

Firmado por HERNANDEZ GARCIA LAURA  
- \*\*\*0124\*\* el día 17/10/2024 con  
un certificado emitido por AC FNMT  
Usuarios


Firmado  
digitalmente por  
SOSA ACOSTA  
MARIA DEL PINO -  
52842516Q  
Fecha: 2024.10.17  
17:23:58 +01'00'

# I PLAN DE IGUALDAD DE GÉNERO

Empresa: Asociación Domitila Hernández

Fecha: Junio 2024



**teis**  
Recursos Humanos

Firmado por HERNANDEZ GARCIA LAURA  
- \*\*0124\*\* el día 17/10/2024 con  
un certificado emitido por AC FNMT  
Usuarios

## CONTENIDO

1. INTRODUCCIÓN.....	3
2. MARCO LEGAL EN LA QUE SE ENCUADRA EL PLAN.....	4
3. PRINCIPIOS QUE RIGEN EL PLAN DE IGUALDAD .....	5
4. PARTES SUSCRIPTORAS DEL PLAN DE IGUALDAD .....	6
5. AMBITO PERSONAL, TERRITORIAL Y TEMPORAL .....	8
6. ÁREAS DE ACTUACIÓN .....	9
7. INFORME DIAGNÓSTICO .....	11
8. OBJETIVOS DEL PLAN DE IGUALDAD .....	27
9. OBJETIVOS ESPECIFICOS DEL PLAN DE IGUALDAD .....	29
10. APLICACIÓN Y SEGUIMIENTO .....	68
11. EVALUACIÓN Y REVISIÓN DEL PLAN DE IGUALDAD .....	69
12. PROCEDIMIENTO DE MODIFICACIÓN .....	70
ANEXO I: CALENDARIO DE ACCIONES .....	71
ANEXO II: DEFINICIONES DE INTERÉS .....	78
ANEXO III: PROTOCOLO PARA LA PREVENCIÓN Y ACTUACIÓN FRENTE AL ACOSO SEXUAL Y EL ACOSO POR RAZÓN DE SEXO .....	81

Firmado  
digitalmente por  
SOSA ACOSTA  
MARIA DEL PINO  
-52842516Q  
Fecha:  
2024.10.17  
17:24:32 +01'00'



M.<sup>a</sup> Pino Sosa Acosta

Orotava CEIP Agustina Avde m Ciudad Uberparica INMI 38300 Jiribilla y Ludoteca
Tacoronda IICB Guayonge Vieja 10 38358 (Ludoteca)

## 1. INTRODUCCIÓN

### 1.1. BREVE FICHA DE LA EMPRESA

DATOS DE LA EMPRESA	
Razón social	ASOCIACION DOMITILA HERNANDEZ
NIF	G38728382
Domicilio social	CAMINO TRANSVERSAL TURILAGO, 4 EL TABLERO 38107 SANTA CRUZ DE TENERIFE
Ámbito (estatal o autonómico)	Provincial (Santa Cruz de Tenerife)

DIMENSIÓN			
Personas Trabajadoras	Mujeres	Hombres	Total
Centros de trabajo			
El Tablero	A continuación, se indican el nº de centros de los que dispone la empresa, así como la ubicación (dirección completa) de cada uno de ellos.		
San Isidro	99	35	133
La Matanza	CEIP Julio Castillo Torroba C/Castaño S/N 38107 (Jiribilla) - Centro de trabajo Cmo Transversal Turilago 4 38107		
Pto. Del Rosario (Ludoteca)	Centro de Trabajo C/ Izaña 4 38611		
Tegueste	Centro de Trabajo Carretera General del Norte 1898 38370		
Guimar	CEIP Poeta Domingo Velázquez C/ El Bernagal 48 35610 El Matorral (Ludoteca)		
La Laguna	Centro Ciudadanos Francisco González Hernández Cmo Venecia S/N 38260 (PIO)		
El Cardonal	C/ Tasagaya 8 38500 (PIO)		
Santa Cruz	CEIP Agüero Plaza San Juan, C/Pablo Iglesia C/ Henry Dunant S/N 38203 (Jiribilla, Ludoteca y Campamento)		
Granadilla de Abona	C/ Vallehermoso 1 38108 (Ludoteca y Campamento)		
Sauzal	Domitila Cmo Transversal Turilago 4 38107. (Ludoteca y Campamento)		
La Palma	CEIP La Jurada C/ La Constitución 9 38611. (Jiribilla y Ludoteca)		
La Victoria	IES San Nicolás C/ Herrera 1 38360 (Acompañamiento)		
	CEIP Anselmo Pérez Brito Cmo Caldereta 7 38700 (Jiribilla)		
	Centro Ocupacional: C. Añate, 38380, 38380 La Victoria de Acentejo, Santa Cruz de Tenerife		

### 1.2. PRESENTACIÓN EMPRESA

**Asociación Domitila Hernández** se constituye como una asociación no lucrativa, que desarrolla su labor desde el año 2001, promocionando la Igualdad de Oportunidades a través de actividades formativas y recursos para la mejora de la empleabilidad y la conciliación de la vida laboral y familiar. Su nombre tiene su origen en Doña Domitila Hernández Hernández, modista que se encargó de enseñar a leer y escribir a las mujeres con las que trabajaba, hasta que durante la Guerra Civil española fue detenida y encarcelada durante cuatro años, falleciendo años más tarde como consecuencia de las torturas sufridas. Es por este motivo, que la asociación decidió llevar su nombre como ejemplo y voz del trabajo social incondicional y el sufrimiento injustamente sufrido.

La Asociación Domitila Hernández dispone de un centro de acreditado de Formación para el Empleo en el que se imparten diversos Certificados de Profesionalidad y ofrece una gama de servicios a través de los que sus equipos técnicos ponen en valor el trato cordial y la atención personalizada a usuarios y usuarias. En este sentido, incluso durante la pandemia por COVID-2019, siguió incorporando equipos de personas y proyectos que ayudaran a conseguir sus objetivos, apostando por la formación para el empleo como un medio para facilitar el logro de un puesto de trabajo y enfrentarse al mundo laboral.

Firmado digitalmente por  
SOSA ACOSTA  
MARIA DEL PINO -  
52842516Q  
Fecha: 2024.10.17  
17:24:56 +01'00'

Firmado por HERNANDEZ GARCIA LAURA  
- \*\*0124\*\* el día 17/10/2024 con  
promoción de la igualdad de oportunidades y de trato entre ambos  
sexos. Usuarios

## SU MISIÓN

La misión de Asociación Domitila Hernández es la de fomentar la Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres, así como la sostenibilidad en el marco de la economía social.

## SU VISIÓN

La visión se concreta en hacer del cuidado de las personas y al planeta la prioridad en la mejora de la vida en comunidad, contribuyendo de esta forma, a garantizar a las generaciones venideras, un planeta sostenible, desarrollando acciones económicas de reparto justo, comprometido con la vida, y por tanto, con el medioambiente, para un desarrollo posible y una economía circular y viable para la vida de las personas y el planeta.

## SUS VALORES

Sus valores se sustentan en la necesidad de construir una sociedad más democrática, consensuando con todos y todas las estrategias para desarrollar la visión y la misión en la entidad, conduciendo nuestra acción desde la perspectiva de género y la parentalidad positiva, la asunción de los valores de la economía solidaria y la economía del bien común.

## 2. MARCO LEGAL EN LA QUE SE ENCUADRA EL PLAN

La igualdad es un principio jurídico fundamental y universal que se recoge en los textos internacionales que regulan y garantizan los derechos humanos, entre los que destaca la **Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer** (CEDAW), aprobada por la Asamblea General de Naciones Unidas en diciembre de 1979 y ratificada por España en 1983. Así mismo, también en el ámbito europeo, desde la firma del Tratado de Roma en 1957, se ha mantenido un compromiso activo en la

Estos principios también han sido incorporados en el ordenamiento jurídico del Estado español. En primer lugar, en la **Constitución de 1978** que proclama en su Artículo 1 que «España se constituye en un Estado social y democrático de Derecho, que propugna como valores superiores de su ordenamiento jurídico, la libertad, la justicia, la igualdad y el pluralismo político» y acomete en su Artículo 14 el «derecho a la igualdad y la no discriminación por razón de sexo».

El pleno reconocimiento de la igualdad formal en el ámbito jurídico siguió desarrollándose con la aprobación de la **Ley Orgánica, 3/2007 de 22 de marzo**, para la igualdad efectiva entre mujeres y hombres (LOIEMH), dirigida a remover los obstáculos que impiden conseguirla. En su Artículo 45.1 obliga a las organizaciones a respetar la igualdad de trato y oportunidades en el ámbito laboral con la adopción de medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre mujeres y hombres, que tendrán que negociar, y si procede, acordar, con la representación legal de los/las trabajadores/as.

Posteriormente, el **Real Decreto-Ley 6/2019, de 1 de marzo**, de medidas urgentes para la garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación, dispone en el Art. 1. La modificación de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, obligando a las empresas de un mínimo de 50 personas en plantilla a contar con un plan de igualdad.

Destaca también la incorporación de dos Reales Decretos: En primer lugar, el **Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro**, mediante el cual se articula el procedimiento de negociación de los planes de igualdad y su previo diagnóstico, indicando el contenido de un mínimo de materias concretas, así como la creación de una comisión



(art. 1) «Esta ley obliga a fomentar la igualdad progresiva de indicadores de igualdad que tengan en cuenta la realidad de las personas LGTBI en el sector público y el sector privado.»

### 3. PRINCIPIOS QUE RIGEN EL PLAN DE IGUALDAD

#### 3.1. ¿QUÉ ES UN PLAN DE IGUALDAD?

Un plan de igualdad es un conjunto ordenado de medidas y acciones positivas, adoptadas después de realizar un diagnóstico de situación, que persigue integrar el principio de igualdad entre mujeres y hombres en las organizaciones y eliminar la discriminación por razón de género.

Este plan fija los **objetivos concretos de igualdad a alcanzar**, las **estrategias y prácticas a adoptar**, así como el establecimiento de **sistemas de evaluación** y seguimiento. Además:

Es **preventivo**, eliminando cualquier posibilidad de discriminación futura por razón de sexo.

Tiene **coherencia interna, es dinámico y abierto a los cambios** en función de las necesidades que vayan surgiendo a partir de su seguimiento y evaluación.

Parte de un **compromiso de la empresa**, que garantiza los recursos humanos y materiales necesarios para su implantación, seguimiento y evaluación.

Firmado digitalmente por  
SOSA ACOSTA  
MARIA DEL PINO  
-52842516Q  
Fecha:  
2024.10.17  
17:25:56 +01'00'



negociadora. De la misma forma, se modifica el contenido de los planes de igualdad.

En segundo lugar, el **Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres**. A través de este decreto se establece la **realización de auditorías salariales**, de manera obligatoria para aquellas empresas que cuenten con un Plan de Igualdad, con la finalidad de analizar la brecha salarial y emprender así acciones para que ésta disminuya.

De forma más reciente, se incorporan la **Ley 15/2022, de 12 de julio**, integral para la igualdad de trato y la no discriminación, con la que se pretende respetar la igual dignidad de las personas en desarrollo de los artículos 9.2, 10 y 14 de la Constitución, atendiendo específicamente a la definición y regulación de la **discriminación múltiple e interseccional** y de las medidas de acción positiva adecuadas a este tipo específico de discriminación, por su trascendencia para el desarrollo de las políticas de igualdad dirigidas a las mujeres, especialmente vulnerables a este tipo de discriminación cuando al motivo de discriminación por razón de sexo se le añade cualquier otro motivo previsto en la ley.<sup>1</sup>

Por último, la recientemente aprobada **Ley 4/2023, de 25 de febrero**, para la igualdad real y efectiva de las personas trans y para la garantía de los derechos de las personas LGTBI, tiene como objetivo, expresado en su Preámbulo: «*desarrollar y garantizar los derechos de las personas lesbianas, gays, bisexuales, trans e intersexuales erradicando las situaciones de discriminación, para asegurar que en España se pueda vivir la orientación sexual, la identidad sexual, la expresión de género, las características sexuales y la diversidad familiar con plena libertad, así como para sus familias*

<sup>1</sup> Cabe destacar la previsión de adopción judicial de medidas cautelares que permitan el cese inmediato y definitivo de la difusión de comportamientos discriminatorios, contrarios a la igualdad y la dignidad de las personas.

Firmado por HERNANDEZ GARCIA LAURA

- \*\*0124\*\* el día 17/10/2024 con

necesaria la cesación de una comisión de Igualdad que permita abordar, de forma conjunta, la eliminación de cualquier forma de discriminación o desigualdad por razón de sexo.

Así mismo, según el Real Decreto-Ley 6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación, dicha comisión de Igualdad, se constituirá como comisión negociadora y en ella deberán participar de forma paritaria la representación de la empresa y la de las personas trabajadoras

De esta forma, constituye el **29 de noviembre de 2023**, la Comisión Negociadora para la Igualdad de **Asociación Domitila Hernández**.

**La Comisión está formada, en representación de la empresa:**

Nombre	Cargo
Laura Hernández García	Secretaría

**La Comisión está formada en representación de trabajadores y trabajadoras:**

Nombre	Cargo
Mª del Pino Sosa Acosta	Técnica de Igualdad de CCOO

#### 4.3. FUNCIONES DE LA COMISIÓN NEGOCIADORA DE IGUALDAD

##### **Funciones de la Comisión Negociadora.**

Las partes negociadoras acuerdan que la Comisión tendrá las siguientes competencias:

Está diseñado para **todo el equipo de personas de la organización**; no está dirigido exclusivamente a las mujeres. Engloba cualquiera que sea su categoría profesional, así como todas aquellas personas que vayan incorporándose a la compañía.

Adopta la **transversalidad de género** como uno de sus principios rectores y una estrategia para hacer efectiva la igualdad entre mujeres y hombres. Incorpora la perspectiva de género en la gestión de la empresa, en todas sus políticas y a todos los niveles.

Considera como uno de sus principios básicos, **la participación a través del diálogo y cooperación de las partes** (gerencia, responsables y conjunto de la plantilla).

#### 4. PARTES SUSCRIPTORAS DEL PLAN DE IGUALDAD

##### 4.1. COMPROMISO DE LA EMPRESA CON LA IGUALDAD

La Dirección de Asociación Domitila Hernández se compromete a llevar a cabo la elaboración e implantación del I Plan de Igualdad 21 de marzo de 2022, en cumplimiento con la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo para la igualdad efectiva entre mujeres y hombres y como principio estratégico de su cultura; concediendo a la igualdad de oportunidades y equidad entre hombres y mujeres, la lucha contra la violencia de género y el fomento de la conciliación de la vida, personal, familiar y laboral, un valor clave en la política de gestión de las personas

##### 4.2. COMISIÓN NEGOCIADORA DE IGUALDAD

Según el artículo 45.1 de la Ley Orgánica para la igualdad efectiva entre mujeres y hombres 3/2007, de 22 de marzo, por la que es

Firmado por HERNANDEZ GARCIA LAURA

- \*\*0124\*\* el día 17/10/2024 con  
Los acuerdos alcanzados emitido por AC FNMT

• Usar los documentos presentados.

• La fecha de la siguiente reunión.

• Convocar las reuniones de la Comisión.

• Recopilar y guardar la documentación pertinente a la Comisión Negociadora y al Plan de Igualdad.

#### 4.3.1. Reuniones de la Comisión Negociadora.

**La comisión acuerda reunirse periódicamente** para la negociación y elaboración del Plan de Igualdad.

En cada reunión se levantará un acta, en la que se hará constar:

- El resumen de las materias tratadas.
- Los acuerdos totales o parciales adoptados.
- Los puntos sobre los que no haya acuerdo, que se podrán retomar, en su caso, más adelante en otras reuniones.
- Las actas serán aprobadas y firmadas, con manifestaciones de parte, si fuera necesario.

En las reuniones ordinarias se hará llegar la convocatoria al resto de componentes antes de la fecha. La convocatoria deberá siempre contener el orden del día fijado, así como la fecha, hora y lugar de la reunión e ir acompañada, en su caso, de la documentación necesaria al menos diez días antes de la reunión.

De manera extraordinaria a petición de cualquiera de las partes con un preaviso mínimo de 10 días laborales, a excepción a las que tengan carácter urgente, que podrán ser convocadas con una antelación menor. Cualquier miembro de la Comisión de Igualdad podrá solicitar una reunión extraordinaria.

7

• Negociación y elaboración del diagnóstico y de las medidas que integrarán el Plan de Igualdad.

• Elaboración del informe de los resultados del diagnóstico.

• Identificación de las medidas prioritarias, a la luz del diagnóstico, su ámbito de aplicación, los medios materiales y humanos necesarios para su implantación, así como las personas u órganos responsables, incluyendo un cronograma de actuaciones.

• Impulso de la implantación del Plan de Igualdad en la empresa.

• Definición de los indicadores de medición y los instrumentos de recogida de información necesarios para realizar el seguimiento y evaluación del grado de cumplimiento de las medidas del Plan de Igualdad implantadas.

• Remisión del Plan de Igualdad que fuere aprobado ante la autoridad laboral competente a efectos de su registro, depósito y publicación.

• El impulso de las primeras acciones de información y sensibilización a la plantilla.

#### Régimen de funcionamiento de la Comisión Negociadora.

La Comisión Negociadora acuerda que se nombre Secretario/a, de entre sus integrantes, a Laura Hernández García.

Serán sus funciones de la Secretaría:

• Levantar acta y recabar firmas de las reuniones de la Comisión Negociadora, con:

• Los temas tratados.

Firmado digitalmente por  
SOSA ACOSTA  
MARIA DEL PINO  
-52842516Q  
Fecha:  
2024.10.17  
17:26:55 +01'00'



Datos Personales y Firma en los Documentos Digitales, debiendo poner el máximo cuidado en general y especial cuidado respecto a los datos e informaciones a los que tengan acceso en materia de acoso sexual o por razón de sexo, y en supuestos de violencia de género.

### **Sustitución de las personas que integran la Comisión Negociadora.**

Las personas que integren la Comisión Negociadora serán sustituidas en caso de vacancia, ausencia, dimisión, finalización del mandato o que le sea retirado por las personas que las designaron, por imposibilidad o causa justificada [especificar las causas].

Las personas que dejen de formar parte de la Comisión Negociadora y que representen a la empresa serán reemplazadas por esta, y si representan a la plantilla serán reemplazadas por el órgano de representación legal y/o sindical de la plantilla de conformidad con su régimen de funcionamiento interno.

En el supuesto de sustitución se formalizará por escrito la fecha de la sustitución y motivo, indicando nombre, apellidos, DNI y cargo tanto de la persona saliente, como de la entrante. El documento se anexará al acta constitutiva de la Comisión Negociadora.

## **5. AMBITO PERSONAL, TERRITORIAL Y TEMPORAL**

### **5.1. ÁMBITO DE APLICACIÓN PERSONAL**

Este plan de Igualdad es de aplicación para todo el personal de Asociación Domitila Hernández, cualquiera que sea su categoría profesional.

Para el cumplimiento de las funciones encomendadas a la Comisión Negociadora y Comisión de Seguimiento, la empresa se compromete a facilitar los medios necesarios para celebrar las reuniones:

- o Lugar adecuado para celebrarlas o en su defecto, se realizarán todos los encuentros telemáticamente.
- o Material preciso para ellas.

Las horas de reunión de las personas que constituyen la de la Comisión y las de preparación de la misma, que serán como máximo iguales a las de reunión, serán horas efectivas de trabajo y no se contabilizarán dentro del crédito horario de la representación legal de las personas trabajadoras.

Una vez aprobado el Plan, de manera ordinaria, se reunirá al menos una vez trimestralmente, quedando auto convocadas las partes de una a otra reunión, y de manera extraordinaria cuando lo solicite cualquiera de las partes con un preaviso de diez días hábiles de antelación.

### **Protección de datos. Compromiso de Confidencialidad.**

Las personas que integran la Comisión Negociadora, así como, en su caso, las personas expertas que la asistan, deberán observar en todo momento el deber de sigilo con respecto a aquella información que les haya sido expresamente comunicada con carácter reservado.

En todo caso, ningún tipo de documento entregado por la empresa a esta Comisión podrá ser utilizado fuera del estricto ámbito de aquella ni para fines distintos de los que motivaron su entrega.

Todas las personas que conforman la Comisión Negociadora deberán respetar la confidencialidad de las reuniones y de la información a la que tengan acceso y cumplir, en materia de Protección de Datos Personales, con lo establecido en el Reglamento UE 2016/679 del Parlamento Europeo y del Consejo y la L.O. 3/2018 de Protección de



transforman ~~en registros de~~ ~~formas de~~ ~~gestión de~~ ~~planes~~, en este ámbito ~~se~~ ~~valorará~~ el grado de integración del valor de la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en el seno de la organización, la implicación de la dirección en la promoción de una gestión que fomente la igualdad, la percepción de las personas que componen la plantilla y como esta participa en las medidas de igualdad que desarrolla la empresa.

## 5.2. ÁMBITO TERRITORIAL

Este plan de igualdad es de aplicación provincial, en Santa Cruz de Tenerife.

## 5.3. VIGENCIA DEL PLAN

Para lograr los objetivos de este plan por medio de las medidas acordadas, se determina un plazo de **vigencia de 4 años**, a contar desde su firma. Su fecha de entrada es el 18 de **junio de 2024**.

La vigencia del presente plan se mantendrá en vigor hasta la aprobación del siguiente, sin que su duración máxima exceda en ningún caso el periodo de 4 años, tal y como se encuentra previsto en el artículo 9.1 del Real Decreto 901/2020, ubicándose por lo tanto este plazo en el día 17 de **junio de 2028**.

## 5.4. VIGENCIA DE LA AUDITORÍA

Para lograr los objetivos de este plan por medio de las medidas acordadas, se determina un plazo de vigencia de 4 años, a contar desde su firma. Su fecha de entrada es el 18 de **junio de 2024**.

La vigencia de la auditoría tendrá la misma vigencia que el plan de igualdad, sin que su duración máxima exceda en ningún caso el periodo de 4 años, ubicándose por lo tanto este plazo en el día 17 de **junio de 2028**.

## 6. ÁREAS DE ACTUACIÓN

### ÁREA 1: CULTURA Y GESTIÓN ORGANIZATIVA

Las actuaciones de la empresa en materia de igualdad de oportunidades están ligadas a la misión y visión de la empresa y a los valores que promueve. Los elementos que componen la cultura empresarial no son conceptos abstractos, sino que en la empresa se

### ÁREA 2: LA COMUNICACIÓN EN LA EMPRESA Y EL USO NO SEXISTA DEL LENGUAJE

La comunicación interna y externa de la empresa permite que lo que ocurre se conozca, que lo importante sea compartido y que la empresa se proyecte en la sociedad. Para que haya mejoras en igualdad tiene que haber una serie de actuaciones y que estas actuaciones sean conocidas. Respecto a la comunicación no sólo será importante qué comunicamos sino además cómo lo hacemos, evitando incoherencias que pueden surgir elaborando mejoras en igualdad, pero con un uso discriminatorio del lenguaje. La organización vela para asegurar que las comunicaciones orales, escritas y/o visuales, tanto internas como externas, no contengan ningún elemento sexista ni discriminatorio.

### ÁREA 3: CONDICIONES LABORALES

A fin de respetar la equidad y de aprovechar el talento y las competencias de mujeres y hombres, hace falta que las organizaciones examinen las condiciones de trabajo de su plantilla y se impliquen en la promoción de medidas que garanticen la no discriminación y la igualdad de oportunidades. En esta área se analizan los tipos de contrato, categorías y niveles profesionales, tipo de jornada, presencia de mujeres y hombres en los diferentes puestos de trabajo, teletrabajo, etc.

detectar una posible brecha salarial, la cual es llevada a cabo por una Auditoría Salarial. A su vez, es importante tener en cuenta la igualdad de género en materia retributiva.

De este modo y a través de esta auditoría salarial se analiza la información necesaria para la aplicación efectiva del principio de igualdad entre mujeres y hombres en materia de retribución.

#### ÁREA 4: INFRARREPRESENTACIÓN FEMENINA

El concepto de infrarrepresentación femenina es fundamental para visibilizar los efectos de la discriminación estructural en la sociedad contra las mujeres en la empresa y servirá para fomentar una mayor presencia femenina, pero también para mejorar sus condiciones laborales en general. A estos efectos se analizará la segregación horizontal y la segregación vertical; la participación de mujeres y hombres en los distintos niveles jerárquicos, la presencia de mujeres y hombres en la RLT (si cabe) y en la comisión de seguimiento de los planes de igualdad, etc.

#### ÁREA 5: ACCESO A LA ORGANIZACIÓN

La política de selección es la que impregna todos los procesos a través de los cuales, se realiza el acceso a la empresa. Esta política se tiene que orientar de tal manera que evite que el sexo o la situación personal de alguien sea un condicionante. Por este motivo, se hace imprescindible que las organizaciones reflexionen sobre su proceso de selección desde la perspectiva de género.

#### ÁREA 6: CLASIFICACIÓN PROFESIONAL, RETRIBUCIONES Y AUDITORÍAS RETRIBUTIVAS.

La desigualdad de remuneración entre mujeres y hombres es un problema persistente y universal.

En la política salarial se debe vigilar que la retribución de las personas esté siempre en función de criterios objetivos, es decir que no haya ningún tipo de variación ligada directa o indirectamente al sexo, o situación personal de la persona trabajadora. La política salarial va directamente ligada a la valoración que se tiene del trabajo realizado y de la responsabilidad asumida y siempre se debe trabajar para utilizar criterios lo más objetivos posible.

Para ello, se tiene que llevar a cabo una revisión de los salarios por grupos y categorías profesionales o de puestos de trabajo para

#### ÁREA 7: FORMACIÓN INTERNA Y/O CONTINUA

Incorporar medidas y políticas de Igualdad de oportunidades en la formación, además de cumplir con la legislación vigente, contribuye a garantizar que la organización cuente con los perfiles más competentes, retenga y desarrolle el talento y, en definitiva, se contribuya a una valoración y optimización de las posibilidades de todo el capital humano que, en última instancia, incrementará las capacidades y competencias de la organización.

En este contexto, es fundamental garantizar el acceso a la formación en todas las categorías profesionales y que esta sea neutral; facilitando formación a aquellas personas que más dificultades tienen y que pertenecen al colectivo menos representado, porque esta formación puede ser un apoyo por su desarrollo profesional.

#### ÁREA 8: DESARROLLO PROFESIONAL Y PROMOCIÓN.

El desarrollo profesional y la promoción de las personas, incentivando su sentimiento vocacional y el orgullo de pertenencia, son los pilares básicos sin los que no sería posible mantener una continuada ambición por la excelencia. Sin embargo, estos objetivos solo se alcanzan si abordamos, en esta ocasión, la perspectiva de género y su importancia para retener el talento de las personas clave en la organización, a fin de contribuir a alcanzar la igualdad efectiva de mujeres y hombres en el ámbito laboral.



en que ~~el desarrollo de la actividad laboral afecta~~ la salud de trabajadoras y trabajadoras en las diferentes tareas y ocupaciones (especialmente en los casos de embarazo y lactancia).

Con este fin, se hace necesario revisar la disposición de un informe de siniestralidad desagregado por sexo y categoría, así como analizar las instalaciones y recursos disponibles para hombres y mujeres de acuerdo con sus necesidades específicas: vestuarios, servicios, equipos y ropa de trabajo, etc.

#### ÁREA 13: COLECTIVO TRANS

El área del colectivo trans abarca el reconocimiento de las dificultades laborales que presentan específicamente las mujeres trans de forma generalizada, poniendo especial atención en la formación y sensibilización del personal de la empresa para trabajar por el respeto, inclusión y no discriminación hacia estos colectivos en el ámbito laboral.

### 7. INFORME DIAGNÓSTICO

Respecto a la **cultura en materia de igualdad de oportunidades** en Asociación Domitila Hernández, se puede concluir que **no existe en la entidad discriminación** de ningún tipo hacia ninguna persona por razón de sexo, contando ya con una importante base y un gran compromiso en la sensibilización en los valores de igualdad gracias a las propias funciones de la organización. Sin embargo, se plantea como necesario **mejorar la difusión de estos valores para lograr una cultura igualitaria** en toda la plantilla acorde con el compromiso de la entidad.

En el **área de comunicación**, la entidad cuenta ya con importantes avances, **teniendo ya una Guía para el uso de un lenguaje no**

#### ÁREA 9: TIEMPO DE TRABAJO Y CORRESPONSABILIDAD

Indirectamente ligadas, la igualdad de oportunidades sólo es posible si existe una política de conciliación que iguale a la mujer al hombre.

Si bien las medidas de conciliación generalmente están dirigidas a hombres y mujeres, es prácticamente imposible abordar la Igualdad de oportunidades sin un análisis completo de la conciliación de la vida personal y laboral y el fomento de una mayor corresponsabilidad entre mujeres y hombres en la asunción de las obligaciones familiares. Dentro de esta área, se trabajan aquellas medidas que la organización puede añadir a las que ya posee, para mejorar la conciliación, abordando tanto aspectos de flexibilidad, como de servicios ofrecidos para tal fin.

#### ÁREA 10: PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL Y POR RAZONES DE SEXO

Se entiende por acoso sexual cualquier conducta no deseada de carácter sexual, tanto a nivel físico como verbal, que hace que la persona se sienta ofendida o humillada. Incluyendo las agresiones físicas, las amenazas, las coacciones o la privación arbitraria de libertad.

Ante esta situación, hay que abordar el acoso sexual o por razones de sexo en las empresas desde una perspectiva transversal. De este modo, las empresas y el equipo humano que la forman tienen que adquirir responsabilidad en este asunto para conseguir una menor desigualdad social y en la empresa, una mayor sensibilización sobre el tema y una prevención de posibles casos.

#### ÁREA 11: SALUD LABORAL DESDE LA PERSPECTIVA DE GÉNERO

Desde la salud laboral, se debe incorporar la perspectiva de género en la evaluación y la prevención de riesgos laborales, en los equipos de trabajo y de protección individual, así como en la forma diferente

la presencia de ~~mujeres y hombres~~ ~~en~~ ~~algunos~~ ~~los~~ ~~departamentos~~ de la entidad. Usuarios

**sexista** y aplicando dichos recursos en sus comunicados, documentación y redes sociales. En esta área solo se plantea como aspecto a resaltar **la necesidad de mejorar los medios de difusión** y, así, lograr una comunicación más fluida.

En los **procesos de reclutamiento, selección y contratación en la empresa**, no se encuentra ningún tipo de barrera en cuanto al género, sin bien es cierto que se detecta segregación horizontal en varios departamentos y se trata de una plantilla feminizada. Por ello, se recomienda trabajar **en la formación y sensibilización del equipo de Recursos Humanos** para aplicar la perspectiva de género en este sentido y **establecer un procedimiento bien definido** de los procesos de selección.

En materia de **formación**, Asociación Domitila Hernández **no cuenta con un Plan de Formación** definido, aunque **suelen realizarlas de forma regular y estudian las necesidades de la plantilla** en este ámbito. Además, también han realizado anteriormente **formación en materia de igualdad**, por lo que sería recomendable seguir realizándolas de forma regular y actualizada para consolidar conceptos.

En relación con el **desarrollo profesional y la promoción**, en la entidad **no cuentan con un procedimiento establecido**, ya que son muy pocas las ofertas en este sentido. Sin embargo, sería recomendable **elaborarlo e incluir la perspectiva de género** en el mismo, sensibilizando además al personal responsable de estos procesos en materia de igualdad.

En el área de **infrarrepresentación femenina**, se ha detectado que se trata de una empresa feminizada y, además, se manifiesta **segregación horizontal** en algunos departamentos de la misma. Esto hace necesario **tomar medidas para lograr un equilibrio** en

Respecto a las **condiciones laborales**, se han encontrado algunas diferencias en el tipo de contrato, donde las mujeres tienen una mayor variedad de contrataciones frente a los hombres (concentrados solo en Indefinido y Temporal). También se han detectado diferencias en el tipo de jornada, donde las mujeres cuentan con una mayor proporción en la jornada a tiempo parcial.

En materia de **clasificación profesional, retribuciones y auditoría salarial**, se debe establecer un plan de actuación en el que se incluyan medidas para la mejora de definición de conceptos retributivos, documentación de las condiciones contractuales, equiparación salarial, registro retributivo anual y la aplicación de una evaluación del desempeño.

En el área de **tiempo de trabajo y corresponsabilidad**, se ha detectado que, aunque la entidad cuenta con una gran variedad de medidas en materia de conciliación de la vida personal, familiar y laboral, incluyendo también distintos beneficios sociales para su plantilla, las medidas apenas son utilizadas y en el caso de utilizarse, solo se han registrado en mujeres. Por este motivo, se recomienda implantar acciones de difusión y que **favorezcan la sensibilización en corresponsabilidad**.

En relación con la **salud laboral**, sería recomendable mantener la realización de **estudios en materia de PRL con los datos desagregados por sexo**, para detectar posibles diferencias en materia de PRL entre mujeres y hombres, así como elaborar un protocolo para los casos de embarazo, maternidad y lactancia.

En materia de **Prevención del acoso sexual y por razón de sexo**, la entidad debe seguir **promoviendo la difusión** del mismo,

desarrollando alguna guía más breve que facilite la difusión y comprensión en la plantilla, además de aplicar **acciones formativas** en esta materia.

Para finalizar, dada la propuesta por parte de la representación legal de las personas trabajadoras de incluir las áreas de **Violencia de género y Colectivo Trans** y la respuesta positiva de la empresa, se deberán incluir medidas de sensibilización para toda la plantilla sobre estas materias.

Firmado por HERNANDEZ GARCIA LAURA  
- \*\*0124\*\* el día 17/10/2024 con  
un certificado emitido por AC FNMT  
Usuarios

Firmado  
digitalmente por  
SOSA ACOSTA  
MARIA DEL PINO  
- 52842516Q  
Fecha:  
2024.10.17  
17:30:41 +01'00'



Firmado por HERNANDEZ GARCIA LAURA  
- \*\*0124\*\* el día 17/10/2024 con  
Hernández García Laura (A.D. del año).  
Usuarios

- Su contrato es a tiempo completo.
- No ha permanecido ningún día en situación de baja laboral.
- No ha reducido su jornada laboral.

Por apartados, los resultados reflejan lo siguiente:

### Registro Retributivo

En las siguientes tablas se recogen importes totales efectivamente percibidos y promediados, motivo habitual de lógicas diferencias, puesto que en estas variables no se realizan cálculos en igualdad de elementos comparables, sino que se recogen en virtud de la normativa, los importes que realmente se han cobrado en atención al tiempo efectivamente trabajado. Y las jornadas realizadas, así como cualquier otra incidencia del tipo IT, ERTE, Permisos no Retribuidos, etc., que han tenido lugar durante el periodo objeto de análisis.

También se recogen tablas referentes a los importes que han sido equiparados, lo cual implica que se han elevado a jornada completa aquellos que no lo estaban (normalización) y se ha considerado el periodo de año natural completo para aquellos datos que estaban originadas en relaciones laborales de menor duración (anualización).

Firmado digitalmente por  
SOSA ACOSTA  
MARIA DEL PINO  
-52842516Q  
Fecha:  
2024.10.17  
17:31:16 +01'00'

## 7.1 INFORME DE AUDITORÍA SALARIAL

### REGISTRO RETRIBUTIVO, DESAGREGADO POR SEXO Y DISTRIBUIDOS POR GRUPOS PROFESIONALES

El análisis del registro retributivo de la empresa Asociación Domitila Hernández si bien en cifras globales puede presentar en algunos apartados brecha salarial considerada como tal en el R.D. 902/2020 de 13 de Octubre de igualdad retributiva entre hombres y mujeres, una vez analizados los datos pormenorizadamente, las diferencias iguales o superiores al 25% se justifican en cada uno de los apartados siguientes, sin perjuicio de que aquellas diferencias porcentuales iguales o superiores al 25% en importes equiparados deban ser revisadas en función de lo indicado a continuación.

#### Análisis comparativo de las retribuciones de mujeres y hombres de la Entidad.

Se parte, en primer lugar, de un análisis comparativo de las retribuciones de mujeres y hombres facilitadas por la Entidad, identificando los orígenes de las eventuales diferencias salariales que pudieran detectarse para, posteriormente, proponer posibles actuaciones correctoras que puedan reconducirlas a la igualdad salarial.

El período de referencia que se ha tenido en cuenta para el análisis corresponde al año 2023, al que nos referiremos siempre a partir de ahora y hasta el final de este Informe, el cual se desarrolla en base a la herramienta IR! de autodiagnóstico de brecha salarial desarrollada por el Instituto de las Mujeres dependiente del Ministerio de Igualdad.

Puesto que se trata de comparar retribuciones, el primer paso consiste en garantizar que dichas retribuciones sean efectivamente comparables. Para ello, debe partirse de la denominada retribución normalizada, que es aquella que la persona obtendría durante todo el periodo de referencia si cumpliera todas las siguientes condiciones:

Firmado por HERNANDEZ GARCIA LAURA  
 - \*\*0124\*\* el día 17/10/2024 con  
 un certificado emitido por AC FNMT

Firmado digitalmente por SOSA ACOSTA MARIA DEL PINO - 52842516Q  
 Fecha: 2024.10.17 17:31:51 +01'00'

1.1.a. IMPORTES EFECTIVOS Promedios – Comparativa entre Grupos Profesionales **Muñidores**

Nº	Nº SC	SALARIO BASE Ef	PAGAS EXTRA S	PLUS CONVENIO REFOR	Tot COMPLS AL Ef	TOTAL SALARIO Ef	Tot Extrasalarial Ef	TOTAL Retrib Ef
<b>TOTAL</b>		<b>0%</b>	<b>0%</b>	<b>32%</b>	<b>2%</b>	<b>0%</b>		<b>0%</b>
Hombre	49	60	167	8	175	1.170	0	1.170
Mujer	151	211	166	6	171	1.165	0	1.165
Nº	Nº SC	SALARIO BASE Ef	PAGAS EXTRA S	PLUS CONVENIO REFOR	Tot COMPLS AL Ef	TOTAL SALARIO Ef	Tot Extrasalarial Ef	TOTAL Retrib Ef
<b>GRUPO 01</b>		<b>8%</b>	<b>8%</b>	<b>50%</b>	<b>11%</b>	<b>9%</b>		<b>9%</b>
Hombre	6	8	270	23	293	1.916	0	1.916
Mujer	30	42	249	11	261	1.749	0	1.749
<b>GRUPO 02</b>		<b>9%</b>	<b>9%</b>		<b>9%</b>	<b>9%</b>		<b>9%</b>
Hombre	3	4	239	0	239	1.672	0	1.672
Mujer	10	11	217	0	217	1.516	0	1.516
<b>GRUPO 05</b>		<b>-20%</b>	<b>-3%</b>	<b>100%</b>	<b>45%</b>	<b>-3%</b>		<b>-3%</b>
Hombre	1	1	194	166	361	1.361	0	1.361
Mujer	4	5	199	0	199	1.396	0	1.396
<b>GRUPO 07</b>		<b>-9%</b>	<b>-9%</b>		<b>-9%</b>	<b>-9%</b>		<b>-9%</b>
Hombre	21	21	130	0	130	909	0	909
Mujer	51	56	142	0	142	993	0	993
<b>GRUPO 10</b>		<b>10%</b>	<b>11%</b>	<b>-33%</b>	<b>9%</b>	<b>10%</b>		<b>10%</b>
Hombre	18	26	153	5	158	1.066	0	1.066
Mujer	62	97	136	7	143	959	0	959

Firmado por HERNANDEZ GARCIA LAURA  
 - \*\*0124\*\* el día 17/10/2024 con  
 un certificado emitido por AC FNMT  
 Usuarios

N°	N° SC	SALARIO BASE Ef	PAGAS EXTRAS	PLUS CONVENIO REFOR	Tot COMPL.S AL Ef	TOTAL SALARIO Ef	Tot Extrasalar ial Ef	TOTAL Retrib Ef
<b>TOTAL</b>		0%	0%		0%	0%		0%
Hombre	49	60	750	125	0	875	0	875
Mujer	151	211	750	125	0	875	0	875

Firmado  
 digitalmente por  
 SOSA ACOSTA  
 MARIA DEL PINO -  
 52842516Q  
 Fecha: 2024.10.17  
 17:32:31 +01'00'



N°	N° SC	SALARIO BASE Ef	PAGAS EXTRAS	PLUS CONVENIO REFOR	Tot COMPL.S AL Ef	TOTAL SALARIO Ef	Tot Extrasalar ial Ef	TOTAL Retrib Ef
<b>GRUPO 01</b>		6%	6%		5%	6%		6%
Hombre	6	8	1.674	279	0	1.953	0	1.953
Mujer	30	42	1.567	261	0	1.841	0	1.841
<b>GRUPO 02</b>		0%	0%		0%	0%		0%
Hombre	3	4	1.479	247	0	1.726	0	1.726
Mujer	10	11	1.479	247	0	1.726	0	1.726
<b>GRUPO 05</b>		-11%	5%	100%	49%	5%		5%
Hombre	1	1	1.000	194	166	1.361	0	1.361
Mujer	4	5	1.107	184	0	1.291	0	1.291
<b>GRUPO 07</b>		0%	0%		0%	0%		0%
Hombre	21	21	750	125	0	875	0	875
Mujer	51	56	750	125	0	875	0	875
<b>GRUPO 10</b>		0%	0%		0%	0%		0%
Hombre	18	26	660	110	0	770	0	770
Mujer	62	97	660	110	0	770	0	770



Firmado por HERNANDEZ GARCIA LAURA  
 - \*\*0124\*\* el día 17/10/2024 con  
 su certificado emitido por AC FNMT

Firmado digitalmente por SOSA ACOSTA MARIA DEL PINO - 528425160 Fecha: 2024.10.17 17:33:10 +0100'

2.1.a. IMPORTES EQUIPARADOS Promedios – Comparativa entre Grupos Profesionales

TOTAL	Nº	Nº SC	Nº SC Norm	Nº SC Anualiz	Nº SC Normy Anualiz	Nº SC Eq	SALARIO BASE Eq	PAGAS EXTRAS	CONVE NIO	RFFOR	COMPLS AL Eq	SALARIO Eq	TOTAL	Tot Extrasalari al Eq	TOTAL Retrib Eq	
																PLUS
Hombre	49	60	0	43	16	59	8.751	1.472	16	-48%	1.488	10.239	0	10.239	13%	
Mujer	151	211	1	121	85	207	7.618	1.273	24		1.297	8.916	0	8.916	13%	
<b>GRUPO 01</b>																
Hombre	6	8	0	8	0	8	14.761	2.460	38	-197%	2.498	17.258	0	17.258	11%	
Mujer	30	42	0	30	10	40	13.082	2.197	113		2.310	15.392	0	15.392	-39%	
<b>GRUPO 02</b>																
Hombre	3	4	0	3	1	4	5.194	866	0		866	6.059	0	6.059	11%	
Mujer	10	11	0	8	3	11	7.244	1.207	0		1.207	8.451	0	8.451	-39%	
<b>GRUPO 05</b>																
Hombre	1	1	0	1	0	1	1.250	243	208	100%	451	1.701	0	1.701	-169%	
Mujer	4	5	1	3	1	5	3.926	654	0		654	4.580	0	4.580	2%	
<b>GRUPO 07</b>																
Hombre	21	21	0	20	0	20	5.827	971	0		971	6.799	0	6.799	2%	
Mujer	51	56	0	53	1	54	5.723	954	0		954	6.677	0	6.677	37%	
<b>GRUPO 10</b>																
Hombre	18	26	0	11	15	26	11.168	1.896	20		1.916	13.085	0	13.085	37%	
Mujer	62	97	0	27	70	97	7.005	1.168	10		1.178	8.183	0	8.183	2%	


El análisis del apartado promedios de importes equiparados arroja el siguiente resultado:

Grupo 01

No existen porcentajes iguales o superiores al 25% que requieran justificación.

Firmado por HERNANDEZ GARCIA LAURA  
- \*\*0124\*\* el día 17/10/2024 con  
un certificado emitido por AC FNMT  
Usuarios

Firmado digitalmente por  
SOSA ACOSTA  
MARIA DEL PINO -  
528425160  
Fecha: 2024.10.17  
17:33:51 +01'00'



Grupo 02:

No existen porcentajes iguales o superiores al 25% que requieran justificación.

Grupo 05:

Plus Convenio. Diferencia 100%

Grupo 07:

No existen porcentajes iguales o superiores al 25% que requieran justificación.

Grupo 10:

Salario Base. Diferencia 37%

El concepto salario base es por definición un concepto tabulado en Convenio. En la herramienta se observan distintos salarios base equiparados en idénticos puestos de trabajo. Es necesario revisar y en su caso justificar estas diferencias.

Plus Convenio. Diferencia 51%

A pesar de las diferencias en promedio, no se aprecia brecha de género.

54048349M	Hombre	100	GRUPO 10	ESCALA 04	REFORMA JUVENIL	EDUCADOR SOCIAL	138
54053332C	Mujer	402	GRUPO 10	ESCALA 04	ACCION SOCIAL	EDUCADORA AMBIENTAL	0
42198325H	Mujer	200	GRUPO 10	ESCALA 04	REFORMA JUVENIL	EDUCADORA SOCIAL	101
42198325H	Mujer	100	GRUPO 10	ESCALA 04	REFORMA JUVENIL	EDUCADORA SOCIAL	178
54108454B	Mujer	100	GRUPO 10	ESCALA 04	ACCION SOCIAL	EDUCADORA SOCIAL	0
03915683W	Mujer	100	GRUPO 10	ESCALA 04	REFORMA JUVENIL	EDUCADORA SOCIAL	172
54115172J	Mujer	100	GRUPO 10	ESCALA 04	REFORMA JUVENIL	EDUCADORA SOCIAL	178

Firmado por HERNANDEZ GARCIA LAURA  
 - \*\*0124\*\* el día 17/10/2024 con  
 un certificado emitido por AC FNMT

Firmado digitalmente por  
 SOSA ACOSTA  
 MARIA DEL PINO -  
 52842516Q  
 Fecha: 2024.10.17  
 17:34:34 +01'00'

	N° SC			N° SC Normy Anualiz	N° SC Anualiz	N° SC Norm	SALARIO BASE Eq	PAGAS EXTRAS	PLUS		COMPLS AL Eq	TOTAL SALARIO Eq	Tot Extrasalari al Eq	TOTAL Retrib Eq
	N°	N° SC Norm	N° SC Anualiz						CONVE	RFFOR				
<b>TOTAL</b>							<b>14%</b>	<b>14%</b>			<b>14%</b>	<b>14%</b>		<b>14%</b>
Hombre	49	60	0	43	16	59	6.222	1.037	0	0	1.037	7.259	0	7.259
Mujer	151	211	1	121	85	207	5.368	895	0	0	895	6.262	0	6.262
	N° SC			N° SC Normy Anualiz	N° SC Anualiz	N° SC Norm	SALARIO BASE Eq	PAGAS EXTRAS	PLUS		COMPLS AL Eq	TOTAL SALARIO Eq	Tot Extrasalari al Eq	TOTAL Retrib Eq
N°	N° SC Norm	N° SC Anualiz	CONVE						RFFOR					
<b>GRUPO 01</b>							<b>8%</b>	<b>8%</b>			<b>8%</b>	<b>8%</b>		<b>8%</b>
Hombre	6	8	0	8	0	8	6.833	1.139	0	0	1.139	7.971	0	7.971
Mujer	30	42	0	30	10	40	6.265	1.044	0	0	1.044	7.309	0	7.309
<b>GRUPO 02</b>							<b>-109%</b>	<b>-109%</b>			<b>-109%</b>	<b>-109%</b>		<b>-109%</b>
Hombre	3	4	0	3	1	4	4.122	687	0	0	687	4.809	0	4.809
Mujer	10	11	0	8	3	11	8.629	1.438	0	0	1.438	10.068	0	10.068
<b>GRUPO 05</b>							<b>-184%</b>	<b>-144%</b>	<b>100%</b>		<b>-31%</b>	<b>-144%</b>		<b>-144%</b>
Hombre	1	1	0	1	0	1	1.250	243	208	0	451	1.701	0	1.701
Mujer	4	5	1	3	1	5	3.556	593	0	0	593	4.148	0	4.148
<b>GRUPO 07</b>							<b>0%</b>	<b>0%</b>			<b>0%</b>	<b>0%</b>		<b>0%</b>
Hombre	21	21	0	20	0	20	6.222	1.037	0	0	1.037	7.259	0	7.259
Mujer	51	56	0	53	1	54	6.222	1.037	0	0	1.037	7.259	0	7.259
<b>GRUPO 10</b>							<b>0%</b>	<b>0%</b>			<b>0%</b>	<b>0%</b>		<b>0%</b>
Hombre	18	26	0	11	15	26	5.293	882	0	0	882	6.176	0	6.176
Mujer	62	97	0	27	70	97	5.293	882	0	0	882	6.175	0	6.175

Firmado por HERNANDEZ GARCIA LAURA  
 - \*\*0124\*\* el día 17/10/2024 con  
 el objeto de trabajo emitido por AC FNMT

Usuarios

Firmado digitalmente por  
 SOSA ACOSTA  
 MARIA DEL PINO -  
 52842516Q  
 Fecha: 2024.10.17  
 17:35:21 +01'00'

N°	N° SC	SALARIO BASE Ef	PAGAS EXTRA S	PLUS		Tot COMPLS AL Ef	TOTAL SALARIO Ef	Tot Extrasalar ial Ef	TOTAL Retrib Ef
				CONVE	NIO				
<b>TOTAL</b>		<b>0%</b>	<b>0%</b>	<b>32%</b>	<b>2%</b>	<b>0%</b>	<b>0%</b>	<b>0%</b>	<b>0%</b>
Hombre	60	995	167	8	175	1.170	0	1.170	
Mujer	211	993	166	6	171	1.165	0	1.165	
<b>ESCALA 01</b>		<b>-9%</b>	<b>-9%</b>		<b>-9%</b>	<b>-9%</b>	<b>-9%</b>	<b>-9%</b>	<b>-9%</b>
Hombre	21	779	130	0	130	909	0	909	
Mujer	56	851	142	0	142	993	0	993	
<b>ESCALA 03</b>		<b>-20%</b>	<b>-3%</b>	<b>100%</b>	<b>45%</b>	<b>-3%</b>	<b>361</b>	<b>0</b>	<b>1.361</b>
Hombre	1	1.000	194	166	361	1.361	0	1.361	
Mujer	4	1.197	199	0	199	1.396	0	1.396	
<b>ESCALA 04</b>		<b>9%</b>	<b>9%</b>	<b>-27%</b>	<b>8%</b>	<b>8%</b>	<b>158</b>	<b>0</b>	<b>1.066</b>
Hombre	18	908	153	5	158	1.066	0	1.066	
Mujer	66	830	139	7	145	976	0	976	
<b>ESCALA 05</b>		<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>
Hombre	0	0	0	0	0	0	0	0	
Mujer	2	1.339	223	0	223	1.562	0	1.562	
<b>ESCALA 06</b>		<b>10%</b>	<b>10%</b>		<b>10%</b>	<b>10%</b>	<b>239</b>	<b>0</b>	<b>1.672</b>
Hombre	3	1.433	239	0	239	1.672	0	1.672	
Mujer	8	1.291	215	0	215	1.506	0	1.506	
<b>ESCALA 07</b>		<b>1%</b>	<b>1%</b>		<b>1%</b>	<b>1%</b>	<b>276</b>	<b>0</b>	<b>1.935</b>
Hombre	3	1.658	276	0	276	1.935	0	1.935	
Mujer	8	1.649	275	0	275	1.924	0	1.924	
<b>ESCALA 09</b>		<b>11%</b>	<b>9%</b>	<b>25%</b>	<b>13%</b>	<b>11%</b>	<b>346</b>	<b>0</b>	<b>1.879</b>
Hombre	2	1.533	255	91	346	1.879	0	1.879	
Mujer	5	1.368	233	68	301	1.669	0	1.669	
<b>ESCALA 10</b>		<b>22%</b>	<b>21%</b>		<b>14%</b>	<b>21%</b>	<b>286</b>	<b>0</b>	<b>2.005</b>
Hombre	1	1.718	286	0	286	2.005	0	2.005	
Mujer	6	1.349	228	17	245	1.594	0	1.594	
<b>ESCALA 11</b>		<b>17%</b>	<b>17%</b>		<b>17%</b>	<b>17%</b>	<b>261</b>	<b>0</b>	<b>1.828</b>
Hombre	1	1.567	261	0	261	1.828	0	1.828	
Mujer	6	1.300	217	0	217	1.516	0	1.516	
<b>ESCALA 12</b>		<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>
Hombre	0	0	0	0	0	0	0	0	
Mujer	6	1.764	294	0	294	2.058	0	2.058	

Firmado por HERNANDEZ GARCIA LAURA  
 - \*\*0124\*\* el día 17/10/2024 con  
 el propósito de trabajo emitido por AC FNMT  
 Usuarios

Firmado digitalmente por  
 SOSA ACOSTA  
 MARIA DEL PINO  
 -528425160  
 Fecha: 2024.10.17  
 17:36:06 +01'00'



1.2.b. IMPORTES EFECTIVOS Medianas – Escalas/Agrupaciones según la valoración de usuarios

N°	N° SC	SALARIO BASE Ef	PAGAS EXTRA S	PLUS CONVE NIO RFFOR	Tot COMPLS AL Ef	TOTAL SALARIO Ef	Tot Extrasalar ial Ef	TOTAL Retrib Ef
TOTAL		0%	0%		0%	0%		0%
Hombre	49	750	125	0	125	875	0	875
Mujer	151	750	125	0	125	875	0	875
<b>ESCALA 01</b>								
Hombre	21	750	125	0	125	875	0	875
Mujer	51	750	125	0	125	875	0	875
<b>ESCALA 03</b>								
Hombre	1	1.000	194	166	361	1.361	0	1.361
Mujer	4	1.107	184	0	184	1.291	0	1.291
<b>ESCALA 04</b>								
Hombre	18	660	110	0	110	770	0	770
Mujer	66	660	110	0	110	770	0	770
<b>ESCALA 05</b>								
Hombre	0	0	0	0	0	0	0	0
Mujer	2	1.339	223	0	223	1.562	0	1.562
<b>ESCALA 06</b>								
Hombre	3	1.479	247	0	247	1.726	0	1.726
Mujer	8	1.479	247	0	247	1.726	0	1.726
<b>ESCALA 07</b>								
Hombre	3	1.718	286	0	286	2.004	0	2.004
Mujer	8	1.695	282	0	282	1.977	0	1.977
<b>ESCALA 09</b>								
Hombre	2	1.533	255	91	346	1.879	0	1.879
Mujer	5	1.339	235	0	265	1.642	0	1.642
<b>ESCALA 10</b>								
Hombre	1	1.718	286	0	286	2.005	0	2.005
Mujer	6	1.433	239	0	251	1.671	0	1.671
<b>ESCALA 11</b>								
Hombre	1	1.567	261	0	261	1.828	0	1.828
Mujer	6	1.567	261	0	261	1.828	0	1.828
<b>ESCALA 12</b>								
Hombre	0	0	0	0	0	0	0	0
Mujer	6	1.656	276	0	276	1.932	0	1.932

Firmado por HERNANDEZ GARCIA LAURA  
 - \*\*0124\*\* el día 17/10/2024 con  
 el peso de trabajo por AC FNMT

Firmado digitalmente por  
 SOSA ACOSTA  
 MARIA DEL PINO  
 - 52842516Q  
 Fecha:  
 2024.10.17  
 17:36:54 +01'00'

UPTOTALIOS

2.1.a. IMPORTES EQUIPARADOS Promedios – Escalas/Agrupaciones según la valoración de puestos de trabajo

N°	N° SC	N° SC Norm	N° SC Anualiz	N° SC Normy Anualiz	N° SC Eq	SALARIO BASE Eq	PAGAS EXTRAS	PLUS CONVE NIO RFFOR	Tot COMPLS AL Eq	TOTAL SALARIO Eq	Tot Extrasalari al Eq	TOTAL Retrib Eq
<b>TOTAL</b>						13%	14%	-48%	13%	13%	0	13%
Hombre	49	60	0	43	16	8.751	1.472	16	1.488	10.239	0	10.239
Mujer	151	211	1	121	85	7.618	1.273	24	1.297	8.916	0	8.916
<b>ESCALA 01</b>						2%	2%		2%	2%		2%
Hombre	21	21	0	20	0	5.827	971	0	971	6.799	0	6.799
Mujer	51	56	0	53	1	5.723	954	0	954	6.677	0	6.677
<b>ESCALA 03</b>						-214%	-169%	100%	-45%	-169%		-169%
Hombre	1	1	0	1	0	1.250	243	208	451	1.701	0	1.701
Mujer	4	5	1	3	1	3.926	654	0	654	4.580	0	4.580
<b>ESCALA 04</b>						38%	39%	53%	39%	38%		38%
Hombre	18	26	0	11	15	11.168	1.896	20	1.916	13.085	0	13.085
Mujer	66	101	0	28	73	6.955	1.160	10	1.169	8.124	0	8.124
<b>ESCALA 05</b>						0	0	0	0	0	0	0
Hombre	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Mujer	2	2	0	1	1	8.009	1.335	0	1.335	9.343	0	9.343
<b>ESCALA 06</b>						-36%	-36%		-36%	-36%		-36%
Hombre	3	4	0	3	1	5.194	866	0	866	6.059	0	6.059
Mujer	8	9	0	7	2	7.053	1.175	0	1.175	8.228	0	8.228
<b>ESCALA 07</b>						-50%	-50%		-50%	-50%		-50%
Hombre	3	4	0	4	0	7.852	1.308	0	1.308	9.160	0	9.160
Mujer	8	10	0	8	0	11.745	1.956	0	1.956	13.701	0	13.701
<b>ESCALA 09</b>						71%	70%	-209%	64%	70%		70%
Hombre	2	2	0	2	0	30.648	5.108	114	5.222	35.870	0	35.870
Mujer	5	5	0	2	3	8.923	1.538	351	1.889	10.812	0	10.812
<b>ESCALA 10</b>						-726%	-731%		-766%	-731%		-731%
Hombre	1	1	0	1	0	3.711	618	0	618	4.329	0	4.329
Mujer	6	8	0	5	3	30.634	5.141	214	5.355	35.989	0	35.989
<b>ESCALA 11</b>						0	0	0	0	0	0	0
Hombre	1	1	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0
Mujer	6	6	0	5	1	4.228	705	0	705	4.933	0	4.933
<b>ESCALA 12</b>						0	0	0	0	0	0	0
Hombre	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Mujer	6	9	0	9	0	6.551	1.092	0	1.092	7.643	0	7.643



Firmado por HERNANDEZ GARCIA LAURA  
 - \*\*0124\*\* el día 17/10/2024 con  
 el código de verificación de los datos en los  
 usuarios

Firmado digitalmente por  
 SOSA ACOSTA  
 MARIA DEL PINO -  
 52842516Q  
 Fecha: 2024.10.17  
 17:37:41 +01'00'

Escala 01

No existen porcentajes iguales o superiores al 25% que requieran justificación.

Escala 03

Plus Convenio. Diferencia 100%

Pese a tratarse del mismo puesto de trabajo (Administrativo/a), el área es distinta, por lo que no se requiere justificación.

54052749N	Mujer	405	GRUPO 05	ESCALA 03	ENSEÑANZA NO REGLADA	ADMINISTRATIVA	0
78403094G	Hombre	100	GRUPO 05	ESCALA 03	REFORMA JUVENIL	ADMINISTRATIVO	166

Escala 04

Salario Base. Diferencia 38%

Al igual que se menciona en el apartado de Registro Retributivo, el salario base es normalmente un concepto tabulado. En la herramienta se observa muy distintos importes. Es necesario revisar y justificarlo.

Plus Convenio. Diferencia 53%

Misma situación comentada en el apartado de Registro Retributivo.

54048349M	Hombre	100	GRUPO 10	ESCALA 04	REFORMA JUVENIL	EDUCADOR SOCIAL	138
54053332C	Mujer	402	GRUPO 10	ESCALA 04	ACCION SOCIAL	EDUCADORA AMBIENTAL	0
42198325H	Mujer	200	GRUPO 10	ESCALA 04	REFORMA JUVENIL	EDUCADORA SOCIAL	101
42198325H	Mujer	100	GRUPO 10	ESCALA 04	REFORMA JUVENIL	EDUCADORA SOCIAL	178
54108454B	Mujer	100	GRUPO 10	ESCALA 04	ACCION SOCIAL	EDUCADORA SOCIAL	0
03915683W	Mujer	100	GRUPO 10	ESCALA 04	REFORMA JUVENIL	EDUCADORA SOCIAL	172
54115172J	Mujer	100	GRUPO 10	ESCALA 04	REFORMA JUVENIL	EDUCADORA SOCIAL	178

Escala 05

No existen trabajadores esta escala y por tanto no puede haber brecha.

Escala 06

No existen porcentajes iguales o superiores al 25% que requieran justificación.

Escala 07

No existen porcentajes iguales o superiores al 25% que requieran justificación.

Firmado por HERNANDEZ GARCIA LAURA  
- \*\*0124\*\* el día 17/10/2024 con  
un certificado emitido por AC FNMT  
Usuarios

Escala 09

Salario Base. Diferencia 71%

Al igual que se menciona en el apartado de Registro Retributivo, el salario base es normalmente un concepto tabulado. En la herramienta se observa muy distintos importes. Es necesario revisar y justificarlo.

Escala 10

No existen porcentajes iguales o superiores al 25% que requieran justificación.

Escala 11

No existen porcentajes iguales o superiores al 25% que requieran justificación.

Escala 12

No hay trabajadores en esta escala y por tanto no puede haber brecha.

Firmado  
digitalmente por  
SOSA ACOSTA  
MARIA DEL PINO -  
52842516Q  
Fecha: 2024.10.17  
17:38:32 +01'00'



Firmado por HERNANDEZ GARCIA LAURA  
 - \*\*0124\*\* el día 17/10/2024 con  
 el propósito de **USUARIOS**

Firmado digitalmente por  
 SOSA ACOSTA  
 MARIA DEL PINO -  
 528425160  
 Fecha: 2024.10.17  
 17:39:27 +01'00'



2.2.b. IMPORTES EQUIPARADOS Medianas – Escalas/Agrupaciones según la valoración de **USUARIOS**

N°	N° SC	N° SC Norm	N° SC Anualiz	N° SC Normy Anualiz	N° SC Eq	SALARIO BASE Eq	PAGAS EXTRAS	PLUS CONVE NIO RFOR	Tot COMPLS AL Eq	TOTAL SALARIO Eq	Tot Extrasalari al Eq	TOTAL Retrib Eq	
													14%
TOTAL													
Hombre	49	60	0	43	16	59	6.222	1.037	0	1.037	7.259	0	7.259
Mujer	151	211	1	121	85	207	5.368	895	0	895	6.262	0	6.262
N°	N° SC	N° SC Norm	N° SC Anualiz	N° SC Normy Anualiz	N° SC Eq	SALARIO BASE Eq	PAGAS EXTRAS	PLUS CONVE NIO RFOR	Tot COMPLS AL Eq	TOTAL SALARIO Eq	Tot Extrasalari al Eq	TOTAL Retrib Eq	
													0%
ESCALA 01													
Hombre	21	21	0	20	0	20	6.222	1.037	0	1.037	7.259	0	7.259
Mujer	51	56	0	53	1	54	6.222	1.037	0	1.037	7.259	0	7.259
ESCALA 03													
Hombre	1	1	0	1	0	1	1.250	243	208	451	1.701	0	1.701
Mujer	4	5	1	3	1	5	3.556	593	0	593	4.148	0	4.148
ESCALA 04													
Hombre	18	26	0	11	15	26	5.293	882	0	882	6.176	0	6.176
Mujer	66	101	0	28	73	101	5.293	882	0	882	6.175	0	6.175
ESCALA 05													
Hombre	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	
Mujer	2	2	0	1	1	2	8.009	1.335	0	1.335	9.343	0	9.343
ESCALA 06													
Hombre	3	4	0	3	1	4	4.122	687	0	687	4.809	0	4.809
Mujer	8	9	0	7	2	9	8.674	1.446	0	1.446	10.120	0	10.120
ESCALA 07													
Hombre	3	4	0	4	0	4	9.955	1.659	0	1.659	11.614	0	11.614
Mujer	8	10	0	8	0	8	2.164	361	0	361	2.524	0	2.524
ESCALA 09													
Hombre	2	2	0	2	0	2	30.648	5.108	114	5.222	35.870	0	35.870
Mujer	5	5	0	2	3	5	10.859	1.810	0	1.810	12.669	0	12.669
ESCALA 10													
Hombre	1	1	0	1	0	1	3.711	618	0	618	4.329	0	4.329
Mujer	6	8	0	5	3	8	37.167	6.195	0	6.195	43.362	0	43.362
ESCALA 11													
Hombre	1	1	0	1	0	1	0	0	0	0	0	0	
Mujer	6	6	0	5	1	6	3.977	663	0	663	4.640	0	4.640
ESCALA 12													
Hombre	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	
Mujer	6	9	0	9	0	9	5.112	852	0	852	5.964	0	5.964

complementos de cada una de las percepciones extrasalariales, especificando el modo diferenciado de cada percepción.

## PLAN DE ACTUACIÓN

De los datos analizados se concluye la necesidad de adoptar una serie de medidas que garanticen el cumplimiento del artículo 3 del R.D. 902/2020 de 13 de octubre de Igualdad Tributativa entre mujeres y hombres, en cuanto al Principio de Transparencia Tributativa y artículo 4 del mismo texto normativa relativo a la obligación de igual retribución por trabajo de igual valor.

En el desarrollo de la negociación del diagnóstico la obligación de la entidad es la de facilitar todos los datos necesarios, incluida la auditoría retributiva, y en todo caso propuestas de actuación, y en la propia auditoría el equipo auditor deberá y podrá proponer recomendaciones en función a los datos obtenidos. Pero es y debe ser en el seno de la Comisión Negociadora donde se adopten e implanten las medidas necesarias para conseguir la igualdad retributiva y la ausencia de discriminación laboral.

En este sentido, y como parte de los instrumentos de transparencia retributiva, se proponen las siguientes actuaciones:

Elaboración del registro retributivo anual acorde a la regulación contenida en el RD 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres. Teniendo en cuenta que el registro retributivo deberá incluir los valores medios de los salarios, los complementos salariales y las percepciones extrasalariales de la plantilla desagregados por sexo y distribuidos conforme a lo establecido en el artículo 28.2 del Estatuto de los Trabajadores.

A tales efectos, deberán establecerse en el registro retributivo de la empresa, convenientemente desglosadas por sexo, la media aritmética y la mediana de lo **realmente** percibido por cada uno de estos conceptos en cada grupo profesional, categoría profesional, nivel, puesto o cualquier otro sistema de clasificación aplicable. A su vez, esta información deberá estar desagregada en atención a la naturaleza de la retribución, incluyendo salario base, cada uno de los

Por tanto, es preciso desglosar cada complemento salarial y extrasalarial para facilitar el estudio de las diferencias existentes.

Con independencia del cronograma que se acuerde en el seno de la comisión negociadora, se hace necesario recordar que esta obligación es de carácter anual, comenzando su obligatoriedad una vez finalizada el año natural.

Teniendo en cuenta que el registro retributivo de las empresas con auditoría retributiva debe reflejar, además, las medias aritméticas y las medianas de las agrupaciones de los trabajos de igual valor en la empresa, conforme a los resultados de la valoración de puestos de trabajo efectuada por esta, se hace necesario que el registro retributivo refleje dicha circunstancia, de forma que por un lado se recoja la información desglosada según la agrupación de los puestos y clasificación profesional aplicada en la Entidad y adicionalmente, la agrupación resultante de los puestos de igual valor según la VPT de la Entidad, de forma que los promedios y las medianas calculados para cada agrupación no podrán ser coincidentes, salvo en el supuesto poco probable en el que agrupación de puestos según clasificación aplicada en la Entidad y agrupación de puestos de igual valor sean perfectamente idénticas.

En este sentido, y como parte de los instrumentos de transparencia retributiva, se proponen las siguientes actuaciones:

1. Equiparación de la estructura salarial a nivel de conceptos. Homogeneización de los mismos en función de lo que retribuyen, su periodicidad, compensabilidad y absorción si procede.
2. Documentación de las condiciones contractuales por puesto de trabajo (Salario Bruto Anual desglosado en conceptos salariales con especificación del número de pagas en cada uno de los conceptos).

diagnóstico de la igualdad de oportunidades en relación con dichas materias Usuarios

Debe establecerse un plan de actuación para la corrección de las desigualdades retributivas y aspectos colaterales de las mismas, con determinación de objetivos, actuaciones concretas, cronograma y persona o personas responsables de su implantación y seguimiento. El plan de actuación deberá contener un sistema de seguimiento y de implementación de mejoras a partir de los resultados obtenidos, con control periódico y verificación de las medidas adoptadas.

## 8. OBJETIVOS DEL PLAN DE IGUALDAD

### 8.1. OBJETIVOS GENERALES DE PLAN DE IGUALDAD

La negociación y adopción del presente Plan de Igualdad tiene como **objetivo avanzar en la igualdad de género**, incluyendo para ello, acciones que deriven en conseguir la igualdad efectiva entre hombres y mujeres.

En concreto, desde la fase de diagnóstico, y tomando como punto de partida el informe final del diagnóstico de situación objeto de análisis, se han establecido los siguientes objetivos generales:

- Avanzar en la Igualdad de oportunidades y trato entre hombres y mujeres y asegurar que la comunicación interna y externa promueven una imagen inclusiva.
- Garantizar procesos de selección que cumplan el principio de igualdad de trato y oportunidades, y promover la presencia equilibrada entre mujeres y hombres en todos los ámbitos de la empresa.
- Vigilar la aplicación de la política salarial para garantizar la igualdad retributiva en trabajos de igual valor.

3. Establecer un procedimiento y/o política de bandas salariales en función de la valoración de los puestos de trabajo llevados a cabo, con especial revisión del concepto "complementos salariales" en relación a lo establecido en los Convenios Colectivos y/o en posibles pactos individuales.

4. Trabajar en la equiparación salarial de las retribuciones de los puestos de trabajo de igual valor señalados en la auditoría retributiva, siempre que se dé idéntico valor a los mismos entre trabajador y trabajadora y no existan conceptos retributivos que distorsionen dicha igualdad (ej. Antigüedad congelada).

5. Adecuación y equiparación, en la medida de las posibilidades, de las retribuciones abonadas en concepto de complementos salariales y no salariales.

6. Actualización de la Valoración de Puestos de Trabajo según la nueva herramienta del Ministerio de Igualdad.

## CONCLUSIONES

La conclusión al presente informe de auditoría retributiva debe reflejar un cumplimiento general de los preceptos contenidos en el Real Decreto Ley 902/2020 en cuanto a la equiparación salarial entre hombres y mujeres, tanto por lo que se refiere a los puestos de trabajo retribuidos a través de tablas salariales del Convenio como de aquellos que perciben su salario por encima de lo establecido en Convenio, con las excepciones que se señalan en el análisis del registro retributivo.

En algunas materias concretas, políticas de conciliación, política de formación / planes de carrera / promoción profesional, todas ellas ligadas a la retribución salarial objeto de esta auditoría, se hace necesario ponderar el contenido del presente informe con el estudio analítico que se esté realizando en el seno de la negociación del

Firmado por HERNANDEZ GARCIA LAURA

- \*\*0124\*\* el día 17/10/2024 con

- Diferenciación de empleo por derechos legalmente establecidos para mujeres víctimas de violencia de género contribuyendo así, en mayor medida, a su protección.

- Sensibilizar y formar en igualdad de trato y oportunidades a la plantilla en general y, especialmente, al personal relacionado con la organización de la empresa, para garantizar la objetividad y la igualdad entre mujeres y hombres y la objetividad en todos los procesos.
- Fomentar la presencia de criterios de igualdad en todos los procesos relativos al área de promoción.
- Facilitar el ejercicio de los derechos de conciliación, informando de ellos y haciéndolos accesibles a toda la plantilla.
- Introducir la perspectiva de género en la política de salud laboral y garantizar que toda la plantilla disfrute de un entorno de trabajo libre de situaciones de acoso.

Firmado digitalmente por  
SOSA ACOSTA  
MARIA DEL PINO  
- 52842516Q  
Fecha:  
2024.10.17  
17:42:11 +01'00'





Firmado por HERNANDEZ GARCIA LAURA  
 - \*\*0124\*\* el día 17/10/2024 con  
 un certificado emitido por AC FNMT  
 Usuarios

9. OBJETIVOS ESPECIFICOS DEL PLAN DE IGUALDAD

ÁREA 1: CULTURA Y GESTIÓN ORGANIZATIVA

ÁREA 1. CULTURA Y GESTIÓN ORGANIZATIVA

Descripción Objetivo General		Disponer de herramientas y recursos para hacer efectiva la transversalización de género en todas las acciones de la organización.					
N.º obj. Especifico	Objetivos específicos	N.º Acción	Acciones	Resultados / Indicadores	Responsable / s	Calendario	Recursos materiales
1	Garantizar la incorporación de los valores de igualdad y equidad en la asociación.	1.1	Diseñar y enviar, por parte de la dirección, una <b>nota informativa de difusión del compromiso de la asociación</b> , en materia de Igualdad, informando de la puesta en marcha del Plan de Igualdad.	1. Nota informativa enviada a la plantilla 2. Nº de canales utilizados para la difusión. 3. Fecha de puesta a disposición.	Responsable de Igualdad	T3 2024	Interna (difusión) Presupuesto: € Tiempo: 2 h.
		1.2	Informar a la plantilla respecto a la persona nombrada como <b>responsable de Igualdad</b> , así como de sus funciones a través de los canales de comunicación de la asociación.		Responsable de Igualdad	T3 2024	Realización Interna Presupuesto: 0€ Tiempo: 2 hora.

Firmado digitalmente por  
 SOSA ACOSTA  
 MARIA DEL PINO  
 - 52842516Q  
 Fecha: 2024.10.17  
 17:43:08 +01'00'

		<p><b>1.3</b></p>	<p>Realizar una <b>campana de difusion</b> para que la plantilla sepa como acceder a la información en materia de igualdad a través de la intranet.</p>		<p>Responsable de Igualdad</p>	<p>T3 2024</p>	<p>Realización Interna          Presupuesto: €          Tiempo: 10 h.</p>
		<p><b>1.4</b></p>	<p>Informar a entidades colaboradoras del compromiso que supone la igualdad para la organización a través de un comunicado, difundido por correo electrónico.</p>	<p>1. Comunicado de compromiso          2. Correos enviados.          3. Listado de empresas a las cuales se les ha entregado el compromiso.</p>	<p>Responsable de RRHH</p>	<p>T3 2024 y Durante la Vigencia del Plan</p>	<p>Realización Interna          Presupuesto: €          Tiempo: 2 horas.</p>
<p><b>2</b></p>	<p><b>Avanzar en la consolidación y difusión de cultura de Igualdad en la asociación a través de la creación de diferentes herramientas.</b></p>	<p><b>2.1</b></p>	<p>Elaborar una <b>guía</b> donde se recoja un resumen práctico, de consulta sencilla donde se incluyan los resultados del diagnóstico y los puntos más significativos del Plan de Igualdad.</p>	<p>1. Guía elaborada.          2. Fecha de puesta a disposición de la plantilla.          3. Canales utilizados.</p>	<p>Responsable de Igualdad</p>	<p>T4 2024</p>	<p>Realización Externa          Presupuesto: 300€/UD          Realización Interna          Presupuesto:          Tiempo: 4 horas</p>
		<p><b>2.2</b></p>	<p>Elaborar un <b>Decálogo de Igualdad</b> que recoja los diez principios fundamentales de la Igualdad en la asociación y difundirlo entre la plantilla, a través del correo electrónico y la intranet.</p>	<p>1. Decálogo elaborado.          2. Decálogo difundido a través de reuniones, tablón de anuncios .</p>	<p>Responsable de Igualdad</p>	<p>T4 2024</p>	<p>Realización Externa          Presupuesto: 150€          Realización Interna          Presupuesto:          Tiempo: 3 horas.</p>

		<p><b>2.3</b></p>	<p>Conmemorar los días <b>22 de febrero Día de la Igualdad Salarial , 8 de marzo Día Internacional de la Mujer y 25 de noviembre Dia contra la Violencia de Género</b> realizando acciones puntuales en jornadas o publicaciones en redes sociales.</p>	<p>1. Acciones realizadas.          2. Infografías elaboradas.          3. Imágenes de jornadas celebradas.</p>	<p>Responsable de Igualdad</p>	<p>25N 2024          22F, 8M Y          25N 2025          22F, 8M Y          25N 2026          22F, 8M Y          25N 2027          22F Y 8M          2028</p>	<p>Realización Externa          Presupuesto: 50€/UD (Infografías)           Realización Interna          Presupuesto:          Tiempo: 4 horas.</p>
	<p><b>2.4</b></p>	<p>Crear un <b>comité de ética</b> formado paritariamente por la representación de la asociación y una persona miembro de la Comisión de Seguimiento representante de la parte social.</p>	<p>1. Acta de constitución del Comité ético</p>	<p>Responsable de RRHH</p>	<p>1T 2025</p>	<p>Recurso:          Realización externa          Presupuesto: 75€          Tiempo: 1 hora.</p>	
<p><b>2.5</b></p>	<p>Elaborar un <b>código ético</b> que recoja los principios y pautas de conducta que conforman la cultura de la asociación, de obligado cumplimiento para todas las personas vinculadas a ella, garantizando que se incluya la perspectiva de género.</p>	<p>1. Código ético realizado          2. Canales de difusión.</p>	<p>Responsable de RRHH</p>	<p>T2 2025</p>	<p>Realización Externa          Presupuesto: 550€           Realización Interna          Presupuesto:          Tiempo: 5 horas</p>		

<p><b>3</b></p> <p><b>Seguimiento del Plan. Controlar a través de distintos mecanismos, el avance de las acciones del I Plan de Igualdad</b></p>	<p><b>3.1</b></p> <p>Celebrar <b>reuniones semestrales</b> con la comisión de seguimiento, para velar por el cumplimiento del plan y hacer seguimiento.</p>	<p>1. N.º reuniones Comisión/año</p> <p>2. Actas de las reuniones donde se recoja el seguimiento de las acciones, que servirán de base para la realización del informe anual.</p>	<p>Comisión de seguimiento</p>	<p>4T 2024</p> <p>2T y 4T 2025</p> <p>2T y 4T 2026</p> <p>2T y 4T 2027</p> <p>2T 2028</p>	<p>Realización Externa</p> <p>Presupuesto: 90€/hora</p> <p>135€/1,5 hora</p> <p>Realización Interna</p> <p>Presupuesto: Tiempo: 2 horas cada reunión</p>
	<p><b>3.2</b></p> <p>Elaborar un <b>informe anual</b>, que refleje la evolución de las medidas, las desviaciones encontradas (si las hay) y la adecuación del Plan al respecto.</p>	<p>1. Informe de seguimiento anual.</p> <p>2. El N.º de objetivos conseguidos y N.º de compromisos adquiridos.</p>	<p>Responsable de Igualdad</p>	<p>T2 2024</p> <p>T2 2025</p> <p>T2 2026</p> <p>T2 2027</p>	<p>Realización Externa</p> <p>Presupuesto: 800€ cada informe anual</p>
	<p><b>3.3</b></p> <p>Realizar <b>encuestas de satisfacción</b> de forma bianual a la plantilla en relación al plan de igualdad.</p>	<p>1. Encuestas realizadas</p> <p>2. Fecha de la realización</p>	<p>Responsable de RRHH</p>	<p>2T 2026 y 2T 2028</p>	<p>Realización Externa</p> <p>Presupuesto: 800 €</p> <p>Realización Interna</p> <p>Presupuesto: Tiempo: 30 horas</p>
	<p><b>3.4</b></p> <p>Realización de un <b>informe tras el análisis de las encuestas realizadas</b>, para comprobar el <b>grado de satisfacción</b> que tiene la plantilla en cuanto a las medidas ya implementadas del plan de igualdad</p>	<p>1. Informe de datos</p>	<p>Responsable de RRHH</p>		

Firmado por HERNANDEZ GARCIA LAURA  
- \*\*0124\*\* el día 17/10/2024 con

		<b>3.5</b>	Elaborar un <b>informe a la finalización del Plan</b> , que refleje la evolución de la implantación de las medidas, la readaptación si ha sido necesaria y los obstáculos encontrados (si los hay), para llevar a cabo las acciones. Así mismo, contemplará las líneas por las que el siguiente plan deberá trabajar.	1.Informe final	Comisión de seguimiento	1T 2028	Realización Externa Presupuesto:1100€ cada informe anual
--	--	------------	---	-----------------	-------------------------	---------	--

Firmado digitalmente por  
SOSA ACOSTA  
MARIA DEL PINO  
-52842516Q  
Fecha:  
2024.10.17  
17:47:11 +01'00'



Firmado por HERNANDEZ GARCIA LAURA  
 - \*\*0124\*\* el día 17/10/2024 con  
 un certificado emitido por AC FNMT  
 Usuarios

ÁREA 2: COMUNICACIÓN NO SEXISTA

ÁREA 2. COMUNICACIÓN NO SEXISTA

Descripción Objetivo General		Garantizar una comunicación inclusiva y no sexista.					
N.º obj. Especifico	Objetivos específicos	N.º Acción	Acciones	Resultados / Indicadores	Responsable / s	Calendario	Recursos materiales
<b>COMUNICACIÓN</b>							
<b>1</b>	<b>Mejorar las vías de la comunicación mediante la optimización de los canales existentes en la organización, que permitan trasladar los valores de igualdad a la plantilla.</b>	<b>1.1</b>	1.1.1. Diseñar un <b>manual de comunicación interna</b> con perspectiva de género, que recoja las directrices marcadas en materia de comunicación y las herramientas disponibles para ello, así como su utilización y la sistematización de reuniones.	1. Manual de comunicación diseñado.	Responsable de RRRH	T4 2025	Realización externa Presupuesto: 500€ Tiempo: 15 horas
		<b>1.2</b>	1.1.2. <b>Difundir la estrategia de comunicación</b> para que sea llevado a cabo por todos/as, a través de la intranet.	1. Medio de difusión del manual de comunicación.	Responsable de Igualdad	T1 2026	Realización Interna Presupuesto: 680€ Tiempo: 10 horas
		<b>1.3</b>	1.1.3. <b>Involucrar a responsables</b> para que apliquen las estrategias de comunicación diseñadas y aseguren su correcto uso, mediante una reunión de responsables con su equipo (mínimo una al trimestre).	1. Nº de reuniones con responsables de equipos. 2. Nº de reuniones de responsables de equipo con responsable de igualdad.	Responsable de RRRH	T1 2026	Realización Interna Presupuesto: En función del nº de formaciones Tiempo: De manera continua

un certificado emitido por AC FNMT  
 Usuarios

LENGUAJE					
2	2.1	Elaborar una <b>guía</b> de comunicación inclusiva sobre el <b>uso no sexista del lenguaje e imagen</b> , y trasladarlo a la plantilla a través de la intranet.	1. Guía diseñada y difundida entre el personal de la plantilla. 2. Fecha de puesta a disposición.	Responsable de Igualdad	Realización Externa Presupuesto: 320€  Realización Interna Presupuesto: Tiempo: 3 horas
		2.2	Elaborar un <b>decálogo</b> práctico y visual en <b>materia del uso no sexista del lenguaje y las imágenes</b> , y trasladarlo a la plantilla a través de los tabloneros de anuncios y sharepoint.	1. Decálogo elaborado y difundido entre el personal de la plantilla. 2. Fecha de puesta a disposición.	Responsable de Igualdad
	3	3.1	Elaborar una <b>infografía en materia de comunicación inclusiva y uso no sexista del lenguaje</b> , que sea difundida entre la plantilla a través del correo electrónico.	1. Infografía diseñada y difundida entre el personal de la plantilla	Responsable de Igualdad

Firmado digitalmente por SOSA ACOSTA MARIA DEL PINO-52842516Q  
 Fecha: 2024.10.17 17:49:22 +01'00'



Firmado por HERNANDEZ GARCIA LAURA  
 - \*\*0124\*\* el día 17/10/2024 con  
 un certificado emitido por AC FNMT  
 Usuarios

ÁREA 3: ACCESO A LA ORGANIZACIÓN

**ÁREA 3. ACCESO A LA ORGANIZACIÓN**

Descripción Objetivo General		Alcanzar la presencia equilibrada de mujeres y hombres en todos los niveles de la asociación.					
N.º obj. Especifico	Objetivos específicos	N.º Acción	Acciones	Resultados / Indicadores	Responsable / s	Calendario	Recursos materiales
1	Garantizar la no discriminación en los procesos de selección de personal.	1.1	Desarrollar un <b>procedimiento de selección personal</b> con criterios claros, objetivos y transparentes, desde la perspectiva de género.	1. Procedimiento elaborado. 2. Guion de entrevistas elaborado.	Responsable de RRHH	T2 2025	Realización Externa Presupuesto: 800€  Realización Interna Presupuesto: Tiempo: 15 horas
		1.2	Difundir el <b>procedimiento de selección</b> entre las personas que llevan a cabo la selección, a través de correo electrónico, con el fin de que lo <b>se realicen los procesos en consonancia a las directrices</b> marcadas en materia de igualdad	1. Procedimiento elaborado. 2. Correo electrónico enviado.		T2 2025	Realización Interna Presupuesto: €/h. Tiempo: 5 horas anuales
		1.3	Establecer el <b>principio general de preferencia al acceso al empleo</b> , a aquellas personas del sexo menos representado en el grupo profesional o departamento de que se trate cuando concurren a las vacantes en uno u otro supuesto, personas de distinto sexo, en	1. Inclusión de este principio en los procesos de selección. 2. No veces aplicada la medida vs. N.º de procesos de selección, con datos desagregados por sexo.		3T 2024 y Durante la vigencia	Realización Interna Presupuesto: €/h. Tiempo: 1 hora por proceso

		igualdad de condiciones de idoneidad			
	<b>1.4</b>	Facilitar el acceso a la organización a mujeres víctimas de violencia de género, como <b>medida de discriminación positiva</b> y compromiso de la asociación con la lucha contra esta problemática social.	1. N.º de Mujeres víctimas de VG contratadas	3T 2024 y Durante la vigencia	Realización Interna Presupuesto: €/h. Tiempo: 1 hora por proceso
<b>2</b>	<b>2.1</b>	Establecer una revisión periódica del equilibrio por sexos en la plantilla disponiendo de información estadística anual, de <b>datos recabados</b> informáticamente desagregados por sexo, grupos profesionales, puestos y centros de trabajo de los procesos de selección (número de personas que se presentan al proceso de selección) para los diferentes puestos y resultados ( las que se seleccionan y las que se contratan).	1. Registro de candidaturas recibidas desagregado por sexo. 2. Registro de contrataciones por área 3. Documento Excel (u otro formato), con información estadística detallada.	Responsable de RRHH  3T 2024 y Durante la vigencia	Realización Externa Presupuesto: 90€/base de datos  Realización Interna Presupuesto: Tiempo: 10 horas anuales

		Realizar un informe con <b>análisis estadísticos</b> de los datos desagregados por sexo, en relación a diferentes variables: candidaturas recibidas, personas contratadas anualmente u otras.	1. Informe de los análisis realizados.	Responsable de Igualdad	3T 2024 y Durante la vigencia	Realización Externa Presupuesto: 550€ el informe
<b>2.2</b>						
<b>2.3</b>		<b>2.3.B. Informar a la Comisión de Seguimiento</b> del Plan de Igualdad de los datos estadísticos relativos a la distribución de las diferentes identidades de género, por departamentos, por tipo de contrato, puesto y grupo profesional, indicando las dificultades en la captación de mujeres y otras identidades de género para cubrir puestos de vacantes.	1. Actas de las reuniones periódicas con Comisión de Seguimiento a partir de la generación de la base de datos, con datos de los indicadores anteriores.	Responsable de Igualdad	Diciembre 2024/2025/2026/2027	Realización Interna RRHH. Presupuesto: 0€ Tiempo: 5 horas
<b>3.1</b>	<b>3</b>	<b>Informar a todo el personal de las plazas vacantes, de forma que toda la plantilla pueda tener conocimiento de estas y fomentando así la promoción interna frente a la selección externa desde una perspectiva de género.</b>	<b>Difundir entre todo el personal los puestos vacantes</b> que se produzcan, para que todo el mundo tenga conocimiento y pueda postular a la plaza vacante.	Responsable de Igualdad	3T 2024 y Durante la vigencia	Realización Interna Presupuesto: €/h. Tiempo: 2 horas por vacante
<b>3.2</b>			Publicar ofertas de empleo utilizando un <b>lenguaje no sexista</b> .	Responsable de RRHH		Realización Interna Presupuesto: €/h. Tiempo: 1 hora por vacante

4	<p><b>Fomentar el equilibrio entre hombres y mujeres independientemente de la modalidad de contratación: tiempo completo y tiempo parcial.</b></p>	4.1	<p>Informar a la plantilla a tiempo parcial de las <b>vacantes a tiempo completo</b> o de aumento de jornada, del mismo o distinto centro, a través de los medios que utiliza la asociación.</p>	<p>1. Registro de vacantes publicadas.</p>	<p>Responsable de RRHH</p>	<p>3T 2024 y Durante la vigencia</p>	<p>Realización Interna RRHH. Presupuesto: 0€ Tiempo: 1 hora por vacante</p>
4		4.2	<p>Incorporar en procesos de vacantes para puestos a tiempo completo, el principio de que en condiciones equivalentes de idoneidad, accederán las <b>personas contratadas a tiempo parcial</b>. De aquel género menos representado del departamento o grupo profesional del que se trate.</p>	<p>1. Incorporar este principio en los procesos de Selección.</p>	<p>Responsable de RRHH</p>	<p>3T 2024 y Durante la vigencia</p>	<p>Realización Interna RRHH. Presupuesto: 0€ Tiempo: 1 hora</p>
4		4.3	<p>Recoger <b>datos estadísticos desagregados por sexo</b> de las personas de la plantilla que pasan de un contrato a tiempo parcial a uno a tiempo completo.</p>	<p>1. Informe del número de personas desagregadas por sexo que pasan de un contrato a tiempo parcial a uno a tiempo completo.</p>	<p>Responsable de Igualdad</p>	<p>3T 2024 y Durante la vigencia</p>	<p>Realización Interna RRHH. Presupuesto: 0€ Tiempo: En función de las transformaciones de contrato que se produzcan.</p>
5	<p><b>Reforzar la información que se aporta a las nuevas incorporaciones sobre la importancia que tiene la igualdad de género en las líneas</b></p>	5.1	<p>Incluir en el <b>Manual de Acogida</b>, que incorpore los valores de Igualdad.</p>	<p>1. Manual de bienvenida elaborado.</p>	<p>Responsable de Igualdad</p>	<p>T4 2024</p>	<p>Realización Externa/Interna Presupuesto: 500€ Tiempo: 6 horas.</p>

estratégicas de la organización.		T4 2024		Realización externa e Interna RRHH. Presupuesto: 150€ Tiempo: 1 hora
5.2	Incorporar el <b>Decálogo y un resumen del Plan de Igualdad</b> en el Manual de acogida.	1. Decálogo y resumen Plan Igualdad incluidos en manual acogida.	Responsable de Igualdad	
5.3	Dar <b>difusión</b> a toda la plantilla del manual de acogida actualizado, través de correo electrónico e intranet.	1. Correo electrónico y otros canales de difusión en los que se distribuye. 2. Fecha de puesta a disposición.	Responsable de Igualdad	Realización Interna Presupuesto: €/h. Tiempo: 5 horas

Firmado digitalmente por  
SOSA ACOSTA  
MARIA DEL PINO  
- 52842516Q  
Fecha:  
2024.10.17  
17:55:18 +01'00'



ÁREA 4: FORMACIÓN INTERNA Y/O CONTINUA

**ÁREA 4. FORMACIÓN INTERNA Y/O CONTINUA**

Descripción Objetivo General							
Nº Obj. específicos:	Objetivos específicos:	Nº Acción	Acciones	Resultados / Indicadores	Responsable / s	Calendario	Recursos materiales
1	Desarrollar un Plan de Formación anual enfocado a las necesidades reales de la asociación y que incluya la perspectiva de género.	1.1	Será necesario definir un <b>plan de formación</b> de manera anual, que incluya: canales de difusión a la plantilla, procedimiento de inscripción del alumnado, criterios de adjudicación de plazas y relación de cursos por modalidad.	1. Plan de formación realizado de manera anual. 2. Información incluida.	Responsable de Igualdad	T1 2025 T1 2026 T1 2027 T1 2028	Realización Externa Presupuesto: 500 €/h Tiempo: 25 horas anuales
		1.2	Diseñar y llevar a cabo, una <b>detección de las necesidades formativas y valoración de las mismas</b> , a través de la elaboración y la administración de encuestas online a toda la plantilla, de forma anual, desagregando los resultados por sexo, haciendo especial hincapié en las mujeres de cara a su capacitación para ocupar puestos desempeñados mayoritariamente por hombres.	1. Encuesta realizada de forma anual. 2. Respuestas del personal / total personas 3. Valoración y análisis de los resultados.	Responsable de Igualdad	T4 2024 T4 2025 T4 2026 T4 2027	Realización Interna Presupuesto: €/h. Tiempo: 25 horas

		<p><b>1.3</b></p>	<p><b>Informar a la plantilla</b> del plan de formación/formaciones disponibles y garantizar que la información llega a toda la plantilla.</p>	<p>1. Comunicado a la plantilla          2. Métodos difusión plantilla</p>	<p>Responsable de Igualdad</p>	<p>T1 2025          T1 2026          T1 2027          T1 2028</p>	<p>Realización Interna          Presupuesto: €/h.          Tiempo: 25 horas</p>
	<p><b>1.4</b></p>	<p>Incluir en el plan de formación que en las formaciones, se dé <b>prioridad a las personas del sexo menos representado</b> del departamento en la realización de los cursos.</p>	<p>1. Nº de mujeres y hombres que acuden a las formaciones vs. Nº total de personas del departamento con datos desagregados por sexos.          2. Nº de veces aplicada la medida vs. Total de formaciones realizadas, por centro de trabajo.</p>	<p>Responsable de Igualdad</p>	<p>3T 2024 y Durante la vigencia del plan</p>	<p>Realización Interna          Presupuesto: €/h.          Tiempo: 1 hora por curso</p>	
<p><b>2</b></p>	<p><b>Garantizar que el Plan de Formación incluya formación básica, progresiva y permanente en materia de Igualdad de género y reparto de responsabilidades y garantizar un conocimiento práctico suficiente que permita la integración efectiva de la</b></p>	<p><b>2.1</b></p>	<p><b>Comisión de seguimiento:</b>          Garantizar que los miembros de la comisión de seguimiento cuentan con formación en materia de igualdad que les dote de las herramientas necesarias para desempeñar su cargo.</p>	<p>1. Taller formativo realizado          2. Índice de contenido</p>	<p>Responsable de Igualdad</p>	<p>T3 2024</p>	<p>Realización externa          Presupuesto: Cursos presenciales: 120 €/hora de formación de cursos on line: 20€/ persona y curso</p>

Firmado digitalmente por  
 SOSA ACOSTA  
 MARIA DEL PINO  
 • 52842516Q  
 Fecha: 2024.10.17  
 17:57:59 +01'00'





<p><b>perspectiva de género en todas las actuaciones.</b></p>	<p>Llevar a cabo <b>formación específica</b>, para todo el personal que intervenga en los <b>procesos de selección</b>, en materia de selección de personal desde la perspectiva de igualdad de género.</p>	<p>1. <b>Taller de formación</b> en el procedimiento de selección. 2. Personas formadas/personas que hacen selección, por sexos y por centro de trabajo 3. Índice de contenido</p>	<p>Responsable de Igualdad</p>	<p>T3 2025</p>	<p>Realización externa Presupuesto: Cursos presenciales: 120 €/hora de formación Cursos on line: 20€/ persona y curso</p>
<p><b>2.2</b></p>	<p>Llevar a cabo <b>formación específica</b>, para todo el personal que intervenga en los <b>procesos de promoción</b>, desde la perspectiva de igualdad de género para evitar posibles discriminaciones en estos procesos.</p>	<p>1. Taller de formación en el procedimiento de promoción. 2. Personas formadas/personas que hacen promoción, por sexos y por centro de trabajo. 3. Índice de contenidos.</p>	<p>Responsable de Igualdad</p>	<p>T4 2025</p>	<p>Realización externa Presupuesto: Cursos presenciales: 120 €/hora de formación Cursos on line: 20€/ persona y curso</p>
<p><b>2.3</b></p>	<p>Realizar <b>formaciones para el correcto uso de un lenguaje neutro</b>, al personal responsable de las comunicaciones, con el objetivo de que tengan herramientas necesarias para utilizar correctamente el lenguaje inclusivo en la asociación.</p>	<p>1. Nº de acciones formativas realizadas. 2. Nº participantes/total plantilla, con especificación del departamento de pertenencia, en los distintos centros. 3. Índice de trabajo</p>	<p>Responsable de Igualdad</p>	<p>T4 2024</p>	<p>Realización externa Presupuesto: Cursos presenciales: 120 €/hora de formación Cursos on line: 20€/ persona y curso</p>

Firmado digitalmente por SOSA ACOSTA MARIA DEL PINO +52842516Q Fecha: 2024.10.17 17:59:19 +01'00'



3	<p>Fomentar la cultura preventiva del acoso sexual y/o por razón de sexo en todos los ámbitos y estamentos de la organización</p>	3.1	<p>Formar a la Comisión instructora de forma anual en <b>prevención del acoso sexual y por razones de sexo</b>, en habilidades para detectar y solucionar posibles casos de acoso, en el protocolo de acoso sexual y por razón de sexo y en la importancia de su labor en este tema.</p>	<p>Usuarios 1. Taller formativo realizado 2. Participantes desagregado por sexo y centro de trabajo. 3. Índice de contenidos.</p>	Responsable de Igualdad	T3 2024	<p>Realización externa Presupuesto: Cursos presenciales: 120 €/hora de formación Cursos on line: 20€/ persona y curso</p>
4	<p>Promover que la formación se encuentre al alcance de todo el personal sin que la imposibilidad de conciliar impida la carrera profesional para quienes tengan menores o personas dependientes a su cargo.</p>	4.1	<p>En el caso de que las formaciones se realicen fuera del horario laboral, ofrecer <b> cursos online </b> con preferencia para las personas con cargas familiares.</p>	<p>1. N.º de cursos online vs formación presencial. 2. N.º de hombres vs mujeres que han realizado cada una de las diferentes modalidades. 3. Incluir en la política de formación.</p>	Responsable de Igualdad	3T 2024 y Durante la vigencia del plan	<p>Realización Interna Presupuesto: €/h. Tiempo: 1 hora por curso.</p>
		4.2	<p>La formaciones online y presenciales se realizarán preferentemente <b>dentro del horario laboral</b>.</p>	<p>1. Registro de horarios de la formación ofertada y realizada en las diferentes modalidades. 2. N.º de personas que han realizado formación fuera del horario laboral, vs. Total de personas que han realizado formación, con datos desagregados por sexo.</p>	Responsable de Igualdad		<p>Realización Interna. Presupuesto: 0€ Tiempo: 1 hora por curso</p>

Firmado por HERNANDEZ GARCIA LAURA

- \*\*0124\*\* el día 17/10/2024 con  
 el consentimiento emitido por AC FNMT

5	Atender la gestión de la formación en materia de igualdad de género en la cultura de igualdad.	4.3	<p><b>Adaptar el horario de las acciones</b> formativas para garantizar la asistencia de las personas trabajadoras con reducción de jornada o con turnos rotativos, etc.</p>	<p>1. N.º de cursos total, vs. N.º de cursos con datos desagregados por sexo.          2. N.º de convocatorias por cada curso, estipulando los horarios.</p>	Responsable de Igualdad	<p>Realización Interna.          Presupuesto: 0€          Tiempo: 1 hora por curso</p>
		4.4	<p>Incluir un párrafo en el documento de <b>excedencia por guarda legal</b> que firma la persona que solicita dicha excedencia, para informar sobre la posibilidad de acceder, si así lo desea, a la formación impartida en la asociación.</p>	<p>1. Párrafo incluido</p>	Responsable de RRHH	<p>Realización Interna RRHH.          Presupuesto: 0€          Tiempo: 1 hora</p>
4.5	<p>Permitir al personal acudir a las actividades formativas cuando se encuentren en los permisos de <b>maternidad y paternidad</b> o durante las excedencias por motivos de cuidado de familiares.</p>	<p>1. N.º de personas que se encuentran en situación de permiso, que han asistido a las acciones formativas.          2. Incluir en la política de formación.</p>	Responsable de RRHH	<p>Realización Interna RRHH.          Presupuesto: 0€          Tiempo: 0 horas</p>		
5.1	<p>Incluir una cláusula en los contratos que se realicen con <b>empresas de formación externa</b>, en la que se exija el cumplimiento con la legislación vigente en materia de igualdad en todas las acciones formativas que realicen para la empresa:          - Utilizar imágenes no sexistas.          - Utilizar un lenguaje inclusivo y no sexista.</p>	<p>1. Cláusula redactada.          2. Valorar la exigencia a las empresas o únicamente compartir.          3. Comunicación a todos los proveedores.          4. N.º contratos con cláusula incluida/total contratos.</p>	Responsable de Igualdad	<p>3T 2024 y Durante la vigencia del plan</p>	<p>Realización Externa          Presupuesto: 50€          Realización Interna          Presupuesto: 1 hora por cada comunicado</p>	

Firmado por HERNANDEZ GARCIA LAURA

- \*\*0124\*\* el día 17/10/2024 con un certificado emitido por AC FNM

1. Texto informativo creado.

2. Listado de comunicación que contemple el N.º de profesores/as a quienes se les ha hecho llegar, vs. Total del profesorado.

**Informar al profesorado (interno o externo)** que imparte clase en Asociación Domitila Hernández que tanto el material como el lenguaje utilizado, debe incluir la perspectiva de género.

**5.2**

3T 2024 y Durante la vigencia del plan

Realización Externa  
Presupuesto: 50€

Realización Interna  
Presupuesto: 1 hora por cada comunicado

Firmado digitalmente por  
SOSA ACOSTA  
MARIA DEL PINO -  
528425160  
Fecha: 2024.10.17  
18:06:21 +01'00'

ÁREA 5: DESARROLLO PROFESIONAL Y PROMOCIÓN

**ÁREA 5. DESARROLLO PROFESIONAL Y PROMOCIÓN**

Descripción Objetivo General		Asegurar un desarrollo profesional equitativo entre sexos y el acceso a la formación y promoción sin discriminación entre sexos.					
Nº Obj. específicos:	Objetivos específicos:	N.º Acción	Acciones	Resultados / Indicadores	Responsable / s	Calendario	Recursos materiales
1	<p>Priorizar la promoción interna, sobre los procesos de selección externa, fomentando además la presencia de criterios de igualdad en todos los procesos relativos a esta área.</p>	1.1	<p>Elaborar el <b>procedimiento de promoción</b>, con criterios claros, objetivos y transparentes, que priorice la promoción interna, incorporando la perspectiva de género para evitar la discriminación por sexo.</p>	<p>1. Procedimiento de promoción elaborado.</p>	<p>Responsables de RRHH</p>	<p>T3 2025</p>	<p>Realización Externa            Presupuesto: Elaborar 800€            Actualizar 650€</p> <p>Realización Interna            Presupuesto: Tiempo: 15 horas</p>
		1.2	<p><b>Informar a toda la plantilla de las vacantes</b> que se produzcan en la organización. Se informará a través del correo electrónico.</p>	<p>1. N.º vacantes difundidas.</p>	<p>Responsables de Igualdad</p>	<p>3T 2024 y Durante la vigencia del plan</p>	<p>Realización Interna            Presupuesto: €/h.            Tiempo: 1 hora por proceso</p>
		1.3	<p>Informar a la persona candidata a puestos de promoción vacantes sobre los <b>motivos del rechazo</b> para promocionar y marcar los posibles puntos de mejora.</p>	<p>1. N.º candidaturas presentadas.            2. N.º de comunicaciones realizadas con los motivos de rechazo y puntos a mejorar.</p>	<p>Responsables de RRHH</p>	<p>3T 2024 y Durante la vigencia del plan</p>	<p>Realización Interna            Presupuesto: €            Tiempo: 1 hora</p>

			<p><b>Difundir el procedimiento de promoción</b> actualizado a todas las personas que intervienen en los procesos, a través de correo electrónico e intranet, con el fin de que lo conozcan y los realicen, en consonancia a las directrices marcadas en materia de igualdad.</p>	<p>un certificado emitido por AC FINMT Usuarios            1. Fecha de difusión del procedimiento.            2. Contenido del comunicado.</p>	<p>Responsables de RRHH            T4 2025</p>	<p>Realización Interna            Presupuesto: €/h.            Tiempo: 5 horas anuales</p>
			<p>Elaborar una <b>guía</b>, sencilla y de fácil lectura, que permita a todo el personal conocer el procedimiento de promoción de una manera práctica, con el fin de difundir el procedimiento de promoción a toda la plantilla, a través del correo electrónico.</p>	<p>1. Fecha de puesta a disposición.            2. Contenido del comunicado.</p>	<p>Responsables de Igualdad            T4 2025</p>	<p>Realización Externa            Presupuesto: 450€            Realización Interna            Presupuesto: Tiempo: 5 horas</p>
2	<p><b>Incorporar la evaluación del impacto de género para garantizar la integración del principio de igualdad de mujeres y hombres en los procedimientos de promoción.</b></p>	<p>2.1</p>	<p>Disponer de <b>información estadística desagregada por sexo</b> y de manera anual, en <b>relación al origen y el destino de las promociones</b>, contemplando los factores siguientes: tipo de promoción, categorías profesionales, puestos, niveles salariales, número de personas que se presentan al proceso de promoción para los diferentes puestos y resultados (personas presentadas vs. personas promocionadas).</p>	<p>1. Documento Excel (u otro formato), con información estadística detallada.</p>	<p>Responsables de Igualdad            T1 2025            T1 2026            T1 2027            T1 2028</p>	<p>Realización Externa            Presupuesto: 90€/base de datos.            Realización Interna            Presupuesto: €/h.            Tiempo: 15 horas</p>
3	<p><b>Contar con medidas que favorezcan la promoción profesional de los hombres y mujeres que se encuentren acogidos/as a medidas de conciliación.</b></p>	<p>3.1</p>	<p>Garantizar que las personas que se acojan a cualquiera de los derechos relacionados con la conciliación de la vida familiar y laboral tengan las mismas posibilidades de desarrollar su carrera profesional, de promoción y de retribución.</p>	<p>1. Personal acogido a medidas de conciliación que promociona.</p>	<p>Responsable de RRHH            3T 2024 y Durante la vigencia del plan</p>	<p>Realización Interna            Presupuesto: 12€            Tiempo: 1 hora</p>



ÁREA 6: INFRARREPRESENTACIÓN FEMENINA

**ÁREA 6. INFRARREPRESENTACION FEMENINA**

Descripción Objetivo General							
N.º obj. Especifico	Objetivos específicos	Nº Acción	Acciones	Resultados / Indicadores	Responsable / s	Calendario	
1	Adoptar medidas de acción positiva en aquellas áreas demasiado masculinizadas y/o feminizadas.	1.1	Cuando surja una vacante o una promoción se incluirá como criterio de selección la <b>preferencia del sexo infrarrepresentado</b> a igualdad de méritos y capacidades.	1. Personas incorporadas al departamento infrarrepresentado.	Responsables de RRHH	3T 2024 y Durante la Vigencia del Plan	Realización Interna Presupuesto: 12€ Tiempo: 1 hora
2	Obtener datos relativos a la representación de género en la asociación, de modo que se controle en mayor medida los porcentajes de hombres y mujeres que hay en la compañía.	2.1	Elaborar un documento genérico para poder <b>registrar las candidaturas y contrataciones</b> a partir de datos recabados informáticamente desagregados por sexo, grupos profesionales, puestos, y centros de trabajo, así como de los puestos jerárquicos, de forma anual.	1. Registro de candidaturas recibidas 2. Registro de contrataciones por área 3. Informe del análisis de resultados	Responsables de RRHH	1T 2025	Realización Interna Presupuesto: 24€ Tiempo: 2 horas

3	<p><b>Dar visibilidad a la incorporación de mujeres y hombres en la asociación en aquellos puestos históricamente masculinizados o feminizados para naturalizar estos nombramientos</b></p>	3.1	<p>Comunicar a la plantilla a través de una <b>notificación</b>, la incorporación del nuevo personal, <b>a través de la intranet</b>.</p>	<p>un certificado emitido por AC FNMT 1. N.º de personas incorporadas a puestos o departamentos 2. Comunicados realizados desegregados por sexo</p>	<p>Responsables de Igualdad</p>	<p>3T 2024 y Durante la Vigencia del Plan</p>	<p>Realización Interna Presupuesto: 1 hora por candidatura.</p>
4	<p><b>Alentar a hombres y mujeres a incorporarse laboralmente la asociación en aquellos puestos tradicionalmente feminizados/masculinizados.</b></p>	4.1	<p>Contactar con instituciones (ONGs, Fundaciones...) para <b>difundir el interés de la asociación en contratar personas del sexo con menor representación</b> en el puesto o categoría profesional, que en este caso, estaría representado por las mujeres.</p>	<p>1. N.º de acuerdos firmados con instituciones. 2. N.º de personas que se incorporan a través de estas iniciativas.</p>	<p>Responsables de Igualdad</p>	<p>3T 2024 y Durante la Vigencia del Plan</p>	<p>Realización Interna Presupuesto: €/h. Tiempo: 1 hora por contacto</p>

Firmado digitalmente por SOSA ACOSTA MARIA DEL PINO - 52842516Q  
 Fecha: 2024.10.17 18:12:42 +01'00'



ÁREA 7: CONDICIONES LABORALES

ÁREA 7. CONDICIONES LABORALES							
Garantizar la no discriminación y la igualdad de oportunidades en las condiciones de trabajo de la plantilla							
N.º obj. Especifico	Objetivos específicos	N.º Acción	Acciones	Resultados / Indicadores	Responsable / s	Calendario	Recursos materiales
1	Hacer seguimiento de las condiciones laborales del personal desde la perspectiva de género, con el fin de garantizar que el conjunto de obligaciones y derechos de toda la plantilla se encuentran en situación de igualdad.	1.1	Crear una <b>base de datos</b> en lo relativo a la distribución de hombres y mujeres según: departamento, tipo de contrato, puesto y categoría profesional, contratos emitidos anualmente, tipo de jornada, categoría profesional y contrataciones temporales que se transforman en indefinidos, según sexo y porcentaje comparativo entre hombres y mujeres.	1. Registro de contrataciones según departamento por contrato, puesto y categoría profesional.	Responsables de Igualdad	T3 2024 y Durante la Vigencia del Plan	Realización Externa Presupuesto: 75€/base de datos  Realización Interna Presupuesto: € Tiempo: 10 horas anuales
		1.2	Realizar <b>informes anualmente de los datos estadísticos</b> recabados desagregados por sexo, en relación a las diferentes variables analizadas, con datos comparativos de manera anual.	1. Informe de los análisis realizados.	Responsables de Igualdad	T4 2024 T4 2025 T4 2026 T4 2027	Realización Externa Presupuesto: 400€/UD  Realización Interna Presupuesto: € Tiempo: 10 horas anuales

Firmado por HERNANDEZ GARCIA LAURA

- \*\*0124\*\* el día 17/10/2024 con

un certificado emitido por AC FNMT

Usuarios

1. Ampliaciones de jornadas realizadas desagregadas por sexo.

Quando resulte necesario ampliar jornadas, adoptar la medida de acción positiva, aplicando el principio de que en condiciones equivalentes de idoneidad, competencias y experiencias y siempre cumpliendo los requisitos exigidos para el puesto de trabajo, tendrán preferencia las **mujeres con contrato a tiempo parcial.**

2.1

**Fomentar la incorporación de nuevas medidas que mejoren la calidad de las condiciones laborales del personal.**

Realización Interna  
Presupuesto: €/h  
Tiempo: 1 hora por vacante

T3 2024 y Durante la vigencia del Plan

Responsables de RRHH

Firmado digitalmente por SOSA ACOSTA MARIA DEL PINO - 52842516Q  
Fecha: 2024.10.17 18:25:20 +01'00'



ÁREA 8: CLASIFICACIÓN PROFESIONAL, RETRIBUCIONES Y AUDITORÍAS RETRIBUTIVAS

**ÁREA 8. CLASIFICACIÓN PROFESIONAL, RETRIBUCIONES Y AUDITORÍAS RETRIBUTIVAS**

Descripción Objetivo General							
Garantizar la igualdad en la clasificación profesional de la plantilla y del principio de igual retribución por trabajos de igual valor.							
Núm.. Objetivos	Objetivos específicos	N.º Acción	Acciones	Resultados / Indicadores	Responsables	Calendario	Recursos humanos, tiempo, presupuesto
1	Garantizar retribuciones salariales objetivas sin discriminación de género.	1.1	Se llevará a cabo la <b>equiparación de la estructura salarial</b> a nivel de conceptos, la homogeneización de los mismos en función de lo que retribuyen, su periodicidad, compensabilidad y absorción, si procede, definiéndolos de forma clara y objetiva.	1. Listado de puestos estudiados y equiparados, si es el caso.			
		1.2	<b>Establecer una Política Retributiva clara</b> y transparente elaborando un procedimiento y/o política de bandas salariales en función de la valoración de los puestos de trabajo llevados a cabo, con especial revisión del concepto "complementos salariales" en relación a lo establecido en los Convenios Colectivos y/o en posibles pactos individuales.	1. Procedimiento creado. 2. Listado de puestos estudiados.	Responsable de RRHH	3T 2024 y Durante la vigencia del Plan	Realización Externa Presupuesto: 1.863€  Realización Interna Presupuesto: € Tiempo: 30 horas
		1.3	<b>Trabajar en la equiparación salarial de las retribuciones de los puestos de trabajo de igual valor</b> señalados en la auditoría retributiva, siempre que se dé idéntico valor a los mismos entre trabajador y trabajadora y no existan conceptos retributivos que distorsionen dicha igualdad (ej. Antigüedad congelada).	1. Listado de puestos estudiados y equiparados, si es el caso.			

		<p><b>1.4</b></p>	<p><b>Crear documentación</b> que permita reflejar las condiciones contractuales por puesto de trabajo (Salario Bruto Anual desglosado en conceptos salariales con especificación del número de pagas, en cada uno de los conceptos).</p>	<p>1. Documento con las condiciones contractuales creadas.</p>		
	<p><b>1.5</b></p>		<p>Elaboración anual del <b>registro retributivo anual</b> acorde a la regulación contenida en el RD 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres</p>	<p>1. Registro retributivo anual realizado</p>	<p>4T 2024 4T 2025 4T 2026 4T 2027</p>	
<p><b>2</b></p>	<p><b>Actualización de la valoración de puestos de trabajo.</b></p>	<p><b>2.1</b></p>	<p>Actualizar la valoración de puestos de trabajo según la nueva herramienta del Ministerio de Igualdad.</p>	<p>1. Documento de Valoración de puestos de trabajo actualizado.</p>	<p>Responsable de RRHH</p>	<p>Realización Externa Presupuesto: € Realización Interna Presupuesto: € Tiempo: 30 horas</p>

Firmado digitalmente por  
 SOSA ACOSTA  
 MARIA DEL PINO  
 -52842516Q  
 Fecha: 2024.10.17  
 182856+0100





Firmado por HERNANDEZ GARCIA LAURA  
 - \*\*0124\*\* el día 17/10/2024 con  
 un certificado emitido por AC FNMT  
 Usuarios

ÁREA 9: TIEMPO DE TRABAJO, CONCILIACIÓN Y CORRESPONSABILIDAD

**ÁREA 9: TIEMPO DE TRABAJO, CONCILIACIÓN Y CORRESPONSABILIDAD.**

Descripción Objetivo General		Fomentar la conciliación de la vida laboral, personal y / o familiar a través de la mejora de las medidas y visibilización de las mismas.					
Núm.. Objetivos	Objetivos específicos	N.º Acción	Acciones	Resultados / Indicadores	Responsable / s	Calendario	Recursos humanos, tiempo, presupuesto
1	Actualizar y difundir sistemáticamente a la plantilla las medidas y beneficios sociales existentes en la asociación.	1.1	<b>Documentar todas las medidas</b> de conciliación y beneficios sociales, creando un formato de difusión sencillo y claro para toda la plantilla en la intranet.	1. Documento de difusión de medidas de conciliación realizada. 2. N.º acciones de difusión realizadas/canales y fecha de difusión	Responsables de Igualdad	T1 2025	Realización Externa Presupuesto: 120€  Realización Interna Presupuesto: €/h Tiempo: 4 horas
		1.2	Incluir las medidas de conciliación en el <b>Manual de Acogida</b> .	1. Medidas incluidas en el Manual	Responsable de Igualdad	T2 2025	Realización Externa Presupuesto: Coste del Manual de Acogida Realización Interna Presupuesto: €/h Tiempo: 5 horas

Firmado digitalmente por  
 SOSA ACOSTA  
 MARIA DEL PINO  
 - 528425160  
 Fecha: 2024.10.17  
 18:30:53 +01'00'



2	<p><b>Evaluar el impacto de las medidas de conciliación y grado de acogida y utilidad por parte de la plantilla.</b></p>	<p><b>2.1</b></p>	<p>Recoger a través de datos estadísticos y de manera anual, el porcentaje de <b>personas que se acogen a las medidas de conciliación</b>, desagregados por sexo, categoría profesional y tipo de contrato, con el fin de evaluar si las medidas en la organización responden a las necesidades de la plantilla.</p>	<p>1. Registro de <b>actúas</b> desagregado por sexo y categoría profesional sobre utilización de medidas de conciliación.</p>	<p>un certificado emitido por AC</p>	<p>Realización Externa                  Presupuesto: 75€/base de datos</p> <p>Realización Interna                  Presupuesto: 10 horas anuales</p>
2	<p><b>Evaluar el impacto de las medidas de conciliación y grado de acogida y utilidad por parte de la plantilla.</b></p>	<p><b>2.2</b></p>	<p>Pasar anualmente <b>cuestionarios de satisfacción sobre las medidas existentes</b>, así como recoger las sugerencias de incorporación de nuevas, atendiendo las circunstancias de su sector. Dicha encuesta deberá poder incluir indicadores que permitan observar, si existen, la diferencia de opinión de mujeres y hombres.</p>	<p>1. Cuestionarios realizados, desagregados por sexo.</p>	<p>Responsable de RRHH</p>	<p>T4 2024                  T4 2025                  T4 2026                  T4 2027</p> <p>Realización Externa                  Presupuesto: 800 €</p> <p>Realización Interna                  Presupuesto: 30 horas</p>
3	<p><b>Trabajar en el desarrollo de nuevas medidas de conciliación que se adapten a las necesidades del personal y a la actividad de la organización.</b></p>	<p><b>3.1</b></p>	<p>Dotar de <b>1 día más a las licencias o permisos</b> cuando el motivo de éstos sea por enfermedad grave con hospitalización de menores y/o personas dependientes de primer grado.</p>	<p>1. Informe de las encuestas.                  2. Medidas propuestas tras el análisis.</p>	<p>Responsables de RRHH</p>	<p>3T 2024 y Durante la Vigencia del Plan</p>

Firmado por HERNANDEZ GARCIA LAURA  
 - \*\*0124\*\* el día 17/10/2024 con  
 un certificado emitido por AC FNMT  
 Usuarios

	<p>3.2</p> <p>Dar licencias a la pareja de las personas que se encuentren en <b>tratamiento de reproducción asistida</b> para el acompañamiento a visitas médicas.</p>	<p>3.3</p> <p>Ampliar el permiso del <b>traslado de domicilio</b> habitual a 2 días más para familias monoparentales.</p>	<p>3.4</p> <p>En el caso de que haya parejas que trabajen en la organización, se intentará dar <b>flexibilidad horaria</b> si tienen cargas familiares, para permitir una mejor conciliación personal, familiar y laboral. En el caso de que ambos progenitores tengan necesidad de tener un mismo horario, éste se intentará adaptar siempre que no sea en el mismo centro de trabajo.</p>	<p>3.5</p> <p>Considerar como <b>retribuidos los permisos para consultas médicas</b> de la persona trabajadora y acompañamiento a menores hasta los 16, o mayores de 65 años y personas dependientes, con criterios debidamente justificados y sólo por el tiempo indispensable con un máximo de 15 horas anuales. Superadas estas horas serán permisos no retribuido o recuperable.</p>
<p>Responsables de RRHH</p>	<p>Responsables de RRHH</p>	<p>Responsables de RRHH</p>	<p>Responsables de RRHH</p>	
<p>3T 2024 y Vigencia del Plan</p>	<p>3T 2024 y Vigencia del Plan</p>	<p>3T 2024 y Vigencia del Plan</p>	<p>3T 2024 y Vigencia del Plan</p>	

Firmado por HERNANDEZ GARCIA LAURA  
 - \*\*0124\*\* el día 17/10/2024 con  
 un certificado emitido por AC  
 FNMT

<p><b>4.1</b></p>	<p><b>Información y sensibilización dirigida a toda la plantilla sobre la corresponsabilidad</b> y reparto equilibrado de tareas a través de <b>infografías</b> que se harán llegar al personal a través de la intranet, así como por correo electrónico.</p>	<p>1. Infografías realizadas.          2. Fecha de puesta a disposición.</p>	<p>Usuarios</p>	<p>Realización Externa          Presupuesto: 50€/UD (Infografías)           Realización Interna          Presupuesto: €          Tiempo: 4 horas.</p>
<p><b>4.2</b></p>	<p><b>Fomentar las nuevas masculinidades</b> para tomar conciencia y transformar las diferencias sociales, culturales y educativas construidas en base al género de pertenencia, a través de <b>infografías</b> que se colgarán en la intranet y se enviarán por correo electrónico.</p>	<p>1. Infografías realizadas.          2. Fecha de puesta a disposición.</p>	<p>Responsable de Igualdad</p>	<p>Realización Externa          Presupuesto: 50€/UD (Infografías)           Realización Interna          Presupuesto: €          Tiempo: 4 horas.</p>
<p><b>4.3</b></p>	<p>Elaborar una <b>guía de corresponsabilidad</b> y difundirla al conjunto de la plantilla.</p>	<p>1. Guía elaborada.          2. Fecha de difusión.</p>		<p>Realización Externa          Presupuesto: 320€          Realización Interna          Presupuesto: €          Tiempo: 4 horas</p>

4

Llevar a cabo acciones que fomenten la concienciación de toda la plantilla sobre la importancia de la "responsabilidad compartida" entre mujeres y hombres, fomentando así la armonía y el balance entre los ámbitos familiares y laborales.

Firmado digitalmente por  
 SOSA ACOSTA  
 MARIA DEL PINO -  
 528425160  
 Fecha: 2024.10.17  
 18:36:27 +01'00'



Firmado por HERNANDEZ GARCIA LAURA  
 - \*\*0124\*\* el día 17/10/2024 con  
 un certificado emitido por AC FNMT  
 Usuarios

ÁREA 10: SALUD LABORAL

ÁREA 10: SALUD LABORAL

Descripción Objetivo General		Tener en cuenta las diferencias entre hombres y mujeres en la salud laboral, para adaptar las medidas de prevención de riesgos laborales a las necesidades reales por razón de género.					
Núm.. Objetivos	Objetivos específicos	N.º Acción	Acciones	Resultados / Indicadores	Responsable/s	Calendario	Recursos humanos, tiempo, presupuesto
1	Introducir la perspectiva de género en las actuaciones de prevención de riesgos laborales.	1.1	<b>Formar a la persona responsable del área de seguridad y salud</b> en la asociación de forma que se garantice la adquisición de conocimientos en los temas relacionados con la igualdad, con el fin de transmitir estos conceptos al resto de la organización.	1. Formación realizada.	Responsable de RRHH	T3 2025	Realización Externa Presupuesto: Cursos presenciales: 120 €/hora de formación Cursos on line: 20€/persona y curso Tiempo: 4 horas /pax
		1.2	Se realizará una recogida de datos y un informe específico sobre las <b>situaciones de incapacidad temporal</b> desagregadas por sexo, centro de trabajo, puesto, grupo y nivel profesional, así como por tipo de incapacidad, para detectar posibles prevalencias en los factores analizados.	1. Informe realizado	SPA	T4 2025	Realización externa Presupuesto:14€/pax. Tiempo: 4 horas /pax  Recurso: Realización Interna. Presupuesto: 1900€ Tiempo: 50 horas

Firmado digitalmente por  
 SOSA ACOSTA  
 MARIA DEL PINO -  
 52842516Q  
 Fecha: 2024.10.17  
 18:38:30 +01'00'



2	<p><b>Recopilar datos desagregados por sexo que aporten información para definir una política de prevención que respete las necesidades y diferencias entre mujeres y hombres</b></p>	2.1	<p>Disponer de un <b>informe de siniestralidad</b> desagregado por sexos y por categorías profesionales, que incorpore medidas a llevar a cabo en función de la información que aporte el estudio realizado.</p>	1. Informe realizado SPA	T2 2025	<p>Realización Externa          Presupuesto: Coste (€)          Servicio SPA          Realización Interna          Presupuesto: €/h          Tiempo: 3 horas</p>
3	<p><b>Incorporar la perspectiva de género en las evaluaciones de riesgos psicosociales.</b></p>	3.1	<p>Realizar <b>encuestas de clima laboral</b> cada dos años para conocer la opinión de la plantilla en relación al ambiente laboral, recogiendo los datos desagregados por sexo.</p>	1. Encuesta realizada	3T 2026	<p>Realización Externa          Presupuesto: Coste (€)          Servicio SPA          Realización Interna          Presupuesto: €/h          Tiempo: 5 horas</p>
		3.2	<p><b>Analizar, a partir de las encuestas de clima laboral elaboradas, si las trabajadoras y los trabajadores perciben de manera diferente</b> el ambiente, y si lo consideran permisivo con el machismo (comentarios, chistes...) de manera que pueda suponer discriminación, desagrado, desasosiego, incomodidad.</p>	1. Informe elaborado y desagregado por sexo, en función del análisis de las encuestas de clima laboral.	4T 2026	<p>Realización Externa          Presupuesto: Coste (€)          Servicio SPA          Realización Interna          Presupuesto: €/h          Tiempo: 5 horas</p>

Firmado digitalmente por  
 SOSA ACOSTA  
 MARIA DEL PINO -  
 52842516Q  
 Fecha: 2024.10.17  
 18:40:37 +01'00'



4	<p><b>Incorporar acciones que tengan en cuenta de manera prioritaria la protección de las situaciones de embarazo y lactancia.</b></p>	<p><b>4.1</b></p>	<p>Elaboración de un <b>protocolo</b> completo que atienda a las recomendaciones técnicas de prevención de riesgos laborales en relación con las situaciones de protección de embarazo y período de lactancia, custodiado por RRHH el cual se encargará de ponerlo a disposición de las personas que comuniquen encontrarse en dichas situaciones.</p>	<p>1. Protocolo elaborado.          2. N.º de veces que se entrega/personas que han comunicado dicha situación.</p>	<p>SPA</p>	<p>T1 2026</p>	<p>Realización Externa          Presupuesto: Coste (€)          Servicio SPA          Realización Interna          Presupuesto: €/h          Tiempo: 6 horas</p>
<p><b>4.2</b></p>	<p>Dar <b>difusión de las medidas existentes</b> para la maternidad y la gestión de la situación de riesgo durante el embarazo y la lactancia a través de la intranet.</p>	<p>1. Fecha de puesta a disposición de la plantilla          2. Contenido de los documentos</p>	<p>Responsable de Igualdad</p>	<p>T4 2024          T4 2025          T4 2026          T4 2027</p>	<p>Realización Interna          Presupuesto: €/h          Tiempo: 5 horas</p>		
<p><b>4.3</b></p>	<p>Realizar una <b>evaluación inicial de los puestos de trabajo</b>, remarcando la perspectiva del riesgo del trabajo en la función reproductiva de las personas, el embarazo y la lactancia.</p>	<p>1. Documento con el registro de los datos.          2. Documento con acciones derivadas.</p>	<p>SPA</p>	<p>T4 2025</p>	<p>Realización Externa          Presupuesto: Coste (€)          Servicio SPA          Realización Interna          Presupuesto: €/h          Tiempo: 5 horas</p>		

Firmado digitalmente por SOSA ACOSTA MARIA DEL PINO - 52842516Q  
 Fecha: 2024.10.17 18:42:54 +01'00'





**ÁREA 11. PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL Y POR RAZONES DE SEXO**

Descripción Objetivo General		Proponer un entorno libre de acoso sexual y acoso por razón de sexo en la asociación.					
N.º Obj. específicos	Objetivos específicos	N.º Acción	Acciones	Resultados / Indicadores	Responsable / s	Calendario	Recursos materiales
1	Promover la difusión del protocolo de acoso sexual y por razón de sexo, de forma regular a través de campañas de sensibilización y prevención.	1.1	Difundir el protocolo de acoso sexual y por razones de sexo todos los niveles por los canales (correo electrónico e intranet) habituales de la asociación para mantener un ambiente laboral libre de situaciones de acoso.	1. Fecha de difusión a la plantilla. 2. Canales de difusión.	Responsable de Igualdad	T3 2024	Realización Interna Presupuesto: €/h. Tiempo: 3 horas
		1.2	Elaborar una <b>guía, más práctica y visual</b> , en materia de acoso sexual y/o por razón de sexo y difundirlo a la plantilla, a través del correo electrónico y la intranet con el fin de crear un espacio de trabajo libre de discriminación.	1. Guía elaborada. 2. Vías de difusión utilizadas y fecha de puesta a disposición de la plantilla. 3. Fecha de puesta a disposición de la plantilla	Responsable de Igualdad	T3 2024	Realización Externa Presupuesto: 320€  Realización Interna Presupuesto: €/h. Tiempo: 4 horas
2	Llevar un registro de las denuncias, si se dan, presentadas por año.	2.1	<b>Informar a la comisión de seguimiento</b> del Plan del número de casos de <b>mujeres víctimas de acoso sexual</b> que han sido tratados observando la debida confidencialidad en la información facilitada.	1. N.º de casos de víctimas de acoso	Responsable de Igualdad	3T 2024 y durante la vigencia del Plan	Realización Interna Presupuesto: €/h. Tiempo: En función del tiempo de la reunión
		2.2	<b>Informar sobre el canal habilitado para denunciar</b> los casos de acoso sexual y por razones de sexo, asegurando el tratamiento confidencial de las denuncias que se efectúen.	1. Comunicado realizado.	Responsable de Igualdad	T3 2024	Realización Externa Presupuesto: 50€  Realización Interna Presupuesto: €/h. Tiempo: 2 horas

Firmado por HERNANDEZ GARCIA LAURA  
 - \*\*0124\*\* el día 17/10/2024 con

3	<p><b>Garantizar herramientas que permitan a las víctimas afrontar las consecuencias derivadas de una situación de acoso sexual y/o por razón de sexo.</b></p>	3.1	<p>Se informará y facilitará a las víctimas el acceso a <b>servicios de apoyo psicosocial y/o para su recuperación</b>, a través de la persona responsable de Igualdad en la organización.</p>	<p>1. N.º de veces que se aplica la medida.</p>	<p>Responsable de Igualdad</p>	<p>3T 2024 y durante la vigencia del Plan</p>	<p>Realización Interna          Presupuesto: €/h.          Tiempo: 1 h/solicitud.</p>
4	<p><b>Atender el llamado Acoso de Terceros, cuando es el/la cliente a usuario a el presunto acosador/a e incluirlo en la difusión de cualquier protocolo de actuación.</b></p>	4.1	<p><b>Garantizar la difusión</b> de este aspecto a la plantilla para que sepan qué significa, cómo detectarla y actuar ante ella, a través de una infografía publicada en la intranet.</p>	<p>1. Acciones de difusión.          2. N.º personas informadas/total plantilla.</p>	<p>Responsable de Igualdad</p>	<p>T4 2024</p>	<p>Realización Externa          Presupuesto: 50€          Realización Interna          Presupuesto: €/h.          Tiempo: 2 horas</p>

Firmado digitalmente por  
 SOSA ACOSTA  
 MARIA DEL PINO  
 - 52842516Q  
 Fecha: 2024.10.17  
 18:46:55 +01'00'



Firmado por HERNANDEZ GARCIA LAURA  
 - \*\*0124\*\* el día 17/10/2024 con  
 un certificado emitido por AC FNMT  
 Usuarios

ÁREA 12: VIOLENCIA DE GÉNERO

**ÁREA 12. VIOLENCIA DE GÉNERO**

Garantizar los derechos sociales/laborales de la trabajadora víctima de violencia machista. Contar con un plan de prevención y actuación contra cualquier tipo de violencia contra las mujeres, especialmente en el caso de mujeres víctimas de violencia de género.

N.º Obj. específicos	Objetivos específicos	N.º Acción	Acciones	Resultados / Indicadores	Responsable / s	Calendario	Recursos materiales
1	<b>Elaborar procedimientos que permitan conocer las actuaciones a desempeñar en materia laboral en relación a las víctimas de violencia machista</b>	1.1	1.1. Elaborar un <b>protocolo específico de prevención de violencia de género</b> en el ámbito del empleo, recopilando la legislación existente en materia laboral y poniendo especial hincapié en los derechos que se tienen en esta área y de las mejoras que existen por aplicación de los convenios colectivos y también incluidas en el Plan de Igualdad.	1. Protocolo creado	Responsable de Igualdad	2T 2026	Realización Externa Presupuesto: 400€  Realización Interna Presupuesto: €/h. Tiempo: 10 horas
		1.2	<b>Difundir el protocolo existente</b> para mujeres víctimas de violencia de género entre toda la plantilla a través de la intranet y el correo electrónico.	1. Comunicado elaborado. 2. Canales de difusión.	Responsable de Igualdad	3T 2026	Realización Interna Presupuesto: €/h. Tiempo: 1h

Firmado digitalmente por  
 SOSA ACOSTA  
 MARIA DEL PINO  
 -52842516Q  
 Fecha:  
 2024.10.17  
 18:49:22 +01'00'



Firmado por HERNANDEZ GARCIA LAURA  
 - \*\*0124\*\* el día 17/10/2024 con  
 un certificado emitido por AC FNMT

2	Mejorar los derechos sociales/laborales de la trabajadora víctima de violencia machista.	<p>2.1</p> <p>La asociación procederá a trasladar a la trabajadora víctima de violencia de género que lo solicite a otro centro de trabajo de la misma o diferente localidad, sin mermas en las retribuciones que viniera percibiendo.</p>	<p>1. N.º de veces que se solicita la medida vs. N.º de veces que se concede.</p>	<p>Gerencia</p>	<p>3T 2024 y Durante la vigencia del plan</p>	<p>Realización Interna          Presupuesto: €/h. Tiempo: 1h</p>
2		<p>2.2</p> <p>Facilitar a las víctimas la adaptación de su jornada o cambio de turno.</p>	<p>1. N.º de veces que se solicita la medida vs. N.º de veces que se concede.</p>	<p>Gerencia</p>	<p>3T 2024 y Durante la vigencia del plan</p>	<p>Realización Interna          Presupuesto: €/h. Tiempo: 1h</p>
3	Apoyar a través de acciones concretas la lucha contra la violencia machista.	<p>2.3</p> <p>Informar a la Comisión de Seguimiento del Plan de Igualdad del número de casos de mujeres víctimas de violencia de género que han sido tratados observando la debida confidencialidad en la información facilitada.</p>	<p>1. Actas reuniones Comisión de Seguimiento</p>	<p>Responsable de Igualdad</p>	<p>4T 2024          2T Y 4T 2025          2T Y 4T 2026          2T Y 4T 2027          2T 2028</p>	<p>Realización Interna          Presupuesto: €/h. Tiempo: 2h</p>
3		<p>3.1</p> <p>Promover la contratación de mujeres víctimas de violencia de género a través del contacto con instituciones, asociaciones u otros organismos de atención.</p>	<p>1. Organizaciones con las que se contacta.          2. Contrataciones de mujeres víctimas de violencia de género realizadas.</p>	<p>Responsable de Igualdad y RRRH.</p>	<p>1T 2026</p>	<p>Realización Interna          Presupuesto: €/h. Tiempo: el necesario para llevar a cabo esta medida.</p>

Firmado digitalmente por  
 SOSA ACOSTA  
 MARIA DEL PINO  
 -52842516Q  
 Fecha:  
 2024.10.17  
 18:51:27 +01'00'



**ÁREA 13. COLECTIVO TRANS**

Descripción Objetivo General		Sensibilizar a la plantilla en el respeto a la diversidad afectivo sexual e identidades de género.					
N.º Obj. específicos	Objetivos específicos	N.º Acción	Acciones	Resultados / Indicadores	Responsable / s	Calendario	Recursos materiales
<b>1</b>	<b>Avanzar en la consolidación y difusión de cultura de respeto hacia las identidades trans en la asociación.</b>	<b>1.1</b>	Impulsar acciones que puedan ser difundidas desde la empresa el día 31 de marzo, Día Internacional de la Visibilidad Trans.	1. Acciones realizadas. 2. Infografías elaboradas.	Responsable de Igualdad	T1 2025 T1 2026 T1 2027 T1 2028	Realización Externa Presupuesto: 50€/UD (Infografías)  Realización Interna Presupuesto: €/h. Tiempo: 4 horas
		<b>1.2</b>	2.1. Las personas trans deben ser tratadas según su nombre elegido e identidad de género, siendo importante que en cualquier documentación interna de la asociación se modifique el nombre y sexo de la persona, aunque aún no se haya tramitado la rectificación legal en su DNI (se exceptúa aquella documentación en la que sea necesaria la referencia expresa del nombre legal) y en espera de que se modifique el DNI.	1. Acción incluida en el Protocolo para las personas trans. 2. Acción realizada.	Responsable de RRHH	3T 2024 y Durante la vigencia del plan	Realización Interna Presupuesto: 0€
		<b>1.3</b>	2.3. Derivado de su proceso de transición las personas trans pueden requerir la asistencia a consultas médicas y/o tener periodos de Incapacidad Temporal, que deberían ser excluidas del porcentaje para el despido objetivo por absentismo laboral.	1. Acción incluida en el Protocolo para las personas trans. 2. Acción realizada.	Responsable de RRHH	3T 2024 y Durante la vigencia del plan	Realización Interna Presupuesto: 0€

			<p>un certificado emitido por AC FNMT Usuarios</p> <p>1. Acción incluida en el Protocolo para las personas trans.</p> <p>2. Acción realizada.</p>	<p>Responsable de RRHH</p>	<p>3T 2024 y Durante la vigencia del plan</p>	<p>Realización Interna</p> <p>Presupuesto: 0€</p> <p>Tiempo: 2 horas.</p>
	<b>1.4</b>	<p>2.4. En caso de que la persona trans necesite provisionalmente una adaptación del puesto o del horario, se trasladará al Comité de Seguridad y Salud o en su defecto al delegado o delegada de prevención, realizando si fuera necesaria una evaluación de riesgos laborales y psicosociales y comprometiéndose la asociación a facilitar el cambio de horario y adaptación.</p>				
	<b>1.5</b>	<p>2.5. Instaurar un protocolo de actuación para las personas TRANS en el ámbito laboral cuando comienzan el proceso de transición.</p>	<p>1. Protocolo de actuación para personas trans elaborado.</p>	<p>Responsable de RRHH</p>	<p>T4 2025</p>	<p>Realización Externa</p> <p>Presupuesto: 440€</p>
<b>2</b>	<b>2.1</b>	<p>Introducir medidas de sensibilización ante los riesgos psicosociales del colectivo Trans, especialmente en relación a los procesos terapéuticos y hormonales que afectan a estas personas.</p>	<p>1. Infografía y otras medidas realizadas.</p>	<p>Responsable de Igualdad y SPA</p>	<p>T4 2025</p>	<p>Realización interna/externa</p> <p>Presupuesto: €/h.</p> <p>Tiempo: 5 horas</p>

Firmado digitalmente por  
 SOSA ACOSTA  
 MARIA DEL PINO -  
 528425160  
 Fecha: 2024.10.17  
 18:56:22 +01'00'



Firmado por HERNANDEZ GARCIA LAURA  
- \*\*0124\*\* el día 17/10/2024 con  
Para llevar a cabo el sistema de seguimiento de usuarios

Usuarios

- **Designar un órgano de vigilancia**, con mención expresa de su composición y atribuciones.
- **Establecer un procedimiento para solventar discrepancias.**
- **Supervisar la implementación de cada medida** de forma individualizada, contando además con una ficha al respecto que aporte toda la información necesaria sobre cada medida, que será cumplimentada por la persona Responsable de la puesta en marcha de la medida y se hará llegar al órgano de control del Plan de Igualdad.
- **Revisar los indicadores de las medidas**, de forma que éstos puedan aportar la suficiente información en cuanto al seguimiento de las medidas, al grado de ejecución de cada una, al número de personas afectadas y que puedan indicar "la idoneidad y suficiencia de los recursos asignados" y los cambios que realmente se están produciendo en la empresa.
- **Recopilar toda la documentación** e información probatoria a lo largo de todo el proceso de seguimiento.
- **Realizar un informe de seguimiento de manera anual**, con la información obtenida a través de las fichas y que recoja el análisis y la valoración de la ejecución: que acciones se han implantado en su totalidad, cuáles se están ejecutando, cuáles se han debido posponer, la problemática que se está encontrando en la implantación, el grado de participación de las diferentes personas de la organización, etc. Estos informes deberán, además, **incorporar propuestas de modificación y de mejora**. Es decir, toda aquella información que permita un análisis continuado para visibilizar lo que se ha realizado, ver si el cumplimiento de las acciones es efectivo y si los objetivos previstos son realistas.

## 10. APLICACIÓN Y SEGUIMIENTO

### 10.1. SISTEMA DE SEGUIMIENTO E INFORME DE SEGUIMIENTO ANUAL

Una vez aprobada por las partes el Plan de Igualdad, la comisión de seguimiento, establecida por la comisión negociadora, efectuará la evaluación, seguimiento y control de la aplicación de las medidas previstas en el plan.

La Comisión se reunirá, al menos, **dos veces al año**, y todas las partes quedarán convocadas de manera automática de una reunión a otra; asimismo, de manera extraordinaria, la Comisión se reunirá cuando lo solicite cualquiera de las partes, tras un preaviso realizado con antelación suficiente.

**El seguimiento y evaluación de las medidas previstas en el plan de igualdad** deberá realizarse de forma periódica conforme se estipule en el calendario de actuaciones del plan de igualdad o en el reglamento que regule la composición y funciones de la comisión encargada del seguimiento del plan de igualdad.

No obstante, **se realizará al menos una evaluación intermedia y otra final**, así como cuando sea acordado por la comisión de seguimiento.

En el caso que nos ocupa, se realizarán seguimientos de forma anual y una evaluación final. Así, las fechas propuestas para su realización son:

Año 2024: Diciembre.

Año 2025: Junio y Diciembre.

Año 2026: Junio y Diciembre.

Año 2027: Junio y Diciembre.

Año 2028: Junio.



Firmado por HERNANDEZ GARCIA LAURA

- \*\*0124\*\* el día 17/10/2024 con  
obtenidos de las ~~diversas fuentes o empleadas~~ (fichas de  
seguimientos, informes de seguimientos, cuestionarios de  
evaluación cumplimentados por las comisiones y/o personas  
participantes en el proceso). Además, el informe de evaluación  
consta no solo de información cualitativa sino también de  
información cuantitativa, por lo que será la base del nuevo  
diagnóstico.

En caso de desacuerdo en el seno de la comisión que suponga añadir  
o modificar algún aspecto relacionado con el plan de igualdad, la  
comisión negociadora se reunirá de manera extraordinaria y decidirá  
los cambios pertinentes en votación por mayoría de las partes.

### 1.1.2. MIEMBROS COMISIÓN DE SEGUIMIENTO

La comisión negociadora, designa como miembros de la comisión de  
seguimiento, las siguientes personas:

Nombre	Cargo
Laura Hernández García	Secretaría
M <sup>a</sup> del Pino Sosa Acosta	Técnica de Igualdad de CCOO

Firmado  
digitalmente  
por SOSA  
ACOSTA, MARIA  
DEL PINO  
53843516Q  
Fecha:  
2024.10.17  
150224-0100'

## 1.1. EVALUACIÓN Y REVISIÓN DEL PLAN DE IGUALDAD

### 1.1.1. SISTEMA DE EVALUACIÓN E INFORME DE EVALUACIÓN FINAL

**La evaluación**, es una valoración objetiva de un Plan de Igualdad desde su concepción hasta los resultados obtenidos, es decir, es una valoración de todas las medidas que se han llevado a cabo, las desviaciones que se han precisado, sus resultados y su impacto, por lo que constituye un proceso también de cierre.

**El informe de evaluación** proporcionará información útil que pueda traducirse en medidas concretas aplicables en su siguiente Plan de Igualdad, ya que en definitiva, se trata de analizar críticamente todo el proceso de manera global, persiguiendo los siguientes objetivos:

Para llevar a cabo el sistema de **evaluación e informe e final** será necesario:

- **Recopilar de forma sistemática la información** y documentación realizada durante la implantación y que se habrá recopilado a través del sistema de seguimiento.
- Se contará con la **opinión de la plantilla, la dirección y las personas que hayan participado** en su diseño y seguimiento, para conocer la percepción que realizan del Plan de Igualdad. Para ello, se realizarán cuestionarios que permitan, de forma anónima, expresar cómo estas personas valoran el Plan en su totalidad.
- **Elaborar una propuesta de mejora** de las medidas incluidas en el plan con el fin de añadir, reorientar, mejorar, corregir, intensificar, atenuar o dejar de aplicar aquellas que lo requieran en función de sus efectos.
- **Redactar un informe** que contenga la información y valoración relativas a la evaluación del plan, incorporando los datos y análisis

Firmado por HERNANDEZ GARCIA LAURA

- \*\*0124\*\* el día 17/10/2024 con los efectos de ~~registro y depósito~~ **registro y depósito** de ~~los términos~~ **los términos** previstos en el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo.

## 12. PROCEDIMIENTO DE MODIFICACIÓN

### 12.1. ÓRGANOS DE MEDIACIÓN

#### Adopción de Acuerdos.

En caso de obstrucción injustificada del avance de la negociación o suspensión de la misma, cualquiera de las partes podrá acudir a los órganos de mediación y arbitraje designados para ello.

Las partes acuerdan su adhesión total e incondicionada al **VI Acuerdo Interconfederal de Solución Extrajudicial de Conflictos Laborales (ASEC)**, sujetándose íntegramente a los órganos de mediación, y en su caso arbitraje, establecidos por el Servicio Interconfederal de Mediación y Arbitraje (SIMA), o en su caso el organismo autonómico.

Las partes negociarán de buena fe, con vistas a la consecución de un acuerdo, requiriéndose la mayoría de cada una de las partes para la adopción de acuerdos, tanto parciales como totales. En todo caso, dicho acuerdo requerirá la conformidad de la mayoría de la representación de las personas trabajadoras que componen la Comisión.

- En caso de desacuerdo, la Comisión Negociadora podrá acudir a los procedimientos y órganos de solución autónoma de conflictos, si así se acuerda, previa intervención de la comisión paritaria del convenio correspondiente, cuando en el mismo se haya previsto para estos casos.
- La Comisión Negociadora podrá contar con el apoyo y asesoramiento externo especializado en materia de igualdad entre mujeres y hombres en el ámbito laboral, de asesoramiento externo, que intervendrá con voz, pero sin voto.
- El resultado de las negociaciones se plasmará por escrito y se firmará por las partes negociadoras para su posterior remisión, por la Comisión Negociadora, a la autoridad laboral competente a

Firmado digitalmente por SOSA ACOSTA MARIA DEL PINO - 52842516Q  
Fecha: 2024.10.17 19:06:08 +01'00'



Firmado por HERNANDEZ GARCIA LAURA  
 - \*\*0124\*\* el día 17/10/2024 con  
 un certificado emitido por AC FNMT  
 Usuarios

ANEXO I: CALENDARIO DE ACCIONES

	CRONOGRAMA																	
	2024				2025				2026				2027				2028	
	1T	2T	3T	4T	1T	2T	3T	4T	1T	2T	3T	4T	1T	2T	3T	4T	1T	2T
ÁREA 1. Acción 1.1																		
ÁREA 1. Acción 1.2																		
ÁREA 1. Acción 1.3																		
ÁREA 1. Acción 1.4																		
ÁREA 1. Acción 2.1																		
ÁREA 1. Acción 2.2																		
ÁREA 1. Acción 2.3																		
ÁREA 1. Acción 2.4																		
ÁREA 1. Acción 2.5																		
ÁREA 1. Acción 3.1																		
ÁREA 1. Acción 3.2																		
ÁREA 1. Acción 3.3																		
ÁREA 1. Acción 3.4																		

	CRONOGRAMA																	
	2024				2025				2026				2027				2028	
	1T	2T	3T	4T	1T	2T	3T	4T	1T	2T	3T	4T	1T	2T	3T	4T	1T	2T
ÁREA 2. Acción 1.1																		
ÁREA 2. Acción 1.2																		
ÁREA 2. Acción 2.1																		
ÁREA 2. Acción 2.2																		
ÁREA 2. Acción 3.1																		

Firmado digitalmente por  
 SOSA ACOSTA  
 MARIA DEL PINO  
 - 52842516Q  
 Fecha: 2024.10.17  
 19:08:38 +01'00'



Firmado por HERNANDEZ GARCIA LAURA  
 - \*\*0124\*\* el día 17/10/2024 con

un certificado emitido por AC FNMT

	CRONOGRAMA													
	2024			2025			2026			2027			2028	
	1T	2T	3T	4T	1T	2T	3T	4T	1T	2T	3T	4T	1T	2T
ÁREA 3. Acción 1.1														
ÁREA 3. Acción 1.2														
ÁREA 3. Acción 1.3														
ÁREA 3. Acción 1.4														
ÁREA 3. Acción 2.1														
ÁREA 3. Acción 2.2														
ÁREA 3. Acción 2.3														
ÁREA 3. Acción 3.1														
ÁREA 3. Acción 3.2														
ÁREA 3. Acción 4.1														
ÁREA 3. Acción 4.2														
ÁREA 3. Acción 4.3														
ÁREA 3. Acción 5.1														
ÁREA 3. Acción 5.2														
ÁREA 3. Acción 5.3														

Firmado digitalmente por  
 SOSA ACOSTA  
 MARIA DEL PINO  
 - 52842516Q  
 Fecha:  
 2024.10.17  
 19:10:58 +01'00'

Firmado por HERNANDEZ GARCIA LAURA  
 - \*\*0124\*\* el día 17/10/2024 con  
 un certificado emitido por AC FNMT

**CRONOGRAMA**  
**Usuarios**

	2024				2025				2026				2027				2028	
	1T	2T	3T	4T	1T	2T	3T	4T	1T	2T	3T	4T	1T	2T	3T	4T	1T	2T
ÁREA 4. Acción 1.1																		
ÁREA 4. Acción 1.2																		
ÁREA 4. Acción 1.3																		
ÁREA 4. Acción 1.4																		
ÁREA 4. Acción 2.1																		
ÁREA 4. Acción 2.2																		
ÁREA 4. Acción 2.3																		
ÁREA 4. Acción 2.4																		
ÁREA 4. Acción 3.1																		
ÁREA 4. Acción 4.1																		
ÁREA 4. Acción 4.2																		
ÁREA 4. Acción 4.3																		
ÁREA 4. Acción 4.4																		
ÁREA 4. Acción 4.5																		
ÁREA 4. Acción 5.1																		
ÁREA 4. Acción 5.2																		

**CRONOGRAMA**

	2024				2025				2026				2027				2028	
	1T	2T	3T	4T	1T	2T	3T	4T	1T	2T	3T	4T	1T	2T	3T	4T	1T	2T
ÁREA 5. Acción 1.1																		
ÁREA 5. Acción 1.2																		
ÁREA 5. Acción 1.3																		
ÁREA 5. Acción 1.4																		
ÁREA 5. Acción 1.5																		

Firmado por HERNANDEZ GARCIA LAURA

- \*\*0124\*\* el día 17/10/2024 con  
un certificado emitido por AC FNMT  
Usuarios

ÁREA 5. Acción 2.1																					
ÁREA 5. Acción 3.1																					

**CRONOGRAMA**

	2024				2025				2026				2027				2028				
	1T	2T	3T	4T	1T	2T	3T	4T	1T	2T	3T	4T	1T	2T	3T	4T	1T	2T			
ÁREA 6. Acción 1.1																					
ÁREA 6. Acción 2.1																					
ÁREA 6. Acción 3.1																					
ÁREA 6. Acción 4.1																					

**CRONOGRAMA**

	2024				2025				2026				2027				2028				
	1T	2T	3T	4T	1T	2T	3T	4T	1T	2T	3T	4T	1T	2T	3T	4T	1T	2T			
ÁREA 7. Acción 1.1																					
ÁREA 7. Acción 1.2																					
ÁREA 7. Acción 2.1																					

**CRONOGRAMA**

	2024				2025				2026				2027				2028				
	1T	2T	3T	4T	1T	2T	3T	4T	1T	2T	3T	4T	1T	2T	3T	4T	1T	2T			
ÁREA 8. Acción 1.1																					
ÁREA 8. Acción 1.2																					
ÁREA 8. Acción 1.3																					
ÁREA 8. Acción 1.4																					
ÁREA 8. Acción 1.5																					
ÁREA 8. Acción 2.1																					

Firmado digitalmente por  
SOSA ACOSTA  
MARIA DEL PINO  
- 52842516Q  
Fecha: 2024.10.17  
19:19:04+0100



Firmado por HERNANDEZ GARCIA LAURA  
 - \*\*0124\*\* el día 17/10/2024 con  
 un certificado emitido por AC FNMT  
 Usuarios

	CRONOGRAMA																	
	2024				2025				2026				2027				2028	
	1T	2T	3T	4T	1T	2T	3T	4T	1T	2T	3T	4T	1T	2T	3T	4T	1T	2T
ÁREA 9. Acción 1.1																		
ÁREA 9. Acción 1.2																		
ÁREA 9. Acción 2.1																		
ÁREA 9. Acción 2.2																		
ÁREA 9. Acción 2.3																		
ÁREA 9. Acción 3.1																		
ÁREA 9. Acción 3.2																		
ÁREA 9. Acción 3.3																		
ÁREA 9. Acción 3.4																		
ÁREA 9. Acción 3.5																		
ÁREA 9. Acción 4.1																		
ÁREA 9. Acción 4.2																		
ÁREA 9. Acción 4.3																		

	CRONOGRAMA																	
	2024				2025				2026				2027				2028	
	1T	2T	3T	4T	1T	2T	3T	4T	1T	2T	3T	4T	1T	2T	3T	4T	1T	2T
ÁREA 10. Acción 1.1																		
ÁREA 10. Acción 1.2																		
ÁREA 10. Acción 2.1																		
ÁREA 10. Acción 3.1																		
ÁREA 10. Acción 3.2																		
ÁREA 10. Acción 4.1																		



Firmado por HERNANDEZ GARCIA LAURA

- \*\*0124\*\* el día 17/10/2024 con

un certificado emitido por AC FNMT

Usuarios

ÁREA 10. Acción 4.2

ÁREA 10. Acción 4.3

**CRONOGRAMA**

	2024				2025				2026				2027				2028		
	1T	2T	3T	4T	1T	2T	3T	4T	1T	2T	3T	4T	1T	2T	3T	4T	1T	2T	
ÁREA 11. Acción 1.1																			
ÁREA 11. Acción 1.2																			
ÁREA 11. Acción 2.1																			
ÁREA 11. Acción 2.2																			
ÁREA 11. Acción 3.1																			
ÁREA 11. Acción 4.1																			

**CRONOGRAMA**

	2024				2025				2026				2027				2028		
	1T	2T	3T	4T	1T	2T	3T	4T	1T	2T	3T	4T	1T	2T	3T	4T	1T	2T	
ÁREA 12. Acción 1.1																			
ÁREA 12. Acción 1.2																			
ÁREA 12. Acción 2.1																			
ÁREA 12. Acción 2.2																			
ÁREA 12. Acción 2.3																			
ÁREA 12. Acción 3.1																			

**CRONOGRAMA**

	2024				2025				2026				2027				2028		
	1T	2T	3T	4T	1T	2T	3T	4T	1T	2T	3T	4T	1T	2T	3T	4T	1T	2T	
ÁREA 13. Acción 1.1																			
ÁREA 13. Acción 1.2																			

Firmado por HERNANDEZ GARCIA LAURA

- \*\*0124\*\* el día 17/10/2024 con

ÁREA 13. Acción 1.3																						
ÁREA 13. Acción 1.4																						
ÁREA 13. Acción 1.5																						
ÁREA 13. Acción 2.1																						

Firmado digitalmente por SOSA ACOSTA MARIA DEL PINO - 52842516Q  
 Fecha: 2024.10.17 19:27:37 +01'00'

encuentra en el presente que se ha sido auditado y tratado, en atención a su sexo, de manera menos favorable que otra en situación comparable.

## ANEXO II: DEFINICIONES DE INTERÉS

- **Acción positiva** (art. 11 Ley Orgánica 3/2007): Para hacer efectivo el derecho constitucional de la Igualdad, los poderes públicos tienen que adoptar medidas específicas en favor de las mujeres para corregir situaciones patentes de desigualdad de hecho respecto de los hombres. Estas medidas, que se tienen que aplicar mientras subsistan estas situaciones, tienen que ser razonables y proporcionadas en relación con el objetivo perseguido en cada caso.
- **Acoso sexual y acoso por razón de sexo**: Constituye 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. Se considerará en todo caso discriminatorio el acoso sexual y el acoso por razón de sexo. 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.
- **Agresión sexista**: agresión, física o no, ejercida sobre una persona por motivos de género, orientación sexual o aspecto físico en relación a los estándares estéticos y/o expresión de género. Las agresiones sexistas pueden adoptar diferentes formas y diferente intensidad: agresiones sexuales, acoso sexual, cosificación de las mujeres y niñas y micro machismos.
- **Agresión sexual**: delito contemplado en el artículo 178 del código Penal como un atentado contra la libertad sexual de una persona, siempre que se utilice violencia o intimidación y no haya consentimiento.
- **Discriminación directa e indirecta**: Se considerará discriminación directa por razón de sexo la situación en la que se
- **Discriminación indirecta por razón de sexo**: 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.
- **Discriminación por embarazo o maternidad** (art. 8 Ley Orgánica 3/2007): Constituye discriminación directa por razón de sexo todo trato desfavorable a las mujeres relacionado con el embarazo.
- **Discriminación salarial**: brecha del principio de igualdad entre las personas en cuanto al salario recibido para la realización de un mismo trabajo. Las causas principales de la discriminación salarial hacia las mujeres son la menor valoración de los puestos de trabajo, la clasificación profesional discriminatoria en relación con el género, y la configuración de los salarios y de los complementos.
- **Derechos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral** (art.44.1 Ley Orgánica 3/2007): Los derechos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral se reconocerán a los trabajadores y las trabajadoras de forma que fomenten la asunción equilibrada de las responsabilidades familiares, evitando toda discriminación basada en su ejercicio.
- **Estereotipo de género**: conjunto de clichés, concepciones, opiniones o imágenes generalmente simplistas que uniforman las personas y adjudican características, capacidades y comportamientos determinados a las mujeres y a los hombres.

- **Ejemplo:** se dice que los hombres son valientes, decididos, desafiantes, dinámicos, racionales, francos, etc. y que las mujeres son sumisas, sensibles, pasivas, tiernas, pacientes, bondadosas, etc.
- **Expresión de género:** forma o expresión pública en la que expresamos nuestro género percibido a través de la vestimenta, el comportamiento (rol de género), los intereses y las afinidades.
- **Género:** construcción social y cultural basado en las diferencias biológicas entre los sexos que asigna diferentes características emocionales, intelectuales y comportamentales a mujeres y hombres, variables según la sociedad y la época histórica. A partir de estas diferencias biológicas, el género configura las relaciones sociales y de poder entre hombres y mujeres.
- **Igualdad de género:** condición de ser iguales hombres y mujeres en las posibilidades de desarrollo personal y en la capacidad de tomar decisiones, por lo cual los diferentes comportamientos, aspiraciones y necesidades de mujeres y de hombres son igualmente considerados, valorados y favorecidos
- **Igualdad de trato y de oportunidades** en el acceso a la ocupación, en la formación y en la promoción profesional y, en las condiciones de trabajo (art.5 Ley Orgánica 3/2007) El principio de Igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres, aplicable en el ámbito de la ocupación privada y en la ocupación pública, se tiene que garantizar, en los términos que prevé la normativa aplicable, en el acceso a la ocupación, incluso al trabajo por cuenta propia, en la formación profesional, en las condiciones de trabajo, incluidas las retributivas y las de despido, y en la afiliación y participación en las organizaciones sindicales y de la empresa, o en cualquier organización en la cual los miembros ejerzan una profesión concreta, incluidas las prestaciones concebidas por estas mismas.
- **Igualdad de remuneración por trabajos de igual valor** (art. 28 Estatuto de los trabajadores): Se entiende por Igualdad de remuneración por razón de sexo la obligación del colegio Luis Vives de pagar por la prestación de un trabajo del mismo valor la misma retribución, satisfecha directamente o indirectamente, y cualquier que sea la naturaleza de esta, salarial, o extra salarial, no se puede producir ninguna discriminación por razón de sexo en ninguno de los elementos o condiciones de aquella.
- **Indemnización ante represalias** (art. 9 Ley Orgánica 3/2007): También se considera 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.
- **Perspectiva de género:** toma en consideración las diferencias socioculturales entre las mujeres y los hombres en una actividad o ámbito para el análisis, la planificación, el diseño y la ejecución de políticas, consideradas como las diversas actuaciones, situaciones y necesidades afectan desigualmente a mujeres y hombres. La perspectiva de género permite visualizar mujeres y hombres en su dimensión biológica, psicológica, histórica, social y cultural y encontrar líneas de actuación para la solución de desigualdades.
- **Plan de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres:** conjunto de estrategias destinadas a lograr la igualdad real entre mujeres y hombres, eliminando los estereotipos, las actitudes y los obstáculos en cualquier ámbito.
- **Rol de género:** comportamiento que, en una sociedad concreta, se espera de una persona por razón de su sexo. Generalmente

Firmado por HERNANDEZ GARCIA LAURA  
- \*\*0124\*\* el día 17/10/2024 con  
un certificado emitido por AC FNMT  
Usuarios

una persona asume los roles de género y construye su psicología, afectividad y autoestima alrededor de estos roles.

- **Segregación horizontal de la ocupación:** distribución no uniforme de hombres y mujeres en un sector de una actividad determinada. Generalmente, la segregación horizontal de la ocupación hace que las mujeres se concentren en puestos de trabajo que se caracterizan por una remuneración y un valor social inferiores y que son en buena medida una prolongación de las actividades que hacen en el ámbito doméstico.
- **Segregación vertical de la ocupación:** distribución no uniforme de hombres y mujeres en niveles diferentes de ocupación. Generalmente, la segregación vertical de la ocupación hace que las mujeres se concentren en puestos de trabajo de menor responsabilidad.
- **Sexo:** conjunto de las diferencias físicas, biológicas y anatómicas que dividen los individuos de una especie en machos y hembras. Ejemplo: las características biológicas determinan que solo las mujeres paren y pueden amamentar sus hijos y/o hijas.
- **Sexismo:** comportamiento individual o colectivo que desprecia un sexo en virtud de su biología, perpetúa la dominación de los hombres y la subordinación de las mujeres.
- **Transversalidad** (mainstreaming): Integrar la perspectiva de género en el conjunto de políticas.
- **Violencia de género:** como manifestación de la discriminación, la situación de desigualdad y las relaciones de poder de los hombres sobre las mujeres, se ejerce sobre estas 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.

Firmado digitalmente  
por SOSA  
ACOSTA MARIA  
DEL PINO -  
52842516Q  
Fecha:  
2024.10.17  
19:38:13 +01'00'





## 1. OBJETO, ÁMBITO DE APLICACIÓN Y VIGENCIA

El acoso sexual y/o por razón de sexo y otras conductas contra la libertad sexual en el entorno laboral constituyen expresiones de violencia que atentan contra diversos derechos fundamentales y tienen un efecto devastador sobre la integridad física, psíquica y moral de las personas, especialmente de las mujeres. Además, contaminan el entorno laboral y tienen importantes efectos sobre el clima laboral de la empresa o entidad en la que se producen.

### OBJETO

Este documento tiene como objetivo el establecimiento de un protocolo para la prevención, sensibilización y tratamiento de los casos de **acoso sexual, acoso por razón de sexo y otras conductas contra la libertad sexual** en el trabajo, en **la Asociación Domitila Hernández**, para prevenirlo y actuar ante quejas de acoso.

Así mismo, incluye un apartado donde se describe el **acoso y violencia ejercidos por terceras personas**, tal como se muestra en las **directrices multisectoriales** para solucionar este tipo de acoso.

### ÁMBITO DE APLICACIÓN

El protocolo para la erradicación del acoso resulta de aplicación a **toda la plantilla de la empresa**, independientemente del número de centros de trabajo, de la categoría profesional de las personas trabajadoras, de la forma y lugar de prestación de servicios y de la forma de contratación laboral, incluidas las personas con contratos fijos discontinuos, con contratos de duración determinada y personas con contratos de puesta a disposición.

**También resulta de aplicación a las personas que, no teniendo una relación laboral, prestan servicios o colaboran con la organización, tales como personas en formación, las que realizan prácticas no laborales o aquéllas que realizan voluntariado.**

El protocolo será de aplicación a las situaciones de acoso sexual, acoso por razón de sexo y otras conductas contra la libertad sexual que se produzcan durante el trabajo, en relación con el trabajo o como resultado del mismo:

- En el lugar de trabajo, inclusive en los espacios públicos y privados cuando son un lugar de trabajo.
- En los lugares donde se paga a la persona trabajadora, donde ésta toma su descanso, donde come, o en los que utiliza instalaciones sanitarias o de aseo y en los vestuarios.
- En los desplazamientos, viajes, eventos o actividades sociales o de formación relacionados con el trabajo.
- En el marco de las comunicaciones que estén relacionadas con el trabajo, incluidas las realizadas por medio de tecnologías de la información y de la comunicación (acoso virtual ciberacoso).

Firmado por HERNANDEZ GARCIA LAURA  
- \*\*0124\*\* el día 17/10/2024 con  
un certificado emitido por AC FNMT  
Usuarios

- e) En el alojamiento proporcionado por la persona/entidad empleadora.
- f) En los trayectos entre el domicilio y el lugar de trabajo.

El contenido del documento **tendrá que difundirse dentro de la empresa** y proporcionar a este y a los trabajadores y trabajadoras, una orientación práctica sobre la protección de la mujer y del hombre en el trabajo, y establecer recomendaciones y procedimientos claros y precisos para evitar el acoso en el puesto de trabajo.

### **VIGENCIA, OBLIGATORIEDAD Y ENTRADA EN VIGOR**

El contenido del presente protocolo es de obligado cumplimiento, entrando en vigor en la fecha prevista en el plan de igualdad de Asociación Domitila Hernández, o en su defecto, a partir de su comunicación a la plantilla de la empresa, a través de la realización de una campaña informativa, de acciones de prevención activa, y de la promoción de condiciones de trabajo en las que se fomenta un entorno de trabajo libre de violencia, de conductas discriminatorias sexistas y por razón de sexo, manteniéndose vigente durante cuatro años.

Así mismo, el protocolo será revisado en los supuestos y plazos determinados en el plan de igualdad en el que se integra.

**El presente procedimiento no impide el derecho de la víctima a denunciar, en cualquier momento, ante la Inspección de Trabajo y de la Seguridad Social, así como ante la jurisdicción civil, laboral o penal.**

## **2. LEGISLACIÓN ESTATAL**

A nivel estatal, además de las leyes que suponen la transposición en el ordenamiento interno de diversas directivas europeas, las cuales son, la Ley 51/ 2003, de 2 de diciembre, de igualdad de oportunidades y accesibilidad universal de las personas con discapacidad (actual Real Decreto Legislativo 1/2013, de 29 de noviembre, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley General de derechos de las personas con discapacidad y de su inclusión social) y la Ley 62/2003, de 30 de diciembre, de medidas fiscales, administrativas y del orden social, ambas con incidencia real en el concepto de acoso al modificar el artículo 54 del Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores –en adelante, E.T.- para referenciarlo expresamente como causa expresa de despido disciplinario, debe considerarse la Constitución Española –C.E.-, el propio E.T., la Ley 31/1995, de Prevención de riesgos Laborales –en adelante, LPRL-, así como la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres –en adelante, LOI-; la Ley 36/2011, de 10 de octubre, reguladora de la jurisdicción social –en adelante, LRJS- y el Real Decreto Legislativo 5/2000, de 4 de agosto, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley sobre Infracciones y Sanciones en el Orden Social –en adelante, LISOS-. Todo ello sin perjuicio, además, de lo que se pueda establecer en los convenios colectivos y en los planes de igualdad que resulten de aplicación y de su posible compatibilidad con lo previsto en la Ley 10/1995, de 23 de noviembre, del Código Penal –CP-.

Deben considerarse, asimismo, el artículo 14 de la LPRL y la obligación de garantizar la seguridad y salud en el trabajo; la definición de acoso por razón de sexo y acoso sexual en el artículo 7 LOI, la necesidad de abordar la tutela de ese acoso en los planes de igualdad –artículo 46 LOI- y la obligación empresarial de articular un procedimiento o protocolo negociado con la representación de las personas trabajadoras a fin de



prevenir, erradicar y evitar el acoso en la empresa -artículo 48 LOI-. Esta obligación ha sido desahogada por el Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre, cuyo artículo 2.1 establece que **todas la empresas comprendidas en el artículo 1.2 del Estatuto de los Trabajadores, con independencia del número de personas trabajadoras en plantilla, "deben promover condiciones de trabajo que eviten el acoso sexual y el acoso por razón de sexo y arbitrar procedimientos específicos para su prevención y para dar cauce a las denuncias o reclamaciones que puedan formular quienes hayan sido objeto del mismo"**.

**Con la adopción del protocolo, la empresa subraya su compromiso con la prevención y actuación frente al acoso en el ámbito de la organización y en cualquiera de sus manifestaciones, al tiempo que da cumplimiento a cuanto exigen los artículos 46 y 48 de la Ley orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, así como a lo dispuesto en los artículos 7 y 8 del RD 901/2020 de 13 de octubre, 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 artículo 14 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de prevención de riesgos laborales.**

### **3. COMPROMISO DE ASOCIACIÓN DOMITILA HERNÁNDEZ EN LA GESTIÓN DEL ACOSO SEXUAL, EL ACOSO POR RAZÓN DE SEXO Y OTRAS CONDUCTAS CONTRARIAS A LA LIBERTAD SEXUAL Y LA INTEGRIDAD MORAL EN EL TRABAJO.**

Con el presente protocolo, Asociación Domitila Hernández manifiesta su tolerancia cero ante la concurrencia en toda su organización de conductas contrarias a la libertad sexual y la integridad moral, especialmente en los casos de acoso sexual y/o acoso por razón de sexo, incluido el producido en el ámbito digital.

Al adoptar este protocolo, Asociación Domitila Hernández quiere subrayar su compromiso con la prevención y actuación frente al acoso sexual y el acoso por razón de sexo en cualquiera de sus manifestaciones, **informando de su aplicación a todo el personal que presta servicios en su organización, sea personal propio o procedente de otras empresas, incluidas las personas que, no teniendo una relación laboral, prestan servicios o colaboran con la organización, tales como personas en formación, las que realizan prácticas no laborales o aquéllas que realizan voluntariado.**

Asimismo, Asociación Domitila Hernández **asume el compromiso de dar a conocer la existencia del presente protocolo, con indicación de la necesidad de su cumplimiento estricto, a las empresas a las que desplace su propio personal, así como a las empresas de las que procede el personal que trabaja en Asociación Domitila Hernández. Así, la obligación de observar lo dispuesto en este protocolo se hará constar en los contratos suscritos con otras empresas.**

**Cuando la presunta persona acosadora quedara fuera del poder de dirección de la empresa y, por lo tanto, Asociación Domitila Hernández no pueda aplicar el procedimiento en su totalidad, se dirigirá a la empresa competente al objeto de que adopte las medidas oportunas y, en su caso, sancione a la persona responsable, advirtiéndole que, de no hacerlo, la relación mercantil que une a ambas empresas podrá extinguirse.**

Firmado por HERNANDEZ GARCIA LAURA

- \*\*0124\*\* el día 17/10/2024 con

El protocolo será de aplicación a las situaciones de acoso sexual, acoso por razón de sexo y violencia contra la libertad personal que se produzcan durante el trabajo, en relación con el trabajo o como resultado del mismo en sus diversos escenarios

- a) en el lugar de trabajo, inclusive en los espacios públicos y privados cuando son un lugar de trabajo;
- b) en los lugares donde se paga a la persona trabajadora, donde ésta toma su descanso o donde come, o en los que utiliza instalaciones sanitarias o de aseo y en los vestuarios;
- c) en los desplazamientos, viajes, eventos o actividades sociales o de formación relacionados con el trabajo;
- d) en el marco de las comunicaciones que estén relacionadas con el trabajo, incluidas las realizadas por medio de tecnologías de la información y de la comunicación (acoso virtual o ciberacoso);
- e) en el alojamiento proporcionado por la persona empleadora;
- f) en los trayectos entre el domicilio y el lugar de trabajo.

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 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 artículo 14 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de prevención de Riesgos Laborales.

En efecto, Asociación Domitila Hernández al comprometerse con las medidas que conforman este protocolo, manifiesta y publicita su voluntad expresa de adoptar una actitud proactiva tanto en la prevención de las referidas conductas – sensibilización e información de comportamientos no tolerados por la empresa-, como en la difusión de buenas prácticas e implantación de cuantas medidas sean necesarias para gestionar las denuncias o reclamaciones que a este respecto se puedan plantear, así como para resolver según proceda en cada caso.

Santa Cruz de Tenerife  
Celestina Margarita González Cáceres

Firmado digitalmente por  
SOSA ACOSTA  
MARIA DEL PINO -  
52842516Q  
Fecha: 2024.10.17  
19:50:28 +01'00'



#### 4. CARACTERÍSTICAS Y ETAPAS DEL PROTOCOLO DE PREVENCIÓN Y ACTUACIÓN FRENTE AL ACOSO SEXUAL Y/O ACOSO POR RAZÓN DE SEXO.

Con la finalidad de dar cumplimiento al compromiso con el que se inicia este protocolo y en los términos expuestos hasta el momento, la empresa Asociación Domitila Hernández implanta un procedimiento de prevención y actuación frente al acoso sexual y el acoso por razón de sexo, **que ha sido negociado y acordado por la comisión negociadora del plan de igualdad**, con la intención de establecer un mecanismo que fije cómo actuar de manera integral y efectiva ante cualquier comportamiento que pueda resultar constitutivo de acoso sexual o por razón de sexo. Para ello, este protocolo aúna tres tipos de medidas establecidos en el apartado 7 del Anexo del RD 901/2020, de 13 de octubre:

1. Medidas preventivas, con declaración de principios, definición del acoso sexual y acoso por razón de sexo e identificación de conductas que pudieran ser constitutivas de estos tipos de acoso.
2. Medidas proactivas o procedimentales de actuación frente al acoso para dar cauce a las quejas o denuncias que pudieran producirse y medidas cautelares y/o correctivas aplicables.
3. Identificación de medidas reactivas frente al acoso y en su caso, el régimen disciplinario.

#### 4.1. DECLARACIÓN DE PRINCIPIOS: TOLERANCIA CERO ANTE CONDUCTAS CONSTITUTIVAS DE ACOSO SEXUAL, ACOSO POR RAZÓN DE SEXO Y CUALESQUIERA OTRAS CONDUCTAS CONTRARIAS A LA LIBERTAD SEXUAL Y LA INTEGRIDAD MORAL.

La empresa Asociación Domitila Hernández formaliza la siguiente declaración de principios, en el sentido de subrayar cómo deben ser las relaciones entre el personal de la empresa y las conductas que no resultan tolerables en la organización.

El presente protocolo de acoso resulta aplicable a todo comportamiento constitutivo de acoso sexual, acoso por razón de sexo, incluidos los cometidos en el ámbito digital, además de cualesquiera otras conductas contrarias a la libertad sexual y la integridad moral que puedan manifestarse en Asociación Domitila Hernández.

Asociación Domitila Hernández, al implantar este procedimiento, asume su compromiso de prevenir, no tolerar, combatir y perseguir cualquier manifestación de las mencionadas conductas en el seno de su organización.

El acoso es, por definición, un acto pluriofensivo que afecta a varios intereses jurídicos entre los que destaca la dignidad de la persona trabajadora como positivización del derecho a la vida y a la integridad física, psíquica y moral. La afectación a la dignidad, con todo, no impide que un acto de estas características pueda generar igualmente un daño a otros intereses jurídicos distintos tales como la igualdad y la prohibición de discriminación, el honor, la propia imagen, la intimidad, la salud, etc., pero aun y con ello será siempre por definición contrario a la dignidad. El acoso sexual y el acoso por razón de sexo genera siempre una afectación a la dignidad de quien lo sufre y son constitutivos de discriminación por razón de sexo.

En el ámbito de Asociación Domitila Hernández no se permitirán ni tolerarán conductas que puedan ser constitutivas de cualquiera de las manifestaciones de acoso referidas, esto es, acoso sexual o acoso por razón de sexo en cualquiera de sus manifestaciones ni tampoco cualquier otro comportamiento contrario a la libertad sexual y la integridad moral. La empresa sancionará tanto a quien incurra en una conducta ofensiva

Firmado por HERNANDEZ GARCIA LAURA

- \*\*0124\*\* el día 17/10/2024 con

como a quien la promueva, fomento y/o tolere. Todo el personal de la empresa tiene la obligación de respetar los derechos fundamentales de todos y todas cuantos conformamos Asociación Domitila Hernández, así como de aquellas personas que presten servicios en ella. En especial, se abstendrán de tener comportamientos que resulten contrarios a la dignidad, intimidad y al principio de igualdad y no discriminación, promoviendo siempre conductas respetuosas.

No obstante lo anterior, de entender que está siendo acosada o de tener conocimiento de una situación de acoso sexual o por razón de sexo, cualquier persona trabajadora dispondrá de la posibilidad de, mediante queja o denuncia, activar este protocolo como procedimiento interno, confidencial y rápido en aras a su erradicación y reparación de efectos.

Instruido el correspondiente expediente informativo, de confirmarse la concurrencia de acoso sexual o acoso por razón de sexo, Asociación Domitila Hernández sancionará a quien corresponda, comprometiéndose a usar todo su poder de dirección y sancionador para garantizar un entorno de trabajo libre de violencia, de conductas discriminatorias sexistas y por razón de sexo y adecuado a los principios de seguridad y salud en el trabajo y libre de violencia sexual y de conductas discriminatorias sexistas.

## **5. CONCEPTO Y CONDUCTAS CONSTITUTIVAS DE ACOSO SEXUAL Y ACOSO POR RAZÓN DE SEXO VIOLENCIA EN EL ÁMBITO DIGITAL Y CONDUCTAS DELICTIVAS CONTRARIAS A LA LIBERTAD SEXUAL Y A LA INTEGRIDAD MORAL**

### **1. 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.

**Todo acoso sexual se considerará discriminatorio.**

**El condicionamiento de un derecho o de una expectativa de derecho a la aceptación de una situación constitutiva de acoso sexual se considerará también acto de discriminación por razón de sexo.**

Las **conductas de acoso sexual** se caracterizan por los rasgos siguientes:

- Son no deseadas, no razonables, molestas y ofensivas para la persona que las sufre.
- Existe una ausencia de reciprocidad en estas conductas por parte de la persona objeto de estas conductas.
- La negativa o la sumisión de una persona a esta conducta es usada como base para una decisión que tenga efectos sobre el acceso de esta persona a la formación profesional, a la estabilidad en el puesto de trabajo, al salario o a cualesquiera otras decisiones relativas a la ocupación.
- Estas conductas crean un entorno laboral intimidatorio, hostil y humillante para la persona que las sufre.



- Estas conductas son contrarias a los principios de igualdad de tratamiento.

### **Tipos de conductas de naturaleza sexual:**

A título de ejemplo y sin ánimo excluyente ni limitativo, podrían ser constitutivas de acoso sexual las conductas que se describen a continuación:

- Conducta física de naturaleza sexual: Está incluido aquí cualquier contacto físico deliberado y no deseado (tocamiento o acercamiento físico innecesarios, palmadas, pellizcos o roces con el cuerpo, besos o abrazos no solicitados, etc.), incluyendo el intento de violación o la coacción para las relaciones sexuales.
- Conducta verbal de naturaleza sexual: Este tipo de conducta puede incluir: insinuaciones sexuales molestas, proposiciones o presión para la actividad sexual, insistencia para una actividad social fuera del puesto de trabajo después de evidenciar que esta insistencia es molesta, flirteos ofensivos, comentarios insinuantes, indirectos o comentarios obscenos o sobre la apariencia sexual, llamadas telefónicas o contactos por redes sociales indeseados.
- Conducta no verbal de naturaleza sexual: Estarían incluidas aquí la exhibición de fotos sexualmente sugestivas o pornográficas, de objetos o materiales escritos, miradas impúdicas, silbidos o hacer ciertos gestos, cartas o mensajes de correo electrónico o en redes sociales de carácter ofensivo y con claro contenido sexual.

### **Tipos de Acoso sexual:**

- Acoso sexual por intercambio, chantaje sexual o "quid pro quo": Se produce en esta situación un chantaje emocional ("esto a cambio de esto"). A través de él, se fuerza a un trabajador o trabajadora a elegir entre someterse a los requerimientos sexuales o perder o ver perjudicados ciertos beneficios o contenido del trabajo que afecten al acceso a la formación profesional, al empleo continuado, a la promoción, a la retribución o a cualquier otra decisión en relación con esta materia. En la medida que supone un abuso de autoridad, la persona acosadora será aquella que tenga poder, sea directa o indirectamente, para proporcionar o retirar un beneficio o condición de trabajo.
- Acoso sexual ambiental: En este tipo de acoso sexual la persona acosadora crea un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante u ofensivo para la víctima, como consecuencia de actitudes y comportamientos indeseados de naturaleza sexual. Pueden ser realizados por cualquier miembro de la empresa, con independencia de su posición o estatus, o por terceras personas ubicadas de algún modo en el entorno de trabajo.

### **2. Acoso por razón de sexo**

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

**Todo acoso por razón de sexo se considerará discriminatorio.**

Firmado por HERNANDEZ GARCIA LAURA

- \*\*0124\*\* el día 17/10/2024 con  
El condicionamiento de un derecho o de una expectativa de derecho a la aceptación de una expectativa de acoso por razón de sexo se considerará también acto de discriminación por razón de sexo.

Usuarios

Para apreciar que efectivamente en una realidad concreta concurre una situación calificable de acoso por razón de sexo, se requiere la concurrencia de una serie de elementos conformadores de un común denominador, entre los que destacan:

- a) Hostigamiento, entendiendo como tal toda conducta intimidatoria, degradante, humillante y ofensiva que se origina externamente y que es percibida como tal por quien la sufre.
- b) Atentado objetivo a la dignidad de la víctima y percibida subjetivamente por esta como tal.
- c) Este comportamiento tiene que revestir suficiente gravedad, en función de su intensidad, reiteración o efectos sobre la salud de la persona afectada.
- d) Resultado pluriofensivo. El ataque a la dignidad de quien sufre acoso por razón de sexo no impide la concurrencia de daño a otros derechos fundamentales de la víctima, tales como el derecho a no sufrir una discriminación, un atentado a la salud psíquica y física, etc.
- e) Que no se trate de un hecho aislado<sup>2</sup>.
- f) El trato degradante debe tener su cimiento en la pura y simple constatación del sexo de la persona perjudicada:
  - a. El motivo de estos comportamientos debe tener que ver con el hecho de ser mujeres o por circunstancias que biológicamente solo les pueden afectar a ellas (embarazo, maternidad, lactancia natural); o que tienen que ver con las funciones reproductivas y de cuidados que a consecuencia de la discriminación social se les presumen inherentes a ellas. En este sentido, el acoso por razón de sexo también puede ser sufrido por los hombres cuando estos ejercen funciones, tareas o actividades relacionadas con el rol que históricamente se ha atribuido a las mujeres, por ejemplo, un trabajador hombre al que se acosa por dedicarse al cuidado de menores o dependientes.
- g) Tienen que producirse en el ámbito de la organización o como consecuencia de una relación de trabajo.

**Pueden llevarlo a cabo tanto superiores/as jerárquicos/as, como compañeros o compañeras o inferiores jerárquicos, tiene como causa los estereotipos de género y, habitualmente, tiene por**

---

<sup>2</sup> Hay que poner de manifiesto que determinadas acciones hostiles en el trabajo pueden no ser, en sí mismas, constitutivas de acoso por razón de sexo si se producen de manera aislada y sin reiteración.

objeto despreciar a las personas de un sexo por la mera pertenencia al mismo, o por sus capacidades, sus competencias técnicas y destrezas suarios

### **Tipos de conductas de acoso por razón de sexo:**

A modo de ejemplo, y sin ánimo excluyente o limitativo, las que siguen son una serie de conductas concretas que, **cumpliendo los requisitos puestos de manifiesto en el punto anterior**, podrían llegar a constituir acoso por razón de sexo en el trabajo, de producirse de manera reiterada:

1. Juzgar el desempeño de la persona de manera ofensiva, ocultar sus esfuerzos y habilidades.
2. Poner en cuestión y desautorizar las decisiones de la persona.
3. No asignar tarea alguna, o asignar tareas sin sentido o degradantes.
4. Negar u ocultar los medios para realizar el trabajo o facilitar datos erróneos.
5. Asignar trabajos muy superiores o inferiores a las competencias o cualificaciones de la persona, o que requieran una cualificación mucho menor de la poseída.
6. Órdenes contradictorias o imposibles de cumplir.
7. Robo de pertenencias, documentos, herramientas de trabajo, borrar archivos del ordenador, manipular las herramientas de trabajo causándole un perjuicio, etc.
8. Amenazas o presiones a las personas que apoyan a la acosada.
9. Manipulación, ocultamiento, devolución de la correspondencia, las llamadas, los mensajes, etc., de la persona.
10. Negación o dificultades para el acceso a permisos, cursos, actividades, etc.

### **Actuaciones que pretenden aislar a su destinatario o destinataria.**

1. Cambiar la ubicación de la persona separándola de sus compañeros y compañeras (aislamiento).
2. Ignorar la presencia de la persona.
3. No dirigir la palabra a la persona.



M. Pino Sosa Acosta

Firmado digitalmente por  
SOSA ACOSTA MARIA DEL  
PINO - 52842516Q  
Fecha: 2024.10.17 20:24:24  
+01'00'



Firmado por HERNANDEZ GARCIA LAURA  
- \*\*0124\*\* el día 17/10/2024 con  
un certificado emitido por AC FNMT  
Usuarios

4. Restringir a compañeras y compañeros la posibilidad de hablar con la persona.
5. No permitir que la persona se exprese.
6. Evitar todo contacto visual.
7. Eliminar o restringir los medios de comunicación disponibles para la persona (teléfono, correo electrónico, etc.).

### **Actividades que afectan a la salud física o psíquica de la víctima.**

1. Amenazas y agresiones físicas.
2. Amenazas verbales o por escrito.
3. Gritos y/o insultos.
4. Llamadas telefónicas atemorizantes.
5. Provocar a la persona, obligándole a reaccionar emocionalmente.
6. Ocasionar intencionadamente gastos para perjudicar a la persona.
7. Ocasionar destrozos en el puesto de trabajo o en sus pertenencias.
8. Exigir a la persona realizar trabajos peligrosos o perjudiciales para su salud.

### **Ataques a la vida privada y a la reputación personal o profesional.**

1. Manipular la reputación personal o profesional a través del rumor, la denigración y la ridiculización.
2. Dar a entender que la persona tiene problemas psicológicos, intentar que se someta a un examen o diagnóstico psiquiátrico.
3. Burlas de los gestos, la voz, la apariencia física, discapacidades, poner mote, etc.
4. Críticas a la nacionalidad, actitudes y creencias políticas o religiosas, vida privada, etc.

### **3. Violencia en el ámbito digital**

Firmado digitalmente por  
SOSA ACOSTA  
MARIA DEL PINO  
- 52842516Q  
Fecha:  
2024.10.17  
20:28:37 +01'00'



Cuando las conductas a las que se refiere este Protocolo se produzcan utilizando las tecnologías de la información y comunicación a través de internet, el teléfono y las redes sociales (no es necesario que persona agresora y víctima tengan un contacto físico presencial), estaremos ante conductas de violencia digital o ciberviolencia.

La Estrategia Estatal para combatir las violencias machistas 2022–2025, a partir de las recomendaciones del primer informe de evaluación del Grupo de Expertas en la Lucha contra la Violencia contra la Mujer y la Violencia Doméstica (GREVIO) de noviembre de 2021, recoge que han de tenerse en cuenta tres dimensiones específicas de la violencia digital:

### **Acoso en línea y facilitado por la tecnología**

1. Amenaza (sexual, económica, física o psicológica)
2. Daño a la reputación
3. Seguimiento y recopilación de información privada (spyware<sup>3</sup>)
4. Suplantación de identidad
5. Solicitud de sexo
6. Acoso con cómplices para aislarla a la víctima

### **Acoso sexual en línea**

1. Amenaza o difusión no consentida de imágenes o videos (porno venganza)
2. Toma, producción o captación no consentida de imágenes o videos íntimos<sup>4</sup>
3. Explotación, coacción y amenazas (sexting<sup>5</sup>, sextorsión<sup>6</sup>, amenaza de violación, doxing<sup>7</sup>, outing<sup>8</sup>)

---

<sup>3</sup> Spyware es un software que tiene dicho objetivo.

<sup>4</sup> Incluye los actos de "upskirting" (o "bajo falda") y la toma de "creepshots" (foto robada y sexualizada) y la producción de imágenes alteradas digitalmente en las que el rostro o el cuerpo de una persona se superpone ("pornografía falsa") utilizando inteligencia artificial.

<sup>5</sup> Envío de mensajes con contenido de tipo pornográfico y/o erótico a través del teléfono móvil u otro dispositivo con cámara.

<sup>6</sup> Chantaje sexual en el cual una persona es extorsionada por alguna otra que tiene en su poder imágenes suyas de carácter sexual.

<sup>7</sup> Revelar información personal o la identidad.

<sup>8</sup> Revelar la orientación sexual

Firmado por HERNANDEZ GARCIA LAURA  
- \*\*0124\*\* el día 17/10/2024 con  
un certificado emitido por AC FNMT  
Usuarios

4. Bullying sexualizado<sup>9</sup>

5. Cyberflashing<sup>10</sup>

#### **Dimensión digital de la violencia psicológica**

1. Todas las formas tienen un impacto psicológico
2. Actos individuales no tipificados como delito al combinarse con la mentalidad de masa y repetición
3. Discurso de odio sexista
4. Intimidación, amenaza a las víctimas o a su familia, insultos, vergüenza y difamación
5. Incitación al suicidio o a la autolesión
6. Abuso económico (7)

#### **4. Conductas delictivas contrarias a la libertad sexual y la integridad moral**

El art.12 de la Ley Orgánica 10/2022, de 6 de septiembre, de garantía integral de la libertad sexual establece que todas las empresas deben promover condiciones de trabajo que eviten la comisión de delitos y otras conductas contra la libertad sexual y la integridad moral en el trabajo.

A los efectos de este protocolo, **es necesario matizar que 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.**

Entre las conductas delictivas aquí relevantes conviene diferenciar entre las contrarias a la integridad moral y las que lo son a la libertad sexual. Por lo que se refiere a lo primero, **delitos contra la integridad moral** hay que estar al art.173 del Código Penal, que tipifica que: *"El que infligiera a otra persona un trato degradante, menoscabando gravemente su integridad moral, será castigado con pena de prisión de seis meses a dos años....Con la misma pena serán castigados los que, en el ámbito de cualquier relación laboral o funcional y prevaleciendo de su relación*

<sup>9</sup> Rumores, publicación de comentarios sexualizados, suplantación de la identidad, intercambio de contenidos sexuales o del acoso sexual a otras personas, afectando así a su reputación y/o a su medio de vida

<sup>10</sup> Envío de imágenes sexuales no solicitadas a través de aplicaciones de citas o de mensajería, textos, o utilizando tecnologías Airdrop o Bluetooth.

Firmado por HERNANDEZ GARCIA LAURA

- \*\*0124\*\* el día 17/10/2024 con

*de superioridad, realicen contra otro de forma reiterada actos hostiles o humillantes que, si se refieren a menores de edad, constituyen un delito grave de acoso contra la víctima....Las mismas penas se impondrán a quienes se dirijan a otra persona con expresiones, comportamientos o proposiciones de carácter sexual que creen a la víctima una situación objetivamente humillante, hostil o intimidatoria, sin llegar a constituir otros delitos de mayor gravedad".*

Por lo que tiene que ver con lo segundo, esto es, **delitos contra la libertad sexual**, del Título VIII del Código Penal, hay que diferenciar entre:

- a) CAPÍTULO I. De las agresiones sexuales (art.178, art.179, art.180).
- b) CAPÍTULO II. De las agresiones sexuales a menores de dieciséis años (art.181, art.182, art.183, art.183 bis).
- c) CAPÍTULO III. Del acoso sexual, (art.184).
- d) CAPÍTULO IV. De los delitos de exhibicionismo y provocación sexual (art.185, art.186).
- e) CAPÍTULO V. De los delitos relativos a la prostitución y a la explotación sexual y corrupción de menores (art.187, art.188; art.189; art.189 bis; art.189).

#### **5. Persona demandante.**

- Trabajador o trabajadora que denuncia unos hechos, situación y persona/s, al considerarse objeto de acoso sexual, acoso por razón de sexo, violencia en el ámbito digital o conductas delictivas contrarias a la libertad sexual y a la integridad moral.
- Aquella que tenga conocimiento de una situación de acoso, aun sin ser la persona acosada.

**6. Persona demandada.** Persona respecto a la cual se ha formulado un alegato de acoso sexual, acoso por razón de sexo, violencia en el ámbito digital o conductas delictivas contrarias a la libertad sexual y a la integridad moral.

#### **7. Comisión Instructora.**

Órgano mediador responsable de tramitar el procedimiento en caso de denuncia. La entidad y la RLT la constituirán con carácter permanente y de forma paritaria.

Su finalidad es resolver las cuestiones objeto de litigio entre las partes, y ayudar a conseguir un acuerdo aceptable a través de la vía informal.

En aquellas empresas donde no hay RLT, la comisión estará formada por la entidad y las personas trabajadoras de base asignadas con conocimientos de igualdad.

Firmado digitalmente por  
SOSA ACOSTA  
MARIA DEL PINO  
-52842516Q  
Fecha:  
2024.10.17  
20:41:44 +01'00'

Firmado por HERNANDEZ GARCIA LAURA

- \*\*0124\*\* el día 17/10/2024 con

**8. Mediador/a externo/a:** Persona o personas que formarán parte de la Comisión de Acoso, ~~si se agree la vía informal~~ ~~compartadas~~ como servicio externo a la empresa, especialistas en psicología y que tendrán que garantizar la máxima objetividad y confidencialidad al proceso formal.

Con el servicio de mediación externa, se trata de garantizar procedimientos de actuación y proporcionar las medidas necesarias para atender, tramitar y resolver las quejas y denuncias que se produzcan, con la **máxima objetividad y confidencialidad** en las propuestas de resolución y la dignidad de las personas afectadas –incluyendo aquellas que testifiquen o de cualquier otra manera participen en los procedimientos– y, en particular, la propuesta de aplicación de las medidas que, en cada caso, procedan para la protección, a todo momento, de las presuntas víctimas.

**9. Queja en materia de acoso:** Comunicación por parte de un trabajador o trabajadora a la Comisión de acoso designada mediante los canales y medios establecidos por el presente protocolo, de una situación de posible acoso sexual o por razón de sexo.

**10. Acoso y violencia ejercidos por terceras personas:** Consiste en incidentes donde el personal es maltratado, amenazado o asaltado en circunstancias relacionadas con su trabajo, incluyendo los desplazamientos en el trabajo y viceversa, con un riesgo explícito o implícito de su seguridad, bienestar o salud.

Se puede considerar como aquella violencia que puede darse respecto a personas que no prestan servicios en el centro de trabajo y son clientela o personas usuarias del mismo o, incluso, personas dónde la presencia o la actividad de las cuales no es legítima.

**11. Queja en materia de acoso:** Comunicación por parte de un trabajador o trabajadora a la Comisión de acoso designada mediante los canales y medios establecidos por el presente protocolo, de una situación de posible acoso sexual, acoso por razón de sexo violencia en el ámbito digital o conductas delictivas contrarias a la libertad sexual y a la integridad moral.

## **6. COMISIÓN INSTRUCTORA PARA LOS CASOS DE ACOSO.**

### **6.1. DETERMINACIÓN DE LA COMISIÓN INSTRUCTORA PERMANENTE PARA LOS CASOS DE ACOSO.**

Se constituye una comisión instructora y de seguimiento para casos de acoso sexual y por razón de sexo que está formada por cuatro personas:

**Laura Hernández García**, Directora técnica de la Asociación Domitila Hernández.

**Yaiza Martín Ramos**, directora de proyectos.

**Iván Moreno Domínguez**, coordinador de proyectos.

**M<sup>a</sup> Estrella Hernández Martín**, directora de proyectos.

En caso de ausencia por vacaciones, enfermedad o cualquier otra causa legal, podrá actuar de suplente de cualquiera de las personas titulares:

**Yolanda Flores Louzán**, técnica administrativa.

**M<sup>a</sup> Carmen Martín Toledo**, técnica administrativa.

Con el fin de garantizar al máximo la confidencialidad de este procedimiento, las personas que sean miembros de esta comisión **serán fijas.**

Firmado por HERNANDEZ GARCIA LAURA  
- \*\*0124\*\* el día 17/10/2024 con  
un certificado emitido por AC FNMT

**La comisión tendrá una duración de cuatro años.** Las personas indicadas que se mencionan en esta comisión instructora, cumplirán de manera exhaustiva la imparcialidad respecto a las partes afectadas, por lo que **en caso de concurrir algún tipo de parentesco por consanguinidad o afinidad con alguna o algunas de las personas afectadas por la investigación, amistad íntima, enemistad manifiesta con las personas afectadas por el procedimiento o interés directo o indirecto en el proceso concreto, deberán abstenerse de actuar.** En caso de que, a pesar de la existencia de estas causas, no se produjera la abstención, podrá solicitarse, por cualquiera de las personas afectadas por el procedimiento, la recusación de dicha persona o personas de la comisión.

Adicionalmente, esta comisión, ya sea por acuerdo propio o por solicitud de alguna de las personas afectadas, **podrá solicitar la contratación de una persona experta externa que podrá acompañarla en la instrucción del procedimiento.**

Esta comisión **se reunirá en el plazo máximo de 3 días laborables a la fecha de recepción de una queja, denuncia o conocimiento de un comportamiento inadecuado**, de conformidad con el procedimiento establecido en el presente protocolo para su presentación.

En el seno de la comisión se investigará, inmediata y minuciosamente, cualquier denuncia, comunicación, queja o informe sobre un comportamiento susceptible de ser considerado acoso sexual o por razón de sexo. **Las quejas, denuncias e investigaciones se tratarán de manera absolutamente confidencial**, de forma coherente con la necesidad de investigar y adoptar medidas correctivas, teniendo en cuenta que puede afectar directamente a la intimidad y honorabilidad de las personas.

## 6.2. FUNCIONES Y RESPONSABILIDADES LA COMISIÓN INSTRUCTORA

La comisión instructora tendrá la responsabilidad de:

- **Promover la difusión de este protocolo** a todos los puestos de la entidad para favorecer conductas respetuosas y dar a conocer qué comportamientos son considerados como de acoso sexual o por razón de sexo. Esta difusión se fundamentará en sesiones de formación e información a los trabajadores y a las trabajadoras.
- **Motivar la comunicación** de posibles casos de acoso, garantizando la confidencialidad y el apoyo.
- **Favorecer medidas** que permitan la resolución de posibles casos de acoso y sancionar cualquier conducta de acoso sexual o por razón de sexo.
- **Garantizar la difusión** entre los equipos de las medidas y procedimientos de actuación en caso de acoso.
- **Acompañar a las personas** implicadas en el proceso, en caso de que lo requieran o, en cualquier caso, asegurar el proceso a través de la Comisión y apoyar en la tramitación de la queja.



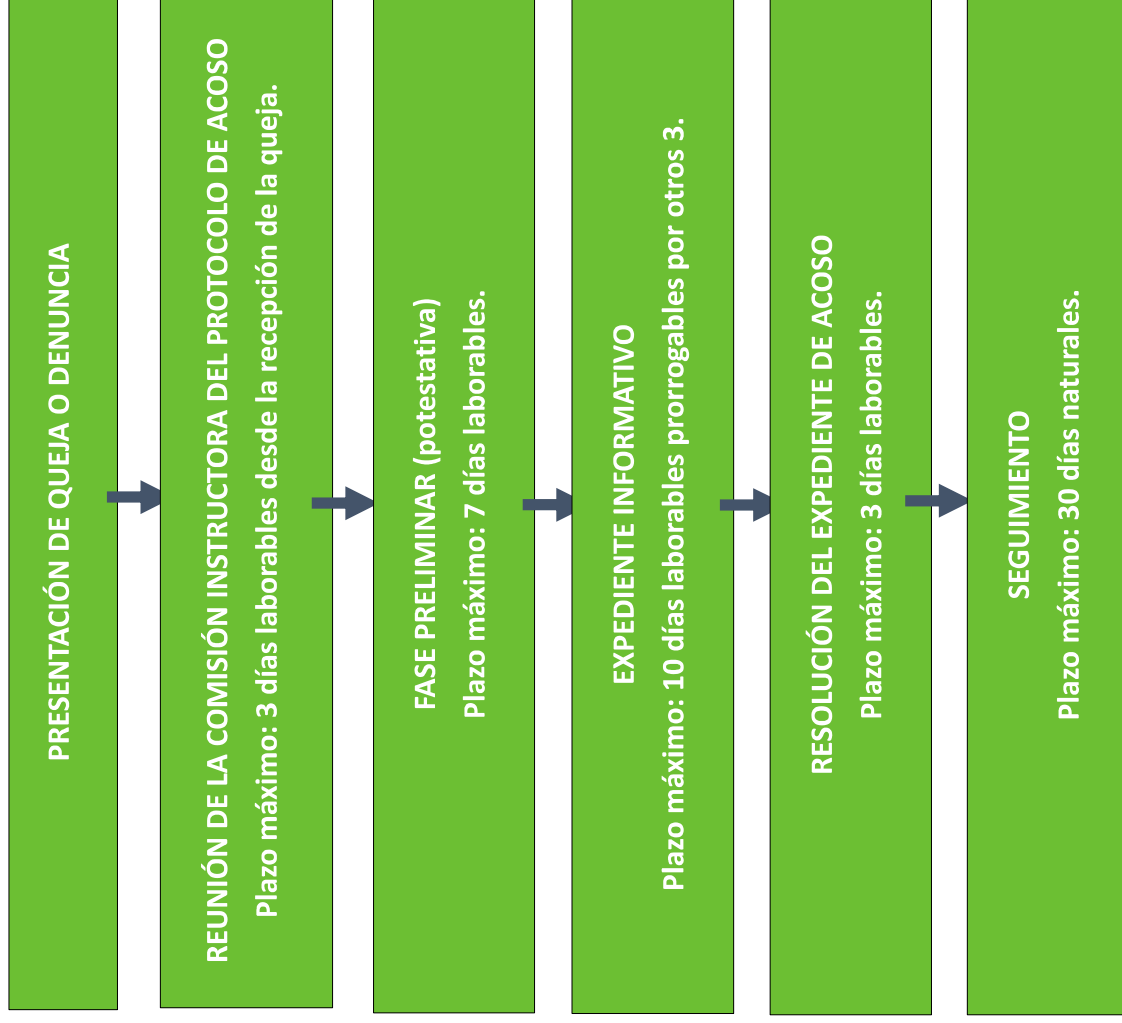
Firmado por HERNANDEZ GARCIA LAURA  
- \*\*0124\*\* el día 17/10/2024 con  
un certificado emitido por AC FNMT  
Usuarios

Firmado  
digitalmente por  
SOSA ACOSTA  
MARIA DEL PINO  
- 52842516Q  
Fecha:  
2024.10.17  
20:55:07 +01'00'



Firmado por HERNANDEZ GARCIA LAURA  
- \*\*0124\*\* el día 17/10/2024 con  
un certificado emitido por AC FNMT

La **actuación** son las siguientes:



Firmado digitalmente por SOSA ACOSTA MARIA DEL PINO - 52842516Q  
Fecha: 2024.10.17 21:00:25 +01'00'





Firmado por HERNANDEZ GARCIA LAURA  
- \*\*0124\*\* el día 17/10/2024 con  
un certificado emitido por AC FNMT

### 7.1. EL INICIO DEL PROCEDIMIENTO: LA QUEJA O DENUNCIA.

En Asociación Domitila Hernández, Laura Hernández García, directora técnica, es la ~~persona~~ encargada de gestionar y tramitar cualquier queja o denuncia que, conforme a este protocolo, pueda interponerse por las personas que prestan servicios en esta organización.

**Las personas trabajadoras de Asociación Domitila Hernández deben saber que, salvo dolo o mala fe, no serán sancionadas por activar el protocolo.** En caso de hacerlo, al interponer cualquier reclamación esta tendrá presunción de veracidad y será gestionada por la persona a la que se acaba de hacer referencia.

**Las denuncias serán secretas, pero no podrán ser anónimas,** Asociación Domitila Hernández garantizará la confidencialidad de las partes afectadas.

A fin de garantizar la confidencialidad de cualquier queja, denuncia o comunicación de situación de acoso, Asociación Domitila Hernández **habilita la cuenta de correo electrónico [comisionigualdadomitila@gmail.com](mailto:comisionigualdadomitila@gmail.com) a la que solo tendrán acceso la persona encargada de tramitar la queja y las personas que integran la comisión instructora,** y cuyo objeto es única y exclusivamente la presentación de este tipo de denuncias o quejas. **Todo ello sin perjuicio de poder aceptar igualmente las quejas o denuncias que puedan presentarse de forma secreta, que no anónima, por escrito<sup>11</sup> y en sobre cerrado dirigido a la persona encargada de tramitar la queja.**

Con el fin de proteger la confidencialidad del procedimiento, **la persona encargada de tramitar la queja dará un código numérico a cada una de las partes afectadas.**

Recibida una denuncia en cualquiera de las dos modalidades apuntadas, **la persona encargada de tramitar la queja la pondrá inmediatamente en conocimiento de la dirección de la empresa y de las demás personas que integran la comisión instructora.**

Se pone a disposición de las personas trabajadoras de la empresa el modelo que figura en este protocolo para la formalización de la denuncia o queja. **La presentación** por la víctima de la situación de acoso sexual o por razón de sexo, o por cualquier trabajadora o trabajador que tenga conocimiento de la misma, **del formulario correspondiente** por correo electrónico en la dirección habilitada al respecto o por registro interno denunciando una situación de acoso, **será necesaria para el inicio del procedimiento en los términos que consta en el apartado de anexos.**

---

<sup>11</sup> En caso de que una persona, por motivos personales y bajo justificación, no pueda realizar la queja o denuncia por ninguna de las dos modalidades expuestas, podrá dirigirse a la persona indicada para dar cauce al inicio del proceso.

Firmado por HERNANDEZ GARCIA LAURA  
- \*\*0124\*\* el día 17/10/2024 con  
un certificado emitido por AC FNMT

## 7.2. FASE PRELIMINAR O PROCEDIMIENTO INFORMAL.

Esta fase es potestativa para las partes y **dependerá de la voluntad que exprese al respecto la víctima**. La pretensión de esta fase preliminar es resolver la situación de acoso de forma urgente y eficaz para conseguir la interrupción de las situaciones de acoso y alcanzar una solución aceptada por las partes.

Recibida la queja o denuncia<sup>12</sup>, la comisión instructora entrevistará a la persona afectada, pudiendo también entrevistar al presunto agresor/a o a ambas partes, solicitar la intervención de personal experto, etc.

**Este procedimiento informal o fase preliminar tendrá una duración máxima de siete días laborables a contar desde la recepción de la queja o denuncia por parte de la comisión instructora**. En ese plazo, la comisión instructora dará por finalizada esta fase preliminar, valorando la consistencia de la denuncia, indicando la consecución o no de la finalidad del procedimiento y, en su caso, proponiendo las actuaciones que estime convenientes, incluida la apertura del expediente informativo. Todo el procedimiento será urgente y confidencial, protegiendo la dignidad y la intimidad de las personas afectadas. El expediente será confidencial y sólo podrá tener acceso a él la citada comisión.

**No obstante lo anterior, la comisión instructora, dada la complejidad del caso, podrá obviar esta fase preliminar y pasar directamente a la tramitación del expediente informativo, lo que comunicará a las partes.**

**Así mismo, se pasará a tramitar el expediente informativo si la persona acosada no queda satisfecha con la solución propuesta por la comisión instructora.**

En el caso de no pasar a la tramitación del expediente informativo, **se levantará acta de la solución adoptada en esta fase preliminar y se informará a la dirección de la empresa.**

En todo momento, al objeto de garantizar la confidencialidad, no se darán datos personales y se utilizarán los códigos numéricos asignados a cada una de las partes implicadas en el expediente.

---

<sup>12</sup> En caso de que la Comisión instructora tenga conocimiento de la existencia de un posible caso de acoso sexual o por razón de sexo, **sin haber recibido ninguna comunicación**, contactará con la persona supuestamente acosada para informarla sobre el presente protocolo. Si esta persona no desea formular una queja, la Comisión podrá solicitarle autorización (por escrito) para iniciar de forma unilateral la investigación.

### 7.3. EL EXPEDIENTE INFORMATIVO.

**En el caso de no activarse la fase preliminar o cuando el procedimiento no pueda resolverse no obstante haberse activado, se dará paso al expediente informativo.**

La comisión instructora realizará una investigación<sup>13</sup>, en la que se resolverá a propósito de la concurrencia o no del acoso denunciado tras oír a las personas afectadas y testigos que se propongan, celebrar reuniones o requerir cuanta documentación sea necesaria, sin perjuicio de lo dispuesto en materia de protección de datos de carácter personal y documentación reservada.

**Las personas que sean requeridas deberán colaborar con la mayor diligencia posible.**

**Durante la tramitación del expediente, a propuesta de la comisión instructora, la dirección de Asociación Domitila Hernández adoptará las medidas cautelares necesarias conducentes al cese inmediato de la situación de acoso, sin que dichas medidas puedan suponer un perjuicio permanente y definitivo en las condiciones laborales de las personas implicadas.** Al margen de otras medidas cautelares, la dirección de Asociación Domitila Hernández separará a la presunta persona acosadora de la víctima.

En el desarrollo del procedimiento se dará primero audiencia a la víctima y después a la persona denunciada. Ambas partes implicadas podrán ser asistidas y acompañadas por una persona de su confianza, sea o no representante legal y/o sindical de las personas trabajadoras, quien deberá guardar sigilo sobre la información a que tenga acceso.

**La comisión de instrucción podrá, si lo estima pertinente, solicitar asesoramiento externo** en materia de acoso e igualdad y no discriminación durante la instrucción del procedimiento. Esta persona experta externa está obligada a garantizar la máxima confidencialidad respecto todo aquello de lo que pudiera tener conocimiento o a lo que pudiese tener acceso por formar parte de la comisión de resolución del conflicto en cuestión, y estará vinculada a las mismas causas de abstención y recusación que las personas integrantes de la comisión de instrucción. En este caso, el proceso será el siguiente:

<sup>13</sup> La investigación deberá ser rápida, confidencial y basada en los principios de **contradicción y oralidad. Cualquier queja, denuncia o reclamación que se plantee tendrá presunción de veracidad.**

- **Reunión de recogida de información** con los/las miembros de la Comisión para hacer una valoración inicial de la situación.
- Inicio de la intervención a través de **entrevistas individuales** con las dos partes (primero con la persona demandante y después con la/el demandada/do) para requerir la máxima información posible que conduzca a resolver la situación de presunto acoso.
- De manera opcional, en función de la situación y solo en casos excepcionales y previa información y aceptación de las dos partes, **reuniones conjuntas** con las partes implicadas y con las personas que el/la demandante o la persona demandada requieran (compañeros/se, testigos, etc.).
- Elaboración de un **informe-memoria** en que se identifiquen las causas del conflicto y los hechos ocurridos, los testimonios, posibles medidas y actuaciones, pruebas practicadas y/o recabadas concluyendo si hay indicios o no de acoso sexual, de acoso por razón de sexo o de otra conducta contraria a la libertad sexual y la integridad moral, dificultades para conseguir una solución y formulación de propuestas definitivas para el cierre del expediente de la queja o denuncia (propuesta de medidas sancionadoras).
- El servicio de mediación externo tiene que incluir, si es necesario, la comunicación a las partes implicadas y seguimiento y evolución en el puesto de trabajo, que garantice una evolución positiva de la persona objeto de acoso y, sobre todo, que asegure que no se dan situaciones de represalias posteriores.
- En caso de **éxito**, se cerrará el proceso mediante la **hoja de cierre**.

**Finalizada la investigación, la comisión levantará un acta en la que se recogerán los hechos, los testimonios, pruebas practicadas y/o recabadas concluyendo si, en su opinión, hay indicios o no de acoso sexual o de acoso por razón de sexo o de otra conducta contraria a la libertad sexual y la integridad moral.**

Si de la prueba practicada se deduce la concurrencia de indicios de acoso, en las conclusiones del acta, la comisión instructora instará a la empresa a adoptar las medidas sancionadoras oportunas, pudiendo incluso, en caso de ser muy grave, proponer el despido disciplinario de la persona agresora.

Si de la prueba practicada no se apreciasen indicios de acoso, la comisión hará constar en el acta que de la prueba expresamente practicada no cabe apreciar la concurrencia de acoso sexual o por razón de sexo. Cuando no se puedan constatar los hechos denunciados, **la empresa no tomará represalias contra el trabajador o trabajadora demandante.**

Si, aun no existiendo acoso, se encuentra alguna actuación inadecuada o una situación de violencia susceptible de ser sancionada, la comisión instructora de acoso instará igualmente a la dirección de Asociación Domitila Hernández a adoptar medidas que al respecto se consideren pertinentes.

Firmado por HERNANDEZ GARCIA LAURA  
- \*\*0124\*\* el día 17/10/2024 con  
un certificado emitido por AC FNMT  
Usuarios

**En el seno de la comisión instructora de acoso las decisiones se tomarán de forma consensuada, siempre que fuera posible y, en su defecto, por mayoría.**

El procedimiento será ágil, eficaz, y se protegerá, en todo caso, la intimidad, confidencialidad y dignidad de las personas afectadas. A lo largo de todo el procedimiento se mantendrá una estricta confidencialidad y todas las investigaciones internas se llevarán a cabo con tacto, y con el debido respeto, tanto al/la denunciante y/o a la víctima, quienes en ningún caso podrán recibir un trato desfavorable por este motivo, como al denunciado/a, cuya prueba de culpabilidad requiere la concurrencia de indicios en los términos previstos en la normativa laboral en caso de vulneración de derechos fundamentales.

Todas las personas que intervengan en el proceso tendrán la obligación de actuar con estricta confidencialidad y de guardar sigilo y secreto profesional al respecto de toda la información a la que tengan acceso.

La comisión instructora de la empresa tiene que asegurar que las personas implicadas en todo el proceso, incluso testigos, no serán objeto de intimidación, persecución, disminución o represalias. Cualquier acción en este sentido se considerará como un asunto disciplinario.

**Esta fase de desarrollo formal deberá realizarse en un plazo no superior a diez días laborables. De concurrir razones que exijan, por su complejidad, mayor plazo, la comisión instructora podrá acordar la ampliación de este plazo sin superar en ningún caso otros tres días laborables más.**

#### **7.4. LA RESOLUCIÓN DEL EXPEDIENTE DE ACOSO.**

**La dirección de Asociación Domitila Hernández una vez recibidas las conclusiones de la comisión instructora, adoptará las decisiones que considere oportunas en el plazo de 3 días laborables, siendo la única capacitada para decidir al respecto.**



**La decisión adoptada se comunicará por escrito a la víctima, a la persona denunciada y a la comisión instructora, quienes deberán guardar sigilo sobre la información a la que tengan acceso.**

Así mismo, la decisión finalmente adoptada en el expediente se comunicará también a la comisión de seguimiento del plan de igualdad y a la persona responsable de prevención de riesgos laborales. **En estas comunicaciones, al objeto de garantizar la confidencialidad, no se darán datos personales y se utilizarán los códigos numéricos asignados a cada una de las partes implicadas en el expediente.**

En función de esos resultados anteriores, la dirección de Asociación Domitila Hernández procederá a:

- A. Archivar las actuaciones, levantando acta al respecto.
- B. Adoptar cuantas medidas estime oportunas en función de las sugerencias realizadas por la comisión instructora del procedimiento de acoso. A modo ejemplificativo pueden señalarse entre las decisiones que puede adoptar la empresa en este sentido, las siguientes:
  - Separar físicamente a la presunta persona agresora de la víctima, mediante cambio de puesto y/o turno u horario. En ningún caso se obligará a la víctima de acoso a un cambio de puesto, horario o de ubicación dentro de la empresa.
  - Sin perjuicio de lo establecido en el punto anterior, si procede, y en función de los resultados de la investigación, se sancionará a la persona agresora aplicando el cuadro de infracciones y sanciones previsto en el convenio colectivo de aplicación a la empresa o, en su caso, en el artículo 54 del estatuto de las/los trabajadoras/es (*despido disciplinario*).

**Entre las sanciones a considerar para aplicar a la persona agresora se tendrán en cuenta las siguientes:**

1. El traslado, desplazamiento, cambio de puesto, jornada o ubicación
2. La suspensión de empleo y sueldo
3. La limitación temporal para ascender
4. El despido disciplinario

Firmado por HERNANDEZ GARCIA LAURA

- \*\*0124\*\* el día 17/10/2024 con  
En el caso de que la sanción a la persona agresora no sea la extinción del vínculo con **Asociación Domitila Hernández** mantendrá un deber activo de vigilancia respecto a esa persona trabajadora cuando **se reincida** (si es una suspensión), o en su nuevo puesto de trabajo en caso de un cambio de ubicación.

Pero siempre y en todo caso, **el cumplimiento de erradicar el acoso no finalizará con la mera adopción de la medida del cambio de puesto o con la mera suspensión, siendo necesaria su posterior vigilancia y control por parte de la empresa.**

La dirección de Asociación Domitila Hernández adoptará las medidas preventivas necesarias para evitar que la situación vuelva a repetirse, reforzará las acciones formativas y de sensibilización y llevará a cabo actuaciones de protección de la seguridad y salud de la víctima, entre otras, las siguientes:

- Evaluación de los riesgos psicosociales en la empresa.
- Adopción de medidas de vigilancia para proteger a la víctima.
- Adopción de medidas para evitar la reincidencia de las personas sancionadas.
- Apoyo psicológico y social a la persona acosada.
- Modificación de las condiciones laborales que, previo consentimiento de la persona víctima de acoso, se estimen beneficiosas para su recuperación.
- Formación o reciclaje para la actualización profesional de la persona acosada cuando haya permanecido en IT durante un período de tiempo prolongado.
- Realización de nuevas acciones formativas y de sensibilización para la prevención, detección y actuación frente al acoso sexual y/o acoso por razón de sexo, dirigidas a todas las personas que prestan sus servicios en la empresa.

## 7.5. SEGUIMIENTO.

Una vez cerrado el expediente, y **en un plazo no superior a treinta días naturales**, la comisión instructora vendrá obligada a realizar un seguimiento sobre los acuerdos adoptados, es decir, sobre su cumplimiento y/o resultado de las medidas adoptadas.

Del resultado de este seguimiento se levantará la oportuna acta que recogerá las medidas a adoptar para el supuesto de que los hechos causantes del procedimiento sigan produciéndose y se analizará también si se han implantado las medidas preventivas y sancionadoras propuestas. El acta se remitirá a la dirección de la empresa y a la comisión del seguimiento del plan de igualdad, con las cautelas señaladas en el procedimiento respecto a la confidencialidad de los datos personales de las partes afectadas.

Firmado por HERNANDEZ GARCIA LAURA

- \*\*0124\*\* el día 17/10/2024 con

El seguimiento se realizará igualmente en aquellas situaciones en las que, por entender que las conductas pueden ser consideradas como constitutivas de delito, la empresa haya adoptado medidas cautelares y haya dado traslado al Ministerio Fiscal.

## 8. ACOSO Y VIOLENCIA EJERCIDOS POR TERCERAS PERSONAS

En muchas ocasiones, buena parte de la actividad laboral del personal se realiza en absoluta interacción con terceras personas, clientela o usuarios/as, que pueden ser víctimas de frustración e impaciencia. En el peor de los escenarios, puede suponer incluso para el personal que los/las atiende, ser víctima de actuaciones violentas o de acoso, incluido el acoso por razón de sexo o acoso sexual.

A veces se puede creer que como estas personas son "ajenas a la empresa", la violencia que ejercen no es violencia laboral; hay que destacar que hoy en día esta manera de entenderlo está quedando obsoleta por ser un problema que va en aumento. Así pues, **es necesario tratar la violencia ejercida por terceras personas como un riesgo laboral que puede afectar seriamente la plantilla.**

Hay que destacar que, como indican las DIRECTRICES MULTISECTORIALES PARA SOLUCIONAR LA VIOLENCIA Y EL ACOSO DE TERCERAS PERSONAS, RELACIONADAS CON EL TRABAJO:

*"La violencia de terceros/as no solo debilita la salud y dignidad de la plantilla, sino que también tiene un impacto económico evidente en términos de absentismo laboral, estado de ánimo y rotación de personal. La violencia de terceros/as puede generar, además, un entorno laboral inseguro e incluso amenazante para el público y usuarios/as de servicios y tiene, por lo tanto, un amplio impacto social negativo".*

### 8.1. ¿QUÉ SE ENTIENDE POR VIOLENCIA DE TERCERAS/OS?

La Comisión Europea, considera que consiste en incidentes donde el personal es maltratado, amenazado o asaltado en circunstancias relacionadas con su trabajo, incluyendo los desplazamientos al trabajo y viceversa, con un riesgo explícito o implícito a su seguridad, bienestar o salud.

Así pues, se puede considerar como aquella violencia que puede darse con respecto a personas que no prestan servicios en el centro de trabajo y son clientela o personas usuarias del mismo o incluso personas cuya presencia o actividad no es legítima.

#### 8.1.1 FORMAS, CAUSAS Y EFECTOS DE LA VIOLENCIA Y EL ACOSO POR TERCERAS PERSONAS

a. Violencia física, psicológica, verbal o sexual.

1. **Agresión verbal:** vocabulario soez, comportamiento amenazador, amenazas no graves, intimidación sexual.
2. **Ataques graves:** amenazas graves, intimidaciones, acosos, amenazas a familiares, amenazas con algún objeto, intentos de lesionar, intentos de golpear o de propinar una patada a alguien, comentarios discriminatorios.



3. **Violencia física:** agresión, incluida la agresión sexual, rotura de mobiliario, lanzamiento de objetos, impedir a personas que salgan de la sala, empujar, tirar o escupir, morder o arañar, golpear, dar patadas, usar o sacar bezazos ocasionando daños.

- b. Puede ser un incidente aislado o representar pautas de comportamiento más sistemáticas de un/a individuo/a o un grupo.
- c. Pueden originarse por acciones o comportamientos de clientela, compradores/as, pacientes, usuarios/as, alumnado o familiares, público en general o proveedor del servicio.
  - Comentarios hostiles y humillantes de descalificación profesional.
  - Burlas sobre la apariencia física o la forma de vestir.
  - Invasión de la intimidad.
  - Trato discriminatorio respecto a los demás empleados/as.
  - Envío de anónimos, llamadas telefónicas y mensajes virtuales con contenido injurioso, ofensivo o intimidatorio.
- e. Pueden ser la causa de problemas de salud mental o estar motivados por razones emocionales, de antipatía personal, prejuicios por motivos de género, origen racial/étnico, religión o creencias, discapacidad, edad, orientación sexual o imagen física.
- f. Pueden guardar relación directa con las características del servicio:
  - Largas esperas.
  - Insatisfacción con el servicio o el producto prestado.
  - Percepción de promesas incumplidas.
  - Frustración, ira o estrés como consecuencia de sentirse engañado/a o estafado/a.
- g. Pueden constituir una infracción penal dirigida al trabajador o a la trabajadora y su reputación, o a la propiedad del empleador o cliente/a, y pueden estar organizados o ser imprevistos, y requerir la intervención de las autoridades públicas.
- h. Afectan profundamente a la personalidad, dignidad e integridad de las víctimas.
- i. Acontecen en el lugar de trabajo, en el espacio público o en un entorno privado, pero siempre en la esfera laboral. Además, existen algunos factores que incrementan la posibilidad de que se cometan actos violentos por parte de terceros/as, entre otros:
  - Zonas con altos índices de criminalidad
  - Plantillas con dimensiones inadecuadas.
  - Presión para incrementar la productividad.

Firmado por HERNANDEZ GARCIA LAURA  
- \*\*0124\*\* el día 17/10/2024 con  
un certificado emitido por AC FNMT  
Usuarios

- Trabajo en solitario.
- Intercambio de dinero en público.
- Mal diseño ambiental del lugar de trabajo.
- Seguridad inadecuada.
- Movimiento ilimitado del público.
- Mala iluminación de pasillos, estacionamientos u otros.
- Trabajo nocturno.
- Existencia de bienes valiosos.
- Trabajar directamente con personas inestables, especialmente si están bajo la influencia de drogas o alcohol o, tienen una historia de violencia o trastornos mentales.
- Trabajar en lugares donde se sirva alcohol.
- Trabajar de cara al público en lugares apartados.

j. Acoso virtual o ciber-bullying, a través de un amplio catálogo de tecnologías de la información y las comunicaciones.

### **8.1.2. DIRECTRICES A SEGUIR.**

- a. Información y consulta permanentes con los puestos directivos y los trabajadores/as en todas las fases.
- b. Dar definiciones claras de la violencia y el acoso de terceros/as, dando ejemplos de las diferentes formas que pueden adoptar;
- c. Dar información apropiada a clientela, compradores/as, usuarios/as de servicios, público, estudiantes, familiares y pacientes, destacando que no se tolerarán el acoso y la violencia hacia el personal y que se emprenderán acciones legales si llegara el caso.
- d. Establecer una política basada en la evaluación de riesgos, que contemple las diferentes ocupaciones laborales, centros de trabajo y prácticas laborales que permita la identificación de problemas potenciales y el diseño de respuestas y prácticas apropiadas.
- e. Gestionar las expectativas mediante la aportación de información clara sobre la naturaleza y el nivel de servicio que deben esperar clientela, compradores/as, usuarios/as de servicios, público, estudiantes, familiares y pacientes, y los procedimientos para que estas personas expresen su insatisfacción y que se investiguen las denuncias.
- f. Incorporar en el diseño del lugar de trabajo entornos más seguros.
- g. Realizar formación adecuada para el equipo directivo y empleados/as que incluya la seguridad general en relación con las tareas y entorno laborales, y que pueda incorporar competencias más específicas como las técnicas para evitar o gestionar los conflictos.
- h. Establecer procedimientos para supervisar e investigar cualquier acusación de acoso o violencia de terceras personas, e informar a las víctimas sobre el avance de cualquier investigación o acción.

Firmado por HERNANDEZ GARCIA LAURA

- \*\*0124\*\* el día 17/10/2024 con

i. Establecer y comunicar políticas claras sobre el apoyo prestado a la plantilla expuesta al riesgo de accidentes/as y dependiendo de las circunstancias, por ejemplo, podrían incluir asistencia médica (incluida la psicológica), jurídica y apoyo a la persona afectada.

j. Establecer requisitos claros en cuanto a la notificación de incidencias por parte de los trabajadores/as y las medidas adoptadas para de posibles represalias.

### **8.1.3. ALGUNAS MEDIDAS PREVENTIVAS**

- Buena visibilidad e iluminación de los lugares de trabajo.
- Ubicar a los empleados/as que manejan dinero fuera del alcance de la clientela o bien protegidos/as.
- Tener en las cajas como fondo de maniobra la cantidad mínima de dinero, trasladando este a lugares seguros.
- Colocar mostradores anchos y altos-
- Procurar la mejor gestión de colas y esperas.
- Facilitar el acceso rápido de la plantilla a zonas seguras.
- Monitorizar las entradas y salidas de público y clientela.
- Mantener una plantilla de personal suficiente.
- Formación del personal
- Buena gestión de programas de atención a la clientela.
- Diseñar procedimientos de emergencia.
- No pagar al personal en metálico y en el centro de trabajo.
- Rotar los puestos de trabajo de más riesgo.
- Instalación de adecuados sistemas de seguridad y alarmas, incluso personales y publicitar su existencia.
- Información, consulta y retroalimentación del personal.
- Pulsadores u otros medios de accionamiento fácil de las señales de alarma.
- Dispositivos de aviso, alarma y video vigilancia para plantilla en especial situación de riesgo.

Firmado por HERNANDEZ GARCIA LAURA  
- \*\*0124\*\* el día 17/10/2024 con  
un certificado emitido por AC FNMT

ANEXO I: HOJA DE DENUNCIAS

**9. ANEXOS**

1. PERSONA QUE INFORMA DE LOS HECHOS

PERSONA QUE HA SUFRIDO EL ACOSO

OTRAS (ESPECIFICAR): \_\_\_\_\_

2. DATOS DE LA PERSONA QUE HA SUFRIDO EL ACOSO

NOMBRE \_\_\_\_\_

APELLIDOS \_\_\_\_\_

DNI \_\_\_\_\_

PUESTO \_\_\_\_\_

TIPO DE CONTRATO/VINCULACIÓN LABORAL

TELÉFONO \_\_\_\_\_

E-MAIL \_\_\_\_\_

DOMICILIO A EFECTOS DE NOTIFICACIONES

\_\_\_\_\_

3. DATOS DE LA PERSONA AGRESORA

NOMBRE Y APELLIDOS \_\_\_\_\_

GRUPO/CATEGORÍA PROFESIONAL O PUESTO:

\_\_\_\_\_

CENTRO DE TRABAJO

EMPRESA: \_\_\_\_\_

Firmado  
digitalmente por  
SOSA ACOSTA  
MARIA DEL PINO  
-52842516Q  
Fecha:  
2024.10.17  
21:57:06 +01'00'



Firmado por HERNANDEZ GARCIA LAURA  
- \*\*\*0124\*\* el día 17/10/2024 con  
un certificado emitido por AC FNMT  
Usuarios

PROPIA

OTRAS (ESPECIFICAR): \_\_\_\_\_

#### 4. DESCRIPCIÓN DE LOS HECHOS

Incluir un relato de los hechos denunciados, adjuntado las hojas numeradas que sean necesarias, incluyendo fechas en las que tuvieron lugar los hechos siempre que sea posible.

#### 5. TESTIGOS Y/O PRUEBAS

En caso de que haya testigos indicar nombre y apellidos:

---

---

---

Firmado digitalmente por  
SOSA ACOSTA  
MARIA DEL PINO -  
528425160  
Fecha: 2024.10.17  
22:03:10 +01'00'



Firmado por HERNANDEZ GARCIA LAURA  
- \*\*0124\*\* el día 17/10/2024 con  
un certificado emitido por AC FNMT  
Usuarios

Adjuntar cualquier medio de prueba que considere oportuno (indicar cuales):

---

---

---

---

## 6. SOLICITUD

Se tenga por presentada la queja o denuncia de acoso:

- SEXUAL  
 POR RAZÓN DE SEXO

frente a<sup>14</sup> \_\_\_\_\_ y se inicie el procedimiento previsto en el protocolo.

Localidad y fecha

\_\_\_\_\_, a \_\_\_\_\_ de \_\_\_\_\_ de 202\_

Firma de la persona interesada

<sup>14</sup> Identificación de la persona agresora.

Firmado digitalmente por  
SOSA ACOSTA  
MARIA DEL PINO  
-52842516Q  
Fecha: 2024.10.17  
22:08:56 +01'00'



Firmado por HERNANDEZ GARCIA LAURA

- \*\*0124\*\* el día 17/10/2024 con

A la atención de la Comisión Instructora del procedimiento de queja frente al acoso sexual por razón de sexo de la empresa Asociación Domitila Hernández.  
Usuarios

**ANEXO II: HOJA DE CIERRE**

<b>HOJA DE CIERRE</b>	
<b>DATOS IDENTIFICATIVOS DE LA COMISIÓN INSTRUCTORA</b>	
<b>Nombre del/de la mediador/a o nombres de las personas mediadores que han intervenido en el proceso</b>	<b>Nombre demandante</b>
<b>Fecha inicio del proceso</b>	<b>Fecha cierre del proceso</b>
<b>BREVE DESCRIPCIÓN DEL PROCESO</b>	
<b>DESCRIPCIÓN DE CIERRE DEL PROCESO</b>	



<b>MEDIDAS CORRECTORAS PROPUESTAS</b>
<b>OBSERVACIONES</b>
<b>FIRMA/S</b>

ANEXO III: CONSENTIMIENTO

La persona..... Da su consentimiento a..... para que se inicie el procedimiento informal /formal previsto en el Protocolo para la prevención, actuación y erradicación del acoso sexual y por razón de sexo

Fecha...

Firma de (víctima de acoso)

Firma (persona denunciante)

--	--



### **1. Agresión sexual**

Cualquier acto que atente contra la libertad sexual de otra persona sin su consentimiento. Sólo se entenderá que hay consentimiento cuando se haya manifestado libremente mediante actos que, en atención a las circunstancias del caso, expresen de manera clara la voluntad de la persona.

Se consideran en todo caso agresión sexual los actos de contenido sexual que se realicen empleando violencia, intimidación o abuso de una situación de superioridad o de vulnerabilidad de la víctima, así como los que se ejecuten sobre personas que se hallen privadas de sentido o de cuya situación mental se abusare y los que se realicen cuando la víctima tenga anulada por cualquier causa su voluntad.

### **2. Agresión sexual a menores de 16 años**

Se consideran incluidos en los actos de carácter sexual los que realice el menor con un tercero o sobre sí mismo a instancia del autor.

### **3. Acoso sexual**

Solicitar favores de naturaleza sexual, para sí o para un tercero, en el ámbito de una relación laboral, de manera continuada o habitual y cuyo comportamiento provoque a la víctima una situación objetiva y gravemente intimidatoria, hostil o humillante.

### **4. Exhibicionismo y provocación sexual**

Ejecutar o hacer ejecutar a otra persona actos de exhibición obscena ante menores de edad o personas con discapacidad necesitadas de especial protección.

### **5. Prostitución y a la explotación sexual y corrupción de menores**

Emplear la violencia, intimidación o engaño, o abusar de una situación de superioridad o de necesidad o vulnerabilidad de la víctima, para determinar a una persona mayor de edad a ejercer o a mantenerse en la prostitución.

Firmado por HERNANDEZ GARCIA LAURA  
- \*\*0124\*\* el día 17/10/2024 con  
un certificado emitido por AC FNMT  
Usuarios

**En representación de la empresa:**

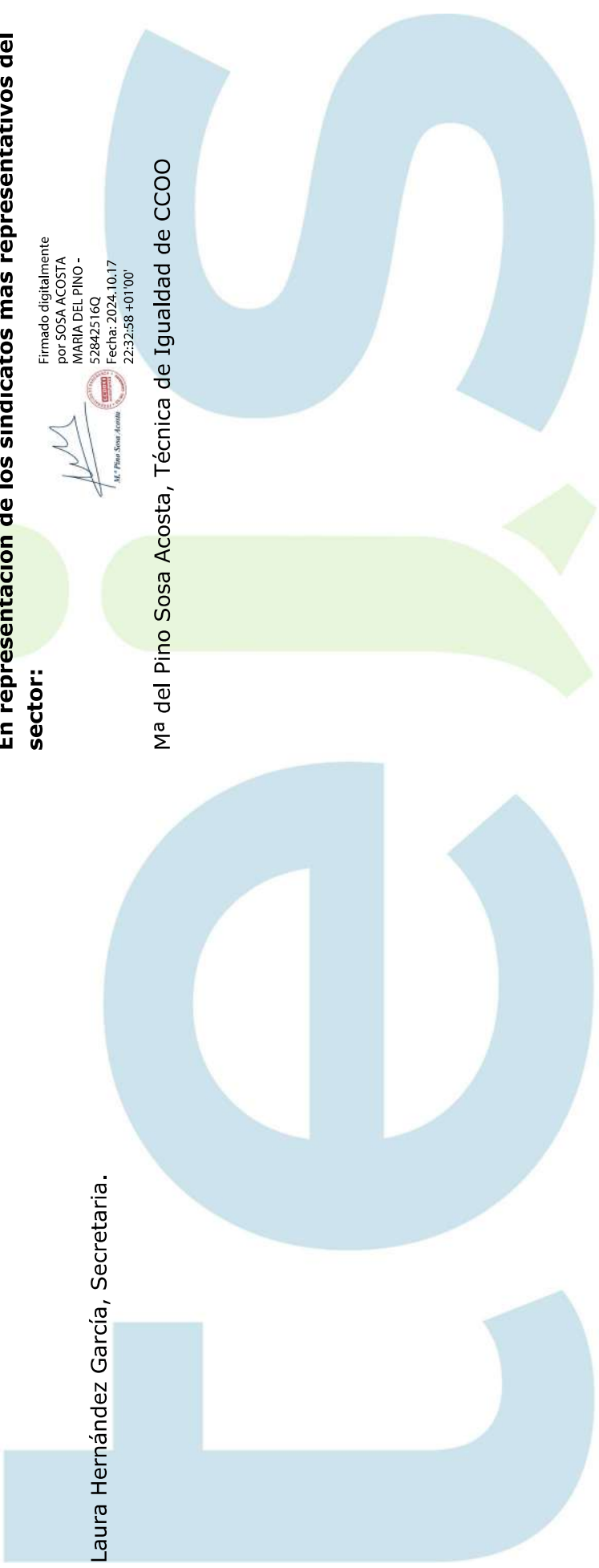
Laura Hernández García, Secretaria.

**En representación de los sindicatos más representativos del sector:**

Firmado digitalmente  
por SOSA ACOSTA  
MARIA DEL PINO -  
52842516Q  
Fecha: 2024.10.17  
22:52:58 +01'00'



M<sup>a</sup> del Pino Sosa Acosta, Técnica de Igualdad de CC00



Recursos Humanos

Firmado por HERNANDEZ GARCIA LAURA  
- \*\*0124\*\* el día 17/10/2024 con  
un certificado emitido por AC FNMT  
Usuarios

## PLAN DE IGUALDAD

Elaborado por:

**Mayerling Pérez González**

Con la colaboración de:

**Sión Gelabert Campins**

Dirigido por:

**Yolanda Vallejo Navarro**

**teis**  
Recursos Humanos

Teis Servicios de Consultoría

Pere Dezcallar i Net, 13, 2º, 5ª

07003 Palma de Mallorca

[www.teis.es](http://www.teis.es)

Firmado  
digitalmente por  
SOSA ACOSTA  
MARIA DEL PINO  
- 52842516Q  
Fecha:  
2024.10.17  
22:38:57 +01'00'

  
  
Mr. Pino Sosa Acosta

# Recursos Humanos