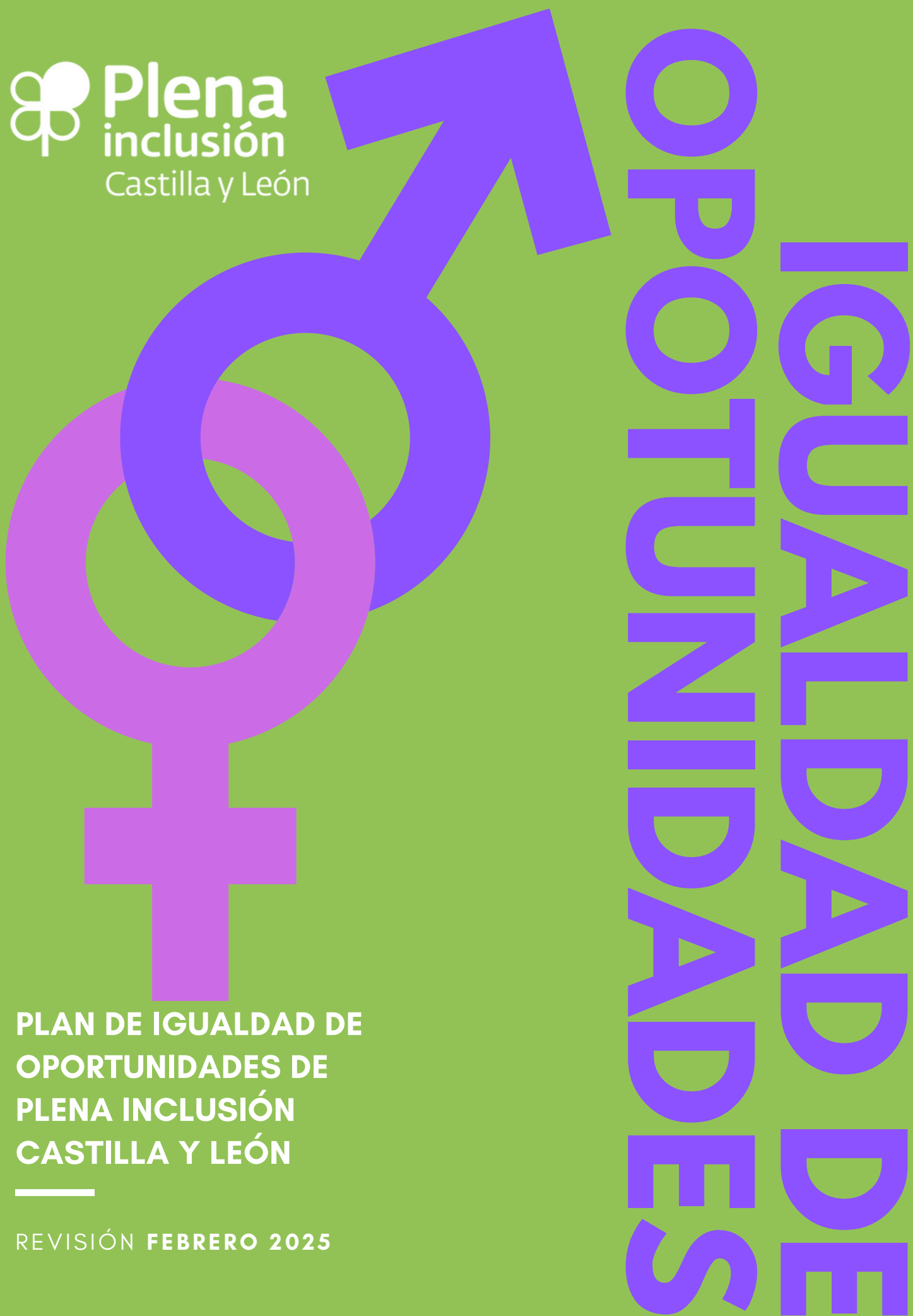




**PLAN DE IGUALDAD DE
OPORTUNIDADES DE
PLENA INCLUSIÓN
CASTILLA Y LEÓN**

REVISIÓN **FEBRERO 2025**

ÍNDICE

03

Introducción

11

Medidas 2025-2026

04

Fundamentos

18

Gestión

05

Proceso de elaboración

20

Anexo I

07

Estructura

23

Anexo II

08

Balance 2019-2024

34

Anexo III

INTRODUCCIÓN

Plena inclusión Castilla y León es la federación de entidades de familias de personas con discapacidad intelectual, que trabaja por la integración social y el cumplimiento de los derechos de las personas con discapacidad.

La **misión** del Movimiento Plena inclusión es contribuir, desde su compromiso ético, con apoyos y oportunidades, a que cada persona con discapacidad o del desarrollo y su familia puedan desarrollar su proyecto de calidad de vida, así como a promover su inclusión como ciudadano de pleno derecho en una sociedad justa y solidaria.

Un poco de historia

Muchas de las asociaciones que forman actualmente Plena Inclusión nacieron en la década de los 60, pero hubo que esperar hasta el 13 de noviembre de 1977 para que se uniesen y fundasen una federación regional que representase a la discapacidad intelectual en Castilla y León (inicialmente se llamó FECLAPS).

Las asociaciones fundadoras fueron, PRONISA en Ávila, ASPANIAS en Burgos, ASPRONA en León, ASPANIS en Palencia, ASPRODES en Salamanca, APADEFIM en Segovia, ASAMIS en Soria, ASPRONA en Valladolid y ASPROSUB en Zamora.

Años más tarde, en 1981 esta federación es declarada de utilidad pública por acuerdo del Consejo de Ministros el 27 de noviembre de ese mismo año. Siguiendo en una línea de unificación nacional, en 1.999 la mayor parte de las federaciones nacionales se unen bajo el nombre de FEAPS, más el nombre de la comunidad autónoma, nombre que se mantiene hasta el 2016 que es sustituido por Plena Inclusión.

A lo largo de estas décadas de existencia, la federación ha ido sumando socios hasta el momento actual que ya asciende a 39 entidades.

La Federación tiene como objetivo la incidencia política, la reivindicación de los derechos, contribuir a la imagen y presencial social de las personas con discapacidad intelectual y sus familias y, además, coordina los programas dedicados a la innovación, progreso y bienestar de las personas con discapacidad intelectual, para fomentar su autonomía, su socialización, su integración, su futuro laboral, su formación, es decir, trabajar en todos los apoyos que necesiten para mejorar su calidad de vida.

Ciudadanía activa, familias, empleo, deporte y ocio, formación, reclusos y exreclusos, salud mental, envejecimiento activo, vacaciones y voluntariado son algunos de los programas en los que trabaja día a día la Federación y, para ello, cuenta con un equipo técnico multidisciplinar.

Plena inclusión Castilla y León tiene su sede social en el Paseo Hospital Militar, 40 Local 34. 47006 Valladolid.

FUNDAMENTOS

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 más de doscientos cincuenta trabajadores/as: elaborar y aplicar un plan de igualdad (art. 45.2).

PLENA INCLUSIÓN ha puesto de manifiesto su claro compromiso ante la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres mediante la elaboración del presente Plan de Igualdad que se ha ido actualizando dando lugar a diferentes versiones en las que se han incorporado las novedades legislativas que han ido surgiendo tales como la *Ley Orgánica 10/2022, de garantía integral de la libertad sexual* y la *Ley 4/2023, para la igualdad real y efectiva de las personas trans y para la garantía de los derechos de las personas LGTBI*

Es pues, el cumplimiento de esta doble exigencia basada, por un lado, en el compromiso de PLENA INCLUSIÓN por hacer realidad la igualdad entre hombres y mujeres, y, por el otro, en el respeto a la normativa vigente, el que motiva y explica el **Plan de Igualdad de PLENA INCLUSIÓN**.

PROCESO DE ELABORACIÓN

Para la elaboración de este Plan de Igualdad se ha realizado un análisis de la situación real de PLENA INCLUSIÓN en materia de género obteniendo un diagnóstico de la situación actual que ha permitido conocer la realidad de la plantilla y detectar las necesidades y fortalezas como base para la construcción de las siguientes etapas.

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 PLENA INCLUSIÓN.

Así, se ha incidido expresamente en áreas como la estructura de plantilla, selección, promoción, formación, retribución, conciliación, sexismo y acoso laboral, y cultura organizativa.

El 21 de julio de 2020 la Junta de Castilla y León reconoció el trabajo realizado por Plena inclusión Castilla y León en materia de Igualdad de género en el ámbito laboral otorgándole el Distintivo Optima en la *Orden de Familia, 719/2020, que posteriormente fue renovado en 2022 y que en la actualidad se encuentra a la espera de publicar una nueva renovación en 2025.*

Este Plan nace con el objeto de ser una herramienta efectiva de trabajo, con vocación de continuidad y por tanto, sujeta a cuantas revisiones y ajustes sea necesario, para velar por la igualdad entre mujeres y hombres en PLENA INCLUSIÓN Castilla y León.

1. 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. Para la consecución de los objetivos fijados, los planes de igualdad podrán contemplar, entre otras, las materias de acceso al empleo, clasificación profesional,

promoción y formación, retribuciones, ordenación del tiempo de trabajo para favorecer, en términos de igualdad entre mujeres y hombres, la conciliación laboral, personal y familiar, y prevención del acoso sexual y del acoso por razón de sexo.”

Así, PLENA INCLUSIÓN 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 PLENA INCLUSIÓN. Ello supone que, a igualdad de aptitudes, conocimientos y cualificación, hombres y mujeres deben desempeñar sus tareas sin que su sexo, edad, raza, religión etc. 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, PLENA INCLUSIÓN 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, PLENA INCLUSIÓN 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 PLENA INCLUSIÓN 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 PLENA INCLUSIÓN 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 una representación equilibrada de hombres y mujeres en la plantilla
- Prevenir el acoso sexual y acoso por razón de sexo, a través de la implantación y seguimiento de su código de conducta que ya actúa para proteger 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.
- 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, PLENA INCLUSIÓN 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 PLENA INCLUSIÓN para hacer realidad la igualdad entre mujeres y hombres, respondiendo a la necesidad de 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 su compromiso con la igualdad de PLENA INCLUSIÓN.

El presente Plan de Igualdad, es de aplicación, a la totalidad del personal de PLENA INCLUSIÓN, 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, PLENA INCLUSIÓN 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.

El presente Plan tendrá una vigencia de 4 años, comenzando ésta en 2019. Se han realizado dos revisiones del mismo. La primera en 2022 y la segunda, y actualmente en vigor, con fecha enero 2025.

ESTRUCTURA

El Plan de Igualdad se estructura en ocho áreas de análisis: **estructura de la plantilla, selección, promoción, formación, retribución, 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 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 PLENA INCLUSIÓN 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 PLENA INCLUSIÓN, y, por lo tanto, tratar en este Plan de Igualdad.

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

BALANCE DE MEDIDAS 2019- 2024

Fruto del compromiso de Plena inclusión con la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres y del despliegue de su Plan de igualdad, a lo largo de este tiempo se ha ido implantando y consolidado una serie de medida en las distintas áreas de análisis que se detallan a continuación:

ESTRUCTURA DE LA PLANTILLA:

OBJETIVO	ACCIONES REALIZADAS
Fomentar la contratación de hombres en puestos y categorías en los que estén subrepresentados.	- Envío de propuestas de empleo a Colegios profesionales. - Realización de entrevistas a hombres que mostraron interés por la oferta.

SELECCIÓN DE PERSONAL

OBJETIVO	ACCIONES REALIZADAS
Incorporar en los procesos de selección de personal la formación en igualdad de oportunidades previa como elemento a valorar en dicho proceso	- Señalar en las ofertas de empleo la formación en igualdad de género como preferente de cara a la contratación.

FORMACIÓN

OBJETIVO	ACCIONES REALIZADAS
Incorporar a la oferta formativa y de forma transversal temas de igualdad de género dirigida tanto a mujeres como a hombres de la empresa	- Realización por parte de toda la plantilla de un "Taller de igualdad y lenguaje no sexista" el 9 octubre 2020. 1'5 horas - Formación "Elaboración de Proyectos según los ODS con especial referencia a Igualdad de Género" para toda la plantilla los días 10 y 11 de noviembre de 2022. (4h)

	- Mini formación sobre el acoso callejero a todo el personal de la Federación los días 2 y 18 de agosto de 2023 (1h) - Formaciones específicas para técnicos según su área de trabajo sobre: "Igualdad de oportunidades en el ámbito laboral", (1,5h) "Igualdad de oportunidades: aplicación práctica en el ámbito jurídico" (65 h), "Política de comunicación no sexista en la empresa" (3h), "Igualdad retributiva" (10h), "Registro Salarial" (5 h), "Valoración de puestos de trabajo" (5 h), "Planes de igualdad y su incorporación en la empresa" (20h)
--	--

CONCILIACIÓN

OBJETIVO	ACCIONES REALIZADAS
Elaborar un catálogo de medidas de conciliación para conocer la oferta de medidas de la empresa.	- Presentación del catálogo de Medidas de conciliación a toda la plantilla el 3 de febrero de 2021.

SEXISMO Y ACOSO LABORAL

OBJETIVO	ACCIONES REALIZADAS
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.	- Elaborado el Protocolo de actuación el 1 de diciembre de 2019.

CULTURA ORGANIZATIVA

OBJETIVO	ACCIONES REALIZADAS
Informar a la plantilla de la existencia de un Plan de Igualdad, del porqué y los objetivos del mismo	- Información en TOP 60' del 10 de septiembre de 2020 - Entrega de Plan de Igualdad, medidas de Conciliación y Protocolo de acoso en el "pack" de bienvenida de los nuevos contratados
Revisión de documentación de la Federación de interés y en vigor para adecuarlos a un lenguaje no sexista	- Revisión de la Misión de la Federación. - Especial seguimiento al lenguaje en las solicitudes de subvención presentadas.
Continuar utilizando un	- Elaboración de Infografía con consejos

lenguaje no sexista en la redacción de los documentos y comunicaciones tanto internas como externas	sobre uso de lenguaje no sexista.
Informar a las empresas clientes, proveedoras y grupos de interés del compromiso de PLENA INCLUSIÓN con la igualdad de oportunidades y la no discriminación	- Mail a los aliados y empresas colaboradoras el 18 de marzo de 2021 desde el departamento de comunicación.
Estudiar la incorporación de la perspectiva de género a otras posibles acciones de interés realizadas por la empresa en relación con el personal contratado	- Entrega de Plan de Igualdad, medidas de Conciliación y Protocolo de acoso en el “pack” de bienvenida de los nuevos contratados. - Revisión de solicitudes de subvención y materiales de difusión para garantizar que se redactan teniendo en cuenta la perspectiva de género.
Ampliar los canales de comunicación de acciones relativas a la igualdad de oportunidades	- Solicitud de ideas a todo el equipo para las medidas de mejora en cada una de las revisiones del Optima.
Compartir buenas prácticas en materia de igualdad de oportunidades con entidades pertenecientes al movimiento asociativo Plena inclusión Castilla y León	- Propuesta a las entidades de formación sobre "Enfoque integrado de género en el diseño y desarrollo de proyectos sociales" (4h) e "Igualdad y lenguaje no sexista" (2h).
Promover la consecución del reconocimiento OPTIMA y fomentar la elaboración de Planes de Igualdad y protocolos entre las entidades pertenecientes al movimiento asociativo	- En la jornada "Gestión y sostenibilidad: dando pasos hacia la excelencia" se incluyó una ponencia sobre el sello OPTIMA y la Igualdad de oportunidades a cargo del programa MULTIPLICA de la Junta de Castilla y León.

MEDIDAS PROPUESTAS PARA 2025-2026

AREA: ESTRUCTURA DE LA PLANTILLA

Medida	Realizar encuestas clima laboral
Fecha inicio	Enero 2025
Fecha fin	Diciembre 2026
Objetivos y descripción	Realizar encuestas de clima laboral periódicas a los trabajadores de la Federación incorporando criterios de igualdad de género para identificar áreas de mejora y garantizar un ambiente de trabajo inclusivo
A quién va	Trabajadores de la Federación
Persona responsable	Gerencia/Responsable de Calidad
Comentarios	Dentro del Sistema de Calidad, en el área de Política de personas, se están incorporando distintas acciones que permitirán tener información sobre áreas de mejora en la estructura laboral. Estas acciones recogerán la perspectiva de género entre los puntos a valorar.

ÁREA – SELECCIÓN DE PERSONAL

Medida	Diversificar los mecanismos y herramientas utilizadas para la captación de profesionales a fin equilibrar la presencia masculina.
Fecha inicio	Enero 2025
Fecha fin	Diciembre 2026
Objetivos y descripción	Incluir espacios no utilizados habitualmente para ofrecer vacantes: Redes sociales y plataformas de empleo, asociaciones profesionales, eventos de networking y ferias de empleo, participación en foros universitarios de empleo o de formación profesional.
A quién va dirigida	A todas las personas que participan en un proceso de selección
Persona responsable	Gerencia y Comité de Calidad e Igualdad de Oportunidades

Comentarios	Es importante resaltar que los perfiles que componen la estructura profesional de Plena inclusión están vinculados con ramas profesionales que tradicionalmente presentan una alta feminización (psicología, trabajo social, educación...) lo que implica que en los procesos de selección se constata un elevado índice de candidaturas de género femenino, muy por encima de las candidaturas de género masculino.
-------------	--

AREA: PROMOCION DE LA PLANTILLA

Medida	Evitar cualquier tipo de penalización que impida la promoción de las personas que hayan ejercido derechos derivados de la conciliación de la vida personal y familiar.
Fecha inicio	Enero 2025
Fecha fin	Diciembre 2026
Objetivos y descripción	Comunicar a las personas que se encuentren sin ocupar su puesto de trabajo por ejercer los derechos derivados de la conciliación de la vida personal y familiar (excedencia, suspensión del contrato por maternidad, lactancia, IT, etc.), por escrito o cualquier otro medio que deje constancia, de las convocatorias de promoción de personal con el contenido mencionado.

AREA: PROMOCION DE LA PLANTILLA

Medida	Evaluación del desempeño de forma objetiva e integral, así como de la conducta profesional y el rendimiento o el logro de resultados de cada persona trabajadora.
Fecha inicio	Enero 2025
Fecha fin	Diciembre 2026
Objetivos y descripción	Implementar un sistema de evaluación del desempeño objetivo y transparente en el que se garantice que no existe sesgo por motivos de género. Esta evaluación del desempeño sirve, entre otras cuestiones, para identificar a aquellas personas con talento susceptibles de participar en diferentes proyectos innovadores y con un mejor salario emocional.
A quién va dirigida	Trabajadores de la Federación
Persona responsable	Gerencia/Responsable de Calidad
Comentarios	Como la acción anterior, esta propuesta se vincula de manera transversal con el Sistema de Gestión de Calidad y el proceso de Política de personas.
A quién va dirigida	Trabajadores de la Federación

Persona responsable	Gerencia/Responsable Personal
Comentarios	Es necesario evitar posibles limitaciones o barreras que pueda ocasionar el no tener una presencia por motivos de conciliación familiar en los espacios en los que se plantean opciones de promoción profesional.

ÁREA – FORMACIÓN

Medida	Ofrecer formación a todos los empleados sobre SESGOS DE GÉNERO Y CORRESPONSABILIDAD.
Fecha inicio	Enero 2025
Fecha fin	Diciembre 2026
Objetivos y descripción	Reconocer posibles sesgos de género que operan de forma inconsciente y plantear estrategias para poder modificarlos. Analizar distintos elementos que influyen en la forma de afrontar la corresponsabilidad, con especial incidencia en el espacio de trabajo.
A quién va dirigida	Trabajadores de la Federación
Persona responsable	Gerencia y Comité de Calidad e Igualdad de Oportunidades
Comentarios	Dentro del Plan de Formación continua de Plena Inclusión Castilla y León, se incluirán propuestas que permitan analizar y ayuden a evitar los sesgos inconscientes que manejamos de manera involuntaria. Es de gran interés incorporar un análisis sobre la corresponsabilidad y como evitarla para poder mejorar en igualdad dentro del equipo de la Federación

ÁREA – FORMACIÓN

Medida	Entrega del Plan de Igualdad y documentos vinculados al mismo en el proceso de acogida a los nuevos profesionales
Fecha inicio	Enero 2025
Fecha fin	Diciembre 2026
Objetivos y descripción	Garantizar el conocimiento de los aspectos fundamentales en materia de Igualdad de Género que promueve la entidad.
A quién va dirigida	Trabajadores de la Federación
Persona responsable	Gerencia y Comité de Calidad e Igualdad de Oportunidades
Comentarios	En el momento de incorporación al puesto de trabajo se hace entrega de una serie de documentos relativos, por una parte, a la identidad y cultura corporativa (misión, plan estratégico etc..) y, por otra, relativos al cumplimiento normativo en materia de Riesgos Laborales, protección de datos etc. Se entregará también el Plan de Igualdad, para el conocimiento general de toda la plantilla.

ÁREA – FORMACIÓN	
Medida	Mejorar la formación en habilidades de liderazgo con perspectiva de igualdad de género.
Fecha inicio	Enero 2025
Fecha fin	Diciembre 2026
Objetivos y descripción	Incorporar en la formación a Directivos la perspectiva de género y la motivación al liderazgo femenino para conseguir una mayor proporción de mujeres en las Juntas Directivas y puestos de dirección de las entidades.
A quién va dirigida	Directivos de entidades y miembros de Juntas Directivas
Persona responsable	Gerencia y Comité de Calidad e Igualdad de Oportunidades
Comentarios	Se ha evidenciado la dificultad para incorporar mujeres a la Junta directiva de la Federación por su escasa representación en las distintas Juntas Directivas de las asociaciones miembro.

ÁREA - CULTURA ORGANIZATIVA Y CLIMA LABORAL	
Medida	Visibilizar el compromiso de Plena inclusión Castilla y León con la Igualdad de Género
Fecha inicio	Enero 2025
Fecha fin	Diciembre 2026
Objetivos y descripción	Evidenciar de manera clara el compromiso de Plena inclusión Castilla y León con la igualdad de Oportunidades
A quién va dirigida	Trabajadores de la Federación
Persona responsable	Gerencia y Responsable Área de Comunicación
Comentarios	Se elaborará un manifiesto en el que se defina y establezca el compromiso de la empresa con la igualdad que incluya el logotipo del sello Optima de la Junta de Castilla y León con el objetivo de visibilizar el compromiso de Plena inclusión Castilla y León con la Igualdad de Oportunidades

ÁREA - CULTURA ORGANIZATIVA Y CLIMA LABORAL	
Medida	Ser agentes promotores de la igualdad y la corresponsabilidad en materia de mujeres y discapacidad intelectual con las entidades socias de Plena inclusion
Fecha inicio	Enero 2025
Fecha fin	Diciembre 2026
Objetivos y descripción	Promover acciones que permitan sensibilizar, formar y difundir la igualdad de género en las entidades miembros del movimiento asociativo. Estas acciones incluirán a las mujeres con discapacidad intelectual como población diana, para garantizar avances también con este colectivo.
A quién va dirigida	Entidades miembros de la Federación
Persona responsable	Gerencia y Responsables de programas.
Comentarios	Es necesario que las mujeres con discapacidad intelectual tomen conciencia, también, de la igualdad de género. Para ello se promoverán actividades dirigidas a las entidades y a las propias personas con discapacidad.

ÁREA - CULTURA ORGANIZATIVA Y CLIMA LABORAL	
Medida	Orientar el nuevo Plan Estratégico desde/hacia la Igualdad de Oportunidades
Fecha inicio	Enero 2025
Fecha fin	Diciembre 2025
Objetivos y descripción	Incorporar de nuevo la perspectiva de Igualdad de oportunidades en el nuevo Plan Estratégico que se elabora a lo largo de 2025.
A quién va dirigida	A la Federación Plena inclusion Castilla y León
Persona responsable	Gerencia y resto personal.
Comentarios	Mantener la Igualdad de Oportunidades en el nuevo Plan estratégico es una forma de garantizar que los proyectos y programas, que tienen en dicho Plan su hoja de ruta, van a contemplar esta perspectiva de género.

ÁREA – SEXISMO Y ACOSO LABORAL

Medida	Incorporar medidas de prevención del acoso por razones de fobia al colectivo LGTBI, teniendo en cuenta la legislación vigente.
Fecha inicio	Enero 2025
Fecha fin	Diciembre 2026
Objetivos y descripción	Actualizar el Protocolo de Prevención del Acoso incorporando las disposiciones de la Ley 4/2023, de 28 de febrero, para la igualdad real y efectiva de las personas trans y para la garantía de los derechos de las personas LGTBI.
A quién va dirigida	Trabajadores de la Federación
Persona responsable	Gerencia y Comité de Calidad e Igualdad de Oportunidades
Comentarios	Es necesario revisar los documentos que se elaboraron hace tiempo para adaptarlos a la legalidad vigente, aunque no sea exigible por el número de trabajadores. Con ello se evidencia la clara apuesta por la igualdad de Plena inclusión Castilla y León.

ÁREA – CONCILIACION Y CORRESPONSABILIDAD

Medida	Actualizar el Plan de Medidas de Conciliación.
Fecha inicio	Enero 2025
Fecha fin	Diciembre 2025
Objetivos y descripción	La conciliación familiar debe incorporar la corresponsabilidad como elemento de conciliación. Se constata que se han implementado medidas para impulsar la conciliación y la corresponsabilidad que no se han recogido expresamente en el documento de Medidas de conciliación vigente y que, por tanto, no se han registrado formalmente ni tampoco se está realizando la evaluación de su impacto.
A quién va dirigida	Trabajadores de la Federación
Persona responsable	Gerencia y Comité de Calidad e Igualdad de Oportunidades
Comentarios	El Plan de Medidas de conciliación vigente está muy vinculado a la situación laboral que provocó el COVID. Actualmente muchas de estas medidas se siguen desarrollando y se han ido incorporando otras nuevas medidas de conciliación por lo que es necesario proceder a la actualización del documento de Medidas de conciliación.

ÁREA – CONCILIACION Y CORRESPONSABILIDAD

Medida	Reforzar las medidas de conciliación y fomento de la corresponsabilidad
Fecha inicio	Enero 2025
Fecha fin	Diciembre 2026
Objetivos y descripción	1. Asegurar que todos los trabajadores, independiente de su género, conocen sus derechos en materia de nacimiento y cuidado del menor para fomentar el ejercicio de los derechos laborales como progenitores. 2. Facilitar la asistencia en modalidad on line a reuniones, formaciones etc. para aquellos trabajadores que presenten necesidades justificadas por motivos de conciliación y ejercicio de la corresponsabilidad. 3. Posibilitar la opción de teletrabajo, superando las horas de teletrabajo establecidas en el calendario laboral anual de la empresa, o medidas de flexibilidad por motivos de conciliación y del ejercicio de la corresponsabilidad. 4. Difundir a través de los canales habituales de comunicación de la empresa los distintos permisos, derechos y medidas de conciliación recogidos en el Plan de conciliación.
A quién va dirigida	Trabajadores de la Federación
Persona responsable	Gerencia y Comité de Calidad e Igualdad de Oportunidades
Comentarios	Somos conscientes de la incorporación de distintas medidas de conciliación en la relación laboral que, quizás, no se conocen suficientemente y conviene reforzar y recordar.

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 PLENA INCLUSIÓN 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 Y ATENCIÓN AL ACOSO

Tras la aprobación del primer Plan de igualdad de Plena inclusión, dado que la organización cuenta con una plantilla de dimensiones reducidas y al objeto de no generar múltiples estructuras que puedan resultar poco operativas e ineficientes, se propuso que el “Comité de Calidad”, órgano reconocido y legitimado dentro del modelo organizativo en vigor, asumiera las funciones de la Comisión de igualdad de oportunidades. Para ello, se redefinieron las funciones del Comité de Calidad establecidas en el propio modelo organizativo, así como en el sistema de calidad (Proceso-04 Gestión del sistema de calidad y Proceso 05- Gestión del sistema de gestión acreditado en el modelo EFQM) incorporando tanto en la denominación como en las funciones propias de la Comisión de igualdad de oportunidades. Tras la revisión realizada en febrero de 2025 a fin de incorporar las novedades legislativas incorporadas en la Ley 4/2023 para la igualdad real y efectiva de las personas trans y para la garantía de los derechos de las personas LGTBI y el Real Decreto 1026/2024 por el que se desarrolla el conjunto planificado de las medidas para la igualdad y no discriminación de las personas LGTBI en las empresas se valora que esta comisión incluya también la Atención al Acoso, llevando a cabo las funciones que se reconocen en el Protocolo de prevención y actuación del acoso sexual, acoso por razón de sexo y acoso por razón de orientación sexual, identidad de género y/o expresión de género en Plena inclusión Castilla y León.

FUNCIONES DE LA COMISIÓN DE IGUALDAD Y ATENCIÓN AL ACOSO

- 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.
- Promover el establecimiento de medidas que eviten el acoso sexual, el acoso por razón de sexo y el acoso por razón de sexo o acoso por razón de orientación sexual, identidad de género o de expresión de género 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.

ANEXO I



MEDIDAS DE CONCILIACIÓN Y CORRESPONSABILIDAD

Plena inclusión Castilla y León muestra un firme compromiso con la promoción de la igualdad de oportunidades y la eliminación de barreras que dificulten la participación plena de todas las personas en la sociedad. En este contexto, establecer medidas de conciliación y corresponsabilidad resulta esencial para garantizar un equilibrio entre la vida laboral, personal y familiar de las personas trabajadoras de la entidad. Estas medidas, alineadas con la legislación vigente, como la Ley Orgánica 3/2007 para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres, y el Real Decreto-Ley 6/2019, que refuerza la corresponsabilidad y amplía los derechos de conciliación, no solo contribuyen a mejorar el bienestar y la calidad de vida del equipo, sino que también fomentan un entorno laboral más equitativo e inclusivo. Asimismo, refuerzan el compromiso de la entidad con los principios de igualdad de género, reconociendo la corresponsabilidad como un pilar clave para avanzar hacia una sociedad más justa y sostenible, en la que las tareas y responsabilidades sean asumidas de manera equilibrada entre todas las personas.

NOMBRE DE LA MEDIDA	BREVE DESCRIPCION	TIPOLOGIA
Horas retribuidas para consultas médicas y asistencia a reuniones académicas para menores de 16 años y familiares en situación de dependencia.	Disposición de 20 horas/año, para la asistencia a consultas médicas para menores y familiares dependientes y asistencia a reuniones de seguimiento académico de menores de 16 años	Medida recogida en el XVI Convenio Colectivo
Permiso sin sueldo al año (como máximo de 90 días)	División del permiso para conciliación de vida laboral y familiar, enfermedad o finalización de estudios oficiales, hasta un máximo de tres permisos sin superar entre todos ellos, los 90 días.	Medida recogida en el XVI Convenio Colectivo
Reducción Jornada por cuidado de menores o familiares que no pueden valerse por sí solos.	Flexibilidad en la jornada de trabajo	Medida recogida en el XVI Convenio Colectivo
Trabajo a turnos	Rotación de los mismos y prioridad de elección de las mujeres embarazadas o en periodo de lactancia y/o personas que tengan a su cargo menores de seis años o personas con discapacidad que requieran ayuda y atención.	Medida recogida en el XVI Convenio Colectivo

Ayuda económica por nacimiento o adopción	Ayuda económica por nacimiento o adopción de hijo de 150 € y de 300€ por nacimiento o adopción de hijo con discapacidad.	Medida recogida en el XVI Convenio Colectivo
Jornada de trabajo	Se establece flexibilidad horaria de entrada de hasta 30min (de 8:00h a 8:30h) recuperando el tiempo de demora de cada día de entrada al finalizar cada jornada.	Mejora de empresa
Periodo de disfrute de vacaciones	Se amplía la posibilidad de disfrutar 3 de los 25 días de vacaciones fuera del periodo estival sin establecer número limitado de días, siempre que la actividad lo permita. Se amplía la obligación de disfrutar los días de vacaciones en el año natural hasta el día 10 de enero del año siguiente.	Mejora de empresa
Flexibilidad laboral	Es compromiso de la empresa estudiar y ofrecer medidas alternativas a las situaciones puntuales que cada trabajador/a pueda plantear con respecto a las necesidades de conciliación	Mejora de empresa
Trabajo a distancia (teletrabajo)	Se establece la posibilidad de solicitar 1 día a la semana de trabajo a distancia. Se dará prioridad en la elección a las personas con necesidades de conciliación familiar. Los criterios y procedimiento para la solicitud y desarrollo del teletrabajo se detallan en la Guía de relaciones laborales de Plena inclusión CyL	Mejora de empresa.
Ampliación del turno de teletrabajo	Se podrá ampliar los tiempos inicialmente establecidos de teletrabajo a solicitud del trabajador y con el visto bueno de gerencia por motivos justificados de conciliación familiar	Mejora de empresa.
Reducción jornada de trabajo por festividad patronal de Valladolid	Se establece jornada reducida de trabajo en horario de 9:00h a 14:00h durante la semana en la que se celebren las fiestas patronales en las que se encuentra ubicada el centro de trabajo (Valladolid)	Mejora de empresa.

Enero/2025

ANEXO II



**PROTOCOLO DE PREVENCIÓN Y ACTUACIÓN DEL
ACOSO SEXUAL, ACOSO POR RAZÓN DE SEXO Y
ACOSO POR RAZÓN DE ORIENTACIÓN SEXUAL,
IDENTIDAD DE GÉNERO Y/O EXPRESIÓN DE
GÉNERO EN PLENA INCLUSIÓN CASTILLA Y LEÓN**

ÍNDICE

	<u>Pág.</u>
1. <u>DECLARACIÓN DE PRINCIPIOS</u>	3
2. <u>MARCO CONCEPTUAL</u>	4
2.1. Acoso sexual	
2.2. Acoso por razón de sexo	
2.3. Acoso discriminatorio por razón de orientación sexual, identidad de género o de expresión de género	
3. <u>MEDIDAS PREVENTIVAS</u>	5
4. <u>PROCEDIMIENTO</u>	6
4.1. Denuncia	
4.2. Procedimiento	
4.3. Investigación	
4.4. Resultado del informe	
4.5. Faltas	
4.6. Sanciones	
4.7. Seguimiento	
4.8. Garantías del procedimiento	

1. DECLARACIÓN DE PRINCIPIOS

La Constitución Española, la Normativa de la Unión Europea y la Legislación Laboral Española garantizan la dignidad, el derecho a la integridad moral y física y a la no discriminación, contemplando asimismo una variedad de medidas eficaces para actuar contra el acoso en cualquiera de sus manifestaciones.

Plena inclusión Castilla y León se compromete de manera expresa a diseñar, crear, conservar y proteger con todos los medios a su alcance un entorno laboral donde se respeten estos principios y en el que se garantice que el acoso es una lacra inaceptable e indeseable.

Por ello, la Federación Plena inclusión Castilla y León establece este procedimiento de actuación y **declara lo siguiente:**

- En primer lugar, la organización rechaza tajantemente todo tipo de acoso sexual, acoso por razón de sexo, y al acoso por razón de orientación sexual, identidad de género y/o expresión de género en cualquier de sus modalidades, sin entrar a considerar quién es la persona que ofende, quién es la víctima, cuál es la “razón” ni cuál es la posición jerárquica que utiliza dentro de la organización.
- En segundo lugar, Plena inclusión Castilla y León promoverá un ambiente de respeto y no tolerará el acoso en el trabajo, considerando cualquier actitud de acoso como una ofensa contra la dignidad de los trabajadores y trabajadoras.
- En tercer lugar, queda expresamente prohibida cualquier acción o conducta que suponga un comportamiento abusivo o sexista, incluyendo todo tipo de insinuación, roce intencionado, tocamiento ocasional, lenguaje obsceno y cualquier expresión de contenido sexista y cualquier actitud de hostigamiento por razón de género. Este tipo de acciones serán considerados como falta laboral y darán lugar a las sanciones que en este protocolo se determinan.
- En cuarto lugar, Plena inclusión Castilla y León adoptará cuando sea preciso las medidas cautelares necesarias para proteger de manera especial al empleado/a/s que sean víctimas de alguna de esta situación, sin perjuicio de guardar la confidencialidad y sigilo profesional y de no vulnerar la presunción de inocencia del/la presunto/a/s acosador/es.
- En quinto lugar, que de llegar a producirse una situación de acoso, se garantizará ayuda y apoyo a la persona que lo sufra, evitando con todos los medios posibles que la situación se repita, garantizando el respeto y la protección de la intimidad y dignidad a las personas afectada.
- En sexto lugar, que corresponde a cada trabajador/a determinar el comportamiento que le resulte inaceptable y ofensivo y así debe hacerlo saber al acosador/a (bien por sí mismo, o bien por terceras personas de su confianza),

utilizando en todo caso cualquiera de los procedimientos establecidos en este protocolo.

- En séptimo lugar, se declara que todo el personal de la organización tiene la responsabilidad de contribuir a garantizar un entorno laboral saludable, en el que el acoso sea considerado inaceptable e indeseable. Además, la Gerencia de la organización tiene la obligación de garantizar, con los medios a su alcance, que el acoso no se produzca en ninguno de los equipos técnicos y de trabajo que estén bajo su responsabilidad.
- En octavo lugar, que la Federación se compromete a regular a través del presente Protocolo la lacra del acoso en el trabajo, estableciendo un procedimiento para su aplicación, tanto para prevenir (a través de la formación, la responsabilidad y la información) como para dar solución a las reclamaciones que acontezcan. Todo ello, se realizará con plenas garantías y en atención de las normas constitucionales, laborales y las declaraciones de principios y derechos fundamentales en el trabajo.
- Por último, Plena inclusión Castilla y León incluirá en las condiciones de subcontratación con otras organizaciones, el conocimiento y respeto a los principios establecidos en el presente protocolo

2. MARCO CONCEPTUAL

2.1. ACOSO SEXUAL

La definición de acoso sexual se recoge en la Directiva 2006/54/CE, de 5 de julio, relativa a la aplicación del principio de igualdad de oportunidades e igualdad de trato entre mujeres y hombres y en la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.

Así, en la citada Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, se integra el acoso sexual como una manifestación de la desigualdad entre mujeres y hombres, de discriminación por razón de sexo y de violencia de género que es necesario erradicar. En su artículo 7, se define de la siguiente manera:

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.

Se establecen dos tipos de acoso sexual:

- *Chantaje sexual, acoso de intercambio o “quid pro quo”*: es el producido por una persona superior en jerarquía o personas cuyas decisiones puedan tener efectos

sobre el empleo y las condiciones de trabajo de la persona acosada.

- *Acoso ambiental*: aquella conducta que crea un entorno laboral intimidatorio, hostil o humillante para la persona que es objeto de la misma. La condición afectada es el entorno, el ambiente de trabajo.

2.2. ACOSO POR RAZÓN DE SEXO

La Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo define el acoso por razón de sexo como:

Cualquier comportamiento realizado en función del sexo de una persona, con el propósito de atentar contra su dignidad y de crear un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo.

El acoso por razón de sexo puede ser de dos tipos:

- Horizontal: cuando se produce entre compañeros y compañeras de trabajo
- Vertical: cuando entre la persona acosadora y la víctima media una relación jerárquica

2.3. ACOSO DISCRIMINATORIO POR RAZÓN DE ORIENTACIÓN SEXUAL, IDENTIDAD DE GÉNERO O DE EXPRESIÓN DE GÉNERO

La Ley 4/2023 para la igualdad real y efectiva de las personas trans y para la garantía de los derechos de las personas LGTBI, define acoso discriminatorio como:

Cualquier comportamiento basado en orientación sexual, identidad de género y/o expresión de género de una persona que tenga la finalidad o provoque el efecto de atentar contra su dignidad o su integridad física o psíquica o de crearse un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante, ofensivo o molesto

3. MEDIDAS PREVENTIVAS

Plena inclusión Castilla y León pone en marcha en el contexto de este protocolo las siguientes medidas preventivas del acoso sexual y el acoso por razón de sexo:

- **EVALUACIÓN Y PREVENCIÓN DE LOS RIESGOS PSICOSOCIALES**

La prevención del acoso sexual y el acoso por razón de sexo se contempla en un contexto general más amplio y proactivo dentro del plan de prevención

de los riesgos psicosociales.

Plena inclusión Castilla y León es consciente que las distintas maneras de organización del trabajo y las relaciones entre los trabajadores/as puede tanto favorecer como evitar situaciones o conductas inadecuadas. Para ello realiza encuestas de satisfacción de los profesionales y entrevistas de evaluación del desempeño con carácter periódico en las que se pregunta por el clima laboral incluyendo la existencia de posibles riesgos psicosociales.

- **RESPONSABILIDAD**

Garantizar un entorno laboral en el que se respete la dignidad de la persona se considera una responsabilidad de todos los trabajadores y trabajadoras de Plena inclusión Castilla y León. Esto, no obstante, no exime a la Gerencia de la organización de su labor y responsabilidad de evitar que se produzca cualquier tipo de acoso sexual, por razón de sexo o acoso por razón de orientación sexual, identidad de género o de expresión de género bajo su ámbito de organización.

- **DIVULGACIÓN DEL PROTOCOLO**

La Gerencia garantizará la difusión de este protocolo, procurando el conocimiento efectivo del mismo por todos/as los trabajadores/as.

Esta difusión repercutirá en el compromiso de la gerencia de garantizar ambientes de trabajo en los que se respeten la dignidad y la libertad de las personas trabajadoras. Igualmente se entregará este protocolo al personal de nueva incorporación en la empresa.

- **COMITÉ DE CALIDAD E IGUALDAD DE OPORTUNIDADES Y ATENCIÓN AL ACOSO**

Plena inclusión Castilla y León, a través de su Comité de Calidad, Igualdad de Oportunidades y Atención al Acoso, promoverá el establecimiento de medidas de prevención del acoso sexual, el acoso por razón de sexo o acoso por razón de orientación sexual, identidad de género o de expresión de género, tales como la elaboración y difusión de códigos de buenas prácticas, la realización de campañas informativas o acciones formativas.

4. PROCEDIMIENTOS DE ACTUACIÓN

Si bien la Federación desarrollará todas las acciones necesarias y procedimientos de prevención del acoso sexual, el acoso por razón de sexo y el acoso por razón de orientación sexual, identidad de género y/o expresión de género, también se considera oportuno disponer de un protocolo o procedimiento de actuación, donde se establezcan los pasos a seguir en el caso

de producirse alguna incidencia, queja o reclamación en este sentido.

En el desarrollo de este protocolo se considera imprescindible actuar de manera ágil y rápida, otorgando credibilidad a la incidencia, garantizándose la confidencialidad y el derecho a la intimidad de los implicados/as, protegiendo en todo momento la seguridad y salud de la víctima, evitando en la medida de los posible que la persona acosada tenga que repetir la explicación de los hechos de manera reiterada.

Este protocolo se implanta en coherencia con el Acuerdo marco europeo sobre el acoso y la violencia en el lugar de trabajo y da cumplimiento a cuanto exigen el Convenio número 190 OIT sobre la eliminación de la violencia y el acoso en el mundo del trabajo; los artículos 46.2 y 48 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres; el artículo 12 de la Ley Orgánica 10/2022, de 6 de septiembre, de garantía integral de la libertad sexual; el Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro, el Real Decreto 1026/2024, de 8 de octubre, por el que se desarrolla el conjunto planificado de las medidas para la igualdad y no discriminación de las personas LGTBI en las empresas y el artículo 14 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de prevención de Riesgos Laborales.

4.1. DENUNCIA

Para iniciarse el procedimiento, deberá presentarse por escrito una denuncia. Esta denuncia se presentará ante la Gerencia de la Federación.

Si por alguna circunstancia la víctima considera más factible presentarlo ante otra persona distinta a la Gerente, podrá realizarlo, siendo esa otra persona receptora quien lo traspasará a la Gerencia.

De hecho, la denuncia puede ser presentada por la persona acosada, por quien esta autorice o por otras personas del entorno laboral que sean conscientes y conocedoras de una situación de esta naturaleza. contando con el conocimiento y consentimiento expreso de la víctima.

Cuando los indicios de la conducta denunciada sean constitutivos de delito, la empresa adoptará inmediatamente las medidas cautelares necesarias para proteger a la víctima de la persona agresora y dará traslado urgente al Ministerio Fiscal

En la denuncia constará:

- Nombre y apellido de la persona que presenta la denuncia
- Nombre y apellido de la persona acosada

- Nombre y apellido de la persona presuntamente culpable de acosos
- Naturaleza del acoso sufrido. Hechos
- Fecha/s y hora/s en las que los hechos se han producido
- Nombre y apellido de las personas testigos, si los hay.
- Acciones que se hayan emprendido hasta el momento
- Fecha, lugar y firma de la persona que presenta la denuncia

4.2. PROCEDIMIENTO

Recibida la denuncia por la Gerencia, ésta realizará un primer análisis de la información disponible, promoviendo una resolución amistosa a la mayor brevedad si se aprecia que la naturaleza del conflicto es susceptible de solucionarse a través de una persona mediadora

Tras la recepción de la queja o denuncia y, una vez constatada la situación de acoso, se adoptarán medidas cautelares o preventivas que aparten a la víctima de la persona acosadora mientras se desarrolla el procedimiento de actuación hasta su resolución.

Si no se ha podido llegar a una solución amistosa o si desde el principio, por la información recopilada se considera que hay indicios de un presunto caso de acoso de mayor gravedad, se procederá a realizar una investigación en profundidad

La denuncia será comunicada a la persona acusada, que podrá presentar alegaciones en un plazo máximo de 5 días naturales.

4.3. INVESTIGACIÓN

Desde la Gerencia se llevará a cabo una investigación para esclarecer lo acontecido, pudiendo contar con los medios que estime conveniente.

A lo largo del proceso deberá garantizarse la confidencialidad y el respeto máximo, tanto a la persona que ha presentado la denuncia como a la persona objeto de esta. Por ello, todas las personas que participen de una u otra manera en la investigación firmarán un acuerdo de confidencialidad.

Las actuaciones llevadas a cabo en la investigación se documentarán por escrito y, en el caso de incluir declaraciones, serán suscritas tanto por la persona responsable de la investigación como por quien hubiera emitido esa declaración, con objeto de dar conformidad sobre la correspondencia fiel de lo transcrito con las declaraciones efectuadas.

La Gerencia deberá emitir un informe sobre la investigación realizada en el plazo máximo de 15 días desde la presentación de la denuncia, incluyendo las conclusiones

alcanzadas y las circunstancias agravantes y atenuantes que a su juicio concurren e instando, en su caso, la apertura de procedimiento disciplinario contra la persona denunciada.

4.4. RESULTADO DEL INFORME

Elaborado el informe, éste puede dar dos tipos de resultado:

- El sobreseimiento, porque se considere que las pruebas no son concluyentes, señalando en este caso si la denuncia fue, o no, presentada de buena fe.

Si el resultado del expediente es de sobreseimiento, con expresa declaración sobre la mala fe de la denuncia, a la persona denunciante se le incoará expediente disciplinario.

- Una sanción, que se graduará como falta grave o muy grave, teniendo en cuenta el conjunto de circunstancias concurrentes de los hechos, así como el tipo de intensidad de la conducta, su reiteración, afectación sobre el cumplimiento laboral de la víctima, etc.

En el supuesto de resolución del expediente con sanción, que no conlleve el traslado forzoso o el despido, la organización tomará las medidas oportunas para que la persona agresora y la víctima no convivan en el mismo ambiente laboral.

Si por parte de la persona agresora, o de otras personas, se produjeran represalias o actos de discriminación sobre la persona denunciante o sobre cualquiera de las personas que han participado en el proceso, dichas conductas serán consideradas como falta laboral, incoándose el correspondiente expediente disciplinario.

La divulgación de datos del procedimiento tendrá la consideración de falta grave, con independencia de cualquier otro tipo de medida legal que pudiera tomarse.

4.5. FALTAS

Plena inclusión Castilla y León establece, a título meramente enunciativo y no limitativo, la siguiente enumeración de faltas graves y muy graves

- FALTA LEVE
 - Uso de lenguaje que pueda ser ofensivo o discriminatorio por razón de orientación sexual, identidad de género y/o expresión de género.
- FALTA GRAVE:

- El acoso de carácter ambiental.
- Reiteración del uso de lenguaje que pueda ser ofensivo o discriminatorio por razón de orientación sexual, identidad de género y/o expresión de género
- FALTA MUY GRAVE:
 - El acoso de intercambio o chantaje sexual.
 - La reincidencia o reiteración en la comisión de una falta grave.
 - Cualquier conducta calificada como falta grave en sentencia firme.
 - Cualquier conducta de las definidas en este protocolo cuya intensidad o relevancia social así lo determine.
 - Faltas graves en las que la persona infractora sea un/a directivo/a o sin serlo tenga cualquier posición de preeminencia laboral sobre la persona objeto de la agresión.
 - La violación de la confidencialidad de los permisos por intervención quirúrgica para reasignación sexual
 - Conducta de represalia contra una persona que haya presentado denuncia o queja o contra una persona que haya colaborado en la investigación.
- Serán consideradas como CIRCUNSTANCIAS AGRAVANTES las siguientes:
 - La reincidencia en la comisión de acoso.
 - La existencia de dos o más víctimas.
 - La demostración de conductas intimidatorias o represalias por parte de la persona agresora sobre la víctima, testigos o personas de su entorno laboral o familiar con el objeto de evitar o dificultar la investigación.
 - El hecho de que la persona agresora tenga poder de decisión sobre la relación laboral de la víctima.
 - La concurrencia de algún tipo de discapacidad física o mental en la persona acosada.
 - La producción de graves alteraciones, médicamente acreditadas, en el estado psicológico o físico de la víctima.
 - La situación de contratación temporal o en periodo de prueba e incluso como becario/a en prácticas de la víctima.

4.6. SANCIONES

Se establecen las sanciones recogidas en el XVI Convenio Colectivo general de centros y servicios de atención a personas con discapacidad o Norma superior vigente en cada momento.

4.7. SEGUIMIENTO

El seguimiento de la ejecución y cumplimiento de las medidas correctoras propuestas corresponderá a la Gerencia de la Federación, quien prestará una especial atención en los casos en que haya podido haber afectación de las víctimas, al apoyo y, en su caso, rehabilitación de las mismas

4.8. GARANTÍAS DEL PROCEDIMIENTO

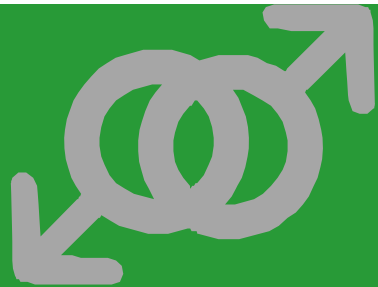
A todas las personas que participen en cualquiera de las partes del procedimiento se les exigirá el deber de sigilo.

En todo momento se garantizará la protección al derecho a la intimidad de las personas afectadas o que han tomado parte en el proceso.

Febrero, 2025

ANEXO III





Lenguaje igualitario

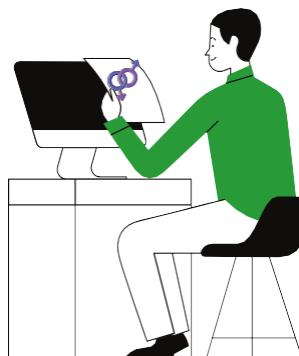
3 GRANDES CLAVES

USAGENÉRICOSEIMPERSONALES

La mejor opción es el genérico, es más inclusivo y se evita desdoblar continuamente. Son muy útiles palabras como: el equipo, la ciudadanía, la población, el alumnado, el sector de... o bien recurrir al impersonal cada participante o quién participa.

Si no encuentras el genérico, se desdobla en masculino y femenino, pero nunca ponemos "@" "X" "e"... Si vas a desdoblar alterna el orden (no comiences siempre con masculino): niños y niñas, abuelas y abuelos, tíos y tías, primas y primos....

Si el texto es lectura fácil y el genérico es poco comprensible se alterna masculino y femenino en cada párrafo en lugar de desdoblar en cada frase.



LA ACTITUD Y EL MENSAJE

Junto al vocabulario debemos tener en cuenta el mensaje y el contenido y para ello es vital redactar con un mensaje no sexista (poner ejemplos de hombres y mujeres, no recurrir a estereotipos de género). El tono y la redacción deben ser igualitarios (uso de imágenes y fotografías que no fomenten las diferencias).

Es importante ser fiel al mensaje, es decir, debe ser comprensible y el uso de un lenguaje no sexista no debe hacer olvidar el contenido del mismo.

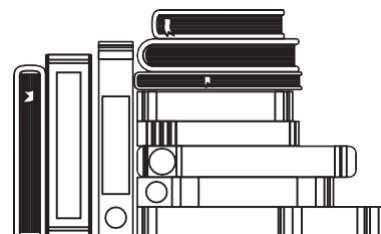
CONSULTAR MANUALES Y SER PACIENTE

Tener a mano algún manual de lenguaje no sexista ayuda a encontrar de forma rápida una alternativa no sexista.

Lectura fácil y lenguaje no sexista de Plena inclusión
<https://cutt.ly/ngP0nx6>

Guía para un uso no sexista del lenguaje de Fundación ONCE
<https://cutt.ly/ogP0bpx>

La redacción con un lenguaje igualitario requiere tiempo: leer muchos ejemplos y la práctica son fundamentales conseguirlo





IGUALDAD DE OPORTUNIDADES

 **Plena
inclusión**
Castilla y León

Plena inclusión Castilla y León
Pº Hospital Militar, 40 local 34
47006 Valladolid
Tlfno. 983 320 116
www.plenainclusioncyl.org