



Plan de Igualdad y Prevención de Acoso de la Asociación APANDAGU

1. Introducción

El **Plan de Igualdad y Prevención de Acoso** de la Asociación APANDAGU tiene como objetivo garantizar la igualdad de trato y oportunidades para todos los empleados, sin discriminación alguna por motivo de género, y promover un entorno de trabajo seguro y respetuoso, libre de cualquier forma de acoso.

A pesar de que actualmente no existen diferencias evidentes ni discriminación, el plan busca consolidar esta situación, prevenir posibles desigualdades futuras y asegurar un ambiente laboral inclusivo, justo y libre de acoso para todos. Se desarrollan medidas proactivas tanto para garantizar la igualdad de género como para prevenir y actuar frente al acoso laboral y sexual.

2. Legislación Aplicable en España sobre Igualdad y Acoso

Las medidas adoptadas en el **Plan de Igualdad y Prevención de Acoso** están en plena conformidad con la legislación vigente en España:

1. **Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres:** Esta ley establece la obligación de adoptar medidas que garanticen la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el ámbito laboral, y establece las bases para la prevención y erradicación de la discriminación por razón de sexo, incluyendo el acoso sexual y laboral.
2. **Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales:** Esta ley regula las condiciones laborales para prevenir cualquier tipo de acoso laboral, estableciendo un marco de protección a los empleados para que puedan desarrollar su trabajo en un entorno seguro y libre de riesgos, incluyendo el acoso.
3. **Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre, sobre igualdad retributiva entre mujeres y hombres:** Regula las medidas para garantizar la igualdad salarial entre hombres y mujeres y aborda el acoso laboral y sexual como parte de la lucha por la igualdad de género en el ámbito laboral.

4. **Ley 17/2021, de 15 de diciembre, por la que se modifica la Ley 39/1999:** Refuerza las medidas para la conciliación de la vida laboral y familiar, abordando también los derechos de los trabajadores frente a situaciones de acoso y discriminación.
5. **Ley 7/2006, de 15 de noviembre, de Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres en el Ámbito Laboral:** Establece la igualdad de oportunidades para mujeres y hombres en el ámbito laboral, incluyendo la prevención y eliminación del acoso sexual o por razón de género.

3. Objetivos del Plan de Igualdad y Prevención de Acoso

Los objetivos del plan son los siguientes:

- **Garantizar la igualdad de trato y oportunidades** en todas las áreas de trabajo, asegurando una distribución equitativa de tareas y acceso a oportunidades de desarrollo profesional.
- **Prevenir el acoso laboral y sexual** mediante la sensibilización, formación y la implementación de medidas claras para su detección y tratamiento.
- **Promover la conciliación de la vida laboral y personal** para todos los miembros del equipo, garantizando flexibilidad cuando sea necesario.
- **Fomentar un ambiente laboral respetuoso** y libre de acoso o discriminación en cualquier forma, directa o indirecta.
- **Revisar periódicamente el cumplimiento de la igualdad** y el protocolo de acoso dentro de la asociación, realizando ajustes cuando sea necesario.

4. Diagnóstico de la Situación Actual

- **Composición del equipo:** Actualmente, la Asociación está formada por 8 empleados: 5 mujeres y 3 hombres. De ellos, 2 mujeres y 2 hombres tienen discapacidad. Todos tienen las mismas oportunidades laborales y responsabilidades, distribuidas de manera equitativa.
- **Revisión de tareas y roles:** Las tareas están asignadas sin distinción de género ni discapacidad. Cada miembro del equipo tiene un rol equilibrado según sus capacidades y experiencia, sin asumir roles estereotipados ni restricciones.
- **Conciliación de la vida laboral y personal:** No se han identificado problemas significativos en la conciliación, pero se establece un compromiso para ofrecer flexibilidad horaria y adaptación de tareas en caso de que algún miembro del equipo necesite ajustes personales o familiares.

5. Acciones Concretas

A. Distribución Equitativa de Tareas

- Se revisará y garantizará que las tareas y responsabilidades se distribuyan de manera equilibrada entre todos los empleados, evitando sesgos de género o roles estereotipados.

B. Acceso a Oportunidades de Formación y Desarrollo

- Asegurar que todos los miembros del equipo tengan acceso igualitario a formación y oportunidades de desarrollo profesional. Se apoyará la participación de los empleados en cursos, talleres y conferencias sin discriminación de género.

C. Fomento de la Conciliación de la Vida Personal y Laboral

- Se proporcionará flexibilidad horaria y opciones de teletrabajo cuando sea necesario, para facilitar la conciliación de la vida personal y laboral.

D. Protocolo contra el Acoso y Discriminación

- Elaboración de un protocolo claro y accesible para la denuncia de cualquier tipo de acoso o discriminación, garantizando su resolución rápida, confidencial y justa.

6. Código de Conducta de la Asociación

Este **Código de Conducta** tiene como objetivo establecer las normas de comportamiento que deben regir las relaciones laborales dentro de la Asociación. Se aplicará a todos los empleados y colaboradores, y debe ser respetado en todo momento para garantizar un entorno de trabajo inclusivo, respetuoso y libre de acoso y discriminación.

Normas Básicas de Comportamiento:

1. **Respeto mutuo:** Todos los empleados deben tratarse con cortesía, respeto y consideración, promoviendo un ambiente de trabajo positivo y constructivo.
2. **No discriminación:** Se prohíbe cualquier tipo de discriminación, ya sea por razón de género, orientación sexual, raza, religión, discapacidad u otro factor. Todos los empleados deben tener las mismas oportunidades laborales.
3. **Acoso:** Se considera inaceptable cualquier forma de acoso, ya sea físico, verbal o emocional, tanto de carácter sexual como laboral. Los empleados deben abstenerse de comportamientos que puedan resultar intimidantes, humillantes o incómodos para otros.
4. **Confidencialidad:** Se debe mantener la confidencialidad sobre cualquier información sensible, tanto de la empresa como de los compañeros de trabajo. Cualquier violación de esta norma será tratada con la máxima seriedad.

5. **Colaboración y trabajo en equipo:** Se fomentará un ambiente de cooperación y solidaridad, en el que todos los miembros del equipo trabajen de manera conjunta para alcanzar los objetivos de la Asociación.
6. **Resolución de conflictos:** En caso de que surjan conflictos, se deberán abordar de manera respetuosa y constructiva, buscando soluciones que favorezcan el bienestar de todos los implicados.

7. Medidas del Plan de Acoso

A. Canal de Denuncia Confidencial

- Se creará un **canal de denuncia confidencial** para que los empleados puedan reportar cualquier caso de acoso, ya sea de forma anónima o identificada, sin temor a represalias, a través de la página web.

B. Investigación Inmediata y Confidencial

- En caso de denuncia, se realizará una **investigación rápida, confidencial e imparcial**, garantizando que la víctima sea escuchada y que el proceso se resuelva de forma justa.

C. Medidas Correctivas y Sancionadoras

- Si se confirma un caso de acoso, se tomarán medidas correctivas y sancionadoras, que van desde amonestaciones formales hasta la posible terminación del contrato laboral, dependiendo de la gravedad del acoso.

D. Apoyo a las Víctimas de Acoso

- Se ofrecerá **apoyo psicológico y asesoramiento** a las víctimas de acoso, asegurando que reciban la atención adecuada durante el proceso.

E. Protección contra Represalias

- Se garantizará que **no habrá represalias** contra ningún empleado que haya denunciado un caso de acoso, protegiendo sus derechos y asegurando que el entorno laboral se mantenga libre de discriminación.

8. Medición y Seguimiento

- **Revisión periódica:** El equipo se reunirá anualmente para revisar el cumplimiento del Plan de Igualdad y el Protocolo de Acoso. En estas reuniones, se evaluará si las acciones están funcionando adecuadamente y se harán ajustes si es necesario.

9. Responsables del Plan de Igualdad y Prevención de Acoso

- **Responsable del Plan:** El responsable principal será el responsable de gestión de la asociación, quien coordinará las acciones del plan y se asegurará de que se cumplan los objetivos establecidos.
- **Colaboración de todos los empleados:** Todos los miembros de la Asociación son responsables de velar por la implementación de este plan, colaborando activamente en la creación de un ambiente laboral inclusivo y libre de acoso y discriminación.

10. Evaluación y Revisión

El plan será evaluado anualmente y se actualizará cuando sea necesario para adaptarse a las circunstancias cambiantes. La evaluación incluirá:

- **Cumplimiento de las acciones previstas.**
- **Identificación de posibles brechas de igualdad** o situaciones de acoso no resueltas.
- **Opiniones de los empleados** sobre el impacto y la efectividad del plan.

Conclusión

Este **Plan de Igualdad y Prevención de Acoso** tiene como objetivo consolidar un ambiente de trabajo inclusivo, respetuoso y justo para todos los miembros de la Asociación. A través de la implementación de estas medidas, buscamos garantizar que todos los empleados, independientemente de su género, trabajen en igualdad de condiciones, en un entorno libre de acoso y discriminación.

Aprobado por la Junta Directiva, en reunión el 22 de marzo de 2025.