL PLAN DE IGUALDAD	32
Protocolo de acoso sexual y acoso por razón de sexo	33
1. Introducción.....	33
2. Objetivo del Protocolo	33
3. Declaración de principios	33
4. Ámbito de aplicación.....	35
5. Definiciones de acoso sexual y por razón de sexo.....	35
6. Tipología de acoso sexual	36
7. Tipología de acoso por razón de sexo	37
8. Sanciones disciplinarias.....	38
9. Tipos de procedimientos y formas de actuación ante una situación de acoso sexual	40
10. Violencia de género.....	43
11. Responsabilidad del protocolo de acoso sexual y por razón de sexo	46
ANEXO I. Modelo de denuncia	47
ANEXO II. Compromiso de confidencialidad	48
ANEXO III. Acta aprobación Plan de Igualdad Federación Andaluza de Síndrome de Asperger.....	49
ANEXO IV. Fotografía sesión de aprobación Plan de Igualdad de Federación Andaluza de Síndrome de Asperger.....	50

Control de versiones

Nº Versión	Fecha	Elaborado por:	Descripción de la Modificación
0	11/06/2021	Grupo Polan	- Borrador inicial del Plan de Igualdad
1	25/06/2021	FASA	-Borrador revisado del Plan de Igualdad

INTRODUCCIÓN

¿QUÉ ES LA LEY DE IGUALDAD?

La igualdad entre hombres y mujeres es un principio jurídico universal reconocido en diferentes textos internacionales sobre derechos humanos. En este sentido, destaca la Declaración Universal de Derechos Humanos de 1948 y la Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer, aprobada por la Asamblea General de las Naciones Unidas en diciembre de 1979 y ratificada por el Estado español en 1983. En el ámbito internacional destacan los progresos obtenidos a partir de las conferencias mundiales de las mujeres de Nairobi (1985) y Beijing (1995), a partir de las cuales se incluye la necesidad de aplicar la transversalidad (gender mainstreaming) en todas las políticas orientadas hacia la consecución de la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, en condiciones de libertad, equidad, seguridad y dignidad.

En el ámbito europeo, la igualdad entre mujeres y hombres es uno de los principios fundamentales del Derecho Comunitario. A partir del Tratado de Ámsterdam de 1999, se establece que la promoción de la igualdad entre mujeres y hombres, así como la eliminación de las desigualdades por razón de sexo son objetivos que se tienen que integrar en todas las políticas y acciones de la Unión Europea y de todos sus Estados miembros. De esta manera, el Tratado de Ámsterdam no sólo fortaleció el compromiso de la Unión Europea en la consecución de la igualdad entre hombres y mujeres, eliminando las desigualdades, sino que reforzó el compromiso en la promoción de dicha igualdad. Actualmente, nuestra sociedad está viviendo un importante proceso de transformación del papel que, históricamente, la mujer tiene asignado.

Haciendo referencia al ámbito nacional, la propia Constitución Española, en su artículo 9, recalca que “corresponde a los poderes públicos promover las condiciones para que la libertad y la igualdad de la persona, así como de los grupos en los que se integra, sean reales y efectivas, removiendo los obstáculos que impiden o dificultan su plenitud y facilitando la participación de la ciudadanía en la

vida política, económica, cultural, social”. Al mismo tiempo, en el artículo 14 de la CE se establece que “los españoles son iguales ante la ley, sin que pueda prevalecer discriminación alguna por razón de nacimiento, raza, sexo, religión, opinión o cualquier otra condición o circunstancia personal o social”. El 22 de marzo de 2007 se aprobó la Ley Orgánica 3/2007 para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, denominada como Ley de Igualdad (BOE 23/03/2007). Esta ley tiene por objeto "hacer efectivo el derecho de igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres en particular mediante la eliminación de la discriminación de la mujer, sea cual fuere su circunstancia o condición, en cualquiera de los ámbitos de la vida y singularmente en las esferas política, civil, laboral, económica, social y cultural".

Dentro del apartado autonómico, sería interesante destacar la Ley 9/2018, de 8 de octubre, por la que se modifica la Ley 12/2007, de 26 de noviembre, para la promoción de la igualdad de género en Andalucía. En ella se sigue garantizando la igualdad entre mujeres y hombres como principio básico y, además, se amplían una serie de aspectos como son planes específicos para las administraciones públicas en defensa de la igualdad de género, se facilitan herramientas para que se desarrolle un sistema coeducativo dentro de las escuelas o el aumento de las medidas para poder acabar con la brecha salarial. En definitiva, ha profundizado en las materias establecidas y ha creado algunas nuevas para poder legislar en base a los avances sociales, políticos y económicos actuales.

Este 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. Hoy en día, pese a ser cierto que en el mundo laboral, en el mercado de trabajo y en las mismas relaciones laborales las barreras jurídicas e ideológicas que impiden la igualdad entre mujeres y hombres tienden a desaparecer, perduran los estereotipos de género en todas las áreas de la vida pública y privada. La incorporación de la mujer al mercado de trabajo ha producido un conflicto entre los valores tradicionales de la cultura empresarial y la presencia de mujeres en este ámbito, produce graves resistencias y tensiones.

Al mismo tiempo, la implantación del Plan de Igualdad supondrá una serie de beneficios para la entidad.



En primer lugar, se cumple con la legislación vigente: todas las entidades tienen la obligación de adoptar medidas orientadas a evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre mujeres y hombres, estén o no obligadas a elaborar un Plan de Igualdad.

En segundo lugar, favorece la atracción, la contratación y la retención de personal cualificado.

Por otro lado, la motivación y el compromiso de las personas cualificadas de la entidad aumenta considerablemente cuando una persona se siente valorada por sus capacidades y conocimientos, independientemente de su sexo.

Todos estos factores contribuyen a generar:

- Un buen ambiente de trabajo que provocará la consecución de altos niveles de innovación y de calidad de los productos y servicios
- Disminución de accidentes laborales y mejora de la salud laboral
- Disminución del absentismo y de la rotación del personal
- Mejora de la satisfacción general del personal, lo cual incrementa la productividad de las personas trabajadoras con la entidad al disponer de unas condiciones de trabajo respetuosas y sensibles a la necesidad de conciliación de la vida personal, familiar y laboral. Asimismo, mejora la imagen de la entidad en el mercado suponiendo una ventaja competitiva que permite:
 - Mejorar las relaciones con las empresas proveedoras y con la Administración (contratos, subvenciones...).
 - Incrementar la clientela.
 - Conseguir que las personas se sientan interesadas en entrar a trabajar en la entidad (atracción de talento).

TÉRMINOS Y DEFINICIONES

- ★ Plan de Igualdad: conjunto 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/o a eliminar la discriminación por razón de sexo.
- ★ 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. Igualdad de trato y de oportunidades en el acceso al empleo, en la formación, en la promoción profesional, en la retribución y en las condiciones de trabajo. El principio de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres, aplicable en el ámbito empresarial, se garantizará, en los términos previstos en la normativa aplicable, en el acceso al empleo, en la formación profesional, en la promoción, en las condiciones de trabajo, incluidas las retributivas, en la afiliación y participación en la representación de los trabajadores.
- ★ Discriminación directa: es la situación en la que se encuentra una persona que sea, haya sido o pudiera ser tratada, en atención a su sexo, de manera menos favorable que otra en situación comparable.
- ★ Discriminación indirecta: es la situación en que una disposición, criterio o práctica aparentemente neutros pone a personas de un sexo en desventaja particular con respecto a personas del otro, salvo que dicha disposición, criterio o práctica puedan justificarse objetivamente en atención a una finalidad legítima y que los medios para alcanzar dicha finalidad sean necesarios y adecuados. Se considera discriminación toda orden de discriminar, directa o indirectamente, por razón de sexo.
- ★ 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.

- ★ Acoso por razón de sexo: cualquier comportamiento realizado en función del sexo de una persona, con el propósito o efecto de atentar contra su dignidad y de crear un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo. El condicionamiento de un derecho o de una expectativa de derecho a la aceptación de una situación constitutiva de acoso sexual o de acoso por razón de sexo, se considerará también acto de discriminación por razón de sexo.
- ★ Discriminación por embarazo o maternidad: constituye discriminación directa por razón de sexo todo trato desfavorable a las mujeres en lo relacionado con el embarazo o la maternidad.
- ★ Indemnidad frente a represalias: se considerará discriminación por razón de sexo cualquier trato adverso o efecto negativo que se produzca en una persona como consecuencia de la presentación por su parte de queja, reclamación, denuncia, demanda o recurso, de cualquier tipo, destinados a impedir su discriminación y a exigir el cumplimiento efectivo del principio de igualdad de trato entre mujeres y hombres.
- ★ Acciones positivas: son medidas específicas, a favor de las mujeres, de carácter temporal dirigidas a corregir situaciones de desigualdad de hecho respecto de los hombres, así como a corregir prejuicios, comportamientos y prácticas culturales, sociales, laborales, que impiden a un grupo discriminado o infravalorado (en función del origen, sexo, situación física o minusvalía, etc..) alcanzar una situación real de igualdad de oportunidades. Estas medidas serán aplicables en tanto subsistan situaciones patentes de desigualdad, y habrán de ser razonables y proporcionadas en relación con el objetivo perseguido en cada caso. Todo ello con el fin de hacer efectivo el derecho constitucional de la igualdad.
- ★ Derechos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral: se reconocerán a los trabajadores y trabajadoras en forma que fomenten la asunción equilibrada de las responsabilidades familiares, evitando toda discriminación basada en su ejercicio.

DETERMINACIÓN DE LAS PARTES QUE LO CONCIERTAN

**FEDERACIÓN ANDALUZA DE SÍNDROME DE
ASPERGER**

CIF: G-91640656. N° Registro: 180- Sección 2ª.
C/ Ingeniería, 3, Plt.4ª Pta.46.
Edif. Terrats
Gines 41960 SEVILLA
Tel. 634269365 – 637214839
Email: federacion.andalucia@asperger.es



Constitución de la Comisión Permanente de Igualdad de la Empresa

REUNIDOS

De una parte:

D. Rafael Jorroto Jove, con DNI n° 50292009-L en representación de la **FEDERACIÓN ANDALUZA DE SÍNDROME DE ASPERGER**.

De otra parte:

D./Dña. Antonio Miguel Vidal Vacas, con DNI n° 52543665-G, en representación de la consultora externa contratada para la elaboración, desarrollo e implementación del Plan de Igualdad

EXPONEN

Que de conformidad con lo dispuesto en la Ley Orgánica 3/2007, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, y la obligación de las empresas de respetar la igualdad de trato y de oportunidades en el ámbito laboral y el deber de adoptar medidas dirigidas a eliminar cualquier tipo de discriminación o desigualdad por razón de sexo, la Dirección de la empresa y la representación legal de los trabajadores y las trabajadoras acuerdan constituir la Comisión Permanente de Igualdad en base al compromiso adquirido con fecha 9 de Diciembre de 2020.

Todas las partes se reconocen mutuamente con la capacidad suficiente para obligarse en el presente acto y,

ACUERDAN

PRIMERO: Constituir la Comisión Permanente de Igualdad de oportunidades que, con carácter general se ocupará de promocionar la Igualdad de Oportunidades en **FEDERACIÓN ANDALUZA DE SÍNDROME DE ASPERGER**. Así como del seguimiento y evaluación del Plan de Igualdad.

La composición será paritaria entre la empresa y la Representación legal de trabajadores y trabajadoras, pudiendo contar con la asesoría de personas expertas en la materia con voz, pero sin voto.





FEDERACIÓN ANDALUZA DE SÍNDROME DE ASPERGER

CIF: G-91640656. N° Registro: 180- Sección 2ª.
C/ Ingeniería, 3, Pta 4ª Pta 46.
Edif. Terras
Gines 41960 SEVILLA
Tel. 634269365 – 637214839
Email: federacionandalucia@asperger.es



Composición:

D/D. ANTONIO MIGUEL VIDAL VACAS en su Consultora Externa. 52543665-G

DÑA Mª Teresa Román Díaz como representante de los trabajadores. 80102549N

DÑA Laura Paniagua Martínez como representante de los trabajadores 48912718K

SEGUNDO: Regirse por el Reglamento de funcionamiento de la Comisión Permanente de Igualdad de **FEDERACIÓN ANDALUZA DE SÍNDROME DE ASPERGER**.

Queda aprobado por consenso la constitución de la Comisión Permanente de Igualdad de **FEDERACIÓN ANDALUZA DE SÍNDROME DE ASPERGER**.

En Sevilla a 5 de mayo de 2021.

Firmado:

			
Rafael Jorrito Lloves	Mª Teresa Román Díaz	Laura Paniagua Martínez	ANTONIO M. VIDAL VACAS
Por parte de la empresa	Representante de los trabajadores	Representante de los trabajadores	Por de la consultora externa



ENTIDAD

La Federación Andaluza de Síndrome de Asperger tiene su génesis en 2006, con la clara misión de fortalecer el trabajo con el colectivo, representar y defender los derechos de las personas con síndrome de Asperger y crear lazos entre las diferentes organizaciones sin ánimo de lucro encabezadas por familias y personas en el espectro autista de nivel I y II, entre otras.

En 2019, la Federación se une a la plataforma de representación, defensa y acción social en beneficio de las Personas con Discapacidad y sus familias en Andalucía (CERMI). Asimismo, la federación ostenta la Vicepresidencia de la Confederación Asperger España (CONFAE).

La Federación desarrolla una serie de funciones para alcanzar y mantener los siguientes objetivos:

- a) Promover y desarrollar acciones que tiendan a mejorar la calidad de vida de las personas con síndrome de Asperger/TEA, desde la realización de programas educativos y de asistencia, programas de intervención terapéutica y programas de vida independiente, hasta acciones jurídicas o políticas en defensa de sus derechos y libertades.
- b) Promover y desarrollar acciones que tiendan a mejorar la situación y ambientación social de las personas con Síndrome de Asperger mediante la creación de instituciones de apoyo, centros de información y tratamiento, atención temprana, ocio, integración laboral, actividades formativas y colaboración con otras instituciones para la plena integración social, personal y laboral de las personas con síndrome de Asperger/TEA.
- c) Potenciar la investigación científica, la divulgación y conocimiento con relación al síndrome de asperger, participando en estudios científicos mediante la información a la sociedad, jornadas, simposios y congresos eventos públicos y privados, acciones de concienciación, edición de materiales escritos o multimedia, participación en foros de debate y actos formativos.

- d) Participar, si las Administraciones Públicas o entidades colaboradoras, nos requieren, en procesos de proyectos-ley, proyectos de orden, planes de acción social, además, de la representación en comisiones a través del CERMI Andalucía y en la Confederación Asperger España (CONFAE), entre otras participaciones de la Administración Local.
- e) Orientar, coordinar y representar a los miembros de la Federación ante las Administraciones públicas y Organizaciones autonómicas nacionales e internacionales.
- f) Primar la transparencia de nuestra Federación, actualizando nuestra página de transparencia en el mes de marzo, incluyendo toda la información necesaria según lo dispuesto en la Ley 1/2014 de 24 de junio de Transparencia Pública de Andalucía.
- g) Fomentar la formación de profesionales en el síndrome de Asperger editando manuales, libros y materiales y organizando cursos para profesorado, psicólogos, pedagogos, psiquiatras y médicos.
- h) Representar al colectivo de personas con síndrome de Asperger de Andalucía y especialmente a los representados en las asociaciones federadas.
- i) Apoyar y sensibilizar en los Objetivos de Desarrollo Sostenible es uno de los valores que la Federación incluye en sus servicios, programas y proyectos.

Según el artículo 5 de los estatutos, la Federación tendrá su ámbito natural de actuación en Andalucía, pero se reserva el derecho de actuar en el ámbito del Estado español o europeo.

La sede de la Federación se encuentra en Gines, municipio de la provincia de Sevilla, constando su domicilio fiscal en la Calle Ingeniería n.º 3, Edificio Terrats, planta 4.ª, puerta 46.

COMPROMISO CON EL PLAN DE IGUALDAD Y PRINCIPIOS RECTORES

Se da así cumplimiento al artículo 45.2 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo para la igualdad efectiva de mujeres y hombres (en adelante, LOIEMH). La vigencia inicial

del Plan es de cuatro años, teniendo carácter de continuidad, siendo un documento vivo que puede adaptarse a las necesidades de las personas trabajadoras y de la organización en el marco de la negociación colectiva en la que se tendrá en cuenta el seguimiento realizado por la Comisión de Igualdad.

Antes de la finalización de la vigencia, las partes iniciarán un proceso de análisis de la evolución tanto del Plan de Igualdad, los informes de la comisión de seguimiento y la legislación aplicable, con el fin de negociar y acordar un nuevo Plan de Igualdad o prorrogar el presente. Mientras dure la negociación de un nuevo texto y hasta su sustitución por el siguiente, la totalidad del contenido del presente Plan de Igualdad se mantendrá vigente. El Plan de Igualdad, contempla y desarrolla una serie de medidas y acciones, por áreas temáticas de actuación que tienen como guía el artículo 46 de la LOIEMH, modificado por el RD-L 6/2019, de 1 de marzo, el Real Decreto 901/2020, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro y se modifica el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo y el Real Decreto 902/2020 para de igualdad retributiva entre mujeres y hombres.

Es por ello que, durante la negociación y desarrollo del presente texto, se han tenido como principios rectores los siguientes:

- Principio de “tolerancia cero” ante discriminaciones directas por razón de sexo, entendiéndose incluidos en esta catalogación los casos de acoso sexual y acoso por razón de sexo.
- Principio de igualdad de presencia de mujeres y hombres en todos los estamentos de la compañía.
- Principio de igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres con especial atención a las barreras socioculturales.
- Principio de coordinación empresarial en todas las políticas que se adopten en materia de igualdad de trato entre hombres y mujeres.
- Principio de transversalidad en la aplicación y seguimiento de las medidas adoptadas que impliquen a la totalidad de la plantilla y a la propia Dirección.

Una vez realizado el diagnóstico de situación previo al que se refiere el artículo 46.1 LOIEMH e identificadas las áreas de mejora, se plantean unos objetivos para cada una de ellas con el fin de que resulte más operativa su consecución, a tenor de los cuales se ha introducido una serie de medidas o acciones tendentes a garantizar la igualdad de trato entre hombres y mujeres y dar pleno cumplimiento y satisfacción a los referidos preceptos de la LOIEMH.

VIGENCIA

Para alcanzar los objetivos del plan mediante las medidas acordadas, se determina un plazo de vigencia de cuatro años, a contar desde su aprobación.

Tres meses antes de la finalización de la vigencia inicialmente prevista de este Plan de Igualdad las partes se reunirán para negociar el siguiente. El plan actual permanecerá vigente en tanto no se apruebe el nuevo.

DIAGNÓSTICO PREVIO

El objetivo del diagnóstico para la elaboración de un Plan de Igualdad es obtener información detallada y estructurada que permita evaluar el grado de desarrollo de la igualdad de trato y oportunidades entre hombres y mujeres en las organizaciones, para detectar las necesidades y definir los objetivos/medidas y mejorar así la situación de los trabajadores y trabajadoras.

La Comisión Negociadora del presente Plan de Igualdad ha llevado a cabo un proceso de diagnóstico, basados en los datos cuantitativos aportados por **FEDERACIÓN ANDALUZA DE SÍNDROME DE ASPERGER** en fecha abril de 2021. Estos datos se han complementado con información cualitativa relativa a los procesos de contratación y promoción de trabajadores y trabajadoras y políticas de retribución de la entidad, entre otras.

En resumen, se ha hecho una evaluación global del modo de gestionar los recursos humanos de **FEDERACIÓN ANDALUZA DE SÍNDROME DE ASPERGER** con el objetivo de:

- ✓ Detectar posibles necesidades en este ámbito.
- ✓ Su posible implicación en el desarrollo del principio de igualdad y de oportunidades entre mujeres y hombres en la entidad.

ANÁLISIS Y PRINCIPALES CONCLUSIONES DEL DIAGNÓSTICO

La **FEDERACIÓN ANDALUZA DE SÍNDROME DE ASPERGER** está bajo el Convenio Colectivo de Centros y servicios de atención a personas con discapacidad **99000985011981**.

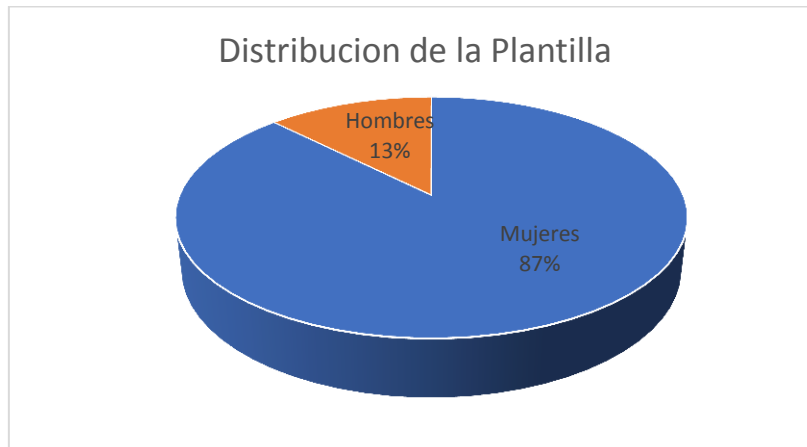
El presente análisis se realiza para el global de la plantilla, si bien se señalarán las diferencias entre sexos que puedan estar provocadas por los distintos comportamientos, tendencias y realidades de cada actividad.

A. ESTRUCTURA DE LA PLANTILLA

En este apartado analizaremos todos los aspectos relacionados con la composición de la organización a nivel de plantilla y bajo la perspectiva de género. Se estudia la distribución de mujeres y hombres en la totalidad de la plantilla y por categorías profesionales, así como la edad y los tipos de discapacidades de nuestra plantilla. El objetivo es comprobar que las mujeres estén representadas en todos los niveles y categorías profesionales de la organización.

1. Por sexo.

A fecha de presente diagnóstico, la plantilla total de **FEDERACIÓN ANDALUZA DE SÍNDROME DE ASPERGER** es de 8 personas, de las cuáles las 7 son mujeres y un hombre.



Tal y como se puede apreciar en el gráfico, la plantilla está feminizada ya que el 87,5% son mujeres y el 12,5% son hombres. Estos puede deberse a que las asociaciones y entidades del 3º sector se dedican al cuidado y protección de personas, unos roles patriarcalmente asignados a las mujeres, con lo cual es entendible que la plantilla y las personas solicitantes empleos dentro de estas organizaciones sean mujeres.

En análisis global, y al amparo de lo dispuesto en la Disposición Adicional Primera de la LOIEMH, los datos anteriores ofrecen una presencia desequilibrada respecto a la presencia de ambos sexos, en favor de las mujeres.

2. Por edad y sexo

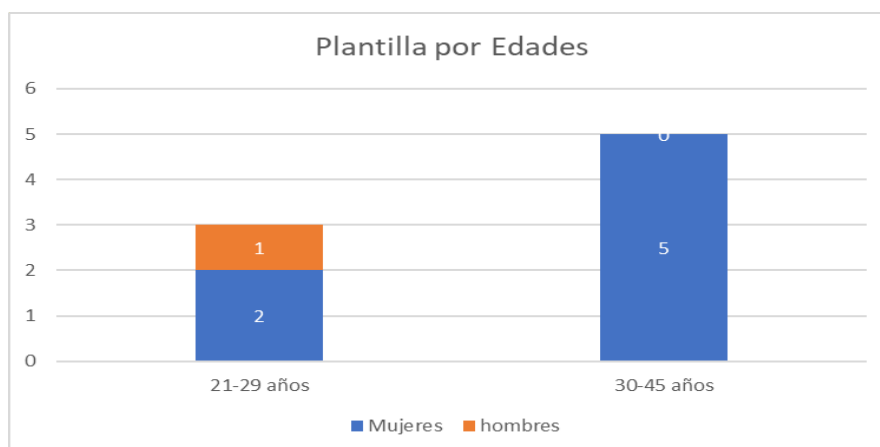
El siguiente cuadro refleja la distribución por rangos de edades.

Distribución de la plantilla por edades

Bandas de edades	Mujeres	%	Hombres	%	Total
21-29 años	2	67%	1	33%	3
30-45 años	5	100%	0	0%	5
Total	7	88%	1	13%	8

Lo primero a resalta es que la plantilla se encuentra ubicada en 2 grupos de edades, cuyo máximo exponente es el de 30 a 45 años, conformado el 62,5% de la plantilla y el grupo de 21 a 29 años, que lo constituyen el 37,5% de la plantilla. Por lo tanto podemos decir que es una plantilla eminentemente joven.

En cuanto al sexo de las personas, se obtiene que la mayor parte de las mujeres se encuentran entre los 30 y 45 años, en concreto el 71,4% de las mismas. El hombre de la entidad se encuentra en un escalafón anterior, es decir, entre 21 a 29 años. Si tenemos en cuenta la distribución en función del grupo de edad, se obtiene que la banda de edad de 21 a 29 años está compuesta por el 67% mujeres y el 33% hombres; mientras que el grupo de 30 a 45 años, está compuesto por un 100% de mujeres.



3. Por contrato y sexo

La modalidad más frecuente de contratación en FEDERACIÓN ANDALUZA DE SÍNDROME DE ASPERGER es el contrato temporal a tiempo parcial, el cual representa el 87,5 % de la totalidad de los contratos de trabajo; mientras que los contratos temporales a tiempo completo en la entidad pertenecen al 12,5 % de la plantilla.

Tipo de contratos	Mujeres	%	Hombres	%	Total
Temporal a tiempo completo	1	100%	0	0%	1
Temporal a tiempo parcial	6	86%	1	14%	7
Fijo discontinuo	0	0%	0	0%	0
Indefinido a tiempo completo	0	0%	0	0%	0
Indefinido a tiempo parcial	0	0%	0	0%	0
Total	7		1		8

Como se puede apreciar, la entidad se caracteriza por tener un modelo de continuo cambio dentro de la organización, ya que todos sus contratos son temporales. En muchas empresas y entidades necesitan este modelo porque dependen de las subvenciones para poder sobrevivir. Además, muchas se han visto abocadas a un cambio de modelo debido a la pandemia del Covid-19.

En cuanto al contrato temporal de tiempo parcial, se ha dicho que lo constituyen el 87,5 % de la plantilla, de esta cifra se obtiene, también, que el 86 % de estas personas son mujeres y que el 14 % son hombres.

La otra modalidad contractual, temporal a tiempo completo, está conformada solo por una mujer.

4. Por Antigüedad y sexo.

En este apartado se analizará la distribución de la plantilla por antigüedad y en función del sexo de la misma.

Distribución de la plantilla por antigüedad

Antigüedad en la entidad	Mujeres	%	Hombres	%	Total
Menos de 6 meses	3	75%	1	25%	4
De 3 a 5 años	4	100%	0	0%	4
De 6 a 10 años	0	0%	0	0%	0
Más de 10 años	0	0%	0	0%	0
Total	7	87,5%	1	12,5%	8

En un primer momento, habría que destacar que como la contratación es de manera temporal, es de esperar que la antigüedad no sea muy alta dentro de la entidad. De hecho, toda la plantilla se encuentra entre los dos primeros grupos, es decir, menos de 6 meses y de 3 a 5 años; ambos compuestos por el 50 % de la plantilla. Debemos resaltar que el primer grupo está compuesto en un 75 % por mujeres y el 25 % son hombres, mientras que el segundo, de 3 a 5 años de antigüedad, lo forman mujeres en su totalidad.

También es relevante que las mujeres se establezcan en mayor medida en los grupos más antiguos, ya que significa que son un valor importante para la entidad.

5. Por categoría profesional y sexo

Una vez que se ha estudiado cómo se configura la plantilla en cuanto a la antigüedad, es importante que también se conozca cómo se distribuye por la categoría profesional que ocupan.

Distribución de la plantilla por categoría profesional

Denominación categoría	Mujeres	%	Hombres	%	Total
TITULACIÓN NIVEL III	3	75%	1	25%	4
TITULACIÓN NIVEL II	4	100%	0	0%	4
TÉCNICO/A SUPERIOR NIVEL I	0	0%	0	0%	0
TÉCNICO/A	0	0%	0	0%	0
TÉCNICO/A AUXILIAR	7	87,5%	1	12,5%	8

Se ha comprobado que la entidad establece una estratificación laboral de acuerdo a lo dispuesto en el convenio colectivo al que están inscritos: “XV Convenio colectivo general de centros y servicios de atención a personas con discapacidad” (99000985011981).

En función de la misma se obtiene que el 37,5 % de la plantilla está incorporada en la categoría de titulación nivel 3, ocupada enteramente por mujeres. En segundo lugar, el 50 % de las personas con una vinculación laboral están situadas en la titulación de nivel 2, donde el 75 % son mujeres y el 25 % hombres. Por último, también se encuentra una mujer, representando el 12,5% de la plantilla, que ostenta el puesto de técnica auxiliar.

6. Por categoría Profesional y nivel de estudios/ sexo

Como se ha examinado la categoría profesional en función del sexo de la persona, ahora habrá que analizar qué nivel de estudios tienen las personas que se encuentran en esta posición.

Distribución de la plantilla por categoría profesional

Categoría	Nivel de estudios	Mujeres	%	Hombres	%	Total
TITULACIÓN NIVEL III	Universitarios	3	100%	0	0%	3
TITULACIÓN NIVEL II	Universitarios	3	75%	1	25%	4
TÉCNICO/A AUXILIAR	Estudios primarios	1	100%	0	0%	1
Total	Total	7		1		8

La tabla nos muestra que el 87,5 % de la plantilla tiene estudios universitarios, por lo que se podría decir que es necesario, para poder tener una relación laboral dentro de FASA, tener un alto nivel de estudios.

En cuanto a la categoría laboral, las personas de la plantilla con una titulación del nivel III está compuesta al 100% por mujeres con una formación universitaria. El grupo adscrito a la titulación de nivel II está conformado por un 75 % de mujeres y un 25 % de hombres. La última categoría profesional representada en la organización, técnica auxiliar, posee estudios primarios.

7. Incorporaciones en los últimos 4 años

No se dispone de la información para poder hacer un análisis.

8. Por baja en el último año y sexo

Por medio de la siguiente categoría de análisis se conseguirá conocer el número de bajas que se han producido en el último año, teniendo en cuenta la categoría profesional de la persona y el sexo.

Categoría	BAJAS				
	Mujeres	%	Hombres	%	Total
TITULACIÓN NIVEL III	0	0%	2	100%	2
TITULACIÓN NIVEL II	2	100%	0	0%	2
TÉCNICO/A SUPERIOR NIVEL I	0	0%	0	0%	0
TÉCNICO/A	0	0%	0	0%	0
TÉCNICO/A AUXILIAR	0	0%	0	0%	0
Total	2		2		4

Las bajas contabilizadas en el último año se han producido tanto en el nivel de titulación 3 como en el 2, un 50 % en cada grupo. Además, si atendemos al sexo de la persona, cada sexo es protagonista en cada categoría profesional. En otras palabras, el 50 % de las personas de nivel 3 que han causado baja durante el año 2020, lo componen un 100 % de hombres. Mientras que el 50% de la titulación de nivel 2, lo forman un 100% de mujeres.

Podemos determinar que el género no es un condicionante respecto al análisis de las bajas en la entidad. El porcentaje es el mismo para ambos géneros.

9. Por bajas temporales en el últimos años y sexo

La única baja en la entidad fue el pasado año por incapacidad temporal.

A fecha de este informe tenemos una baja por incapacidad temporal.

B. ACCESO AL EMPLEO Y SELECCIÓN

La plantilla de **FEDERACIÓN ANDALUZA DE SÍNDROME DE ASPERGER** está compuesta por un mayor número de mujeres, en términos globales no existe ninguna situación de desigualdad con respecto al acceso al empleo y la selección de personal en la entidad.

Se adjunta captura de pantalla de la última oferta de empleo emitida por la entidad donde se puede comprobar el lenguaje inclusivo utilizado y el ajuste a los requerimientos exigidos por la Ley de Igualdad:

Publicaste este empleo el 1 de febrero de 2021

Trabajador/a social
Federación Andaluza de Síndrome de Asperger · Gines, Andalucía, España

Ya no se aceptan solicitudes

Acerca del empleo

La Federación Andaluza de Síndrome de Asperger busca un/a profesional del trabajo social. Se tendrá en cuenta: la gestión y coordinación de programas; el manejo de redes sociales y la capacidad resolutoria y creativa. Se valorará positivamente si obtienes un certificado de discapacidad y/o exclusión social. Si estás interesada/o envía tu CV a: aspergerandalucia@gmail.com ¡¡Mucha Suerte!!

Contactar al anunciante de empleo

Coordinación FASA
Equipo Técnico
PREMIUM
Enviar mensaje InMail

Detalles del empleo
Tipo de empleo
Contrato por obra

C. POLÍTICA RETRIBUTIVA

El apartado que presentamos a continuación analiza la situación económica de la entidad, situando en diferentes bandas salariales a toda la plantilla.

Distribución de la plantilla por bandas salariales sin compensación extrasalarial

Bandas salariales	Mujeres	%	Hombres	%	Total
Menos de 7200 Eur.	1	100%	0	0%	1
Entre 7201 y 12,000 EUR	3	75%	1	25%	4
Entre 12001 y 14000 EUR	3	100%	0	0%	3
Entre 14001 y 18000 EUR	0	0%	0	0%	0
Entre 18001 y 24000 EUR	0	0%	0	0%	0
Total	7		1		8

La mayor parte de la plantilla se encuentra en las bandas intermedias, concretamente, el 50% de la plantilla tiene un sueldo entre 7 201 y 12 000 euros. De este porcentaje, se detalla que el 75 % son mujeres y el 25 % son hombres.

El otro grupo salarial más representado es el de entre 12 001 y 14 000 euros, conformado por el 37,5 % de la plantilla y enteramente ocupado por mujeres.

En última instancia, se encuentra al 12,5 % de la plantilla que gana menos de 7.200 euros, siendo quien lo ocupa una mujer.

D. RESPONSABILIDAD FAMILIAR

En el momento del diagnóstico de la entidad el 100% de la plantilla no tenía descendencia, ni personas dependientes a su cargo.

E. PROMOCIÓN O FORMACIÓN

Se impartió un *webinar* a la comisión de igualdad de la entidad con fecha del 25 de mayo de 2021 durante el horario laboral y mediante medios *online*.

Se ha realizado una formación a todos los empleados sobre sensibilización e implantación del plan de igualdad, y protocolo de prevención de acoso sexual en el centro de trabajo. Tuvo lugar en dos sesiones, llevadas a cabo durante el 1 y el 15 de junio, de manera presencial durante el horario laboral de la plantilla.

F. PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO

FEDERACIÓN ANDALUZA DE SÍNDROME DE ASPERGER cuenta con un “Protocolo de actuación ante situaciones o actuaciones de acoso en el trabajo” en el cual se definen una serie de normas de conducta. También tiene implantado un “Código Ético”, en el que se sientan las bases en relación con la equidad de los miembros de la entidad y establece los principios generales en la “Política de Gestión”. Los protocolos descritos son conocidos por los miembros de la entidad y están a su disposición. No

Obstante, se detecta la necesidad de la entidad de elaborar un “Código de conducta y protocolo de actuación para la prevención de posibles situaciones de acoso sexual”.

CONCLUSIONES DEL DIAGNÓSTICO

A través del diagnóstico se ha analizado la situación de FEDERACIÓN ANDALUZA DE SÍNDROME DE ASPERGER en materia de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, previamente a la elaboración del presente Plan de Igualdad y se ha obtenido que casi la totalidad de la plantilla es mujer (87,5%), por lo tanto, se puede afirmar que estamos ante una entidad feminizada.

Asimismo, se considera un grupo joven ya que nadie tiene más de 45 años, con un nivel de estudios bastante alto ya que, salvo una persona, todas tienen estudios universitarios. Este nivel de estudios conlleva que la categoría profesional mayoritaria en la plantilla sea la de nivel II, seguida de la de nivel III, que son las categorías más altas según la categorización que realiza el convenio al que pertenecen: “XV Convenio colectivo general de centros y servicios de atención a personas con discapacidad”.

Además, si se hace referencia al tipo de contrato característico, podemos observar que toda la plantilla tiene una relación laboral temporal, siendo más frecuente el contrato temporal a tiempo parcial. Esto provoca, por ende, que la antigüedad dentro de la plantilla sea muy baja. De hecho, nadie dispone de una antigüedad de más de 5 años. Teniendo en cuenta que se fundó en 2006, significa que ha habido muchas rotaciones. Sin embargo, es interesante destacar que el único contrato temporal a tiempo completo de la plantilla lo posee una mujer.

En cuanto a lo económico, se destaca que toda la plantilla se sitúa en los escalafones medios-bajos de salario, estando el 50 % de la plantilla en una banda salarial de 7 201 a 12 000 euros.

Si se hace referencia a la formación, no se dispone de un programa específico que hayan podido aportar, con lo cual se establece como una necesidad para la entidad, con el fin de proporcionar una posibilidad de incrementar conocimientos y aptitudes.

En lo relativo a acceso y selección, no consta la existencia de un protocolo de selección de personal, aunque las ofertas consultadas se adecúan a la normativa de la Ley de Igualdad.

Otro punto a destacar es la responsabilidad familiar, de la que solo se ha podido extraer que la plantilla no tiene descendencia. Habría que establecer un proceso de comunicación a la plantilla de la normativa de la entidad en cuanto a permisos de maternidad y paternidad, permisos para atender a una persona dependiente en línea ascendente o descendente, las posibilidades de reducción de jornada, etc.

Por último, se ha detectado que no tienen un protocolo para prevenir las situaciones de acoso sexual y por razón de sexo, con lo que se establece como una medida a elaborar.

MEDIDAS DIRIGIDAS A ELIMINAR LAS POSIBLES DIFERENCIAS

OBJETIVOS GENERALES

Una vez detectadas las áreas de mejora, se establecen los objetivos, estrategias y prácticas a adoptar.

Los objetivos generales acordados son:

- ★ Promover la defensa y aplicación efectiva del principio de igualdad entre mujeres y hombres, garantizando en el ámbito laboral las mismas oportunidades profesionales a todos los niveles, y evaluando sus posibles efectos.
- ★ Conseguir una representación equilibrada mujer/hombre en el ámbito de la entidad, potenciando y promoviendo una serie de medidas para la consecución de los objetivos definidos y acordados.
- ★ Facilitar la conciliación de la vida familiar, personal y laboral de las personas que integran la plantilla de la entidad, fomentando la corresponsabilidad entre mujeres y hombres.
- ★ Sensibilizar a toda la compañía, creando para ello una cultura corporativa en materia de igualdad de oportunidades y trato.



OBJETIVOS ESPECÍFICOS

ACCESO AL EMPLEO	Medidas	Indicador	Metodología	Departamento	Cronograma	Recursos materiales y/o humanos
Garantizar el respeto del principio de igualdad de oportunidades y no discriminación en los procesos de selección, promoción y desarrollo profesional.	Ofertar los puestos de trabajo vacantes nombrándolos en masculino y en femenino	<ul style="list-style-type: none"> - Revisar las ofertas de trabajo - Contabilizarlas 	Mixta	<ul style="list-style-type: none"> - Junta directiva - Responsable de calidad 	Anual	<ul style="list-style-type: none"> - Persona responsable - Registro de las ofertas - Capturas de pantalla
	Establecer colaboraciones con entidades formativas para captar mujeres que quieran ocupar puestos de trabajo en sectores masculinizados y hombres en sectores feminizados	<ul style="list-style-type: none"> - N.º de acuerdos alcanzados - N.º de mujeres que han ocupado puestos de sectores masculinizados - N.º de hombres que han alcanzado puestos en sectores feminizados 	Cuantitativa	<ul style="list-style-type: none"> - Junta directiva - Responsable de calidad 	Anual	<ul style="list-style-type: none"> - Persona responsable - Convenios
	Promover equipos de selección de personal paritarios.	<ul style="list-style-type: none"> - Formación del equipo de selección de personal 	Cualitativa	<ul style="list-style-type: none"> - Junta directiva - Responsable de calidad 	Anual	<ul style="list-style-type: none"> - Personas responsable - Documento de los equipos de selección

FORMACIÓN	Medidas	Indicador	Metodología	Departamento	Cronograma	Recursos Materiales y/o humanos
Garantizar la igualdad de oportunidades en el acceso a la formación de toda la plantilla	Asegurar que la oferta formativa de la ONG llegue a toda la plantilla	- N.º de publicaciones - N.º de personas que participan en la formación	Cuantitativa	- Responsable de calidad - Responsable de programas	Anual	
	Impartir la formación en horario laboral	- N.º de formaciones impartidas - Registro del horario de esas formaciones - N.º de participantes	Cuantitativa	- Responsable de calidad - Responsable de programas	Anual	- Persona responsable - Docente - Sala - Ordenador - Proyector - Altavoces
Formar y sensibilizar en igualdad de oportunidades al conjunto de la entidad, especialmente al equipo directivo, mandos intermedios y responsables de equipo	Introducir módulos formativos en Igualdad de Oportunidades	- N.º de formaciones en igualdad	Cuantitativa	- Responsable de calidad - Responsable de programas	Anual	- Personas responsables

PROMOCIÓN	Medidas	Indicador	Metodología	Departamento	Cronograma	Recursos materiales y/o humanos
	Potenciar la promoción interna como forma de contratación dentro de la entidad, posibilitando el acceso a la plantilla a puestos superior categoría.	- Acciones para potenciar la promoción - N.º de promociones	Cuantitativa	- Junta Directiva - Responsable de calidad	Anual	- Personas responsables - Registro de promociones
	Implicar al personal que realiza los procesos de promoción interna en las políticas de Igualdad.	- N.º de personas que han participado	Cuantitativa	- Junta Directiva - Responsable de calidad	Anual	- Personas responsables

RETRIBUCIÓN	Medidas	Indicador	Metodología	Departamento	Cronograma	Recursos materiales y/o humanos
Detectar y estudiar el motivo de las desigualdades retributivas en puestos de igual categoría, si los hubiera, haciendo hincapié en las desigualdades que pudieran existir por razón de género.	Revisión de los complementos salariales	- N.º de complementos - Sexo de quien recibe los complementos	Cuantitativa	- Responsable de calidad - Responsable de administración - Junta directiva	Anual	- Personas responsables - Ordenador - Registro salarial
	Incluir a las trabajadoras en los sistemas de incentivo.	- N.º de complementos hacia las trabajadoras - Comparación con sus homólogos	Cuantitativa	- Responsable de calidad - Responsable de administración - Junta directiva	Anual	- Personas responsables - Ordenador - Registro salarial

CONCILIACIÓN					
Medidas	Indicador	Metodología	Departamento	Cronograma	Recursos materiales y/o humanos
Flexibilidad de horarios	- Tipos de horarios - Mecanismos para el cambio de horario	Mixta	- Responsable de administración - Junta directiva - Responsable de calidad	Anual	- Persona responsable - Registro de horarios
Formar a trabajadores y trabajadoras en materia de conciliación de la vida laboral, familiar y personal para que los trabajadores hombres se sientan parte implicada en estas medidas	- N.º de personas formadas en conciliación - Sexo de las personas formadas - N.º de formaciones impartidas	Cuantitativa	- Responsable de administración - Junta directiva - Responsable de calidad - Responsable de programas	Anual	- Persona responsable - Docente - Ordenador - Sala - Internet - Altavoces - Proyector
No discriminar vida personal de la familiar de tal manera que las medidas de conciliación vayan dirigidas a los dos ámbitos en igualdad de condiciones	- Medidas implantadas en materia de conciliación	Cualitativa	- Junta Directiva - Responsable de calidad	Anual	- Persona responsable - Documento con las medidas de conciliación

ACOSO SEXUAL	Medidas	Indicador	Metodología	Departamento	Cronograma	Recursos materiales y/o humanos
Prevenir las situaciones de acoso sexual que pudieran darse en la entidad.	Elaborar un Protocolo de prevención, detección y atención a víctimas de acoso sexual o por razón de sexo	- Implantación del protocolo	Cualitativa	Comisión de Igualdad	Primer año	- Profesionales con conocimientos en Acoso Sexual y por Razón de Sexo
	Establecer canales de asesoramiento y denuncia en caso de ser víctima de acoso sexual o por razón de sexo	- N.º de canales de asesoramiento - N.º de personas que utilizan los canales - N.º de denuncias	Cuantitativa	Comisión de Igualdad	Anual	- Personas responsables - Registro electrónico - Registro físico
	Eliminar aquellos elementos que puedan intimidar u ofender a las trabajadoras y los trabajadores	- N.º de elementos eliminados - Concretar elementos	Mixta	Comisión de Igualdad	Anual	- Personas responsables

Se contempla, para todos los programas, la aplicación transversal de la perspectiva de género, estableciendo como criterio de valoración de los programas la inclusión de la perspectiva de género.

Las medidas a aplicar irán dirigidas a todas las esferas de la federación, buscando desarrollar:

- Procesos de captación, selección e incorporación equilibrada y no discriminatoria por razón de sexo.
- Gestión de la formación atendiendo a las condiciones y posiciones estratégicas de hombres y mujeres en la organización.
- Promoción de la corresponsabilidad entre mujeres y hombres y gestión de la conciliación entre la vida profesional, personal y familiar.

CRONOGRAMA

Por medio del siguiente apartado se dispone a presentar el desarrollo de las medidas en los años de vigencias.

Medidas	2021	2022	2023	2024
Asegurar que la oferta formativa de la ONG llegue a toda la plantilla				
Impartir la formación en horario laboral				
Introducir módulos formativos en Igualdad de Oportunidades				
Ofertar los puestos de trabajo vacantes nombrándolos en masculino y en femenino				
Establecer colaboraciones con entidades formativas para captar mujeres que quieran ocupar puestos de trabajo en sectores masculinizados y hombres en sectores feminizados				
Promover equipos de selección de personal paritarios				
Potenciar la promoción interna como forma de contratación dentro de la entidad, posibilitando el acceso a la plantilla a puestos superior categoría				
Implicar al personal que				

realiza los procesos de promoción interna en las políticas de Igualdad				
Revisión de los complementos salariales				
Incluir a las trabajadoras en los sistemas de incentivo.				
Flexibilidad de horarios				
Formar a trabajadores y trabajadoras en materia de conciliación de la vida laboral, familiar y personal para que los trabajadores hombres se sientan parte implicada en estas medidas				
No discriminar vida personal de la familiar de tal manera que las medidas de conciliación vayan dirigidas a los dos ámbitos en igualdad de condiciones				
Elaborar un Protocolo de prevención, detección y atención a víctimas de acoso sexual o por razón de sexo				

Establecer canales de asesoramiento y denuncia en caso de ser víctima de acoso sexual o por razón de sexo				
Eliminar aquellos elementos que puedan intimidar u ofender a las trabajadoras y los trabajadores				

EVALUACIÓN DEL PLAN DE IGUALDAD

La evaluación se realizará al final del período definido de la implantación del plan de igualdad, con una periodicidad anual.

Se evaluarán los siguientes aspectos:

- Si el plan de igualdad ha sido eficaz.
- Si la situación de partida ha mejorado.
- Si se han cumplido los objetivos propuestos.
- Si los resultados obtenidos han sido los previstos.

La evaluación resultante podrá ser:

Positiva: Cuando las actuaciones han sido eficaces se deberán fijar nuevos objetivos con nuevas acciones para el período siguiente.

Negativa: Cuando las actuaciones han sido poco o nada eficaces, se deberán buscar nuevas estrategias para alcanzar los objetivos y, si éstos han sido demasiado ambiciosos, deberán ser sustituidos por otros más asequibles.

Protocolo de acoso sexual y acoso por razón de sexo

1. Introducción

La Directiva 2006/54/CE y la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, consideran que el acoso sexual y el acoso por razón de sexo son conductas discriminatorias, y definen estas conductas estableciendo medidas para prevenirlas y en su caso, combatir las. Incluso, la citada Ley Orgánica hace a su vez la distinción de discriminación por embarazo o maternidad.

El acoso sexual y el acoso por razón de sexo en el entorno laboral no sólo provocan consecuencias negativas en quien lo sufre en primera persona, sino también para el resto del personal y para la propia empresa, afectando al normal funcionamiento de la entidad, al clima laboral, a los índices de productividad, competitividad y rentabilidad, a la motivación de la plantilla, al grado de rotación de sus empleados, a la imagen externa de la organización, etc.

De ahí que el desarrollo de un clima y de un entorno laboral en el que se respeten los derechos humanos y la dignidad de todas las personas, así como una clara y decidida actitud por parte de la empresa en no tolerar el acoso sexual y por razón de sexo son, además de un imperativo ético, elementos esenciales para garantizar su crecimiento, sostenibilidad, competitividad y rentabilidad.

2. Objetivo del Protocolo

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

3. Declaración de principios

FEDERACIÓN ANDALUZA DE SÍNDROME DE ASPERGER, en su empeño de respetar la intimidad y salvaguardar la dignidad de todas las personas que desarrollan su labor en torno a la organización, desarrolla los siguientes principios que han de regir en



el entorno de las relaciones laborales de la organización. Así **FEDERACIÓN ANDALUZA DE SÍNDROME DE ASPERGER** se compromete a:

- No permitir ni tolerar bajo ningún concepto comportamientos, actitudes o situaciones de acoso sexual y acoso por razón de sexo.
- No ignorar las quejas, reclamaciones y denuncias de los casos de acoso sexual y acoso por razón de sexo que se puedan producir en la organización.
- Recibir y tramitar de forma rigurosa y rápida, así como con las debidas garantías de seguridad jurídica, confidencialidad, imparcialidad y derecho de defensa de las personas implicadas, todas las quejas, reclamaciones y denuncias que pudieran producirse.
- Garantizar que no se producirá ningún tipo de represalia ni contra las personas que formulen quejas, reclamaciones o denuncias, ni contra aquellas que participen en su proceso de resolución.
- Sancionar a las personas que acosen en función de las circunstancias y condicionamientos de su comportamiento o actitud.

Para la consecución efectiva de este compromiso es necesario que todas y cada una de las personas que integran nuestra organización, y en especial de aquellas que ocupan puestos directivos y de mandos intermedios, asuman las siguientes **responsabilidades**:

- Tratar a todas las personas con las que se mantengan relaciones por motivos de trabajo (proveedores/as, clientela, personal colaborador externo, etc.) con respeto a su dignidad y a sus derechos fundamentales.
- Evitar comportamientos, actitudes o acciones que son o puedan ser ofensivas, humillantes, degradantes, molestas, intimidatorias u hostiles.
- Actuar adecuadamente frente a esos comportamientos, actitudes o acciones: no ignorándolos, no tolerándolos, manifestando su desacuerdo, impidiendo que se repitan o se agraven, comunicándolos a las personas designadas al efecto, así como prestando apoyo a las personas que los sufren.

El diseño e implantación del «Protocolo de actuación para la prevención y sanción del acoso sexual y por razón de sexo» implica el desarrollo de las siguientes **medidas**:

- Difusión y distribución entre todas las personas trabajadoras del protocolo de prevención y actuación frente al acoso sexual y el acoso por razón de sexo.



- Realización de campañas informativas y de sensibilización en materia de prevención del acoso sexual y del acoso por razón de sexo a toda la plantilla de la entidad, así como al personal de nuevo ingreso.
- Designación de una persona, con habilidades sociales para la recepción, tramitación y resolución de las quejas, reclamaciones y denuncias en esta materia.
- Evaluación y seguimiento, con carácter periódico, del desarrollo, funcionamiento y efectividad del protocolo de prevención y actuación frente al acoso sexual y el acoso por razón de sexo.

En el desarrollo e implantación de estas medidas se contará con la participación y colaboración del Comité de Igualdad de la Empresa.

4. Ámbito de aplicación

El presente protocolo será de aplicación a cualquier miembro de la organización, con independencia de su relación con la misma (personal laboral, personal voluntario, miembros de Junta, socios...). Siendo extensivos los principios que rigen este protocolo en todas las actuaciones de **FEDERACIÓN ANDALUZA DE SÍNDROME DE ASPERGER** sus proyectos y sus relaciones con los socios locales, contrapartes y población beneficiaria.

5. Definiciones de acoso sexual y por razón de sexo

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 (art. 7.1 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la Igualdad efectiva de mujeres y hombres).

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 (art. 7.2 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la Igualdad efectiva de mujeres y hombres).

Discriminación por embarazo o maternidad: Todo trato desfavorable a las mujeres relacionado con el embarazo o maternidad también constituye discriminación directa por razón de sexo (art. 8 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres).

6. Tipología de acoso sexual

A continuación, se realiza una relación de las posibles conductas de acoso sexual con carácter enunciativo y en ningún caso con carácter limitativo.

1. Conductas verbales

- Bromas sexuales ofensivas y comentarios sobre la apariencia física o condición sexual de la trabajadora o el trabajador.
- Comentarios sexuales obscenos.
- Preguntas, descripciones o comentarios sobre fantasías, preferencias y habilidades/capacidades sexuales.
- Formas denigrantes u obscenas para dirigirse a las personas.
- Difusión de rumores sobre la vida sexual de las personas.
- Comunicaciones (llamadas telefónicas, correos electrónicos, etc.) de contenido sexual y carácter ofensivo.
- Comportamientos que busquen la vejación o humillación de la persona trabajadora por su condición sexual.
- Invitaciones o presiones para concertar citas o encuentros sexuales.
- Invitaciones, peticiones o demandas de favores sexuales cuando estén relacionadas, directa o indirectamente, a la carrera profesional, la mejora de las condiciones de trabajo o la conservación del puesto de trabajo.
- Invitaciones persistentes para participar en actividades sociales o lúdicas, aunque la persona objeto de las mismas haya dejado claro que resultan no deseadas e inoportunas.

2. Conductas no verbales

- Uso de imágenes, gráficos, viñetas, fotografías o dibujos de contenido sexualmente explícito o sugestivo.
- Gestos obscenos, silbidos, gestos o miradas impúdicas.

- Cartas, notas o mensajes de correo electrónico de carácter ofensivo de contenido sexual.
- Comportamientos que busquen la vejación o humillación de la persona trabajadora por su condición sexual.

3. Conductas de carácter físico

- Contacto físico deliberado y no solicitado (pellizcar, tocar, masajes no deseados, etc.) o acercamiento físico excesivo o innecesario.
- Arrinconar o buscar deliberadamente quedarse a solas con la persona de forma innecesaria.
- Tocar intencionadamente o «accidentalmente» los órganos sexuales.

7. Tipología de acoso por razón de sexo

A continuación, se realiza una relación de las posibles conductas de acoso por razón de sexo, con carácter enunciativo y en ningún caso con carácter limitativo.

1. Uso de conductas discriminatorias por el hecho de ser mujer u hombre

- Bromas y comentarios sobre las personas que asumen tareas que tradicionalmente han sido desarrolladas por personas del otro sexo.
- Uso de formas denigrantes u ofensivas para dirigirse a personas de un determinado sexo.
- Utilización de humor sexista.
- Ridiculizar y despreciar las capacidades, habilidades y potencial intelectual de las mujeres.
- Realizar las conductas anteriores con personas lesbianas, gays, transexuales o bisexuales.

- Evaluar el trabajo de las personas con menosprecio, de manera injusta o de forma sesgada, en función de su sexo o de su inclinación sexual.
- Asignar tareas o trabajos por debajo de la capacidad profesional o competencias de la persona.
- Trato desfavorable por razón de embarazo o maternidad.
- Conductas explícitas o implícitas dirigidas a tomar decisiones restrictivas o limitativas sobre el acceso de la persona al empleo o a su continuidad en el mismo, a la formación profesional, las retribuciones o cualquier otra materia relacionada con las condiciones de trabajo.

2. Tipologías de acoso por razón de sexo a causa del embarazo o la maternidad

- Asignar un trabajo de responsabilidad inferior a su capacidad o categoría profesional.
- Atribuir tareas sin sentido, imposibles de lograr o con plazos irracionales.
- Impedir deliberadamente su acceso a los medios adecuados para realizar su trabajo (información, documentos, equipamiento, etc.).
- Denegarle arbitrariamente permisos o licencias a las que tiene derecho.

8. Sanciones disciplinarias

Las sanciones disciplinarias en las que se puede incurrir por un delito de acoso sexual son las siguientes, sin perjuicio de que se puedan adoptar otras por acuerdo de la Dirección, o por imperativo legal:

- Despido disciplinario.
- Suspensión de empleo y sueldo.
- Traslado forzoso sin derecho a indemnización.
- Movilidad funcional.
- Cambio de turno de trabajo.
- Traslado a centro de trabajo de localidad distinta durante un período de tiempo.

- Inhabilitación para el ascenso/promoción profesional durante un período de tiempo.

En la valoración de la gravedad de la conducta, se contemplará la posible existencia de circunstancias agravantes como:

- La reincidencia en la conducta de acoso.
- La subordinación de la víctima respecto a la persona agresora.
- La especial vulnerabilidad de la víctima como consecuencia de su precariedad laboral y/o contractual, edad, discapacidad, etc.

Tanto el Estatuto de los Trabajadores, como el Estatuto Básico del Empleado Público y la Ley de Infracciones y Sanciones del Orden Social establecen entre los derechos básicos de las trabajadoras y trabajadores el respeto a su intimidad, orientación sexual, propia imagen y dignidad en el trabajo, especialmente consideran el acoso sexual y por razón de sexo como infracción muy grave, pudiendo ser causa de despido disciplinario de la persona acosadora y causa justa para que la víctima solicite la resolución del contrato de trabajo.

Y el artículo 40 de la Ley de Infracciones y Sanciones del Orden Social establece que este tipo de infracciones se sancionarán con multa, en su grado mínimo, de 6.251 a 25.000 euros; en su grado medio, de 25.001 a 100.005 euros y en su grado máximo, de 100.006 a 187.515 euros. Por su parte el artículo 46 bis de la misma Ley dispone que también será de aplicación las sanciones accesorias de pérdida automática de ayudas, bonificaciones y cualquier beneficio derivado de la aplicación de los programas de empleo, así como de exclusión del acceso a tales beneficios por un período de seis meses a dos años.

También el artículo 148 de la Ley Orgánica 10/1995, de 23 de noviembre, del Código Penal establece que el acoso sexual puede además ser constitutivo de delito ser castigado con pena de prisión o multa, agravada en el caso de que el culpable hubiera cometido el hecho prevaliéndose de su situación de superioridad laboral o jerárquica, o cuando la víctima sea especialmente vulnerable, por razón de su edad, enfermedad o situación.

Además, será obligatorio la realización de una formación específica y adaptada a cada persona que haya podido cometer, alguna conducta sexual y/o por razón de sexo, según la gravedad, con el objeto de su rehabilitación a nivel personal, de la empresa y de la sociedad.

9. Tipos de procedimientos y formas de actuación ante una situación de acoso sexual

Se recomienda que, todo trabajador/a que sufra, o crea sufrir una situación de acoso sexual, primero intente resolver el problema de manera extraoficial, explicando por propia iniciativa o a través de un intermediario/a que la conducta de que se trate no es bien recibida, que es ofensiva y que interfiere en su trabajo. Si la persona continúa con su comportamiento, deberá presentar una denuncia, comunicándolo de manera inmediata a la persona designada por la Dirección, al Comité de Igualdad o a la persona responsable de Recursos Humanos, o en su caso a la persona responsable de su departamento. La utilización del presente procedimiento no impide la utilización paralela o posterior de las vías administrativas o judiciales.

A) Normas básicas del procedimiento:

- Todo el procedimiento será urgente y confidencial, protegiendo la dignidad y la intimidad de las personas afectadas.
- Todas las actuaciones de la Comisión de Igualdad se documentarán por escrito, levantando acta de todas las reuniones.
- En caso de incluir declaraciones éstas habrán de estar suscritas por quienes las hubieran realizado.
- Se garantizará la audiencia de las partes implicadas, permitiendo a estas formular alegaciones.
- Tanto la persona denunciante como la denunciada podrán acompañarse en todos los trámites de una persona de entre los representantes de los trabajadores.
- Los documentos que genere un expediente serán confidenciales y sólo podrán tener acceso a ellos las personas que intervengan en el proceso de tramitación y resolución de las denuncias, tras firmar un Compromiso de Confidencialidad.
- Una vez finalizada la instrucción el Comité de Ética y Conducta será informado sobre la denuncia de acoso recibida.

B) Procedimiento informal:

Este procedimiento se inicia cuando cualquier persona de la Comisión de Igualdad tenga conocimiento de forma verbal de la situación de acoso. Esta comunicación la podrá realizar:

- La víctima.
- Los representantes legales de los trabajadores.
- O cualquier persona que tenga conocimiento de la situación.

La comunicación se notificará en un plazo de no más de 2-3 días al Técnico/a de RRHH quien convocará una reunión de la Comisión de Igualdad para tramitar la denuncia en un plazo no superior a 4-5 días.

En esa reunión se nombrará a una persona de la Comisión encargada de la instrucción del expediente, que será con quien la víctima, si así lo desea, tratará únicamente, una vez iniciado el procedimiento.

En no más de 6-7 días, desde el nombramiento de la persona encargada de la instrucción, se dará por finalizado el procedimiento, valorando en un informe la consistencia de la denuncia, indicando los resultados del expediente y, en su caso, proponiendo las actuaciones que se estimen convenientes, incluso la apertura del procedimiento formal. Dicho informe se pondrá, en primer lugar, en conocimiento de la persona denunciante.

C) Procedimiento formal:

Este procedimiento supone la elaboración de una actuación clara y precisa, complementaria o alternativa al procedimiento informal, para denunciar e investigar situaciones de acoso.

Este procedimiento debería utilizarse cuando los procedimientos informales hubieran fracasado o no fueran recomendables.

El procedimiento se iniciará a través de una denuncia por escrito o como continuación al proceso informal, que se debe hacer llegar al grupo o comisión antes citada, si se

hubiera creado. Si la denuncia se interpusiera ante la dirección de la empresa, jefatura intermedia, unidad de recursos humanos o similar, se debe remitir de forma inmediata a la persona designada por la Dirección, o al grupo o comisión, si se hubiera creado para el procedimiento informal, en un plazo no superior a 4 días naturales.

Se activará una fase instructora, con el nombramiento de un instructor o instructora. La víctima si así lo desea, solo tratará con estas personas instructoras una vez iniciado el procedimiento, y se practicarán cuantas diligencias, pruebas y actuaciones se considere convenientes para el esclarecimiento de los hechos denunciados, dando audiencia a todas las partes, testigos y otras personas que se considere que deben aportar información, inclusive, en su caso, los representantes legales de la plantilla. La fase instructora no podrá tener una duración superior a 15 días naturales.

La fase instructora finaliza con la elaboración del informe de conclusiones que servirá para la adopción de la decisión final, la cual debería ponerse en conocimiento de la persona denunciante y de la denunciada.

Se garantizará la audiencia a las partes implicadas, permitiendo a éstas formular alegaciones e informándoles de los elementos, objetivos y resultados del procedimiento; y que tanto las personas denunciantes como la denunciada podrán acompañarse en todos los trámites de una persona de la Representación Legal de la plantilla. El trámite de alegaciones será de 7 días naturales.

El procedimiento deberá ser rápido, tanto para poner fin lo antes posible a la conducta de acoso y mitigar los posibles efectos sobre la víctima como para no perjudicar los intereses de la persona denunciada, por lo que se establece un plazo máximo de resolución de 20 días naturales.

Se podrán fijar medidas cautelares cuando haya indicios suficientes de la existencia de acoso, tales como: separar a la víctima de la persona agresora, cambio de puesto de trabajo o de turno al agresor o a la víctima, etc.

En función de las circunstancias se valorará la conveniencia y posibilidad de separar a la víctima de la persona agresora, mediante cambios de puesto de trabajo y/o de turno de trabajo, preferentemente del presunto acosador o, en caso de no ser posible, de la víctima, por propia iniciativa de quien instruye el expediente o a solicitud de parte.

En todo el proceso se mantendrá el respeto a una confidencialidad estricta y al derecho a la intimidad, no sólo de la presunta víctima sino también de la persona objeto de la acusación.

Se informará a cuantas personas participen en el procedimiento, de su deber de guardar confidencialidad y sigilo sobre su intervención y sobre cuanta información conocieran por su comparecencia en la misma.

Una vez transcurridos, como máximo, los 20 días naturales, se dictará resolución motivada, que podrá ser objeto de recurso en el plazo de un mes ante el órgano judicial competente.

10. Violencia de género

La violencia de género se manifiesta como el símbolo más brutal de la desigualdad existente en nuestra sociedad y se dirige sobre las mujeres por el hecho mismo de serlo, por ser consideradas, por sus agresores, carentes de derechos mínimos de libertad, respeto y capacidad de decisión. Es este motivo el que lleva a **FEDERACIÓN ANDALUZA DE SÍNDROME DE ASPERGER** a incluir en el Protocolo de Prevención Contra el Acoso un apartado exclusivo sobre Violencia de Género, ya que como reconoció la Organización de Naciones Unidas en su IV Conferencia Mundial de 1995, «la violencia contra las mujeres es un obstáculo para lograr los objetivos de igualdad, desarrollo y paz».

Definición de violencia de género:

«Todo acto de violencia basado en la pertenencia al sexo femenino que tenga o pueda tener como resultado un daño o sufrimiento físico, sexual o psicológico para la mujer, así como las amenazas de tales actos, la coacción o la privación arbitraria de la libertad, tanto si se producen en la vida pública como en la vida privada» (Resolución de la Asamblea General de Naciones Unidas de 1993).

Aquella que «como manifestación de la discriminación, la situación de desigualdad y las relaciones de poder de los hombres sobre las mujeres, se ejerce sobre éstas por parte de quienes sean o hayan sido sus cónyuges o de quienes estén o hayan estado ligados a ellas por relaciones similares de afectividad, aun sin convivencia», y «comprende todo acto de violencia física y psicológica, incluidas las agresiones a la libertad sexual, las amenazas, las coacciones o la privación arbitraria de libertad» (artículo 1 de La Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género).

Medidas a adoptar:

Cuando se padece una situación de violencia de género, esta puede tener repercusiones tanto en la salud física, emocional, sexual, reproductiva y social, de la víctima. Dentro de esas consecuencias sociales queda englobado el ámbito laboral, el cual se ve

directamente afectado, y entre otros efectos, las mujeres sufren estrés laboral, baja productividad, reducción de la satisfacción con el trabajo, absentismo, pérdida de interés por el trabajo... Con esta situación la Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre de Medidas de protección integral contra la violencia de género, viene a establecer diferentes medidas que amparen a las víctimas respecto de su situación laboral.

Desde **FEDERACIÓN ANDALUZA DE SÍNDROME DE ASPERGER** se adoptan las siguientes medidas:

1. IDENTIFICACIÓN DE LA VIOLENCIA DE GÉNERO COMO UN RIESGO DE ALTO NIVEL. Se reconoce la violencia de género como una situación de alto nivel de riesgo y de especial protección, y que por lo tanto se recoge dentro del Plan de Igualdad y Prevención de Riesgos Laborales de **FEDERACIÓN ANDALUZA DE SÍNDROME DE ASPERGER**.

2. CAMPAÑAS DE SENSIBILIZACIÓN E INFORMACIÓN: Junto a las campañas de sensibilización de prevención del acoso, se realizarán campañas específicas de violencia de género para concienciar y sensibilizar a los miembros de **FEDERACIÓN ANDALUZA DE SÍNDROME DE ASPERGER** sobre la violencia de género. Dada la importancia de esta situación **FEDERACIÓN ANDALUZA DE SÍNDROME DE ASPERGER** realiza un recopilatorio de los derechos y obligaciones de las organizaciones en relación con las mujeres víctimas de violencia de género. El cual se hace llegar a todos los miembros de la organización para su conocimiento y divulgación.

3. ACCIONES FORMATIVAS: Incluir en el Plan de Formación, dentro de los programas de formación en materia de igualdad, acoso sexual y acoso por razón de sexo, actividades formativas sobre identificación, prevención y actuación ante la violencia de género. Estos programas irán dirigidos a dirección, mandos intermedios, representantes de los trabajadores y la persona técnica de prevención de riesgos laborales.

4. PUESTA EN MARCHA DE UN PROCEDIMIENTO DE ACTUACIÓN: Tras la acreditación formal por parte de la mujer víctima de violencia de género, **FEDERACIÓN ANDALUZA DE SÍNDROME DE ASPERGER** iniciará un procedimiento de forma inmediata y con carácter de urgencia. Este procedimiento se iniciará por la Comisión de Igualdad, que tras tener conocimiento de esta situación generará en el plazo de 3 días una reunión de la Comisión de Igualdad, la Dirección de **FEDERACIÓN ANDALUZA DE SÍNDROME DE ASPERGER** y el director/a del Área donde desarrolle su actividad la persona víctima de violencia de género. Las



medidas que se adopte serán comunicadas a la persona afectada en un periodo no superior a *10* días. Cualquiera de los medios siguientes servirá para poder acreditar una situación de violencia de género, generando con ello la posibilidad de acceder a los derechos que se recopilan en el ANEXO III:

- Sentencia por la que se condene al agresor.
- Orden de protección dictada por una jueza o juez a su favor.
- Resolución judicial que hubiere acordado medidas cautelares de protección de la víctima.
- Excepcionalmente, el informe del Ministerio Fiscal que indique la existencia de indicios de que la mujer es víctima de violencia de género hasta tanto se dicte la orden de protección.

11. Responsabilidad del protocolo de acoso sexual y por razón de sexo

En representación de la entidad:	En representación legal de la plantilla o en su defecto de las propias trabajadoras y trabajadores	Entidad externa que colabora en la elaboración e implantación del Plan de Igualdad:
_____	_____	_____
_____ (Cargo)	_____ (Cargo)	

ANEXO I. Modelo de denuncia

SOLICITANTE:

Persona afectada (o Comité de Empresa o Recursos Humanos)

TIPO DE ACOSO: Sexual (o Por razón de sexo o Otros)

DATOS DE LA PERSONA AFECTADA:

Nombre: _____ Apellidos: _____ NIF: _____ Sexo:

Mujer (o Hombre)

Puesto de trabajo: _____ Departamento: _____

Centro de trabajo: _____ Teléfono de contacto: _____

DESCRIPCIÓN DE LOS HECHOS:

DOCUMENTACIÓN ANEXA:

_____ (Describir y adjuntar)

En el caso de testigos, indique sus nombres y apellidos:

SOLICITUD:

Solicito el inicio del protocolo de actuación frente al acoso sexual y/o acoso por razón de sexo.

En _____, a _____

Firma: _____

ANEXO II. *Compromiso de confidencialidad*

Don/Doña _____, habiendo sido designado por **FEDERACIÓN ANDALUZA DE SÍNDROME DE ASPERGER** para intervenir en el procedimiento de recepción, tramitación, investigación y resolución de las denuncias por acoso sexual y/o acoso por razón de sexo que pudieran producirse en su ámbito, se compromete a respetar la confidencialidad, privacidad, intimidad e imparcialidad de las partes a lo largo de las diferentes fases del proceso.

Por lo tanto, y de forma más concreta, manifiesto mi compromiso a cumplir con las siguientes obligaciones:

- Garantizar la dignidad de las personas y su derecho a la intimidad a lo largo de todo el procedimiento, así como la igualdad de trato entre mujeres y hombres.
- Garantizar el tratamiento reservado y la más absoluta discreción en relación con la información sobre las situaciones que pudieran ser constitutivas de acoso sexual y/o acoso por razón de sexo.
- Garantizar la más estricta confidencialidad y reserva sobre el contenido de las denuncias presentadas, resueltas o en proceso de investigación de las que tenga conocimiento, así como velar por el cumplimiento de la prohibición de divulgar o transmitir cualquier tipo de información por parte del resto de las personas que intervengan en el procedimiento.

Asimismo, declaro que he sido informado por **FEDERACIÓN ANDALUZA DE SÍNDROME DE ASPERGER** de la responsabilidad disciplinaria en que podría incurrir por el incumplimiento de las obligaciones anteriormente expuestas.

En _____, a _____.

Fdo.: _____

ANEXO III. Acta aprobación Plan de Igualdad Federación Andaluza de Síndrome de Asperger



Acta de reunión de la Aprobación de Plan de Igualdad de Federación Andaluza de Síndrome de Asperger

Orden del día:

1. Aprobación del Plan de Igualdad para su posterior Registro Telemático

Siendo las 9,30 del día 29 de Junio se convoca la Comisión de Igualdad Federación Andaluza de Síndrome de Asperger

Asisten todos los miembros de la Comisión.

Firma de los asistentes.

 Mayte Balmán Díaz Por parte de la empresa	 Laura Palagrua Martínez Por parte de los trabajadores	 Antonio M. Vidal Vacas Por parte de la consulta externa
---	---	--

Acuerdos tomados:

- 1.- Aprobación por unanimidad de todos los miembros de la Comisión de Igualdad.

Concluye la reunión a las 10 horas.

FEDERACIÓN ANDALUZA DE
SÍNDROME DE ASPERGER
C.I.F.: G-01642010
El Pinar de San Pedro 1001

En Gines a 29 de Junio de 2021.



ANEXO IV. Fotografía sesión de aprobación Plan de Igualdad de Federación Andaluza de Síndrome de Asperger

