

2024-2028



PLAN DE IGUALDAD DE OPORTUNIDADES ENTRE MUJERES Y HOMBRES

INDICE

1. PRESENTACIÓN

- 1.1. Información corporativa
- 1.2. La igualdad de oportunidades en el ámbito empresarial
- 1.3. Marco normativo

2. PARTES SUBSCRIPTORAS

3. ÁMBITOS DE APLICACIÓN Y VIGENCIA

- 3.1. Ámbito personal
- 3.2. Ámbito territorial
- 3.3. Ámbito temporal y Vigencia

4. ACTUACIONES REALIZADAS PARA LA ELABORACIÓN DEL PLAN DE IGUALDAD

- 4.1. Compromiso empresarial
- 4.2. Creación de la Comisión Negociadora de Igualdad
- 4.3. Sensibilización y Comunicación interna a la plantilla
- 4.4. Elaboración del Diagnóstico de Situación

5. AUDITORÍA RETRIBUTIVA: RESULTADOS, VIGENCIA Y PERIODICIDAD

6. OBJETIVOS DEL PLAN DE IGUALDAD

7. ÁREAS DE INTERVENCIÓN Y MEDIDAS

8. CRONOGRAMA DEL PLAN DE IGUALDAD

9. SISTEMA DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN

- 9.1. Seguimiento
- 9.2. Evaluación
- 9.3. Procedimiento

10. COMPOSICIÓN Y FUNCIONAMIENTO DE LA COMISIÓN DE SEGUIMIENTO E INTERPRETACIÓN DEL PLAN DE IGUALDAD

10.1 Composición de la Comisión

10.2. Funcionamiento

10.3. Medios

11. PROCEDIMIENTO DE MODIFICACIÓN DEL PLAN

11.1. Procedimiento de revisión

11.2. Procedimiento de modificación

ANEXOS

Compromiso empresarial

Ficha de seguimiento de medidas

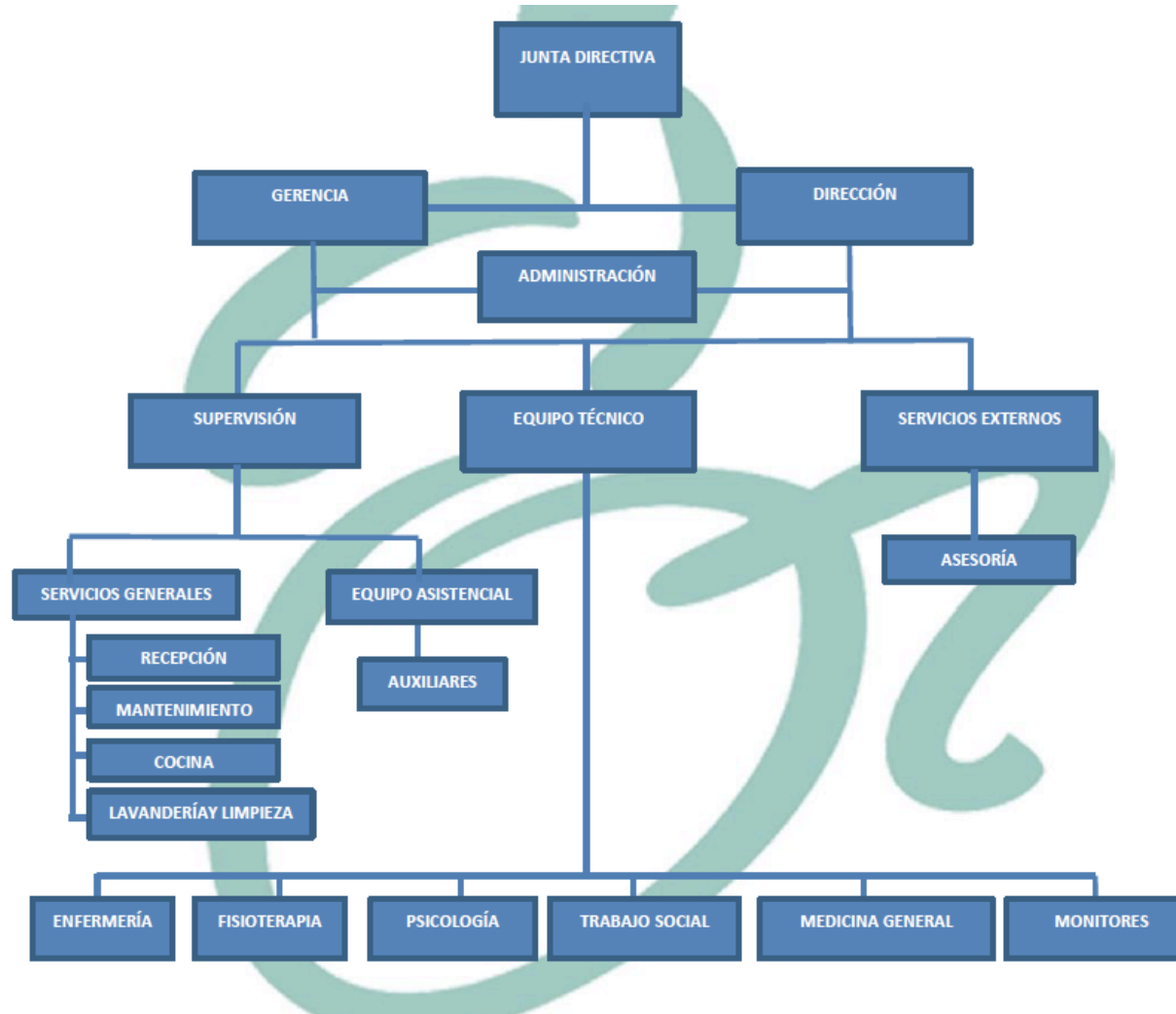
Protocolo para la prevención y actuación frente al acoso sexual y por razón de sexo

1. PRESENTACIÓN

1.1. Información Corporativa

DATOS DE LA EMPRESA					
Razón social	ASPAYM GRANADA EMPLEO, S.L.				
NIF	B18948257				
Domicilio social	BERCHULES, 1 C.P 18003 GRANADA				
Responsable de Igualdad					
Nombre	Diego Sánchez Moriana				
Cargo	Administración				
e-mail	diegosanchez@aspaymgranada.org				
ACTIVIDAD					
Sector Actividad	Servicios a la comunidad				
CNAE	8732				
Descripción de la actividad	Asistencia en establecimientos residenciales para personas con discapacidad				
Convenio Colectivo de aplicación	Convenio colectivo general de centros y servicios de atención a personas con discapacidad Código de Convenio 99000985011981				
DIMENSIÓN					
Personas Trabajadoras	Mujeres	36	Hombres	23	Total 59
ORGANIZACIÓN DE LA GESTIÓN DE PERSONAS					
Dispone de departamento de personal	No				
Representación Legal de las Trabajadoras y Trabajadores	No				

- Organigrama



1.2. La igualdad de oportunidades en el ámbito empresarial

La igualdad es un valor universal basado en el reconocimiento de la igual dignidad de todos los seres humanos por el mero hecho de serlo, ya que la dignidad es innata a la persona e inalterable por razón de las circunstancias. Este valor universal se proyecta como un derecho fundamental inviolable, reconocido en diversos textos internacionales sobre derechos humanos, y también como un principio inspirador que obliga a los poderes públicos a dispensar un trato a las personas acorde con su igual dignidad.

Ahora bien, no podemos resignarnos con la garantía formal de asegurar la igualdad de las personas en el plano normativo, ya que la defensa de la igualdad se mueve eminentemente en el plano material o real de las relaciones sociales. Por lo tanto, deviene necesaria una acción normativa dirigida a combatir todas las manifestaciones aún subsistentes de discriminación hacia la mujer y a promover la igualdad real entre mujeres y hombres, con remoción de los obstáculos y estereotipos sociales que impiden alcanzarla.

En este contexto, el 22 de marzo de 2007, se promulga la Ley Orgánica 3/2007 para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, que persigue la equiparación real de trato y de oportunidades para mujeres y hombres en nuestra sociedad. Autodefinida como una “ley-código”, reúne principios y pautas de obligado cumplimiento y de gran relevancia empresarial, regulando por primera vez los Planes de Igualdad en las empresas. Un paso más hacia la plena igualdad en el ámbito empresarial se consiguió con la promulgación del Real Decreto-Ley 6/2019, el RD 901/2020 y el 902/2020, obligando a las empresas de más de 50 personas trabajadoras a negociar con su plantilla los Planes de Igualdad en sus organizaciones.

La ley de Igualdad regula el contenido de los planes de igualdad de las empresas en su artículo 46, así como el art 8 del RD 901/2020, estableciendo que: “Los planes de igualdad de las empresas son un conjunto ordenado de medidas, adoptadas después de realizar un diagnóstico de situación, tendentes a alcanzar en la empresa

la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres y a eliminar la discriminación por razón de sexo”.

Más allá de estas obligaciones legales, gestionar la Igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres como una política voluntaria de RSC de las empresas, no sólo responde al mandato de la ONU, concretamente al cumplimiento de los ODS 5, 8 y 10 de la Agenda 2030, sino que también responde a una demanda social cada vez más emergente. Reflejo de ello es la incorporación de cláusulas sociales en los pliegos de contratación pública, dónde la igualdad de género es una de las materias más habituales. Esta demanda social también se refleja en las cadenas de distribución, donde exigir una política de igualdad concreta, como por ejemplo un Plan de Igualdad, es un requisito cada vez más consolidado.

1.3. Marco normativo

LEY ORGÁNICA 3/2007 DE 22 DE MARZO PARA LA IGUALDAD EFECTIVA ENTRE MUJERES Y HOMBRES

Esta ley supuso el desarrollo del derecho fundamental a la igualdad y a la no discriminación por razón de sexo recogido en la Constitución Española, incorporando al ordenamiento jurídico español las Directivas Europeas desarrolladas en la materia. Como medidas más innovadoras de la ley podemos destacar:

- **Ámbito de aplicación.** “Las obligaciones establecidas en esta Ley serán de aplicación a toda persona, física o jurídica, que se encuentre o actúe en territorio español, cualquiera que sea su nacionalidad, domicilio o residencia” (art 2.2)
- **Nuevas garantías procesales.** “De acuerdo con las Leyes procesales, en aquellos procedimientos en los que las alegaciones de la parte actora se fundamenten en actuaciones discriminatorias, por razón de sexo, corresponderá a la persona demandada probar la ausencia de discriminación en las medidas adoptadas y su proporcionalidad.... Lo

establecido en el apartado anterior no será de aplicación a los procesos penales.” (art 13.1)

- Define conceptos básicos relativos a la igualdad. Como, por ejemplo: el principio de igualdad de trato entre mujeres y hombres, la discriminación directa e indirecta, el acoso sexual y por razón de sexo y las acciones positivas. También se considerará discriminación por razón de sexo cualquier trato adverso o efecto negativo que se produzca a una persona como consecuencia de la presentación de queja, reclamación, ... destinados a impedir su discriminación: INDEMNIDAD. Es decir, se añade un tipo específico de discriminación, la represalia: con ello se pretende salvaguardar la libertad de los afectados a fin de que puedan defender su derecho a la igualdad (art 9).
- Legitima el uso de acciones positivas para la promoción de la igualdad. Establece un marco general para la adopción de las llamadas acciones positivas, que permitan alcanzar la igualdad real y efectiva entre mujeres y hombres, consagrando el principio de presencia equilibrada 40% 60% (art 11)
- Dimensión transversal. La mayor novedad de esta Ley, tal y como se señala en la Exposición de Motivos, radica en la prevención de conductas discriminatorias y en el diseño de políticas activas para hacer efectivo el principio de igualdad. Para alcanzar este objetivo, la Ley de Igualdad consagra el principio de transversalidad, el cual obliga a que se tenga en cuenta la perspectiva de género en todas y cada una de las políticas que se pongan en marcha en el Estado español, proyectando su influencia sobre todos los ámbitos de la vida, incluida la esfera laboral y empresarial.

Dentro del ámbito de la empresa, encontramos el TÍTULO IV relativo al “Derecho al trabajo en igualdad de oportunidades”, el cual incluye cuatro capítulos: capítulo I sobre la igualdad de trato y de oportunidades en el ámbito laboral, capítulo II sobre la igualdad y conciliación, capítulo III sobre los planes de igualdad de las empresas

y otras medidas de promoción de la igualdad y capítulo IV sobre el distintivo empresarial en materia de igualdad.

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

Según recoge este Real-Decreto, las medidas de la Ley de Igualdad destinadas a garantizar la efectividad de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación han obtenido “resultados discretos, cuando no insignificantes,... y en tanto persisten unas desigualdades intolerables en las condiciones laborales de mujeres y hombres, al menos si una sociedad aspira a ser plenamente democrática, resulta necesaria la elaboración de un nuevo texto articulado integral y transversal en materia de empleo y ocupación, que contenga las garantías necesarias para hacer efectivo tal principio”.

Como medidas más relevantes de este decreto ley podemos extraer la siguientes:

- Amplía los permisos por nacimiento y cuidado del menor para equiparar progresivamente a ambos progenitores. La ampliación ha sido gradual hasta el año 2021. Con esta equiparación se da un paso importante en la promoción de la conciliación y la consecución del principio de corresponsabilidad.
- Refuerza la igualdad de remuneración entre mujeres y hombres, estableciendo la obligatoriedad de los "registros salariales" en las empresas e incorporando un concepto clave, "trabajo de igual valor": las empresas deberán pagar salarios idénticos *"por la prestación de un trabajo de igual valor"* sin que pueda existir discriminación. La finalidad es erradicar discriminaciones salariales indirectas, que las empresas no paguen distinto por ocupaciones cuyo valor es similar, pero tienden a ocupar,

respectivamente, mujeres y hombres: *"un trabajo tendrá igual valor que otro cuando la naturaleza de las funciones o tareas efectivamente encomendadas, las condiciones educativas, profesionales o de formación exigidas para su ejercicio, los factores estrictamente relacionados con su desempeño y las condiciones laborales en las que dichas actividades se llevan a cabo en realidad sean equivalentes"*

- Extiende la obligatoriedad de planes de igualdad a empresas de 50 trabajadoras/es, con una aplicación gradual hasta el año 2022., y además crea la obligación de inscribir los planes de igualdad en el registro.

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.

Este real decreto se aprueba para dar cumplimiento al mandato que contenía el real decreto-ley 6/2019, para realizar el correspondiente desarrollo reglamentario de los diferentes aspectos que afectan a los planes de igualdad, aportando como principales novedades:

- Los planes de igualdad deberán ser negociados con la representación legal de las personas trabajadoras. Existe una transposición de las disposiciones del estatuto de los trabajadores relativas a la negociación colectiva, con la importante salvedad de que el plan de igualdad se computa por la unidad de empresa, mientras que en la negociación colectiva la unidad es el centro de trabajo. En las empresas donde no existan representaciones legales estarán legitimados los sindicatos más representativos y los sindicatos representativos del sector al que pertenezca la empresa y con legitimación para formar parte de la comisión negociadora del convenio colectivo de aplicación.

- El diagnóstico forma parte del plan de igualdad de la empresa, así como las auditorías retributivas obligatorias.
- Cuantificación del número de personas trabajadoras. Para el cálculo se tendrá en cuenta la plantilla total, cualquiera que sea el número de centros de trabajo y la forma de contratación laboral, por lo que se incluirán personas con contratos fijos discontinuos, a tiempo parcial y contratos de puesta a disposición (ETT).

REAL DECRETO 902/2020, DE 13 DE OCTUBRE DE IGUALDAD RETRIBUTIVA ENTRE MUJERES Y HOMBRES

El legislador obliga a las empresas a desarrollar determinadas herramientas destinadas a la lucha contra la brecha salarial:

- PRINCIPIO DE IGUAL RETRIBUCIÓN POR TRABAJO DE IGUAL VALOR. Este principio vincula a todas las empresas, independientemente del número de personas trabajadoras, desarrollando lo regulado en el art 28.1 ET: *“el empresario está obligado a pagar por la prestación de un trabajo de igual valor la misma retribución (en dinero o en especie) y cualquiera que sea la naturaleza de la misma (salarial o extrasalarial) sin que pueda producirse discriminación alguna por razón de sexo en ninguno de los elementos o condiciones de aquella”*
- PRINCIPIO DE TRANSPARENCIA RETRIBUTIVA, definido como aquel que permite obtener información suficiente y significativa sobre el valor que se le atribuye a la retribución de las personas trabajadoras. Objetivo: La identificación de discriminaciones, tanto directas como indirectas, particularmente las debidas a incorrectas valoraciones de puestos de trabajo.

2. PARTES SUSCRIPTORAS DEL PLAN

El presente Plan de Igualdad ha sido suscrito por la Comisión Negociadora de Igualdad, constituida formalmente en fecha **28 de junio de 2023**.

Cargo en la empresa	N.º total de representantes	N.º de mujeres	N.º de hombres
Administración	1	0	1

➔ En representación de las **personas trabajadoras**:

Afiliación de los/las representantes y/o centrales sindicales intervinientes	N.º total de representantes	N.º de mujeres	N.º de hombres
CCOO	1	1	0

En el seno de esta Comisión Negociadora de Igualdad se ha analizado la información necesaria para elaborar el diagnóstico de situación en base al cual se ha negociado y acordado el presente plan de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en **ASPAYM GRANADA EMPLEO, S.L.**

3. AMBITOS DE APLICACIÓN Y VIGENCIA

3.1. Ámbito personal

Este Plan de Igualdad se aplica a la totalidad de las personas trabajadoras de **ASPAYM GRANADA EMPLEO, S.L.** independientemente de la relación contractual que mantengan con la empresa y del nivel jerárquico que ostenten.

3.2. Ámbito territorial

Este Plan de Igualdad es de aplicación a la empresa **ASPAYM GRANADA EMPLEO, S.L.**, ubicada en la localidad de Granada en calle Bérchules 1 (18003).

3.3. Ámbito temporal y Vigencia

Es el primer Plan de Igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en **ASPAYM GRANADA EMPLEO, S.L.**

Este plan de igualdad dispone de un ámbito temporal de 4 años, a contar desde su firma, por lo que su vigencia aplica desde septiembre de 2024 hasta septiembre de 2028.

Pasados los 4 años, se deberá realizar una evaluación final y comenzar la negociación del nuevo Plan con la antelación suficiente para alcanzar un nuevo acuerdo al término de este plan.

4. ACTUACIONES REALIZADAS PARA LA ELABORACIÓN DEL PLAN DE IGUALDAD

4.1. Compromiso empresarial

Con fecha de 8 de febrero de 2023 **ASPAYM GRANADA EMPLEO, S.L.** firmó un compromiso en materia de Igualdad de Oportunidades entre mujeres y hombres. En base a este compromiso, y más allá de la negociación de un Plan de Igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en **ASPAYM GRANADA EMPLEO, S.L.**, la empresa se compromete a:

- Establecer la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres como un principio estratégico de la Política Corporativa y de Recursos Humanos.
- Establecer y desarrollar políticas que integren la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres, sin discriminar directa o indirectamente por razón de sexo.
- Impulsar y fomentar medidas para conseguir la igualdad real en el seno de la empresa.

4.2. Creación de la Comisión Negociadora de Igualdad

- **Procedimiento de negociación**

El artículo 5 del Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro, establece que los planes de igualdad, incluidos los diagnósticos previos, deberán ser objeto de negociación con la representación legal de las personas trabajadoras.

También expone que las partes deberán negociar de buena fe, con vistas a la consecución de un acuerdo, y 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, si así se ha previsto en el mismo para estos casos.

Continúa exponiendo que, constituida la comisión negociadora, y a los efectos de elaborar el diagnóstico de situación, las personas que la integran tendrán derecho a acceder a cuanta documentación e información resulte necesaria a los fines previstos, estando la empresa obligada a facilitarla.

Por último, advierte que las personas que intervengan en la negociación de los planes de igualdad 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 la comisión podrá ser utilizado fuera del estricto ámbito de aquella ni para fines distintos de los que motivaron su entrega.

- **Miembros de la comisión y legitimación**

Con fecha de 28 de junio de 2023 ha sido creada la Comisión Negociadora de Igualdad, órgano paritario-empresa y representación sindical cuya función principal será la de facilitar y garantizar la elaboración e implementación del Plan de Igualdad, previa fase diagnóstica.

La Comisión Negociadora de Igualdad está conformada por el grupo empresa y por el grupo social, que refleja distintas realidades de personas dentro de la empresa, además de un asesoramiento externo, quienes intervienen con voz, pero sin voto:

➔ Por parte de la representación de la **empresa**:

Cargo en la empresa	N.º total de representantes	N.º de mujeres	N.º de hombres
Administración	1	0	1

➔ En representación de las **personas trabajadoras**:

Afiliación de los/las representantes
**y/o centrales sindicales
intervinientes**
**N.º total de
representantes**
N.º de mujeres
N.º de hombres

CCOO	1	1	0
------	---	---	---

- **Competencias básicas**

Tal y como establece el artículo 6 del Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro, serán competencias de la comisión negociadora:

1. Negociación y elaboración del diagnóstico
2. Elaboración del informe de los resultados del diagnóstico.
3. Negociación de las medidas que integrarán el plan de igualdad:
 - o identificando las medidas prioritarias (a la luz del diagnóstico)
 - o ámbito de aplicación
 - o medios materiales y humanos necesarios para su implantación
 - o personas u órganos responsables
 - o cronograma de actuaciones
4. Impulso de la implantación del plan de igualdad en la empresa.
5. Definición de los indicadores de medición.
6. Definir instrumentos de recogida de información para el seguimiento y evaluación del grado de cumplimiento de las medidas.
7. Impulso de las primeras acciones de información y sensibilización a la plantilla.

- **Acción formativa en materia de Igualdad**

Con fechas de 28 de junio y 20 de septiembre de 2023 se han realizado jornadas de formación en materia de igualdad, de 1 hora de duración cada una, a los miembros de la Comisión negociadora, entregándoles el material necesario para adquirir los conocimientos y competencias indispensables para poder implantar y ejecutar el Plan de Igualdad en la empresa. La estructura del plan formativo abarca tanto formación en materia de igualdad como formación específica en planes de igualdad.

4.3. Sensibilización y Comunicación interna a la plantilla

Como medida transversal para facilitar el nivel de implicación de la plantilla, se realizó una jornada de sensibilización en materia de igualdad de oportunidades, exponiendo conceptos básicos en Igualdad.

Se trabajaron ejemplos prácticos y ejercicios, de visualización en desigualdad, y diferencia entre sexo y género; y se comunicó a todo el personal la puesta en marcha de un plan de Igualdad en la empresa.

4.4. Elaboración del Diagnóstico de Situación

La metodología empleada en la búsqueda y recogida de información es uno de los aspectos decisivos de cualquier diagnóstico. En el presente informe se combinan diferentes metodologías, adaptadas a la realidad organizacional y funcional de la empresa, basadas en los requerimientos legalmente establecidos. Se combinan herramientas de análisis cuantitativo con herramientas cualitativas que han permitido promover un nivel de contraste altamente enriquecedor.

Los medios y materiales utilizados para llevar a cabo la elaboración del diagnóstico de situación en la empresa han sido los siguientes:

- **Indicadores cuantitativos**

Fichas de toma de datos e información extraída de la documentación de la empresa. Además de datos básicos sobre la empresa y sobre la plantilla, las fichas han permitido recoger información sobre los procesos de gestión de personal, clasificación profesional, condiciones de trabajo, políticas retributivas, ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral, lenguaje y prevención del acoso sexual y por razón de sexo.

- **Indicadores cualitativos**

Entrevistas a la dirección de la empresa y a la representación legal de las personas trabajadoras, cuestionarios de opinión a la plantilla y cuestionarios técnicos en las fichas de toma de datos.

- **Estudio documental**

Documentos de la empresa: convenio colectivo, Manual de Bienvenida, registro retributivo, normas internas, reglamentos, documentación de comunicación interna y externa...

- **Investigación de la empresa**

Sector, territorio, tamaño, ...

Una vez analizados los datos, se emite el informe diagnóstico de **ASPAYM GRANADA EMPLEO, S.L.** A continuación, detallamos sus principales conclusiones:

- La dirección tiene presente las ventajas de la implantación de un plan de igualdad, sobre todo para la imagen corporativa de la empresa. Asimismo, tiene interés por incorporar la igualdad de género en la cultura empresarial y presenta un fuerte compromiso de cara a la integración de los principios de igualdad.
- En puestos de responsabilidad las mujeres se concentran en un 25% en dirección y el 75% en supervisoras y no existe techo de cristal.

- La plantilla ve positivo la puesta en marcha de un plan de igualdad.
- No se procura que el equipo de personas encargadas de la selección en la empresa sea mixto y el lenguaje.
- Se procura que la formación sea en horario laboral, para asegurar que todas las personas puedan asistir, y se asegura que todas las personas de la empresa tengan las mismas horas de formación para su desarrollo profesional.
- La distribución de la plantilla que está formada está feminizada en más de un 60%, y en la impartición de la formación no se pide a la empresa o persona que los imparte que tenga en cuenta la igualdad y que utilice un lenguaje, imágenes y ejemplos que incluyan a los dos sexos.
- Respecto a las condiciones de trabajo, la empresa se caracteriza por contratos indefinidos a tiempo completo.
- No se hacen uso de canales de información y comunicación para informar a la plantilla sobre los derechos de conciliación que lleguen por igual a mujeres y hombres.
- No existen mecanismos de prevención, detección y actuación frente al acoso sexual y por razón de sexo, aunque son necesarios actualizar.
- Se prevé realizar una comunicación en relación con el plan de igualdad.
 - La plantilla de la empresa está feminizada.
 - La distribución de la plantilla en los cargos sin responsabilidad, el personal operativo se encuentra feminizado en un 60,4%.
 - Existe una concentración de mujeres del 22,2% en el tramo de edad comprendido entre los 20 y los 39 años, correspondiente con la etapa vital de la maternidad, paternidad y/o crianza.

- El grado de satisfacción con la empresa en materia de igualdad de oportunidades es superior en las mujeres que en los hombres.
- Las personas encargadas de la selección no tienen formación en igualdad, no existe un protocolo de selección, ni existe un criterio normalizado de acción positiva.
- La empresa dispone de un manual de bienvenida a las nuevas incorporaciones pendiente de actualizar e incorporando la perspectiva de género.
- No existe un Plan Anual de Formación, ni un estudio de necesidades formativas. Nadie de la plantilla ha recibido formación sobre igualdad entre mujeres y hombres en la empresa.
- No existe un protocolo de promoción normalizado que garantice la igualdad de oportunidades.
- La empresa no dispone de un registro retributivo por puestos que nos permita llevar acabo el análisis de la brecha en función de los puestos de trabajo. Tampoco existe un sistema de promoción normalizado sobre el que realizar evaluación de los puestos de trabajo, en relación a la auditoría retributiva.
- No existen medidas de prevención de riesgos laborales con perspectiva de género, ni existe ninguna política de intimidad en relación con el entorno digital y la desconexión igual para mujeres y hombres, ni se ha informado del derecho de desconexión digital, asimismo no se han recibido quejas al respecto.
- Se realizan medidas de flexibilidad horaria para la plantilla en la entrada y salida de la jornada.
- No existen medidas de sensibilización en materia de acoso.

5. AUDITORÍA RETRIBUTIVA: RESULTADOS, VIGENCIA Y PERIODICIDAD

De acuerdo con el artículo 8.2. d) del 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, los planes de igualdad deberán incorporar, dentro de su contenido mínimo, los “Resultados de la auditoría retributiva, así como su vigencia y periodicidad en los términos establecidos en el Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres”.

Esta auditoría, que tendrá la misma vigencia que el presente plan, y se realizará periódicamente cada vez que éste se renueve, se desarrolla conforme con lo establecido por el Estatuto de los Trabajadores, en su artículo 28.2, recogido también por el artículo 8 del Real Decreto Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres, y en relación con el concepto desarrollado en el artículo 4 de este Real Decreto, que alude al término “trabajo de igual valor”, definido por el Estatuto de los Trabajadores en los siguientes términos: “Un trabajo tendrá igual valor que otro cuando la naturaleza de las funciones o tareas efectivamente encomendadas, las condiciones educativas, profesionales o de formación exigidas para su ejercicio, los factores estrictamente relacionados con su desempeño y las condiciones laborales en las que dichas actividades se llevan a cabo en realidad sean equivalentes”.

5.1. Ámbito personal, territorial y temporal

La auditoría retributiva se incorpora al Plan de Igualdad, extendiendo su aplicación y vinculación a la totalidad de los y las trabajadoras pertenecientes a la empresa **ASPAYM GRANADA EMPLEO, S.L.** cuyo ámbito territorial es coincidente con el plan de igualdad.

El periodo temporal de referencia del registro es el año natural, es decir entre el 1 de enero al 31 de diciembre.

Su entrada en vigor se produce al día siguiente de su firma y tendrá una vigencia de 4 años.

5.2. Resultados

El objetivo de esta auditoría es obtener la información suficiente y veraz sobre esos factores desencadenantes de la diferencia retributiva entre mujeres y hombres en la empresa, que nos permitirá identificar posibles desigualdades para poder corregirlas, es decir, detectar los puntos de mejora a partir de las posibles desigualdades para promover e impulsar la igualdad retributiva, con relación no sólo al sistema retributivo, sino también a su sistema de promoción.

Esta auditoría retributiva se ha realizado en una plantilla independiente al presente documento, presentando a continuación las principales conclusiones del informe:

- El sistema analítico de valoración de puestos utilizado es un sistema de puntos por factor conforme a la herramienta del Ministerio.

- Hemos optado por este sistema ya que existe amplio consenso sobre su idoneidad y constaría, en síntesis, de los siguientes pasos:

1º. Selección de factores de valoración: conocimientos y aptitudes, responsabilidades esfuerzos y condiciones de trabajo.

- Se ponderan cada una de las áreas y sus factores, y se atiende si el factor se atribuye, en el contexto de su organización, habitualmente a mujeres, a hombres, o a ambos indistintamente.

2º. Se establecen los niveles para cada factor, y se asigna a cada nivel de exigencia para su realización, un número de puntos determinado que se tendrá que puntuar en cada puesto de trabajo.

3º. Se asigna a cada puesto de trabajo un nivel por cada factor y se obtiene un ranking de puestos, donde cada uno obtiene la puntuación resultado de la suma de todos los factores puntuados.

- El sistema retributivo de la empresa es conforme al categoría profesional del convenio colectivo.
- Se han identificado los puestos de trabajo de la empresa.
- No se dispone de un plan de carrera o mecanismo formal y establecido que defina la progresión en la carrera profesional del personal, por lo que en la auditoría retributiva no se ha podido tener en cuenta el sistema de promoción de la empresa.

6. OBJETIVOS DEL PLAN DE IGUALDAD

Los objetivos de igualdad en una empresa nada tienen que ver con una solución "rápida", tangencial a los procesos y operaciones del día a día, sino con un esfuerzo impulsado desde los máximos órganos directivos para modificar políticas y prácticas establecidas y desarrollar procedimientos que aseguren la igualdad de trato en todos los ámbitos de la empresa.

Tampoco se trata de promover a las mujeres como grupo particular. Se trata de transformar las políticas y prácticas de funcionamiento interno (recursos humanos) y externo (procesos de marketing y ventas), para poder articular el "saber hacer" con el "saber estar" de la organización.

Por ello, el **objetivo general** que la empresa pretende alcanzar con la implantación del presente Plan de Igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres es "Fomentar la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en la organización y eliminar la discriminación directa e indirecta por razón de sexo, a través de la incorporación de la perspectiva de género como principio estratégico de la política corporativa de la empresa, acordado en sede de negociación con la representación legal de la plantilla".

Este objetivo general se alcanzará a través de la consecución de los siguientes **objetivos específicos**, tanto cualitativos como cuantitativos, que pretenden incidir sobre las carencias detectadas en el diagnóstico y potenciar los puntos fuertes. Los objetivos cuantitativos y cualitativos están interrelacionados entre sí, de manera que la consecución de uno ayuda a la consecución de otro y viceversa:

- **Objetivos Cualitativos**

1. Integrar la igualdad y no discriminación en la cultura empresarial.
2. Garantizar la no discriminación entre mujeres y hombres en los procesos de selección y contratación.
3. Garantizar la no discriminación en los procesos de selección y contratación, con especial referencia al colectivo LGTBI
4. Garantizar el equilibrio en la promoción de mujeres y hombres.

5. Garantizar la no discriminación en la promoción, con especial referencia al colectivo LGTBI
6. Formar, informar y sensibilizar en materia de igualdad y no discriminación.
7. Fomentar el acceso de las trabajadoras a la formación impartida por la empresa.
8. Velar por una clasificación profesional libre de sesgos de género y no discriminatoria.
9. Mejorar las condiciones laborales de las trabajadoras.
10. Velar por el equilibrio retributivo entre mujeres y hombres.
11. Apoyar la conciliación de los derechos de la vida personal, familiar y laboral de las personas trabajadoras.
12. Fomentar el ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral
13. Asegurar un entorno laboral libre de violencia y acoso, sexual, por razón de sexo y contra las personas LGTBI y demás conductas contra la libertad sexual y la integridad moral.
14. Promover un uso inclusivo y no discriminatorio del lenguaje y las imágenes de la empresa.
15. Colaborar en la prevención de la violencia de género.

En cada uno de los cajetines explicativos de las medidas de este Plan de Igualdad, detallamos el porcentaje de consecución estimado para alcanzar estos objetivos, todos ellos cercanos al 100%.

- **Objetivos Cuantitativos**

16. Compromiso con la igualdad efectiva en las relaciones con terceros.
17. Participar en iniciativas públicas y privadas relacionadas con la igualdad y no discriminación.
18. Implantación de criterios de acceso al empleo con perspectiva de género y no discriminatorios.

19. Implantación de criterios de promoción profesional con perspectiva de género y no discriminatorios.
20. Desarrollo de acciones formativas en materia de igualdad y no discriminación.
21. Articular actuaciones de información y sensibilización en igualdad y no discriminación.
22. Equilibrar la presencia de mujeres y hombres (40-60%) en todos los grupos/categorías profesionales, incluyendo el personal de alta dirección.
23. Disminuir la brecha género que pudiera existir por debajo de un 25%.
24. Representación femenina en todos los grupos/categorías profesionales, incluyendo el personal de alta dirección.
25. Incorporar la perspectiva de género y no discriminación en la actividad preventiva.
26. Monitorizar la "brecha salarial" de la empresa.
27. Garantizar la aplicación efectiva del principio de igual remuneración por un trabajo de igual valor.
28. Comunicar a la plantilla las medidas de conciliación existentes en la empresa.
29. prevenir y actuar ante la comisión de delitos y otras conductas contra la libertad sexual y la integridad moral en el trabajo.

7. ÁREAS DE INTERVENCIÓN Y MEDIDAS

Estos objetivos de mejora indicados en el anterior apartado inciden de forma expresa en aquellos campos en los que el diagnóstico de situación ha mostrado puntos débiles, permitiéndonos establecer una serie de medidas encaminadas a paliar los déficits hallados y conseguir una efectiva igualdad de oportunidades entre las mujeres y los hombres en la empresa.

Por ello, y a la luz del diagnóstico en materia de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, hemos priorizado una serie de medidas en cada una de las seis áreas de intervención contempladas en el Real Decreto 901/2020, incorporando dos áreas de intervención más: Lenguaje y Comunicación no sexista y Violencia de Género. Para priorizar hemos tenido en cuenta:

- Opinión compartida y consenso en la empresa. Un mayor consenso en los aspectos a priorizar es un elemento que facilita marcar las prioridades.
- Afinidad con el modelo de gestión empresarial, misión, visión, valores, cultura corporativa, Plan estratégico, ...
- Los recursos humanos disponibles. La formación y motivación de las personas que van a trabajar para conseguir los objetivos ha sido un aspecto decisivo a la hora de priorizar. La puesta en marcha de acciones para lograr los objetivos debe contar con personas formadas en aspectos de género.
- Los Recursos financieros aplicables a aquellas actuaciones donde son indispensables y que se obtendrán de un presupuesto dispuesto por la empresa para tal efecto (alguno de los objetivos a plantear supondrá aplicaciones financieras, pero otros por el contrario y aun teniendo un gran impacto, es posible que no impliquen un coste significativo).
- Los Recursos materiales y metodologías de trabajo.
- El conocimiento de buenas prácticas contrastadas. La experiencia en otras empresas se ha tomado como referencia, es decir, ante una misma situación de

desequilibrio detectado, hemos encontrado experiencias que nos han servido de guía.

- Las recomendaciones de la asistencia técnica especializada en igualdad de oportunidades.

Nº 1 CÓDIGO A1M1		
ÁREA	ÁREA DE SELECCIÓN Y CONTRATACIÓN	
MEDIDA	Protocolo de selección de personal objetivo y no discriminatorio	
FECHA	3er Trim 2025	
OBJETIVOS CUALITATIVOS Y CUANTITATIVOS	- Garantizar la no discriminación entre mujeres y hombres en los procesos de selección y contratación - Garantizar la no discriminación en los procesos de selección y contratación, con especial referencia al colectivo LGTBI - Implantación de criterios de acceso al empleo con perspectiva de género y no discriminatorios	
	Porcentaje de consecución estimado	100%
DESCRIPCIÓN	La persona responsable de RRHH de la empresa elaborará un sistema de selección y proceso de ofertas de trabajo bajo la perspectiva de género y no discriminación con el objeto de que sean procesos garantes de la igualdad de oportunidades basado en un sistema objetivo de selección de personal y contratación	
RECURSOS EMPLEADOS	Humanos	Personal técnico
	Materiales	Instalaciones, mobiliario, medios ofimáticos, material de oficina, ficha de datos.
	Económicos	No será necesario asignar dotación presupuestaria, puesto que va ser ejecutado internamente.
MECANISMOS DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN. INDICADORES	- Protocolo generado - Nº de candidaturas por sexo y por categoría - Nº de ofertas publicadas con criterios de igualdad - Informe de últimas contrataciones realizadas desagregadas por sexo	
PERSONAL RESPONSABLE	Personal de administración	

Nº 2 CÓDIGO A1M2		
ÁREA	ÁREA DE SELECCIÓN Y CONTRATACIÓN	
MEDIDA	Incorporar el plan de igualdad y el protocolo de acoso en la documentación a entregar a las nuevas incorporaciones	
FECHA	3º Trim 2024	
OBJETIVOS CUALITATIVOS Y CUANTITATIVOS	- Garantizar la no discriminación entre mujeres y hombres en los procesos de selección y contratación - Implantación de criterios de acceso al empleo con perspectiva de género y no discriminatorios	
	Porcentaje de consecución estimado	100%
DESCRIPCIÓN	Las personas responsables de elaborar el manual de bienvenida a las nuevas incorporaciones de la entidad, procederá a incluir el compromiso empresarial en materia de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres y el protocolo de acoso en la mencionada documentación	
RECURSOS EMPLEADOS	Humanos	Personal técnico
	Materiales	Instalaciones, mobiliario, medios ofimáticos, material de oficina, ficha de datos.
	Económicos	No será necesario asignar dotación presupuestaria, puesto que va ser ejecutado internamente.
MECANISMOS DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN. INDICADORES	Documento generado	
PERSONAL RESPONSABLE	Personal de administración	

Nº 3 CÓDIGO A1M3		
ÁREA	ÁREA DE SELECCIÓN Y CONTRATACIÓN ÁREA DE CLASIFICACIÓN PROFESIONAL	
MEDIDA	Contratación del sexo menos representado (Acción positiva)	
FECHA	Permanente	
OBJETIVOS CUALITATIVOS Y CUANTITATIVOS	- Garantizar la no discriminación entre mujeres y hombres en los procesos de selección y contratación - Implantación de criterios de acceso al empleo con perspectiva de género y no discriminatorios - Velar por una clasificación profesional libre de sesgos de género - Equilibrar la presencia de mujeres y hombres (40-60%) en todos los grupos/categorías profesionales, incluyendo el personal de alta dirección - Disminuir la brecha género que pudiera existir por debajo de un 25%	
	Porcentaje de consecución estimado	100%
DESCRIPCIÓN	Una vez se requiera la selección o contratación de una persona trabajadora en la empresa, en cualquier puesto o categoría, la persona responsable de RRHH de la empresa y la RLPT observará si es un nivel o departamento con equilibrio de género. Si no fuera el caso, se procederá a la contratación del sexo menos representado, en igualdad de condiciones y competencias, en la categoría que se pretende cubrir. Darle traslado de la acción positiva a los organismos externos de contratación (consultoría/ETT)	
RECURSOS EMPLEADOS	Humanos	Personal técnico
	Materiales	Instalaciones, mobiliario, medios ofimáticos, material de oficina, ficha de datos.
	Económicos	No será necesario asignar dotación presupuestaria, puesto que va ser ejecutado internamente.
MECANISMOS DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN. INDICADORES	- Nº de candidaturas por sexo y por categoría - Nº de ofertas publicadas con criterios de igualdad - Informe de últimas contrataciones realizadas desagregadas por sexo	
PERSONAL RESPONSABLE	Responsable de laboral	

Nº 4 CÓDIGO A2M1		
ÁREA	ÁREA DE PROMOCIÓN PROFESIONAL ÁREA DE CLASIFICACIÓN PROFESIONAL	
MEDIDA	Promoción del sexo menos representado (Acción positiva)	
FECHA	Permanente	
OBJETIVOS CUALITATIVOS Y CUANTITATIVOS	- Garantizar el equilibrio en la promoción de mujeres y hombres. - Implantación de criterios de promoción profesional con perspectiva de género y no discriminatorios. - Velar por una clasificación profesional libre de sesgos de género - Equilibrar la presencia de mujeres y hombres (40-60%) en todos los grupos/categorías profesionales, incluyendo el personal de alta dirección - Disminuir la brecha género que pudiera existir por debajo de un 25%	
	Porcentaje de consecución estimado	100%
DESCRIPCIÓN	Una vez se requiera la promoción de una persona trabajadora en la empresa, hacia cualquier categoría, la persona responsable de RRHH de la empresa observará si es un nivel o departamento con equilibrio de género. Si no fuera el caso, se procederá a la promoción del sexo menos representado, en igualdad de condiciones y competencias, en la categoría que se pretende cubrir, con la finalidad de cerrar la segregación vertical	
RECURSOS EMPLEADOS	Humanos	Personal técnico
	Materiales	Instalaciones, mobiliario, medios ofimáticos, material de oficina, ficha de datos.
	Económicos	No será necesario asignar dotación presupuestaria, puesto que va ser ejecutado internamente.
MECANISMOS DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN. INDICADORES	- Nº Plantilla entre hombre y mujeres promocionada - Informe de últimas promociones realizadas desagregados por sexo - Comunicación a la empresa de promoción estableciendo los criterios de promoción con perspectiva de género	
PERSONAL RESPONSABLE	Responsable de laboral	

Nº 5 CÓDIGO A3M1		
ÁREA	ÁREA DE FORMACIÓN	
MEDIDA	Cursos en materia de igualdad y no discriminación	
FECHA	4º Trim Anualmente	
OBJETIVOS CUALITATIVOS Y CUANTITATIVOS	• Formar, informar y sensibilizar en materia de igualdad y no discriminación. • Desarrollo de acciones formativas en materia de igualdad y no discriminación • Fomentar el acceso de las trabajadoras a la formación impartida por la empresa	
	Porcentaje de consecución estimado	100%
DESCRIPCIÓN	La persona responsable de formación incorporará en el plan de formación de la empresa cursos en materia de igualdad y no discriminación dentro de la jornada laboral, facilitando la asistencia de las personas con reducción de jornada. Para determinar las materias a impartir en igualdad y no discriminación, el responsable de formación tendrá en consideración la encuesta anual realizada a toda la plantilla con la finalidad de conocer sus intereses y necesidades.	
RECURSOS EMPLEADOS	Humanos	Personal técnico
	Materiales	Instalaciones, mobiliario, medios ofimáticos, material de oficina, ficha de datos.
	Económicos	Se gestionará en el marco de la formación continua
MECANISMOS DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN. INDICADORES	• Nº de formaciones ofertadas • Nº de personas que participan en la formación desagregado por sexo/año • Motivos de discriminación tratados en las acciones formativas	
PERSONAL RESPONSABLE	Responsable de formación	

Nº 6 CÓDIGO A3M2		
ÁREA	ÁREA DE FORMACIÓN	
MEDIDA	Campaña de sensibilización e información en temática de igualdad a toda la plantilla	
FECHA	4º Trim Anualmente	
OBJETIVOS CUALITATIVOS Y CUANTITATIVOS	• Formar, informar y sensibilizar en materia de igualdad y no discriminación. • Desarrollo de acciones formativas en materia de igualdad y no discriminación • Fomentar el acceso de las trabajadoras a la formación impartida por la empresa	
	Porcentaje de consecución estimado	100%
DESCRIPCIÓN	La persona responsable de formación organizará periódicamente cada año campañas de información y sensibilización en materia de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres y LGTBI	
RECURSOS EMPLEADOS	Humanos	Personal técnico
	Materiales	Instalaciones, mobiliario, medios ofimáticos, material de oficina, ficha de datos.
	Económicos	Se gestionará en el marco de la formación continua
MECANISMOS DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN. INDICADORES	• Nº de sensibilizaciones ofertadas • Nº de personas que participan en la sensibilización desagregado por sexo/año	
PERSONAL RESPONSABLE	Responsable de formación	

Nº 7 CÓDIGO A4M1		
ÁREA	ÁREA DE RETRIBUCIONES ÁREA DE CONDICIONES LABORALES	
MEDIDA	Revisión de la política retributiva	
FECHA	2º Trim Anualmente	
OBJETIVOS CUALITATIVOS Y CUANTITATIVOS	• Velar por el equilibrio retributivo entre mujeres y hombres • Monitorizar la “brecha salarial” de la empresa	
	Porcentaje de consecución estimado	100%
DESCRIPCIÓN	La persona responsable de RRHH se encargará de realizar una revisión de la política retributiva de la empresa. Para ello, revisará los complementos salariales, extrasalariales, incentivos, beneficios sociales, etc. comprobando que responden a criterios objetivos y neutros, libre de sesgos de género. Esta revisión también incluye la revisión de la nomenclatura de los complementos retributivos con perspectiva de género, con la finalidad de garantizar que dicha nomenclatura responde fielmente al principio de igualdad retributiva.	
RECURSOS EMPLEADOS	Humanos	Personal técnico
	Materiales	Instalaciones, mobiliario, medios ofimáticos, material de oficina, ficha de datos.
	Económicos	No será necesario asignar dotación presupuestaria, puesto que va ser ejecutado internamente.
MECANISMOS DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN. INDICADORES	• Evidencia documental de la revisión de la política retributiva • Evidencia documental de la revisión de la nomenclatura de los complementos retributivos • Incidencias detectadas y soluciones adoptadas	
PERSONAL RESPONSABLE	Personal de laboral	

Nº 8 CÓDIGO A5M1		
ÁREA	ÁREA DE CLASIFICACIÓN PROFESIONAL	
MEDIDA	Revisar el sistema de clasificación profesional	
FECHA	2er Trim 2025	
OBJETIVOS CUALITATIVOS Y CUANTITATIVOS	• Velar por una clasificación profesional libre de sesgos de género y no discriminatoria • Equilibrar la presencia de mujeres y hombres (40-60%) en todos los grupos/categorías profesionales, incluyendo el personal de alta dirección • Disminuir la brecha género que pudiera existir por debajo de un 25%	
	Porcentaje de consecución estimado	100%
DESCRIPCIÓN	La persona responsable de RRHH en la empresa será la encargada de revisar el sistema de clasificación profesional de la empresa de forma periódica, dentro del marco legal existente, con el objetivo de garantizar una clasificación profesional libre de sesgos de género y poder monitorizar la eventual brecha de género que pudiera existir.	
RECURSOS EMPLEADOS	Humanos	Personal técnico
	Materiales	Instalaciones, mobiliario, medios ofimáticos, material de oficina, ficha de datos.
	Económicos	No será necesario asignar dotación presupuestaria, puesto que va ser ejecutado internamente.
MECANISMOS DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN. INDICADORES	• Evidencia documental de la revisión	
PERSONAL RESPONSABLE	Responsable de laboral	

Nº 9 CÓDIGO A6M1		
ÁREA	ÁREA DE CONDICIONES LABORALES	
MEDIDA	Reforzar la vía de comunicación interna con la plantilla	
FECHA	4º Trim 2024	
OBJETIVOS CUALITATIVOS Y CUANTITATIVOS	• Velar por una clasificación profesional libre de sesgos de género y no discriminatoria • Equilibrar la presencia de mujeres y hombres (40-60%) en todos los grupos/categorías profesionales, incluyendo el personal de alta dirección • Disminuir la brecha género que pudiera existir por debajo de un 25%	
	Porcentaje de consecución estimado	100%
DESCRIPCIÓN	La persona responsable revisará la vía de comunicación interna con la plantilla que sea adecuada con la finalidad de que esté libre de sesgos de género y antidiscriminatorios	
RECURSOS EMPLEADOS	Humanos	Personal técnico
	Materiales	Instalaciones, mobiliario, medios ofimáticos, material de oficina, ficha de datos.
	Económicos	No será necesario asignar dotación presupuestaria, puesto que va ser ejecutado internamente.
MECANISMOS DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN. INDICADORES	• Realizar el registro desagregado por sexo/ motivo	
PERSONAL RESPONSABLE	Personal de administración	

Nº 10 CÓDIGO A6M2		
ÁREA	ÁREA DE CONDICIONES LABORALES ÁREA PRL ÁREA FORMACIÓN	
MEDIDA	Revisión de la valoración de riesgos con perspectiva de género y LGTBI	
FECHA	1º Trim 2025	
OBJETIVOS CUALITATIVOS Y CUANTITATIVOS	- Mejorar las condiciones laborales de las trabajadoras. - Incorporar la perspectiva de género en la actividad preventiva	
	Porcentaje de consecución estimado	100%
DESCRIPCIÓN	La persona responsable de PRL vigilará que, en la valoración de riesgos de los diferentes puestos de trabajo, se tengan en cuenta aquellos riesgos propios del sexo femenino, incluyendo en la valoración de riesgos de los diferentes puestos de trabajo ocupados por trabajadoras, la violencia sexual entre los riesgos laborales concurrentes. Asimismo, y en colaboración con el responsable de formación, se procederá a formar e informar a las trabajadoras de los riesgos derivados de su puesto de trabajo, especialmente de los propios del sexo femenino, así como de la violencia sexual. Todo ello dentro del marco legal establecido en la Ley Orgánica 10/2022, de 6 de septiembre, de garantía integral de la libertad sexual.	
RECURSOS EMPLEADOS	Humanos	Personal técnico
	Materiales	Instalaciones, mobiliario, medios ofimáticos, material de oficina, ficha de datos.
	Económicos	No será necesario asignar dotación presupuestaria, puesto que va ser ejecutado internamente. Se estudiará la viabilidad de gestión en el marco de la formación continua
MECANISMOS DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN. INDICADORES	- Evidencia documental de la revisión - Listado de los Riesgos laborales concurrentes - Nº de acciones de formación/información realizadas - Nº de personas que participan en la formación desagregado por sexo/año	
PERSONAL RESPONSABLE	Responsable de PRL	

Nº 11 CÓDIGO A6M3		
ÁREA	ÁREA DE CONDICIONES LABORALES ÁREA FORMACIÓN	
MEDIDA	Incluir en la valoración de riesgos de los diferentes puestos de trabajo ocupados por trabajadoras, la violencia sexual entre los riesgos laborales concurrentes.	
FECHA	2º Trim 2025	
OBJETIVOS CUALITATIVOS Y CUANTITATIVOS	- Mejorar las condiciones laborales de las trabajadoras. - Incorporar la perspectiva de género y no discriminación en la actividad preventiva	
	Porcentaje de consecución estimado	100%
DESCRIPCIÓN	La persona responsable de PRL vigilará que, en la valoración de riesgos de los diferentes puestos de trabajo, se tengan en cuenta aquellos riesgos propios del sexo femenino, incluyendo en la valoración de riesgos de los diferentes puestos de trabajo ocupados por trabajadoras, la violencia sexual entre los riesgos laborales concurrentes. Asimismo, y en colaboración con el responsable de formación, se procederá a formar e informar a las trabajadoras de los riesgos derivados de su puesto de trabajo, especialmente de los propios del sexo femenino, así como de la violencia sexual. Todo ello dentro del marco legal establecido en la Ley Orgánica 10/2022, de 6 de septiembre, de garantía integral de la libertad sexual.	
RECURSOS EMPLEADOS	Humanos	Personal técnico
	Materiales	Instalaciones, mobiliario, medios ofimáticos, material de oficina, ficha de datos.
	Económicos	No será necesario asignar dotación presupuestaria, puesto que va ser ejecutado internamente. Se estudiará la viabilidad de gestión en el marco de la formación continua
MECANISMOS DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN. INDICADORES	- Evidencia documental de la revisión - Listado de los Riesgos laborales concurrentes - Nº de acciones de formación/información realizadas - Nº de personas que participan en la formación desagregado por sexo/año	
PERSONAL RESPONSABLE	Responsable de PRL	

Nº 12 CÓDIGO A6M4		
ÁREA	ÁREA DE CONDICIONES LABORALES	
MEDIDA	Monitorizar las ausencias no justificadas que se vaya produciendo desagregadas por sexo	
FECHA	1º Trim 2025	
OBJETIVO CUALITATIVO	Mejora de las condiciones laborales de las trabajadoras al menos en un 10%	
DESCRIPCIÓN	La persona responsable de RRHH de la empresa, analizará los datos relativos a las ausencias no justificadas de la plantilla desagregadas por sexo, monitorizando anualmente la evolución de los datos	
RECURSOS EMPLEADOS	Humanos	Personal técnico
	Materiales	No aplica
	Económicos	No será necesario asignar dotación presupuestaria, puesto que va ser ejecutado internamente.
MECANISMOS DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN. INDICADORES	- Nº de plantilla desagregada por sexo por tipo de jornada - Informes anuales	
PERSONAL RESPONSABLE	Personal de administración	

Nº 13 CÓDIGO A6M5		
ÁREA	ÁREA DE CONDICIONES LABORALES	
MEDIDA	Registro de sugerencias y quejas con sección antidiscriminación	
FECHA	2º Trim 2025	
OBJETIVOS CUALITATIVOS Y CUANTITATIVOS	- Mejorar las condiciones laborales de las trabajadoras. - Representación femenina en todos los grupos/categorías profesionales, incluyendo el personal de alta dirección	
	Porcentaje de consecución estimado	100%
DESCRIPCIÓN	La persona responsable de RRHH desarrollará un sistema/registro de quejas de la plantilla, desagregado por sexo, que permita recoger aquellas incidencias vinculadas con la igualdad y no discriminación. Aunque el registro va destinado a toda la plantilla, mujeres y hombres, es objetivo prioritario del mismo mejorar las condiciones laborales de las trabajadoras y garantizar una representación femenina en todos los grupos/categorías profesionales, incluyendo el personal de alta dirección, así como del colectivo LGTBI. Este registro servirá también para canalizar cualquier tipo de solicitud de interpretación del plan de igualdad, dando traslado de la misma a la Comisión Paritaria de seguimiento del Plan de Igualdad, que deberá dictar resolución al efecto.	
RECURSOS EMPLEADOS	Humanos	Personal técnico
	Materiales	Instalaciones, mobiliario, medios ofimáticos, material de oficina, ficha de datos.
	Económicos	No será necesario asignar dotación presupuestaria, puesto que va ser ejecutado internamente.
MECANISMOS DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN. INDICADORES	- Evidencia documental del registro - Quejas desagregadas por sexo/motivo	
PERSONAL RESPONSABLE	Personal de administración	

Nº 14 CÓDIGO A7M1		
ÁREA	ÁREA DE EJERCICIO CORRESPONSABLE	
MEDIDA	Manual de medidas de conciliación	
FECHA	4º Trim 2024	
OBJETIVOS CUALITATIVOS Y CUANTITATIVOS	• Apoyar la conciliación de los derechos de la vida personal, familiar y laboral de las personas trabajadoras • Comunicar a la plantilla las medidas de conciliación existentes en la empresa	
	Porcentaje de consecución estimado	100%
DESCRIPCIÓN	La persona responsable se encargará de elaborar un manual donde se identifiquen todas las medidas de Conciliación existentes en la empresa, tanto las legales como las voluntarias de la empresa, y articular la vía de comunicación a la plantilla para que tengan conocimiento del mismo.	
RECURSOS EMPLEADOS	Humanos	Personal técnico
	Materiales	Instalaciones, mobiliario, medios ofimáticos, material de oficina, ficha de datos.
	Económicos	No será necesario asignar dotación presupuestaria, puesto que va ser ejecutado internamente.
MECANISMOS DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN. INDICADORES	• Evidencia documental del Manual de Conciliación • Evidencia de la difusión • Nº de personas notificadas desagregadas por sexo	
PERSONAL RESPONSABLE	Personal de administración	

Nº 15 CÓDIGO A7M2		
ÁREA	ÁREA DE EJERCICIO CORRESPONSABLE AREA DE FORMACIÓN	
MEDIDA	Talleres de sensibilización en corresponsabilidad	
FECHA	4º Trim Anualmente	
OBJETIVOS CUALITATIVOS Y CUANTITATIVOS	• Apoyar la conciliación de los derechos de la vida personal, familiar y laboral de las personas trabajadoras • Fomentar el ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral	
	Porcentaje de consecución estimado	100%
DESCRIPCIÓN	La persona responsable organizará periódicamente cada año talleres de información y sensibilización en materia de corresponsabilidad, dirigidos éstos especialmente a los trabajadores varones de la plantilla de la empresa	
RECURSOS EMPLEADOS	Humanos	Personal técnico
	Materiales	Instalaciones, mobiliario, medios ofimáticos, material de oficina, ficha de datos.
	Económicos	No será necesario asignar dotación presupuestaria, puesto que va ser ejecutado internamente. Se estudiará la viabilidad de gestión en el marco de la formación continua
MECANISMOS DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN. INDICADORES	• Nº de talleres ofertados • Nº de participantes desagregado por sexo/año	
PERSONAL RESPONSABLE	Responsable de Formación	

Nº 16 CÓDIGO A8M1		
ÁREA	ÁREA DE ACOSO	
MEDIDA	Difusión del protocolo de prevención y actuación frente al acoso sexual y por razón de sexo	
FECHA	Permanente	
OBJETIVOS CUALITATIVOS Y CUANTITATIVOS	- Asegurar un entorno laboral libre de violencia y acoso, sexual, por razón de sexo y contra las personas LGTBI y demás conductas contra la libertad sexual y la integridad moral. - Prevenir y actuar ante la comisión de delitos y otras conductas contra la libertad sexual y la integridad moral en el trabajo	
	Porcentaje de consecución estimado	100%
DESCRIPCIÓN	Determinar la vía más efectiva para comunicar a la plantilla de la entidad el Protocolo de acoso, donde se definen los comportamientos que serán considerados acoso sexual o acoso por razón de sexo, así como los procedimientos de actuación frente al mismo.	
RECURSOS EMPLEADOS	Humanos	Personal técnico
	Materiales	Instalaciones, mobiliario, medios ofimáticos, material de oficina, ficha de datos.
	Económicos	No será necesario asignar dotación presupuestaria, puesto que va ser ejecutado internamente. Se estudiará la viabilidad de gestión en el marco de la formación continua
MECANISMOS DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN. INDICADORES	Evidencias de la difusión	
PERSONAL RESPONSABLE	Personal de comunicación	

Nº 17 CÓDIGO A8M2		
ÁREA	ÁREA DE ACOSO	
MEDIDA	Campañas contra el acoso y la violencia en el ámbito laboral	
FECHA	4º Trim Anualmente	
OBJETIVOS CUALITATIVOS Y CUANTITATIVOS	- Asegurar un entorno laboral libre de violencia y acoso, sexual, por razón de sexo y contra las personas LGTBI y demás conductas contra la libertad sexual y la integridad moral. - Prevenir y actuar ante la comisión de delitos y otras conductas contra la libertad sexual y la integridad moral en el trabajo	
	Porcentaje de consecución estimado	100%
DESCRIPCIÓN	La persona responsable organizará periódicamente cada año campañas de información, formación y sensibilización en materia de acoso y violencia laboral, sexual, por razón de sexo y contra las personas LGTBI, con la finalidad de prevenir la comisión de delitos y otras conductas contra la libertad sexual y la integridad moral en el trabajo.	
RECURSOS EMPLEADOS	Humanos	Personal técnico
	Materiales	Instalaciones, mobiliario, medios ofimáticos, material de oficina, ficha de datos.
	Económicos	No será necesario asignar dotación presupuestaria, puesto que va ser ejecutado internamente. Se estudiará la viabilidad de gestión en el marco de la formación continua
MECANISMOS DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN. INDICADORES	- Nº de campañas organizadas - Nº de participantes desagregado por sexo/año	
PERSONAL RESPONSABLE	Responsable de Formación	

Nº 18 CÓDIGO A9M1		
ÁREA	ÁREA DE LENGUAJE Y COMUNICACIÓN	
MEDIDA	Difusión del plan de igualdad	
FECHA	Permanente	
OBJETIVOS CUALITATIVOS Y CUANTITATIVOS	- Integrar la igualdad y no discriminación en la cultura empresarial - Compromiso con la igualdad efectiva en las relaciones con terceros	
	Porcentaje de consecución estimado	100%
DESCRIPCIÓN	La persona responsable de comunicación en la empresa, valorará la vía más idónea para difundir a la sociedad el plan de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres acordado, y en su caso, el compromiso empresarial con la igualdad. Para ello, se generará el material necesario que permita a la empresa visibilizarse como entidad comprometida con la igualdad (incorporando una nota en sus folletos publicitarios, Banner especial en su página web, ...)	
RECURSOS EMPLEADOS	Humanos	Personal técnico
	Materiales	Instalaciones, mobiliario, medios ofimáticos, material de oficina, ficha de datos.
	Económicos	No será necesario asignar dotación presupuestaria, puesto que va ser ejecutado internamente.
MECANISMOS DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN. INDICADORES	Nº de difusiones realizadas/año	
PERSONAL RESPONSABLE	Responsable de comunicación	

Nº 19 CÓDIGO A9M2		
ÁREA	ÁREA DE LENGUAJE Y COMUNICACIÓN NO SEXISTA	
MEDIDA	Revisión documental con perspectiva de género y no discriminación	
FECHA	Permanente	
OBJETIVOS CUALITATIVOS Y CUANTITATIVOS	Promover un uso inclusivo y no discriminatorio del lenguaje y las imágenes de la empresa	
	Porcentaje de consecución estimado	100%
DESCRIPCIÓN	La persona responsable de comunicación de la empresa pondrá en marcha mecanismos para la revisión y corrección de los formularios, circulares o cualquier documento de la empresa, tanto de uso interno como externo, a fin de garantizar un lenguaje y unas imágenes incluyentes y no discriminatorias	
RECURSOS EMPLEADOS	Humanos	Personal técnico
	Materiales	Instalaciones, mobiliario, medios ofimáticos, material de oficina, ficha de datos.
	Económicos	No será necesario asignar dotación presupuestaria, puesto que va ser ejecutado internamente.
MECANISMOS DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN. INDICADORES	• Documentos revisados • Imágenes revisadas • Incidencias detectadas • Nº de correcciones realizadas	
PERSONAL RESPONSABLE	Responsable de Comunicación	

Nº 20 CÓDIGO A9M3		
ÁREA	ÁREA DE LENGUAJE Y COMUNICACIÓN NO SEXISTA	
MEDIDA	Entidad comprometida con la igualdad	
FECHA	Permanente	
OBJETIVO CUALITATIVO	- Integrar la igualdad y no discriminación en la cultura empresarial - Compromiso con la igualdad efectiva en las relaciones con terceros	
DESCRIPCIÓN	El departamento de comunicación de la entidad, y proveedores de servicios en su caso, generarán el material necesario que permita a la entidad visibilizarse en el mercado por ser una entidad comprometida con la igualdad (incorporando una nota en sus folletos publicitarios, Banner especial en su página web, ...)	
RECURSOS EMPLEADOS	Humanos	Personal técnico
	Materiales	Instalaciones, mobiliario, medios ofimáticos, material de oficina, ficha de datos.
	Económicos	No será necesario asignar dotación presupuestaria, puesto que va ser ejecutado internamente. Pendiente de presupuesto asesoría externa
MECANISMOS DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN. INDICADORES	Número de impactos informativos realizados/año	
PERSONAL RESPONSABLE	Responsable Comunicación	

Nº 21 CÓDIGO A10M1		
ÁREA	ÁREA DE MODELO ORGANIZATIVO Y RSC	
MEDIDA	Valorar la solicitud del distintivo "Igualdad en la Empresa" o cualquier otro distintivo análogo.	
FECHA	Permanente	
OBJETIVOS CUALITATIVOS Y CUANTITATIVOS	- Integrar la igualdad y no discriminación en la cultura empresarial - Compromiso con la igualdad efectiva en las relaciones con terceros	
	Porcentaje de consecución estimado	100%
DESCRIPCIÓN	La persona responsable de recursos humanos y/o comunicación valorará la solicitud del distintivo "Igualdad en la Empresa", y por lo tanto la empresa pasará a formar parte de la Red DIE, o cualquier otro distintivo análogo, ya sea de ámbito nacional, local o europeo/internacional. Para ello requerirá la autorización de la dirección de la empresa, y comunicará a la comisión paritaria de seguimiento del Plan de Igualdad el estado de la solicitud.	
RECURSOS EMPLEADOS	Humanos	Personal técnico
	Materiales	Instalaciones, mobiliario, medios ofimáticos, material de oficina, ficha de datos.
	Económicos	No será necesario asignar dotación presupuestaria, puesto que va ser ejecutado internamente.
MECANISMOS DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN. INDICADORES	- Solicitud efectuada - Tramitación de la solicitud	
PERSONAL RESPONSABLE	Responsable de laboral y/o Comunicación	

Nº 22 CÓDIGO A10M2		
ÁREA	ÁREA DE MODELO ORGANIZATIVO Y RSC AREA DE VIOLENCIA DE GÉNERO	
MEDIDA	Realización de actividades con perspectiva de género y no discriminatorias en días conmemorativos	
FECHA	Permanente	
OBJETIVOS CUALITATIVOS Y CUANTITATIVOS	• Integrar la igualdad y no discriminación en la cultura empresarial • Participar en iniciativas públicas y privadas relacionadas con la igualdad y no discriminación • Colaborar en la prevención de la violencia de género • Campañas de sensibilización para la prevención de la violencia de género	
	Porcentaje de consecución estimado	100%
DESCRIPCIÓN	La persona responsable de comunicación planteará a la persona responsable de la empresa la realización de dichas actividades. Para ello, definirá el tipo de actividades a realizar con el objetivo de promover la implicación de la empresa en la promoción de la igualdad entre mujeres y hombres, no discriminación y respeto colectivo LGTBI y los días evocados, concretamente la conmemoración del 8 de marzo, día internacional de la mujer, 28 de junio día internacional del orgullo LGTBI y 25 de noviembre, día internacional de erradicación de la violencia contra las mujeres.	
RECURSOS EMPLEADOS	Humanos	Personal técnico
	Materiales	Instalaciones, mobiliario, medios ofimáticos, material de oficina, ficha de datos.
	Económicos	No será necesario asignar dotación presupuestaria, puesto que va ser ejecutado internamente.
MECANISMOS DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN. INDICADORES	• Días conmemorativos definidos • Registro de las actividades realizadas	
PERSONAL RESPONSABLE	Responsable de laboral y/o comunicación	

Nº 23 CÓDIGO A10M3		
ÁREA	ÁREA DE MODELO ORGANIZATIVO Y RSC	
MEDIDA	Elaborar un Plan de Diversidad y no discriminación	
FECHA	1o Trim 2025	
OBJETIVOS CUALITATIVOS Y CUANTITATIVOS	- Integrar la igualdad y no discriminación en la cultura empresarial - Compromiso con la igualdad efectiva en las relaciones con terceros	
	Porcentaje de consecución estimado	100%
DESCRIPCIÓN	La persona responsable de RRHH de la empresa elaborará un Plan de Diversidad y no discriminación, donde se definan los comportamientos que serán considerados discriminatorios, especialmente los realizados contra las personas LGTBI, y se establezcan los procedimientos específicos para dar cauce a las reclamaciones que puedan formular quienes hayan sido objeto de discriminación, definiendo en todo caso: Ámbito de aplicación y vigencia, Áreas de intervención, Objetivos a alcanzar, Políticas y Medidas concretas (plazo de ejecución, indicadores de medición, responsables, ...), Composición y atribuciones del equipo de trabajo responsable de la vigilancia del Plan, Cronograma de actuaciones para su implantación y seguimiento.	
RECURSOS EMPLEADOS	Humanos	Personal técnico
	Materiales	Instalaciones, mobiliario, medios ofimáticos, material de oficina, ficha de datos.
	Económicos	No será necesario asignar dotación presupuestaria, puesto que va ser ejecutado internamente.
MECANISMOS DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN. INDICADORES	- Protocolo generado - Nº Plantilla entre hombres y mujeres promocionada - Informe de últimas promociones realizadas desagregados por sexo	
PERSONAL RESPONSABLE	Personal de administración	

Nº 24 CÓDIGO A11M1		
ÁREA	ÁREA DE VIOLENCIA DE GÉNERO	
MEDIDA	Campañas de sensibilización para la prevención de la violencia de género	
FECHA	Anualmente el 4º trimestre	
OBJETIVO CUALITATIVO	Colaborar en la prevención de la violencia de género	
DESCRIPCIÓN	Definir medidas de sensibilización sobre violencia de género a la plantilla, y concretamente la conmemoración del 25 de noviembre, día internacional de erradicación de la violencia contra las mujeres	
RECURSOS EMPLEADOS	Humanos	Personal técnico
	Materiales	Instalaciones, mobiliario, medios ofimáticos, material de oficina, ficha de datos.
	Económicos	No será necesario asignar dotación presupuestaria, puesto que va ser ejecutado internamente.
MECANISMOS DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN. INDICADORES	Registro de las campañas de sensibilización realizadas	
PERSONAL RESPONSABLE	Responsable Comunicación	

Nº 25 CÓDIGO A11M2		
ÁREA	ÁREA DE VIOLENCIA DE GÉNERO ÁREA DE MODELO ORGANIZATIVO Y RSC	
MEDIDA	Adhesión iniciativa “Empresas por una sociedad libre de violencia género”	
FECHA	Permanente	
OBJETIVOS CUALITATIVOS Y CUANTITATIVOS	- Integrar la igualdad y no discriminación en la cultura empresarial - Participar en iniciativas públicas y privadas relacionadas con la igualdad y no discriminación	
	Porcentaje de consecución estimado	100%
DESCRIPCIÓN	La persona responsable de RRHH o de comunicación comunicará a la persona responsable de la empresa la conveniencia de adherirse a la iniciativa. Por ello, se firmará el preceptivo convenio de adhesión con la Delegación de Gobierno para la Violencia de Género con el objetivo de promover la implicación de la empresa en la consecución de una sociedad libre de violencia contra la mujer y, por tanto, en la promoción de la igualdad entre mujeres y hombres. Consecuencia de dicha adhesión será el desarrollo de acciones de sensibilización de forma conjunta con la delegación de gobierno y se creará una comisión de seguimiento del convenio.	
RECURSOS EMPLEADOS	Humanos	Personal técnico
	Materiales	Instalaciones, mobiliario, medios ofimáticos, material de oficina, ficha de datos.
	Económicos	No será necesario asignar dotación presupuestaria, puesto que va ser ejecutado internamente.
MECANISMOS DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN. INDICADORES	- Firma del convenio de adhesión. - Nº de acciones de sensibilización desarrolladas de forma conjunta con la delegación de gobierno. - Creación de la comisión de seguimiento del convenio.	
PERSONAL RESPONSABLE	Responsable de laboral y/o comunicación	

8. CRONOGRAMA DEL PLAN DE IGUALDAD

Nº	Código	MEDIDAS	PERMANENTE	2024				2025				2026				2027				2028			
				1T	2T	3T	4T	1T	2T	3T	4T	1T	2T	3T	4T	1T	2T	3T	4T	1T	2T	3T	4T
1	A1M1	Protocolo de selección de personal con perspectiva de género																					
2	A1M2	Incluir el plan de igualdad y el protocolo de acoso en el manual bienvenida de las nuevas incorporaciones																					
3	A1M3	Contratación del sexo menos representado, en igualdad de condiciones y competencias, en la categoría que se pretende cubrir (acción positiva)																					
4	A2M1	Promoción del sexo menos representado, en igualdad de condiciones y competencias, en la categoría que se pretende cubrir (acción positiva)																					
5	A3M1	Incorporar un módulo a la formación en materia de Igualdad de oportunidades a la plantilla en general																					
6	A3M2	Campaña de sensibilización e información en temática de igualdad																					
7	A4M1	Revisión de la política retributiva en la entidad																					
8	A5M1	Revisar el sistema de clasificación profesional																					
9	A6M1	Reforzar la vía de comunicación interna con la plantilla																					
10	A6M2	Revisar el sistema de prevención de riesgos laborales desde la perspectiva de género.																					

Nº	Código	MEDIDAS	PERMANENTE	2024				2025				2026				2027				2028			
				1T	2T	3T	4T	1T	2T	3T	4T	1T	2T	3T	4T	1T	2T	3T	4T	1T	2T	3T	4T
11	A6M3	Incluir en la valoración de riesgos de los diferentes puestos de trabajo ocupados por trabajadoras, la violencia sexual entre los riesgos laborales concurrentes.																					
12	A6M4	Monitorizar las ausencias no justificadas que se vayan produciendo desagregadas por sexo.																					
13	A6M5	Desarrollar un sistema/registro de sugerencias y quejas de la plantilla que permita recoger aquellas incidencias vinculadas con la igualdad de oportunidades y no discriminación, con especial referencia al colectivo LGTBI.																					
14	A7M1	Identificar y recoger por escrito todas las medidas de Conciliación legalmente aplicables.																					
15	A7M2	Sensibilización en materia de corresponsabilidad a la plantilla, dirigidas especialmente a hombres																					
16	A8M1	Difusión del protocolo de prevención y actuación frente al acoso sexual y por razón de sexo																					
17	A8M2	Campañas de formación, información y sensibilización en materia de acoso sexual y por razón de sexo en la entidad																					
18	A9M1	Difusión del plan de igualdad y del compromiso empresarial con la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.																					
19	A9M2	Poner en marcha mecanismos para la revisión y corrección con un lenguaje incluyente de toda la documentación de la empresa, así como las imágenes y la publicidad																					
20	A9M3	Entidad comprometida con la igualdad																					

Nº	Código	MEDIDAS	PERMANENTE	2024				2025				2026				2027				2028			
				1T	2T	3T	4T	1T	2T	3T	4T	1T	2T	3T	4T	1T	2T	3T	4T	1T	2T	3T	4T
21	A10M1	Valorar la solicitud del distintivo "Igualdad en la Empresa" (y formar parte de la Red DIE) o cualquier otro distintivo análogo.																					
22	A10M2	Realización de actividades con perspectiva de género y no discriminatorias en días conmemorativos.																					
23	A10M3	Elaborar un Plan de Diversidad y no discriminación																					
24	A11M1	Campañas de sensibilización para la prevención de la violencia de género																					
25	A11M2	Adhesión a la iniciativa "Empresas por una sociedad libre de violencia género"																					

9. SISTEMAS DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN

9.1. Seguimiento

Para una correcta implantación del Plan de Igualdad se deberán desarrollar todas las acciones previstas y se deberá llevar un control de actuaciones y resultados inmediatos, seguimiento que responde a los siguientes objetivos:

- Verificar la consecución de los objetivos establecidos en el plan de igualdad.
- Obtener información sobre el proceso de ejecución de las medidas previstas en el Plan: nivel de ejecución, adecuación de recursos empleados, cumplimiento del cronograma...
- Detectar posibles obstáculos o dificultades en la implantación y realizar los ajustes pertinentes o adoptar medidas correctoras si fuera necesario

El seguimiento no debe entenderse como un proceso secundario, sino que forma parte del diseño inicial y debe realizarse en paralelo con la ejecución. Con él se realiza el control y verificación de que la ejecución de medidas se ajusta a las previsiones del plan y, a la vez, sirve para detectar desajustes y poder adoptar medidas correctoras. Para facilitar esta tarea es conveniente supervisar la implementación de cada medida de forma individualizada a través de la persona o departamento responsable de su ejecución.

9.2. Evaluación

A partir de la información y documentación recopilada en el seguimiento, la evaluación permite conocer el grado de cumplimiento de los objetivos definidos y de las medidas del plan ejecutadas. Se trata de realizar un análisis crítico del proceso en su conjunto, cuyos objetivos principales son:

- Conocer el grado de cumplimiento del plan y conocer su desarrollo.
- Comprobar si el plan ha conseguido los objetivos propuestos.

- Valorar la adecuación de recursos, metodologías, herramientas y estrategias empleadas en su implementación.
- Identificar áreas de mejora o nuevas necesidades que requieran la modificación de las medidas adoptadas o el diseño de nuevas actuaciones.

La evaluación del plan es crucial en el éxito de la incorporación de la igualdad entre mujeres y hombres en la gestión empresarial, ya que permite valorar, de forma crítica, lo actuado y definir las estrategias de futuro.

9.3. Procedimiento

El seguimiento de las medidas del plan de igualdad de **ASPAYM GRANADA EMPLEO, S.L.** se desarrollará periódicamente de manera programada, en paralelo con la ejecución del plan, conforme al calendario establecido y a través de los indicadores de seguimiento recogidos en cada una de las fichas de medidas del Plan de Igualdad.

La persona o departamento responsable de la ejecución de cada una de las medidas contempladas en el Plan de Igualdad cumplimentará una FICHA DE SEGUIMIENTO por cada una de ellas. Los datos e información obtenidas a partir de estas fichas, permitirá hacer el seguimiento de cada una de las medidas, así como del plan en su conjunto, sirviendo de base para la redacción de un INFORME DE SEGUIMIENTO anual que servirá de base, a su vez, para la evaluación del plan de igualdad.

Este informe resumirá toda la información sobre la ejecución de las acciones e indicará, de forma clara y directamente observable, qué acciones se están ejecutando o retrasando, en qué áreas es necesario actuar, qué obstáculos se están presentado, el grado de participación, qué cambios y/o avances se están produciendo, siendo la Comisión Paritaria el órgano encargado de redactar este informe anual, con la colaboración de la persona o departamento responsable de la ejecución de cada una de las medidas.

La evaluación del plan de igualdad también se desarrollará periódicamente de manera programada conforme al calendario establecido, realizando bianualmente,

durante la vigencia del Plan, una evaluación intermedia del avance, progreso y evolución del plan de igualdad y de las medidas incluidas en el mismo, y una evaluación final el último año de vigencia del Plan.

En cada una de estas reuniones se redactará un INFORME DE EVALUACIÓN a partir de la información y los datos recopilados, el cual se articulará en torno a tres ejes de análisis y valoración (resultado, proceso, impacto) que permitirá comparar los resultados propuestos con los que finalmente se han obtenido.

Una vez obtenidos los datos relativos al seguimiento y evaluación, se estará en disposición de comparar los resultados obtenidos con los que se propusieron al inicio y comparar si se han alcanzado o producido desviaciones, más o menos importantes, si es necesario plantear modificaciones...recogido el resultado en un Informe de Evaluación final. Además, este informe final nos permitirá disponer de una base sólida para acometer un nuevo diagnóstico que culmine en la actualización y aprobación de un nuevo plan de igualdad.

Además de estas reuniones anuales ordinarias, en cualquier momento, y a petición de alguno de los miembros de la Comisión paritaria o de las personas responsables de las medidas, podrán celebrarse reuniones extraordinarias, en atención a circunstancias excepcionales que lo requieran para el desarrollo óptimo del Plan de Igualdad.

La Comisión paritaria es el órgano encargado de realizar el seguimiento y evaluación del Plan de Igualdad. Para ello, la persona responsable de RRHH convocará formalmente las reuniones previstas en el plan con una antelación mínima de 10 días naturales, incluyendo el orden del día, así como toda la documentación necesaria en relación a los temas que se vayan a abordar. Para afrontar su cometido, la comisión paritaria podrá contar con la colaboración de la persona responsable de las medidas previstas en el plan.

Se levantará acta de todas las reuniones, recogiendo en las mismas los temas abordados, los acuerdos alcanzados, así como la documentación utilizada.

Para llevar a cabo las actuaciones de seguimiento y evaluación del plan de igualdad, la comisión paritaria dispondrá de las siguientes herramientas metodológicas, destinadas a facilitar la tarea encomendada:

- ficha de seguimiento
- cuestionario para el seguimiento
- informe de seguimiento
- cuestionarios para la evaluación
- informe de evaluación

1ª sesión Seguimiento y Evaluación	Septiembre 2025
2ª sesión Seguimiento y Evaluación	Septiembre 2026
3ª sesión Seguimiento y Evaluación	Septiembre 2027
4ª sesión Seguimiento y Evaluación final	Junio 2028

10. COMPOSICIÓN Y FUNCIONAMIENTO DE LA COMISIÓN DE SEGUIMIENTO E INTERPRETACIÓN DEL PLAN DE IGUALDAD

10.1. Composición de la Comisión

Tras la aprobación del Plan de Igualdad de **ASPAYM GRANADA EMPLEO, S.L.** y para una correcta implantación y vigilancia de las medidas acordadas, se ha creado una Comisión paritaria de seguimiento, interpretación, evaluación y revisión del plan, órgano encargado de recibir y analizar la información relativa a la ejecución de acciones y en caso de concluir necesaria su revisión cuando sea necesario, elevar informe a la Dirección, designada en el seno de la Comisión Negociadora de Igualdad, tal y como prescribe el art 8 del RD 901/2020.

Para determinar su composición se ha procurado dar continuidad a la Comisión Negociadora del Plan de Igualdad, garantizando una composición equilibrada entre la parte empresa y la parte social, y proyectando, en la medida de lo posible, una distribución paritaria entre mujeres y hombres, así como que sus integrantes tengan formación o experiencia en materia de igualdad en el ámbito laboral.

Componen el órgano paritario:

- ⇒ por la parte empresa,
 - Personal Administración
- ⇒ por la parte social,
 - Personal Operario

La Comisión tendrá las siguientes funciones:

- ✓ Seguimiento del cumplimiento de las medidas previstas en el Plan.
- ✓ Participación y asesoramiento en la forma de adopción de las medidas.
- ✓ Evaluación de las diferentes medidas realizadas.
- ✓ Elaboración de un informe anual que reflejará el avance respecto a los objetivos de igualdad dentro de la empresa, con el fin de comprobar la

eficiencia de las medidas puestas en marcha para alcanzar el fin perseguido, proponiendo, en su caso, medidas correctoras.

- ✓ Elaboración, con la periodicidad que proceda, de informes de seguimiento de las medidas a implantar, acordadas en este Plan.
- ✓ Interpretación del Plan de Igualdad.
- ✓ Seguimiento de su ejecución.
- ✓ Conocimiento y resolución de los conflictos derivados de la aplicación e interpretación del presente Plan de Igualdad. En estos casos será preceptiva la intervención de la Comisión, con carácter previo a acudir a la jurisdicción competente.
- ✓ Desarrollo de aquellos preceptos que las personas negociadoras de este Plan hayan atribuido a la Comisión, llevando a cabo las definiciones o adaptaciones que resulten necesarias.
- ✓ Conocimiento de los compromisos acordados y del grado de implantación de los mismos.
- ✓ Cada una de las partes representadas en la Comisión podrá proponer unilateralmente a las partes firmantes la modificación del presente Plan de Igualdad.
- ✓ Reflejar el grado de consecución de los objetivos propuestos en el Plan y de los resultados obtenidos mediante el desarrollo de las medidas.
- ✓ Analizar la adecuación de los recursos, metodologías y procedimientos puestos en marcha en el desarrollo del Plan.
- ✓ Posibilitar una buena transmisión de información entre las áreas y/o departamentos y las personas involucradas, de manera que el Plan se pueda ajustar a sus objetivos y adaptar para dar respuesta continuada a las nuevas situaciones y necesidades según vayan surgiendo.
- ✓ Facilitar el conocimiento de los efectos que el Plan ha tenido en el entorno de la empresa, de la pertinencia de las medidas del Plan a las necesidades de la plantilla, y, por último, de la eficiencia del Plan.
- ✓ Concretamente, en la fase de Seguimiento se deberá recoger información sobre:

- Los resultados obtenidos con la ejecución del Plan.
 - El grado de ejecución de las medidas.
 - Las conclusiones y reflexiones obtenidas tras el análisis de los datos de seguimiento.
 - La identificación de posibles acciones futuras.
 - Persona o departamento responsable para llevarlo a cabo.
- ✓ Teniendo en cuenta la vigencia del Plan, se realizará una evaluación intermedia al año desde la entrada en vigor del Plan y otra evaluación final, tres meses antes de la finalización de su vigencia. En la evaluación parcial y final se integrarán los resultados del seguimiento junto a la evaluación de resultados e impacto del Plan de Igualdad, así como las nuevas acciones que se puedan emprender.
- ✓ En la evaluación final del Plan de Igualdad se deben tener en cuenta:
- El grado de cumplimiento de los objetivos del Plan.
 - El nivel de corrección de las desigualdades detectadas en los diagnósticos.
 - El grado de consecución de los resultados esperados.
 - El nivel de desarrollo de las medidas emprendidas.
 - El grado de dificultad encontrado/percibido en el desarrollo de las acciones.
 - El tipo de dificultades y soluciones emprendidas.
 - Los cambios producidos en las medidas y desarrollo del Plan atendiendo a su flexibilidad.
 - El grado de acercamiento a la igualdad de oportunidades en la empresa.
 - Los cambios en la cultura de la empresa: cambio de actitudes del equipo directivo, de la plantilla en general, en las prácticas de RRHH, etc.
 - La reducción de desequilibrios en la presencia y participación de mujeres y hombres.

Para el cumplimiento de las funciones encomendadas a la Comisión de Seguimiento de Igualdad será necesaria la disposición, por parte de la empresa, de la información estadística, desagregada por sexos y centro de trabajo, al

momento de inicio y momento de fin, establecida en los criterios de seguimiento acordados para cada una de las medidas con la periodicidad correspondiente.

Con base en la evaluación realizada, la Comisión de Seguimiento de Igualdad formulará propuestas de mejora y los cambios que deben incorporarse.

10.2 Funcionamiento

La Comisión se reunirá anualmente, pudiéndose celebrar reuniones extraordinarias siempre que sea requerida su intervención por cualquiera de las partes integradas en la misma, previa comunicación escrita al efecto indicando los puntos a tratar en el orden del día.

Cuando se produzca la solicitud de interpretación del plan de igualdad, la Comisión deberá reunirse, y dictar resolución en el plazo máximo de 7 días desde su solicitud. Los acuerdos de la Comisión de interpretación del Plan de Igualdad tendrán el mismo valor que el texto de éste. En cualquier caso, los afectados (empresa/personas trabajadoras) por la resolución podrán recurrir ante la jurisdicción competente en defensa de sus intereses.

Las reuniones de la Comisión se celebrarán dentro del plazo que las circunstancias aconsejen en función de la importancia del asunto, que en ningún caso excederá de los treinta días siguientes a la recepción de la solicitud de intervención o reunión, con excepción de las relativas a la interpretación del plan, que deberán celebrarse en el plazo de 7 días señalado anteriormente.

La Comisión se entenderá válidamente constituida cuando a ella asista, presente o representada, la mayoría simple de cada representación, pudiendo las partes acudir asistidas de los asesores o asesoras que estimen convenientes.

Los acuerdos de la Comisión, para su validez, requerirán del voto favorable de la mayoría absoluta de cada una de las dos representaciones.

En el supuesto de que el informe de seguimiento plantee la necesidad de introducir adaptaciones o modificaciones en algún aspecto relacionado con la ejecución del Plan, se informará a la Dirección de la empresa y a la representación sindical.

10.3 Medios

Para el cumplimiento de las funciones encomendadas a la Comisión de Igualdad, la empresa se compromete a facilitar los medios necesarios, en un plazo no inferior a quince días antes de la fecha de la reunión, en especial:

- Lugar adecuado para celebrar las reuniones.
- Material preciso para ellas.
- Aportar la información estadística, desagregada por sexo, establecida en los criterios de seguimiento acordados para cada una de las medidas con la periodicidad correspondiente.

11. PROCEDIMIENTO DE MODIFICACIÓN DEL PLAN

11.1. Procedimiento de revisión

Las medidas del plan de igualdad podrán revisarse en cualquier momento con el fin de añadir, reorientar, mejorar, corregir, intensificar, atenuar o, incluso, dejar de aplicar alguna medida que contenga en función de los efectos que vayan apreciándose en relación con la consecución de sus objetivos.

Por lo tanto, y en paralelo con la ejecución y seguimiento de las medidas del Plan, la Comisión paritaria procederá a su revisión si se apreciase que su ejecución no está produciendo los efectos esperados en relación con los objetivos propuestos, y, en todo caso, cuando concurran las siguientes circunstancias:

a) Cuando se ponga de manifiesto su falta de adecuación a los requisitos legales y reglamentarios o su insuficiencia como resultado de una actuación de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social.

b) Cuando se produzca la fusión, absorción, transmisión o modificación de la forma jurídica de la empresa.

c) Ante cualquier incidencia que modifique de manera sustancial la plantilla, sus métodos de trabajo, organización o sistemas retributivos, incluidas las inaplicaciones de convenio y las modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo o las situaciones analizadas en el diagnóstico de igualdad que haya servido de base para su elaboración.

d) Cuando una resolución judicial condene a la empresa por discriminación directa o indirecta por razón de sexo o cuando determine la falta de adecuación del plan de igualdad a los requisitos legales o reglamentarios.

11.2. Procedimiento de modificación

Cuando por circunstancias debidamente motivadas resulte necesario, la revisión del Plan de Igualdad implicará la actualización del diagnóstico, así como de las medidas del plan de igualdad, en la medida necesaria.

En las reuniones anuales de seguimiento y evaluación, la parte que considere conveniente esta actualización, la Comisión de Seguimiento elevará un informe a la

Dirección, para que ésta a su vez convoque a las partes legitimadas para constituir la Comisión Negociadora del Plan de Igualdad, que será quien negocie y elabore las modificaciones que se precisen, por consenso entre sus partes. Una vez aprobada la modificación por la Comisión Negociadora, se nombrará a un responsable para su registro, depósito y publicidad.

En la negociación de modificación o de adopción de nuevas medidas será de aplicación el reglamento de funcionamiento de la comisión negociadora del plan de igualdad que se articule al efecto en la constitución de la mencionada Comisión negociadora. Las partes deberán negociar de buena fe, con vistas a la consecución de un acuerdo. En caso de desacuerdo, se convocará una reunión extraordinaria en 15 días a los efectos de alcanzar el mismo y, en defecto de acuerdo, la Comisión Negociadora valorará acudir a los procedimientos y órganos de solución autónoma de conflictos, previa intervención de la comisión paritaria del convenio correspondiente.

Parte empresa

Parte de la Representación Legal

COMPROMISO DE LA DIRECCIÓN DE LA EMPRESA

Don Antonio Millán Moya, como presidente de ASPAYM GRANADA EMPLEO, S.L.,

DECLARA su compromiso en el establecimiento y desarrollo de políticas que integren la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres, sin discriminar directa o indirectamente por razón de sexo, así como en el impulso y fomento de medidas para conseguir la igualdad real en el seno de nuestra organización, estableciendo la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres como un principio estratégico de nuestra Política Corporativa y de Recursos Humanos, de acuerdo con la definición de dicho principio que establece la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva entre mujeres y hombres.

En todos y cada uno de los ámbitos en que se desarrolla la actividad de esta empresa, desde la selección a la promoción, pasando por la política salarial, la formación, las condiciones de trabajo y empleo, la salud laboral, la ordenación del tiempo de trabajo y la conciliación, la corresponsabilidad, la prevención y actuación frente al acoso sexual y acoso por razón de sexo, y el uso no discriminatorio del lenguaje, la comunicación y la publicidad, asumimos el principio de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, atendiendo de forma especial a la discriminación indirecta, entendiendo por esta *“la situación en que una disposición, criterio o práctica aparentemente neutros, pone a una persona de un sexo en desventaja particular respecto de personas del otro sexo”*.

Respecto a la comunicación, tanto interna como externa, se informará de todas las decisiones que se adopten a este respecto y se difundirá una imagen de la empresa acorde con este principio de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.

Los principios enunciados se llevarán a la práctica a través de la elaboración e implantación, de un Plan de Igualdad que suponga mejoras respecto a la situación presente, arbitrándose los correspondientes sistemas de seguimiento y evaluación, con la finalidad de avanzar en la consecución de la igualdad real entre mujeres y hombres en la entidad y, por extensión, en el conjunto de la sociedad.

Para llevar a cabo este propósito se contará con la representación legal de trabajadores y trabajadoras, en sede de la Comisión Negociadora de Igualdad, que intervendrá no solo en el proceso de negociación colectiva, sino en todo el proceso de elaboración, implantación, impulso y vigilancia del Plan de Igualdad.

En Granada, a 8 de febrero de 2023

FICHA DE SEGUIMIENTO DE MEDIDAS			
Medida nº			
Código medida			
Persona/Departamento responsable			
Cumplimentado por			
Fecha de seguimiento			
Fecha implantación			
INDICADORES DE SEGUIMIENTO			
- Indicadores incluidos en la ficha de medidas - Indicadores propios			
INDICADORES DE RESULTADO			
Nivel de ejecución	☐ Pendiente	☐ En ejecución	☐ Finalizada
Indicar el motivo por el que la medida no se ha iniciado o completado totalmente	Falta de recursos humanos	☐	
	Falta de recursos materiales	☐	
	Falta de tiempo	☐	
	Falta de participación	☐	
	Descoordinación con otros departamentos	☐	
	Desconocimiento del desarrollo	☐	
	Otros motivos (especificar)	☐	
INDICADORES DE PROCESO			
Adecuación de los recursos asignados			
Dificultades y barreras encontradas para la implantación			
Soluciones adoptadas (en su caso)			
INDICADORES DE IMPACTO			
Reducción de desigualdades			
Mejoras producidas			
Propuestas de futuro			
Documentación acreditativa de la ejecución de la medida			



**PROTOCOLO PARA LA PREVENCIÓN Y
ACTUACIÓN FRENTE AL ACOSO LABORAL,
ACOSO SEXUAL Y EL ACOSO POR RAZÓN DE
SEXO EN ASPAYM GRANADA EMPLEO, S.L.**

ÍNDICE

1. COMPROMISO DE ASPAYM GRANADA EMPLEO, S.L. EN LA GESTIÓN DEL ACOSO Y LA VIOLENCIA LABORAL, SEXUAL, POR RAZÓN DE SEXO Y CONTRA LAS PERSONAS LGTBI

2. CARACTERÍSTICAS Y ETAPAS DEL PROTOCOLO DE PREVENCIÓN Y ACTUACIÓN FRENTE AL ACOSO Y LA VIOLENCIA LABORAL, SEXUAL, POR RAZÓN DE SEXO Y CONTRA LAS PERSONAS LGTBI

2.1. La tutela preventiva frente al acoso y demás conductas

2.1.1. Declaración de principios: Tolerancia cero ante conductas constitutivas de acoso y violencia laboral, sexual, por razón de sexo y contra las personas LGTBI

2.1.2. Concepto y conductas constitutivas de acoso o violencia laboral, sexual, por razón de sexo y contra las personas LGTBI

2.1.2.1. Definición y conductas constitutivas de acoso sexual

2.1.2.2. Definición y conductas constitutivas de acoso por razón de sexo

2.1.2.3. Definición y conductas constitutivas de acoso laboral

2.1.2.4. Definición y conductas constitutivas de acoso o violencia contra las personas LGTBI

2.2. El procedimiento de actuación

2.2.1. Determinación de la comisión instructora

2.2.2. El inicio del procedimiento: La queja o denuncia

2.2.3. El expediente informativo o procedimiento formal

2.2.4. La resolución del expediente de acoso o violencia

2.2.5. Seguimiento

3. DURACIÓN, OBLIGATORIEDAD DE CUMPLIMIENTO Y ENTRADA EN VIGOR

4. MODELO DE QUEJA O DENUNCIA

1 COMPROMISO DE ASPAYM GRANADA EMPLEO, S.L. EN LA GESTIÓN DEL ACOSO Y LA VIOLENCIA LABORAL, SEXUAL, POR RAZÓN DE SEXO Y CONTRA LAS PERSONAS LGTBI

Con el presente protocolo, **ASPAYM GRANADA EMPLEO, S.L.** manifiesta su tolerancia cero ante la concurrencia en toda su organización de conductas constitutivas de delitos y otras conductas contra la libertad sexual y la integridad moral en el trabajo, incidiendo especialmente en el acoso laboral, sexual y el acoso por razón de sexo, incluidos los cometidos en el ámbito digital, así como ante el acoso o la violencia contra las personas LGTBI.

Al adoptar este protocolo, **ASPAYM GRANADA EMPLEO, S.L.** quiere subrayar su compromiso con la prevención y actuación frente al acoso y la violencia laboral, sexual, por razón de sexo y contra las personas LGTBI 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 entidades, 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, **ASPAYM GRANADA EMPLEO, S.L.** asume el compromiso de dar a conocer la existencia del presente protocolo, con indicación de la necesidad de su cumplimiento estricto, a las entidades a las que desplace su propio personal, así como a las entidades de las que procede el personal que trabaja en la empresa. Así, la obligación de observar lo dispuesto en este protocolo se hará constar en los contratos suscritos con otras entidades.

Cuando la presunta persona acosadora quedara fuera del poder dirección de la entidad y, por lo tanto, **ASPAYM GRANADA EMPLEO, S.L.** no pueda aplicar el procedimiento en su totalidad, se dirigirá a la entidad 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 entidades podrá extinguirse.

El protocolo será de aplicación a las situaciones de acoso y violencia laboral, sexual, por razón de sexo y contra las personas LGTBI que se producen durante el trabajo, en relación con el trabajo o como resultado del mismo, así como a las conductas constitutivas de delitos y otras conductas contra la libertad sexual y la integridad moral en el trabajo:

- 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 da cumplimiento a cuanto exigen los artículos 46.2 y 48 de la Ley orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, modificado por la Ley Orgánica 10/2022, de 6 de septiembre, de garantía integral de la libertad sexual, y concretamente su art 12, el 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, el artículo 14 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de prevención de riesgos laborales y el artículo 15 de la Ley 4/2023, de 28 de febrero, para la igualdad real y efectiva de las personas trans y para la garantía de los derechos de las personas LGTBI.

En efecto, **ASPAYM GRANADA EMPLEO, S.L.** al comprometerse con las medidas que conforman este protocolo, manifiesta y publicita su voluntad expresa de adoptar una actitud proactiva tanto en la prevención del acoso – sensibilización e información de comportamientos no tolerados por la entidad-, como en la difusión de buenas prácticas e implantación de cuantas medidas sean necesarias para gestionar las quejas y denuncias que a este respecto se puedan plantear, así como para resolver según proceda en cada caso.

2 CARACTERÍSTICAS Y ETAPAS DEL PROTOCOLO DE PREVENCIÓN Y ACTUACIÓN FRENTE AL ACOSO Y VIOLENCIA LABORAL, SEXUAL, POR RAZÓN DE SEXO Y CONTRA LAS PERSONAS LGTBI

Con la finalidad de dar cumplimiento al compromiso con el que se inicia este protocolo y en los términos expuestos hasta el momento, la entidad implanta un procedimiento de prevención y actuación frente al acoso y violencia laboral, sexual, por razón de sexo y contra las personas LGTBI, así como de conductas constitutivas de delitos y otras conductas contra la libertad sexual y la integridad moral en el trabajo, 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 y violencia laboral, sexual, por razón de sexo y contra las personas LGTBI. 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, definiciones e identificación de conductas que pudieran ser constitutivas de estos tipos de acoso.
- 2.** Medidas proactivas o procedimentales de actuación frente a dichas conductas para dar cauce a las quejas o denuncias que pudieran producirse y medidas cautelares y/o correctivas aplicables.
- 3.** Identificación de medidas reactivas frente a dichas conductas y, en su caso, el régimen disciplinario.

2.1. LA TUTELA PREVENTIVA FRENTE AL ACOSO, VIOLENCIA Y DEMÁS CONDUCTAS

2.1.1. Declaración de principios: Tolerancia cero ante conductas constitutivas de delitos y otras conductas contra la libertad sexual y la integridad moral en el trabajo, incidiendo especialmente en el acoso laboral, sexual y el acoso por razón de sexo, incluidos los cometidos en el ámbito digital, así como ante el acoso o la violencia contra las personas LGTBI.

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

El presente protocolo de acoso y violencia resulta aplicable a todo comportamiento constitutivo de acoso laboral, acoso sexual o por razón de sexo que pueda manifestarse en la empresa, incluidas las que atenten contra las personas LGTBI.

ASPAYM GRANADA EMPLEO, S.L. al implantar este procedimiento, asume su compromiso de prevenir, no tolerar, combatir y perseguir cualquier manifestación de acoso laboral, acoso sexual o acoso por razón de sexo en 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 laboral, acoso sexual y el acoso por razón de sexo genera siempre una afectación a la dignidad de quien lo sufre y es constitutivo de discriminación por razón de sexo.

En el ámbito de la empresa no se permitirán ni tolerarán conductas que puedan ser constitutivas de acoso laboral, acoso sexual o por razón de sexo en cualquiera de sus manifestaciones, ni conductas constitutivas de delitos y otras conductas contra la libertad sexual y la integridad moral en el trabajo, incluidas las que atenten contra las personas LGTBI. La entidad sancionará tanto a quien incurra en una conducta ofensiva como a quien la promueva, fomente y/o tolere. Todo el personal de la entidad tiene la obligación de respetar los derechos fundamentales de todos cuantos conformamos la empresa, 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 laboral, 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 laboral, acoso sexual o acoso por razón de sexo, la empresa 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.

2.1.2 Concepto y conductas constitutivas de acoso sexual y acoso por razón de sexo

2.1.2.1. Definición y conductas constitutivas de acoso sexual

Definición de acoso sexual

Sin perjuicio de lo establecido en el Código Penal, a los efectos de este protocolo constituye 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.

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

Conductas verbales:

- Supuestos de insinuaciones sexuales, proposiciones o presión para la actividad sexual;
- Flirteos ofensivos;
- Comentarios insinuantes, indirectas o comentarios obscenos;
- Llamadas telefónicas o contactos por redes sociales indeseados.
- Bromas o comentarios sobre la apariencia sexual.

Conductas no verbales:

- Exhibición de fotos sexualmente sugestivas o pornográficas, de objetos o escritos, miradas impúdicas, gestos.
- Cartas o mensajes de correo electrónico o en redes sociales de carácter ofensivo y con claro contenido sexual.

Comportamientos Físicos:

- Contacto físico deliberado y no consentido, abrazos o besos no deseados, acercamiento físico excesivo e innecesario.

Acoso sexual "quid pro quo" o chantaje sexual

Entre los comportamientos constitutivos de acoso sexual puede diferenciarse el acoso sexual "quid pro quo" o chantaje sexual que consiste en forzar a la víctima a elegir entre someterse a los requerimientos sexuales, o perder o ver perjudicados ciertos beneficios o condiciones de 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. Puede ser realizados por cualquier miembro de la entidad, con independencia de su posición o estatus, o por terceras personas ubicadas de algún modo en el entorno de trabajo.

2.1.2.2. Definición y conductas constitutivas de acoso por razón de sexo

Definición de 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.

Todo acoso por razón de sexo se considerará discriminatorio.

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) 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.
- d) Que no se trate de un hecho aislado.
- e) 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.

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

Conductas constitutivas 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.

Ataques con medidas organizativas

1. Juzgar el desempeño de la persona de manera ofensiva, ocultar sus esfuerzos y habilidades.
2. No asignar tarea alguna, o asignar tareas sin sentido o degradantes.
3. Negar u ocultar los medios para realizar el trabajo o facilitar datos erróneos.
4. Robo de pertenencias, documentos, herramientas de trabajo, borrar archivos del ordenador, manipular las herramientas de trabajo causándole un perjuicio, etc.
5. Amenazas o presiones a las personas que apoyan a la acosada.
6. Manipulación, ocultamiento, devolución de la correspondencia, las llamadas, los mensajes, etc., de la persona.
7. 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. Restringir a compañeras y compañeros la posibilidad de hablar con la persona.
4. No permitir que la persona se exprese.
5. 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 destrozos en el puesto de trabajo o en sus pertenencias.
7. 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 a la nacionalidad, actitudes y creencias políticas o religiosas, vida privada, apariencia física, discapacidades, orientación sexual, etc.

2.1.2.3.- Definición y conductas constitutivas de acoso laboral**Definición de acoso laboral**

Se entiende como tal toda conducta abusiva o de violencia psicológica que se realice de forma prolongada en el tiempo sobre una persona en el ámbito laboral, manifestada a través de reiterados comportamientos, hechos, órdenes o palabras que tengan como finalidad desacreditar, desconsiderar o aislar a una persona con objeto de conseguir un auto-abandono del trabajo produciendo un daño progresivo y continuo en su dignidad o integridad psíquica. Se considera circunstancia agravante el hecho de que la persona que ejerce el acoso ostente alguna forma de autoridad jerárquica en la estructura de la entidad sobre la persona acosada.

Conductas constitutivas de acoso laboral

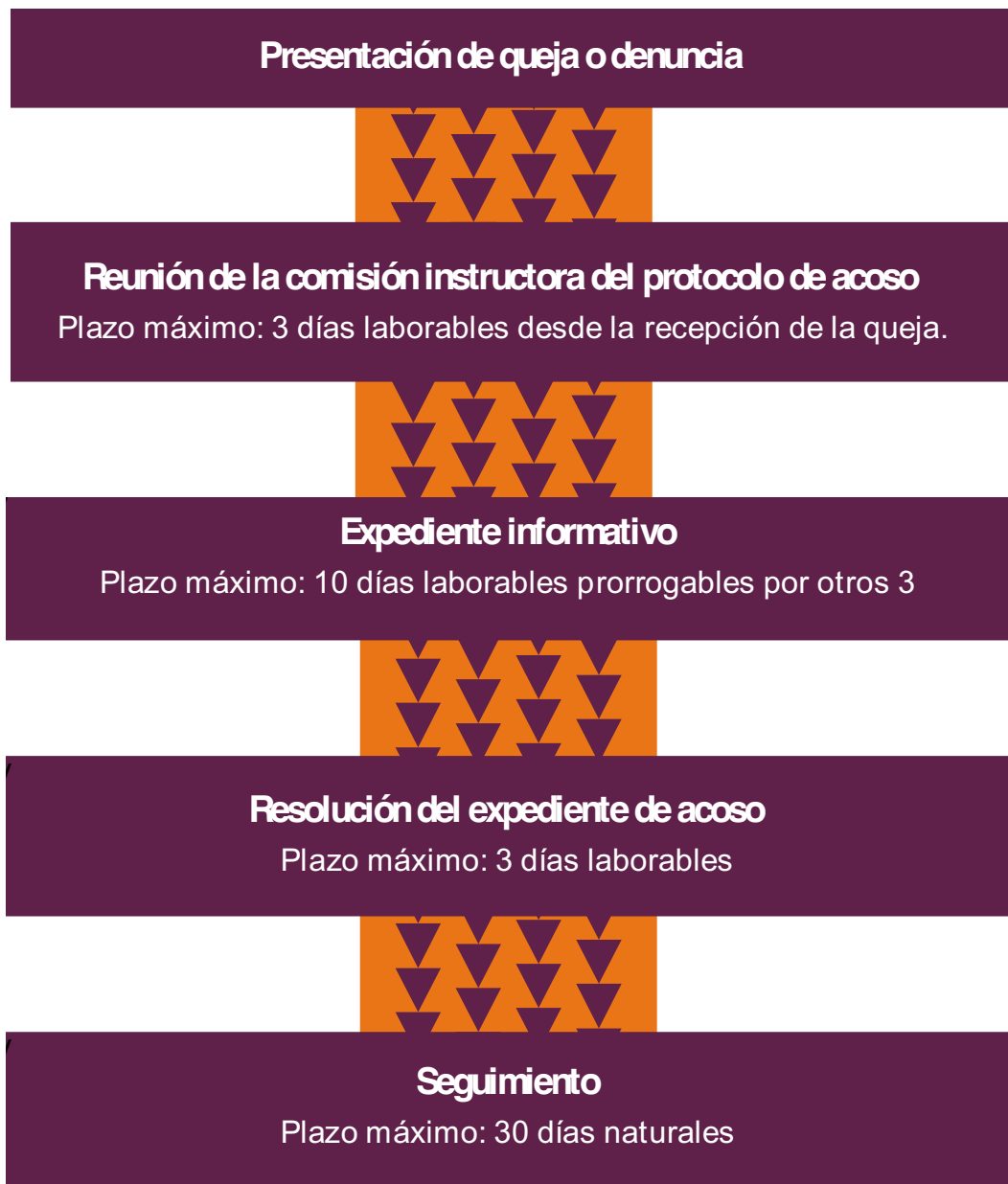
Las contempladas en los puntos 2.1.2.2.

2.1.2.4. Definición y conductas constitutivas de acoso o violencia contra las personas LGTBI

Las contempladas en los anteriores puntos cuando van dirigidas contra este colectivo.

2.2. PROCEDIMIENTO DE ACTUACIÓN

De manera esquemática las fases y plazos máximos para llevar a cabo el procedimiento de actuación son las siguientes:



2.2.1.- Determinación de la comisión instructora para los casos de acoso y/o conductas constitutivas de delitos y otras conductas contra la libertad sexual y la integridad moral en el trabajo

Se constituye una **comisión instructora** y de seguimiento para casos de acoso laboral, acoso sexual, por razón de sexo y/o conductas constitutivas de delitos y otras conductas contra la libertad sexual y la integridad moral en el trabajo, incluidas las que atenten contra las personas LGTBI, que está formada por:

- Diego Sánchez
- Silvia Pozo

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

- Carmen Moriana

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

La comisión tendrá una duración de cuatro años. Las personas indicadas que forman 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 acompañarles 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 laboral, sexual o por razón de sexo y/o conductas constitutivas de delitos y otras conductas contra la libertad sexual y la integridad moral en el trabajo, incluidas las que atenten contra las personas LGTBI. 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.

2.2.2. El inicio del procedimiento: La queja o denuncia

En **ASPAYM GRANADA EMPLEO, S.L.**, los miembros de la comisión instructora son las personas encargadas 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 la empresa 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, la empresa garantizará la confidencialidad de las partes afectadas.

A fin de garantizar la confidencialidad de cualquier queja, denuncia o comunicación de situación de acoso, la empresa habilita el **buzón de sugerencias** y habilitará un correo electrónico al que solo tendrán acceso las personas encargadas 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 y en sobre cerrado dirigido a las personas encargadas de tramitar la queja. Con el fin de proteger la confidencialidad del procedimiento, las personas encargadas de tramitar la queja darán un código numérico a cada una de las partes afectadas.

Recibida una denuncia la persona encargada de tramitar la queja la pondrá inmediatamente en conocimiento de la dirección de la entidad y de las demás personas que integran la comisión instructora.

Se pone a disposición de las personas trabajadoras de la entidad 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 laboral, sexual o por razón de sexo y/o conductas constitutivas de delitos y otras conductas contra la libertad sexual y la integridad moral en el trabajo, incluidas las que atenten contra las personas LGTBI, 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 siguiente.

2.2.3. El expediente informativo

La comisión instructora realizará una investigación, 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 la empresa 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 la empresa 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.

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 laboral, sexual o de acoso por razón de sexo y/o conductas constitutivas de delitos y otras conductas contra la libertad sexual y la integridad moral en el trabajo, incluidas las que atenten contra las personas LGTBI.

Si de la prueba practicada se deduce la concurrencia de indicios de acoso o violencia, en las conclusiones del acta, la comisión instructora instará a la entidad a adoptar las medidas sancionadoras oportunas, pudiendo incluso, en caso de ser muy grave, proponer el despido disciplinario de la persona agresora conforme al proceso sancionador del convenio colectivo de aplicación.

Si de la prueba practicada no se apreciasen indicios de acoso ni de violencia, la comisión hará constar en el acta que de la prueba expresamente practicada no cabe apreciar la concurrencia de acoso laboral, sexual o por razón de sexo.

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 la empresa a adoptar medidas que al respecto se consideren pertinentes.

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.

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.

2.2.4. La resolución del expediente de acoso o violencia

La dirección de **ASPAYM GRANADA EMPLEO, S.L.** 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 la empresa 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 entidad en este sentido, las siguientes:
 - a) 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 entidad.
 - b) 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 entidad o, en su caso, en el artículo 54 ET

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

En el caso de que la sanción a la persona agresora no sea la extinción del vínculo contractual, la dirección de la empresa mantendrá un deber activo de vigilancia respecto a esa persona trabajadora cuando se reincorpore (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 entidad.

La dirección de la empresa 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 entidad.
- 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 entidad.

2.2.5. 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 entidad, a la representación legal y/o sindical de las personas trabajadoras, a la persona responsable de prevención de riesgos laborales y a la comisión de seguimiento del plan de igualdad, con las cautelas señaladas en el procedimiento respecto a la confidencialidad de los datos personales de las partes afectadas.

3 DURACIÓN, OBLIGATORIEDAD DE CUMPLIMIENTO Y ENTRADA EN VIGOR

El contenido del presente protocolo es de obligado cumplimiento, entrando en vigor desde su firma, manteniéndose vigente durante 4 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.

4 MODELO DE QUEJA O DENUNCIA EN ASPAYM GRANADA EMPLEO, S.L.

I. Persona que informa de los hechos

- ☐ Persona que ha sufrido el acoso o violencia:
- ☐ Otras (Especificar):

II. Datos de la persona que ha sufrido el acoso o violencia

Nombre:

Apellidos:

DNI:

Puesto:

Tipo contrato/Vinculación laboral:

Teléfono:

Email:

Domicilio a efectos de notificaciones:

III. Datos de la persona agresora

Nombre y apellidos:

Grupo/categoría profesional o puesto:

Centro de trabajo:

Nombre de la entidad:

IV. 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:

V. Testigos y/o pruebas

En caso de que haya testigos indicar nombre y apellidos:

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

V. Solicitud

Se tenga por presentada la queja o denuncia de acoso (INDICAR SI ES LABORAL, SEXUAL O POR RAZÓN DE SEXO) o violencia contra las personas LGTBI frente a (IDENTIFICAR PERSONA AGRESORA) y se inicie el procedimiento previsto en el protocolo:

Localidad y fecha:

Firma de la persona interesada:

A la atención de la Comisión Instructora del procedimiento de queja frente al acoso laboral, sexual y/ por razón de sexo en **ASPAYM GRANADA EMPLEO, S.L.** .

