



Servicios  
Públicos

FUNDACIÓN  
**Intras**



# PLAN DE IGUALDAD FUNDACIÓN INTRAS 2023-2027

---

PRESENTACIÓN DE LA EMPRESA Y COMPROMISO CON LA IGUALDAD .....	3
MARCO NORMATIVO .....	4
VIGENCIA Y ÁMBITO DE APLICACIÓN .....	4
ANÁLISIS Y PUNTO DE PARTIDA .....	5
PRINCIPALES CONCLUSIONES DEL DIAGNÓSTICO .....	7
Estructura de la plantilla .....	7
Procesos de selección y contratación .....	7
Formación .....	10
Promoción Profesional .....	10
Condiciones de trabajo, incluida la auditoría salarial entre hombres y mujeres.....	10
Retribuciones.....	11
Ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral .....	11
Infrarrepresentación femenina.....	12
Prevención del acoso sexual y por razón de sexo .....	12
Otras materias de interés .....	13
Auditoría retributiva .....	14
MEDIDAS POR ÁREAS DE ACTUACIÓN .....	17
Estructura de la plantilla .....	18
Selección y contratación .....	19
Formación .....	20
Promoción profesional.....	21
Condiciones de trabajo .....	22
Retribuciones.....	23
Corresponsabilidad.....	24
Prevención del acoso sexual y por razón de sexo.....	28
Salud laboral .....	29
Otras materias.....	29
SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN .....	34
PROCEDIMIENTO DE REVISIÓN Y MODIFICACIÓN .....	35
REGISTRO Y DIFUSIÓN DEL PLAN DE IGUALDAD .....	36
PROTOCOLO PARA LA PREVENCIÓN Y ACTUACIÓN CONTRA EL ACOSO SEXUAL Y EL ACOSO POR RAZÓN DE SEXO .....	37

## PRESENTACIÓN DE LA EMPRESA Y COMPROMISO CON LA IGUALDAD

Fundación INTRAS, es una entidad sin ánimo de lucro creada en 1994 que cuenta con un equipo de profesionales que acompañan a personas con discapacidad a causa de problemas de salud mental en la recuperación de sus proyectos de vida ofreciendo servicios profesionales para atender las necesidades de las personas: alojamiento, formación, empleo, asistencia personal, ocio y tiempo libre, apoyo mutuo, investigación, psicología y rehabilitación psicosocial, etc. y trabajando en el entorno elegido por la persona, desarrollando relaciones de confianza.

Los centros de trabajo de la empresa se encuentran en 6 provincias de Castilla y León (Ávila, Valladolid, Zamora, Salamanca, Burgos) y Madrid.

Uno de los valores que caracteriza la cultura organizativa de la Fundación es la Igualdad de Oportunidades que promueve que las personas tengan oportunidades de acceder y participar en condiciones de igualdad en todos los ámbitos de su vida, ya sea en los servicios que ofrecemos como en el trabajo que llevamos a cabo. Esto implica tratar a los demás como nos gustaría que nos trataran a nosotros/a mismos/as, de forma digna y reconociendo el trabajo bien hecho; respetar la libre elección del proyecto de vida de cada persona, y no permitir ningún tipo de acoso, discriminación, intimidación, explotación o abuso, insistiendo en la promoción de la Igualdad de Género.

Parte de los servicios que la Fundación presta están dirigidos a personas en situación de discapacidad u otras vulnerabilidades, como las víctimas de violencia de género, estando en la Visión de INTRAS el objetivo de consolidarse como entidad de referencia en los servicios a personas.

De tal manera, el compromiso con la Igualdad de Género y la trayectoria en el empleo de medidas de conciliación de la vida laboral y personal son amplios, datando de 2008 el primer Acuerdo de Conciliación instaurado en la organización. Este compromiso se ha reflejado en la imagen externa de la organización, siendo su logotipo el símbolo matemático de igual (=) y se ha visto fortalecido además por la obtención del distintivo Óptima en 2013 y renovado periódicamente hasta la actualidad.

## MARCO NORMATIVO

El presente Plan de Igualdad se construye bajo el marco regulatorio que nace de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva y real de mujeres y hombres, la cual amplió y desarrolló sus derechos y obligaciones para los distintos tipos de organizaciones empresariales a través del 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.

Para la elaboración del Plan de Igualdad, se ha tenido en cuenta, además, el Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro, el Real Decreto 902/2020 de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres, y la Ley Orgánica 10/2022, de 6 de septiembre, de garantía integral de la libertad sexual.

## VIGENCIA Y ÁMBITO DE APLICACIÓN

La **vigencia** de este Plan será de cuatro años a partir de la fecha de su firma. Dicho período comenzará a contar desde su firma el 30 de junio de 2023 y se prolongará hasta el 29 de junio de 2027.

### Ámbito personal

El presente Plan de Igualdad está destinado a la totalidad de la plantilla de la entidad y afecta a todas las personas que tengan en la actualidad o contraigan en un futuro una relación contractual con FUNDACIÓN INTRAS en calidad de trabajadores y trabajadoras de la entidad, en cualquier centro de trabajo y siempre mientras dure dicha relación laboral.

### Ámbito territorial

El presente Plan se aplicará en todo el territorio nacional.

## ANÁLISIS Y PUNTO DE PARTIDA

### Metodología

Para la elaboración del diagnóstico y posterior Plan se han utilizado las guías, herramientas de apoyo y recomendaciones de uso disponibles tanto en el Instituto de las Mujeres del Ministerio de Igualdad ([www.igualdadenaempresa.es](http://www.igualdadenaempresa.es)) como las derivadas de las acciones formativas ofrecidas por el Programa IO Empresas de la Junta de Castilla y León. En concreto, la Guía para la elaboración de planes de igualdad en las empresas y la Herramienta de Registro Retributivo.

Así, se ha llevado a cabo tanto análisis de datos cualitativos: estudio, muestreo de documentación y variables cualitativas (manuales, políticas, procedimientos, protocolos para selección, para promoción, descripción de puestos, protocolos de actuación para retribución variable, complementos y mejoras personales, medidas o protocolo de acoso sexual y por razón de sexo, medidas para mujeres víctimas de violencia de género, cuestionarios a la plantilla, etc.), como análisis de datos cualitativos: cálculo de ratios en relación a la representatividad de género y sobre los procesos de Recursos Humanos (tipología de contratos, edad, antigüedad, acceso, promociones, retribuciones, condiciones laborales...)

Los datos cuantitativos sobre plantilla y actividad de la función de gestión de personal, recogidos en este informe se refieren a plantilla activa a 31/12/2022 y a la actividad desarrollada durante los años 2021 y 2022 para aquellas áreas en que es necesario incidir en la evolución.

La información se ha recogido entre los meses de diciembre de 2022 y enero de 2023. El diagnóstico se ha llevado a cabo en los meses de febrero y abril de 2023.

En este proceso ha participado la representación de la empresa (subdirector general de organización y, técnica de del Servicio de Personas y Talento) y la representación de las trabajadoras y los trabajadores (Responsable de Planes de Igualdad en la federación estatal de servicios públicos de UGT (UGT-SP) y, Secretaría de Mujeres, políticas de Igualdad y políticas LGTBIQ de la federación de enseñanza de CCOO).

La Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, de Igualdad Efectiva entre Mujeres y Hombres (LOIEMH) en su artículo 46.2 señala la necesidad de realizar un diagnóstico, negociado entre la representación empresarial y la representación de las personas trabajadoras, previo a la elaboración del Plan de Igualdad de la empresa. Para la realización de dicho diagnóstico se necesitan una serie de datos (cuantitativos y cualitativos) referidos a las distintas materias que debe contemplar el Plan (Art. 46.2 de la LOIEMH; art. 7 RD 901/2020). Es por ello por lo que se solicita información desagregada por sexos de las siguientes materias, indicando tanto números absolutos como valor porcentual,

aportando el valor porcentual horizontal (índice de distribución) y vertical (índice de concentración) para analizar e identificar más adecuadamente las posibles desigualdades, discriminaciones, barreras o sesgos de género.

Los ámbitos de análisis incluidos en el diagnóstico responden a las materias que debe contener un plan de igualdad, según lo establecido en el artículo 46.2 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, de Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres, además de incluir aquellos ámbitos de análisis que se consideran pueden mejorar el compromiso por igualdad de oportunidades y trato de mujeres y hombres:

- Proceso de selección y contratación.
- Clasificación profesional e infrarrepresentación femenina
- Formación.
- Promoción profesional.
- Condiciones de trabajo, incluida la auditoría salarial entre mujeres y hombres.
- Ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral.
- Retribuciones.
- Prevención del acoso sexual y por razón de sexo.
- Salud laboral desde la perspectiva de género.
- Comunicación, lenguaje e imagen empresarial.
- Violencia de género.

### **Comisión Negociadora: Determinación de las partes**

La Comisión Negociadora del Plan de Igualdad de Fundación INTRAS 2023 – 2027 queda constituida por las siguientes personas:

Representación empresarial:

- D. Pablo Sánchez Pérez, subdirector general de organización de Fundación INTRAS.
- Dña. Irene González Bolzoni, técnico del Servicio de Personas y Talento de Fundación INTRAS.

Representación social:

- Dña. Rosario García Ramos, responsable de Planes de Igualdad en la federación estatal de servicios públicos de UGT (UGT-SP).
- Dña. Iria Antuña Domínguez, Secretaría de Mujeres, Políticas de igualdad y políticas LGTBIQ. Federación de Enseñanza de CCOO.

## PRINCIPALES CONCLUSIONES DEL DIAGNÓSTICO

A continuación, se presentan las principales conclusiones del proceso de diagnóstico llevado a cabo, estructuradas por áreas de actuación. Para cada una de estas áreas se esbozarán, en coherencia con la situación identificada, objetivos y acciones de futuro a poner en marcha para un mejor cumplimiento de la normativa de Igualdad, que conformarán el grueso del presente Plan.

### Estructura de la plantilla

La plantilla, compuesta por un 18% de hombres frente a 82% de mujeres, resulta mayoritariamente feminizada.

Casi un 60% de la plantilla se encuentra entre los 25 y los 45 años; cerca del 24% de las personas trabajadoras se hallan en la franja 45 a 55 años, más del 11% es mayor de 55 años y apenas un 5% menor de 25 años.

El rango de edad más equilibrado es el de menos de 20 años. Todos los demás están feminizados.

### Procesos de selección y contratación

A la vista de los resultados, se ocupan mayor porcentaje de puestos de trabajo con mujeres que con hombres, ya que es el género del que mayor nº de CVs se recibe. No obstante, en ocasiones, el hecho de cumplir con la especificidad técnica del puesto es lo que determina a la persona seleccionada, al margen del género al que pertenezca (por ej. Terapeuta Ocupacional con experiencia en el sector de la salud mental).

Como área de mejora, se identifica una mayor difusión de las ofertas de empleo y un seguimiento planificado de los procesos de selección llevados a cabo que incluya el análisis segregado de candidaturas.

### Clasificación profesional

FUNDACIÓN INTRAS, para dar cumplimiento al Real Decreto 902/2020 de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres y garantizar la efectividad del principio de igual retribución por trabajos iguales y trabajos de igual valor, ha

comenzado en enero de 2023 su Proyecto de Igualdad Retributiva para abordar la **Valoración de Puestos de Trabajo** y la Auditoría de Igualdad Retributiva con la ayuda de la consultora Grupo Castilla, estableciendo las pautas que permitan implementar y seguir alimentando los programas de desarrollo profesional de toda la Plantilla de la Fundación.

Así, se ha optado por un sistema de *puntuación de factores*.

Es un método analítico (exige la descomposición de los puestos en sus partes componentes) y cuantitativo (se asignan valores a cada elemento componente de un trabajo). Puede definirse como el establecimiento de una serie de procedimientos de análisis o síntesis, que permiten determinar el valor relativo de cada puesto de trabajo para la organización.

El valor global de un trabajo viene determinado por la suma de los valores concedidos a cada factor del trabajo y en el grado correspondiente. Una característica importante en este método es que se necesitan las especificaciones o requerimientos que los puestos de trabajo exigen de quienes los desempeñan. Es considerado como el más científico de los cuatro grandes métodos y el utilizado por la mayoría de las Empresas que utilizan métodos de VPT.

Se fundamenta en un tratamiento analítico de las características de los puestos de trabajo, a través de puntuar dentro de unos baremos determinados, unos factores comunes a todos los puestos.

Se parte del concepto de que el **Valor del puesto para la organización** identifica la **importancia estratégica y operativa** que cada puesto representa dentro de la organización. Este punto de vista se relaciona también con la equidad interna entre los puestos.

La propuesta parte de unos factores y unas ponderaciones que suelen ser las más habitualmente consideradas en este tipo de trabajos y organizaciones.

En cualquier caso, la Valoración resultante cumple los siguientes principios básicos:

- Globalidad: Mide todos los aspectos relevantes y diferenciadores que se consideran significativos en la actividad de los puestos objeto de análisis.
- Objetividad: La evaluación se realiza mediante mecanismos claros de medición de la importancia relativa objetiva de cada puesto.
- Homogeneidad: La información sobre la que se trabaja para la medición se prepara bajo condiciones similares para los diferentes puestos.
- Relatividad: No todos los factores tienen el mismo peso relativo, por ello es necesario cuantificar la importancia relativa de cada factor.
- Conexión con la legislación vigente.



El Manual de Valoración de Puestos de FUNDACIÓN INTRAS incluye la descripción de cada uno de los factores de valoración y la ponderación de los tres grupos de factores (Capacitación, Responsabilidades y Condiciones especiales).

Cada uno de estos grupos se divide a su vez en dos o más factores específicos, que representan los diferentes tipos de capacitación, responsabilidades y condiciones especiales en los puestos que se pretenden valorar.

Sin embargo, no todos los factores tienen la misma importancia o valor relativo, El valor de cada factor surge de la **ponderación** de cada uno de ellos, asignándoles una puntuación máxima total según la importancia relativa de cada uno respecto de los demás.

Se han identificado y puntuado los siguientes factores:

#### Capacitación:

- Conocimientos específicos:
  - o Profundidad del conocimiento requerido
  - o Actualización que requiere el desempeño del puesto
  - o Manejo de sistemas y aplicaciones Informáticas
  - o Uso de Idiomas
- Experiencia:
  - o Tiempo de experiencia previa requerida
  - o Tiempo de adaptación al puesto
- Nivel académico:
  - o Nivel académico
  - o Formación Complementaria

#### Responsabilidades:

- Complejidad de gestión:
  - o Requerimientos de gestión
- Responsabilidad por Relaciones:
  - o Contenido / finalidad de la relación
  - o Frecuencia de las relaciones
- Supervisión y Dependencia:
  - o Volumen total de Recursos Humanos de estructura en línea directa y en niveles inferiores / Tipo de Perfiles profesionales supervisados en el nivel inmediato inferior
  - o Perfil de Supervisión Indirecta, personal no de estructura, externo, contratado o subcontratado
- Responsabilidad por repercusión:
  - o Criticidad, impacto de los errores
  - o Tipo de Gestión sobre Recursos Económicos
  - o Custodia de materiales o equipos

#### Condiciones especiales:

- Dedicación: horarios y disponibilidad
- Esfuerzos: mentales, sensoriales y físicos
- Resistencia física: posición y ritmo
- Condiciones de trabajo: riesgos ambientales y físicos
- Viajes

### Formación

Dentro de los planes formativos se recogen acciones en materia de igualdad en el ámbito laboral (abordando novedades legislativas en materia de conciliación, socialización diferenciada, corresponsabilidad, división sexual del trabajo, medidas de conciliación y prevención de la violencia de género) y específicas de corresponsabilidad (género y corresponsabilidad, nuevas masculinidades, dignidad humana y respeto, buen trato, estrategias para la corresponsabilidad y ética del cuidado).

Se detecta como mejora la conveniencia de ahondar en la formación en Igualdad en toda la amplitud de su concepto y planificar formación para la promoción.

### Promoción Profesional

Se requiere un mayor nivel de análisis para ejercicios posteriores, ya que la base de datos centralizada se ha puesto en marcha en 2022 y aún carece de algunos registros (nº de hijos actualizado, registro tipificado de solicitudes de conciliación, etc.)

Igualmente se detecta como mejora la relativa a los canales de comunicación y una mayor visibilidad y transparencia de los procedimientos de promoción.

### Condiciones de trabajo, incluida la auditoría salarial entre hombres y mujeres

Se identifica como mejora en lo relativo a la incorporación de la perspectiva de género a la Salud Laboral el seguimiento conjunto del futuro Plan de Igualdad con las medidas pertinentes de Prevención de Riesgos Laborales, tales como la evaluación y corrección de riesgos psicosociales.

También será necesario integrar la información relativa al trabajo a turnos, extinciones laborales, horarios, permisos y excedencias o ausencias no justificadas y el número de hijos/as de cada persona trabajadora, actualmente dispersos en diferentes bases de

datos, así como actualizar en los sistemas de registro la denominación de los permisos por nacimiento o cuidado de menores y cuántos otros sean fruto de actualizaciones normativas.

Del análisis del tipo de contrato y jornada se desprende la necesidad de ofrecer mayores oportunidades de jornada las mujeres en aquellos casos en que el tipo de trabajo lo permite (no siendo así por ejemplo en los servicios de proximidad).

## Retribuciones

Se ha realizado una auditoría retributiva con los datos del año 2022.

Los resultados se presentan en el informe de auditoría incorporado en el siguiente punto.

Se incluye una propuesta de actuación consistente en realizar a cabo una auditoría salarial a los 2 años de vigencia del Plan.

## Ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral

Ya en el año 2008 se firmó el Acuerdo de conciliación de la vida personal y profesional para incorporar preceptos relativos a la **flexibilidad horaria personalizada, reducción de jornada no retribuida, organización de días de trabajo por hospitalización de familiares, teletrabajo y reuniones virtuales** de trabajo. Posteriormente se añadieron otras medidas como el establecimiento del **horario de verano**, la disposición de **espacios para comedores y seguros médicos**.

En 2017 se llevó a cabo un análisis y descripción de los puestos, de trabajo para establecer perfiles y poder avanzar en la definición e implantación de medidas de conciliación diferenciadas, identificándose 3 tipologías en función de las medidas de mayor aplicación a cada una: 1.- Teletrabajo, horario flexible de entrada y/o salida, jornada intensiva en verano, bolsas de horas, formación y/o reuniones en horario laboral (u online), vacaciones flexibles, permisos no retribuidos. 2.- Elegir, cambiar, rotar (o no rotar) turnos, mejoras y beneficios sociales (servicios como guardería, transporte, seguros, o descuentos en compra de productos o servicios). 3.- Posibles adaptaciones de jornada, mejoras y beneficios sociales y posibles mejoras de los permisos legales (paternidad, lactancia, maternidad, excedencias o permisos).

Aunque informalmente aspectos como la flexibilidad horaria está presente en la cultura de la empresa y en ocasiones se defiende como contraprestación a los bajos salarios del sector, en aquellos puestos de trabajo donde tiene cabida, en términos generales, no se dispone de un mecanismo recurrente de consulta y/o valoración tanto del uso de las diferentes medidas de conciliación como de la percepción de las personas trabajadoras sobre la utilidad o conveniencia de las mismas.

Se establece como mejora la obtención de información sobre la percepción que la plantilla tiene de la política de igualdad y conciliación para detectar áreas de acción/causas explicativas de situaciones de desigualdad, así como reforzar la política de difusión de los permisos por conciliación, contemplando su inclusión en el Manual de Acogida y su permanente actualización vinculada a las novedades legislativas (como la futura Ley de Familias: permiso de 8 semanas para el cuidado del hijo, hija o menor acogido que sea menor de 8 años de edad, permiso retribuido de 5 días al año para el cuidado de familiares de segundo grado o convivientes y permiso retribuido de hasta 4 días para urgencias por motivos familiares).

### Infrarrepresentación femenina

Si bien es cierto que más de la mitad de las mujeres de la plantilla (54,37%) se concentran en los niveles retributivos más bajos (A y B), también lo es que existe equilibrio en las figuras de mando intermedio (Direcciones Territoriales y Transversales y Jefaturas de Unidad) y responsables de centro/servicio; así como en las Jefaturas de Servicio de los Servicios Transversales (Financiero, Comunicación, etc.).

Se establece como mejora, ya señalada en los apartados de selección y promoción, la identificación de posiciones infrarrepresentadas por mujeres y la inclusión de criterios de búsqueda específica (BE) en los procesos de selección y promoción ligados a las mismas.

En el caso de los puestos masculinizados, sólo el de **Conserje** lo ocupa más de una persona, pudiendo comprometerse una acción de búsqueda específica de mujeres para nuevas vacantes o sustituciones (de aplicación también a la sustitución del resto de puestos masculinizados).

Sin embargo, aludiendo a los índices de contratación es relevante señalar que siendo mujer, hay más posibilidad de ocupar puestos de asistencia personal frente a la mayor probabilidad siendo hombre de ocupar puestos de **Titulado Universitario Superior** y **Responsable centro/servicio**.

### Prevención del acoso sexual y por razón de sexo

Existe un protocolo de lucha contra el acoso sexual y/o por razón de sexo, que hasta el momento no se ha tenido que aplicar nunca. Fue actualizado en el año 2018 y durante el transcurso del proceso de Diagnóstico en 2023, conteniendo declaración de principios, definición de acoso (sexual, sexista y moral), medidas preventivas (evaluación y prevención de los riesgos psicosociales, divulgación del protocolo,

responsabilidad) procedimiento de actuación (denuncia, procedimiento, investigación, faltas, sanciones, seguimiento) y garantías del procedimiento.

Se ha identificado como área de mejora la necesidad de llevar a cabo un proceso de redifusión del mismo, así como concienciar al menos a una persona por provincia sobre las medidas preventivas en esta materia. También se ha señalado en el apartado de formación el compromiso con la formación a los mandos intermedios en esta materia.

## Otras materias de interés

Hay tres materias de interés:

- Salud laboral con perspectiva de género

Dada la mayor presencia de mujeres en los puestos del ámbito socio-sanitario (psicólogas, trabajadoras sociales, monitoras, asistentes personales, etc.), se ha implantado y se repetirá anualmente, un *Taller vivencial para prevenir y reducir el estrés*, dirigido especialmente a estas mujeres que cuidan y en el que se abordan aspectos como la relajación, respiración, conciencia corporal, emociones, pensamientos, relaciones interpersonales y comunicación, con el objetivo de reducir el riesgo psicosocial que supone el estrés o la fatiga asociados a la atención a personas.

- Violencia de género

Se compromete el análisis de posibles medidas a implantar más allá de lo establecido legalmente.

- Lenguaje y comunicación no sexista

En esta materia, las medidas establecidas son coordinadas con el departamento de Comunicación:

- Establecimiento de un proceso de revisión (corrección, revisión y/o edición de los textos a publicar / publicados que estén a disposición de ser consultados para promover un lenguaje no sexista.
- Fomentar el uso de un lenguaje neutro en las comunicaciones escritas, tanto internas como externas: supervisar las comunicaciones escritas y vigilar la neutralidad del lenguaje, conforme al Manual de Estilo de la Fundación.

## Auditoría retributiva

El informe que se presenta en este plan recoge el análisis de los datos de los registros retributivos con el objetivo de identificar posibles diferencias salariales entre hombres y mujeres a lo largo de un período determinado.

Se incluye en este informe los diagnósticos de la situación retributiva y el plan de actuación para la corrección de posibles desigualdades retributivas.

### Diagnóstico retributivo

Se ha llevado a cabo la valoración de puestos de trabajo descrita anteriormente y se ha realizado el registro retributivo correspondiente, atendiendo a la clasificación de la empresa y la categorización por puestos de igual valor. Para la realización de los registros se ha utilizado la herramienta del Ministerio de Trabajo y Economía Social y el Ministerio de Igualdad.

Fundación INTRAS ha asumido un sistema de seis niveles (identificados por las letras de la A a la E, siendo A el correspondiente al rango retributivo más bajo), dentro de los que tienen cabida los grupos profesionales referidos en el Convenio como se presenta en la tabla que se expone a continuación

NIVEL	Gpo prof.	Subgrupo	Categorías
E	II. Personal Titulado	Titulado nivel 3	Tit. Master
D	II. Personal Titulado	Titulado nivel 2	Gpo. Tit Grado
			Gpo. 3 Pers Cualif
			Gpo. 1
C	III. Personal técnico	Técnico superior nivel 1	Téc. Superior
			Gpo. 3 (Mon)
B	III. Personal técnico	Técnico	Técnicos
			Gpo. 4
			Gpo.4 Pers. Aux
A	III. Personal técnico	Técnico auxiliar 2022	Técnico Auxiliar

Se han realizado los cálculos de los promedios y medianas tanto de las retribuciones realmente percibidas como de las equiparadas, esto es normalizadas al 100% de la jornada y anualizadas, en concepto de salario base, cada uno de los complementos salariales y cada una de las percepciones extrasalariales.

Dado que los motivos de las diferencias salariales halladas para el nivel E están en la aglutinación de categorías en el programa de nóminas, del que se obtienen los datos, se proponen cambios en el registro de la información para los siguientes ejercicios de manera que el análisis posterior pueda ser más rápido y conciso.

Para el resto de niveles salariales, identificado el origen de las diferencias en la mayor o menor carga de horas de trabajo en nocturnidad y festivos, parecen apreciarse deficiencias en el diseño, difusión o uso de las medidas de conciliación y corresponsabilidad en la empresa.

### **Plan de actuación**

#### a) Áreas de actuación prioritarias

Tras analizar el diagnóstico retributivo se concluye la necesidad de actuación en materia de medidas de conciliación y corresponsabilidad ya que al recaer éstas en mayor medida en las mujeres, provocan que los complementos salariales derivados de horas de nocturnidad y festivos se apliquen en mayor medida a los hombres, originando así la principal brecha salarial por motivo de género en la Fundación.

#### b) Objetivos

El objetivo principal se centra en la disminución de la diferencia observada en los complementos salariales mencionados tratando de esta manera de prevenir posibles brechas salariales.

Se plantean además los siguientes objetivos específicos:

- Obtener información sobre la percepción que la plantilla tiene de la política de igualdad y conciliación para detectar áreas de mejora/causas explicativas de situaciones de desigualdad.
- Reforzar la política de difusión de los permisos por conciliación.
- Promover los cuidados compartidos
- Llevar a cabo una vigilancia periódica de las actualizaciones normativas relativas al procedimiento de valoración de puestos de trabajo e incorporarlas en el sistema actual

c) Plan de actuación

- i. Retomar la encuesta de clima laboral
- ii. Realizar entrevistas de salida para valorar si las medidas de conciliación existentes influyen en la decisión de efectuar baja voluntaria en la entidad
- iii. Llevar a cabo una campaña de difusión de las medidas de conciliación existentes (publicitándose desde el momento de la acogida de la persona trabajadora en la entidad).
- iv. Unificar los criterios de solicitud/concesión/registro de las medidas de conciliación en una Guía para Responsables de Equipo
- v. Seguimiento y actualización periódica del sistema de valoración de puestos de trabajo.

d) Mecanismo de seguimiento y evaluación, y órgano responsable de seguimiento y evaluación de las medidas

Se crearán Grupos de Trabajo compuesto por personas de los servicios afectados en la implantación del Plan de Igualdad.

La Comisión de Seguimiento será el órgano encargado del seguimiento y evaluación de las medidas propuestas en este plan de Acción.

e) Vigencia

La auditoría tendrá una vigencia de 2 años.



## MEDIDAS POR ÁREAS DE ACTUACIÓN

En el siguiente punto se enumeran las medidas diseñadas y acordadas en la comisión negociadora del Plan por áreas de actuación.

Las medidas se presentan en un cuadro de mando en el que se detalla las acciones a poner en marcha, el objetivo al que responden, fecha de implantación (en términos de semestres de los cuatro años naturales de vigencia del plan), indicadores de seguimiento (medidas que se emplearán para la evaluación de consecución de los objetivos marcados y que recogen en gran medida los medios materiales a través de los que se canalizan las acciones a desarrollar) y la persona o servicio responsable de la medición y cumplimiento de cada objetivo que incluye los medios humanos necesarios para la implantación de dicha medida.

La empresa se reserva el derecho a decidir en el momento de la ejecución de cada medida, la forma y medios que resulten más eficientes económicamente.

## Estructura de la plantilla

Nº	ACCIÓN	OBJETIVO	TIEMPO								INDICADORES	NIVEL ALCANZAR	Responsable	Seguimiento	Evaluac. 29/06/25	Evaluac. 31/12/26	
			2	2	2	2	2	2	2	2							
			3	4	4	5	5	6	6	7							
			S	S	S	S	S	S	S	S							
1	Incluir criterios de búsqueda específica en los procesos de selección de aquellos puestos con desigual ocupación de género	1. Equilibrar PT infrarrepresentados			X		X			X	X	Análisis de la plantilla con perspectiva de género. Criterios BE (búsqueda específica) incorporados en los procesos selectivos.	1/año	RRHH / Dirección / CN	31/12/2024 31/12/2025 31/12/2026 29/06/2027	X	X

## Selección y contratación

Nº	ACCIÓN	OBJETIVO	TIEMPO									INDICADORES	NIVEL A ALCANZAR	Responsable	Seguimiento	Evaluac. 29/06/25	Evaluac. 31/12/26
			23	24	25	26	27	28	29	30	31						
2.1	Extremar la precaución en la redacción	2.Mayor difusión de las ofertas de empleo				X		X		X		Nº anuncios publicados/ revisados (lenguaje neutro)	100%	Personas Talento y	29/06/25 29/06/26 29/06/27	X	X
3.1	Actualización del procedimiento actual de selección para incorporar seguimiento segregado	3. Seguimiento cuatrimestral de procesos selección			X		X		X	X		Análisis segregado de candidaturas	100%	Personas Talento y	31/12/24 31/12/25 31/12/26 29/06/27	X	X

## Formación

Nº	ACCIÓN	OBJETIVO	TIEMPO							INDICADORES	NIVEL A ALCANZAR	Responsable	Seguimiento	Evaluac. 29/06/25	Evaluac. 31/12/26
			23	24	24	25	25	26	26						
4.1	Registro acciones formativas	4. Vigilancia del protocolo de formación			X		X		X	Nº acciones formativas registradas	100%	Personas Talento y	29/06/25 29/06/26 29/06/27	X	X
5.1	Diseño de formación específica a mandos intermedios en ACOSO e IO	5. Formación en "Corresponsabilidad e igualdad"		X						Programa formativo / Actualización contenidos	1 redactado	Personas Talento y	29/06/24	X	X
5.2	Impartición del curso			X						Curso celebrado	2 ediciones	Personas Talento y	31/12/24	X	
6.1	Establecer un itinerario de formación para la promoción a puestos de trabajo con desigual ocupación del género menos representado en los mismos.	6. Formación para la promoción				X			X	Presupuesto anual / Nº itinerarios implantados	3.000€ anuales / Itinerarios Resp. Centro y Titulado Superior	Personas Talento y Dirección	31/12/25 29/06/27		X
7.1	Recoger en el Manual de Acogida de la formación ya instaurada en materia de IO, Acoso y VG	7. Difusión de la formación disponible	X							Manual de acogida revisado	1	Personas Talento y	31/12/23	X	

Nº	ACCIÓN	OBJETIVO	TIEMPO							INDICADORES	NIVEL A ALCANZAR	Responsable	Seguimiento	Evaluac. 29/06/25	Evaluac. 31/12/26	
			23-24	24-25	25-26	26-27	27-28	28-29	29-30							30-31
8.1	Mejorar la visibilización de oportunidades y condiciones	8. Promoción de las vacantes			X		X		X	X	Procedimiento difundido	1	Personas y Talento	31/12/24 31/12/25 31/12/26 29/06/27	X	X
8.2	Animar a personas con potencial a participar			X		X		X		X	Profesionales que se presentan a un proceso de promoción	Aumento del 50%	Personas y Talento / Dirección / DTs y Jus	29/06/24 29/06/25 29/06/26 29/06/27	X	X
9.1	Planificar recorrido potencial para puestos ocupados por personal sobrecualificado	9. Diseño de planes de carrera			X		X		X		Plan de carrera	3 planes	Personas y Talento / Dirección	29/06/25 29/06/26 29/06/27	X	X

### Condiciones de trabajo

Nº	ACCIÓN	OBJETIVO	TIEMPO							INDICADORES	NIVEL A ALCANZAR	Responsable	Seguimiento	Eval uac. 29/06/25	Eval uac. 31/12/26	
			23-24	24-25	25-26	26-27	27-28	28-29	29-30							30-31

Nº	ACCIÓN	OBJETIVO	TIEMPO							INDICADORES	NIVEL ALCANZAR	Responsable	Seguimiento	Eval uac. 29/06/25	Eval uac. 31/12/26
			23-24	24-25	25-26	26-27	27-28	28-29	29-30						
10.1	Integrar información relativa al trabajo a turnos, extinciones laborales, horarios, permisos y excedencias o ausencias no justificadas y el número de hijos/as de cada persona trabajadora, actualmente dispersos en diferentes bases de datos	10. Analizar posibles causas de la brecha salarial ligada a cargas de trabajo			X		X			X	X				
11.1	Registrar las ampliaciones de jornada ofrecidas antes de publicar nuevas vacantes	11. Ofrecer mayores oportunidades de jornada las mujeres (reducir parcialidad)		X		X			X	X					
12.1	Campaña de difusión de las medidas de conciliación	12. Concienciar en corresponsabilidad	X			X			X	X					

Nº	ACCIÓN	OBJETIVO	TIEMPO							INDICADORES	NIVEL ALCANZAR	Responsable	Seguimiento	Evaluación 29/06/25	Evaluación 31/12/26
			23	24	24	25	25	26	26						
13.1	Difusión de las medidas de conciliación desde la Acogida de la persona trabajadora	13. Concienciar en corresponsabilidad	X			X		X		X		Personas y Talento / Comunicación	31/12/23 29/06/25 29/06/26 29/06/27	X	X
14.1	Simplificar política retributiva	14. Actualizar la política retributiva		X			X			Nª Políticas de retribución variable y buenas prácticas y medidas de igualdad en los sectores de los puestos de trabajo masculinizadas y feminizadas identificadas	1	Personas y Talento / Dirección	29/06/24 31/12/25	X	X

## Corresponsabilidad

Nº	ACCIÓN	OBJETIVO	TIEMPO									INDICADORES	NIVEL A ALCANZAR	Responsable	Seguimiento	Eval uac. 29/06/25	Eval uac. 31/12/26
			23	24	25	26	27	28	29	30	31						
15.1	Seguimiento de las medidas propuestas en el Plan a mitad de vigencia del mismo mediante la sección de conciliación de la encuesta de clima laboral	15. Obtener información sobre la percepción que la plantilla tiene de la política de igualdad y conciliación para detectar áreas de mejora/causas explicativas de situaciones de desigualdad					X					Informe de resultados encuesta clima laboral	1/año	Personas y Talento / Dirección	31/12/25		X
15.2	Entrevista de salida		X		X		X		X	X		Entrevistas realizadas en bajas voluntarias/finalizaciones	50%	Personas y Talento	31/12/23 31/12/24 31/12/25 31/12/26 29/06/27	X	X
16.1	Campaña de difusión de las medidas de conciliación	16. Reforzar la política de difusión de los permisos por conciliación	X			X		X		X	Materiales (póster, vídeos, etc.) e impactos en RRSS	1/año	Personas y Talento / Comunicación	31/12/23 29/06/25 29/06/26 29/06/26	X	X	
16.2	Difusión de las medidas de conciliación desde la Acogida de la persona trabajadora		X			X		X		X	Manual de acogida revisado	1	Personas y Talento	31/12/23 29/06/25 29/06/26 29/06/27	X	X	
17.1	Conceder permisos retribuidos para tratamientos de reproducción asistida (15 horas/año)	17. Ampliar la cartera de medidas para la conciliación más allá de lo exigido legalmente.	X	X	X	X	X	X	X	X	Nº solicitudes concedidas	100%	Personas y Talento	31/12/23 29/06/24 31/12/24 29/06/25 31/12/25 29/06/26 31/12/26 29/06/27	X	X	



Nº	ACCIÓN	OBJETIVO	TIEMPO									INDICADORES	NIVEL A ALCANZAR	Responsable	Seguimiento	Eval uac. 29/06/25	Eval uac. 31/12/26
			23	24	25	26	27	28	29	30	31						
17.2	Posibilitar la acumulación de vacaciones tras el período de lactancia	17. Ampliar la cartera de medidas para la conciliación más allá de lo exigido legalmente.	X	X	X	X	X	X	X	X	X	Nº solicitudes concedidas	100%	Personas Talento y	31/12/23 29/06/24 31/12/24 29/06/25 31/12/25 29/06/26 31/12/26 29/06/27	X	X
17.3	Conceder permisos retribuidos para gestiones relacionadas con trámites de adopción (20hrs/año)		X	X	X	X	X	X	X	X	X	Nº solicitudes concedidas	100%	Personas Talento y	31/12/23 29/06/24 31/12/24 29/06/25 31/12/25 29/06/26 31/12/26 29/06/27	X	X
17.4	Aumento del permiso de lactancia compactada en 3 días sobre lo legalmente establecido		X	X	X	X	X	X	X	X	X	Nº solicitudes concedidas	100%	Personas Talento y	31/12/23 29/06/24 31/12/24 29/06/25 31/12/25 29/06/26 31/12/26 29/06/27	X	X
17.5	Permiso retribuido para la persona progenitor/a distinta de la madre gestante, para el acompañamiento a exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto		X	X	X	X	X	X	X	X	X	Nº solicitudes concedidas	100%	Personas Talento y	31/12/23 29/06/24 31/12/24 29/06/25 31/12/25 29/06/26 31/12/26 29/06/27	X	X

Nº	ACCIÓN	OBJETIVO	TIEMPO									INDICADORES	NIVEL A ALCANZAR	Responsable	Seguimiento	Eval uac. 29/06/25	Eval uac. 31/12/26
			23	24	25	26	27	28	29	30	31						
			S	S	S	S	S	S	S	S	S						
17.6	Bolsa de 20 horas anuales retribuidas para acompañamiento a visitas médicas y tutorías de personas a cargo		X	X	X	X	X	X	X	X	Nº solicitudes concedidas	100%	Personas Talento y	31/12/23 29/06/24 31/12/24 29/06/25 31/12/25 29/06/26 31/12/26 29/06/27	X	X	
17.7	Aplicación flexible del permiso de hospitalización, pudiendo ejercerse dentro de lo que dure dicho periodo.		X	X	X	X	X	X	X	X	Nº solicitudes concedidas	100%	Personas Talento y	31/12/23 29/06/24 31/12/24 29/06/25 31/12/25 29/06/26 31/12/26 29/06/27	X	X	
17.8	Permiso no retribuido en caso de adopción internacional (máx. 2 meses)		X	X	X	X	X	X	X	X	Nº solicitudes concedidas	100%	Personas Talento y	31/12/23 29/06/24 31/12/24 29/06/25 31/12/25 29/06/26 31/12/26 29/06/27	X	X	
17.9	Ofrecer cheques guardería, seguros o descuentos en la compra de productos o servicios			X	X	X	X	X	X	X	Nº ayudas concedidas	>10	Personas Talento y	29/06/24 31/12/24 29/06/25 31/12/25 29/06/26 31/12/26 29/06/27	X	X	

Nº	ACCIÓN	OBJETIVO	TIEMPO									INDICADORES	NIVEL A ALCANZAR	Responsable	Seguimiento	Eval uac. 29/06/25	Eval uac. 31/12/26
			23	24	25	26	27	28	29	30	31						
17.10	Tramitar a través de la Mutua el subsidio económico en caso de reducción de jornada por cuidado de hijo/a enfermo grave y apoyo a la presentación de subvenciones para trabajadores/as.	17. Ampliar la cartera de medidas para la conciliación más allá de lo exigido legalmente.	X	X	X	X	X	X	X	X	X	Nº solicitudes concedidas Nº ayudas para trabajadores/as difundidas	100%	Personas Talento y	31/12/23 29/06/24 31/12/24 29/06/25 31/12/25 29/06/26 31/12/26 29/06/27	X	X
17.11	Llamamiento específico en caso de proceso de selección, promoción o formación que afecte profesionalmente a personas que ejerzan los permisos por nacimiento, excedencias y reducciones de jornada para el cuidado de hijos, hijas y familiares		Nº llamamientos específicos	100%	Personas Talento y	31/12/23 29/06/24 31/12/24 29/06/25 31/12/25 29/06/26 31/12/26 29/06/27	X	X									
17.12	Complemento económico por nacimiento de hijo/a		Nº complementos abonados	150€/ hijo/a (300€ si tuviera discapacidad)	Personas Talento y	31/12/23 29/06/24 31/12/24 29/06/25 31/12/25 29/06/26 31/12/26 29/06/27	X	X									

Prevención del acoso sexual y por razón de sexo

Nº	ACCIÓN	OBJETIVO	TIEMPO								INDICADORES	NIVEL ALCANZADO	Responsable	Seguimiento	Evaluación 29/06/25	Evaluación 31/12/26
			23	24	25	26	27	28	29	30						
18.1	Campaña de difusión	18. Redifusión del protocolo	X	X				X	X	Materiales (póster, vídeos, etc.) e impactos en RRSS	1/año	Personas y Talento / Comunicación	31/12/23 31/12/24 29/06/26 29/06/27	X	X	
19.1	Concienciar sobre las medidas preventivas en materia de acoso	19. Potenciar agentes de prevención	X	X				X	X	Curso celebrado / Personas involucradas	2 ediciones / 1 pers por provincia	Personas y Talento / Asesora externa	31/12/23 31/12/24 31/12/26 29/06/27	X	X	

Nº	ACCIÓN	OBJETIVO	TIEMPO									INDICADORES	NIVEL A ALCANZAR	Responsable	Seguimiento	Eval uac. 29/06/25	Eval uac. 31/12/26
			23	24	24	25	25	26	26	27	27						
20.1	Taller vivencial para prevenir y reducir el estrés	20. Reducir el riesgo psicosocial que supone el estrés o la fatiga asociados a la atención a personas	X		X			X		X	X	Curso celebrado	4 ediciones	Personas y Talento	31/12/23 31/12/24 31/12/25 31/12/26 29/06/27	X	X
21.1	Estudio de cargas de trabajo	21. Evaluación de riesgos psicosociales	X					X				Informe de resultados cargas de trabajo	2 Informes	Personas y Talento /SPA	31/12/23 29/06/26	X	X

### Otras materias

Nº	ACCIÓN	OBJETIVO	TIEMPO									INDICADORES	NIVEL A ALCANZAR	Responsable	Seguimiento	Eval uac. 29/06/25	Eval uac. 31/12/26
			23	24	24	25	25	26	26	27	27						
22.1	Prorrateo de pagas extras	22. Ampliar la cartera de medidas para	X	X	X	X	X	X	X	X	X	Nº de pagas prorrateadas	100% de las solicitudes	Personas y Talento / Dirección	31/12/23 29/06/24 31/12/24	X	X

Nº	ACCIÓN	OBJETIVO	TIEMPO							INDICADORES	NIVEL A ALCANZAR	Responsable	Seguimiento	Eval uac. 29/06/25	Eval uac. 31/12/26	
			23-24	24-25	25-26	26-27	27-28	28-29	29-30							
		VVG más allá de lo establecido legalmente.												29/06/25 31/12/25 29/06/26 31/12/26 29/06/27		
22.2	Protocolo de acción que permita establecer los canales de comunicación entre las mujeres en situación de violencia de género con empresa y poder poner en marcha las medidas necesarias garantizando los derechos de confidencialidad	22. Ampliar la cartera de medidas para VVG más allá de lo establecido legalmente.	X	X	X	X	X	X	X	X	Protocolo presentado	1	Personas y Talento	31/12/23 29/06/24 31/12/24 29/06/25 31/12/25 29/06/26 31/12/26 29/06/27	X	X
22.3	Garantizar que cualquier trabajadora en situación de violencia de género, pueda ejercer los derechos recogidos en el Estatuto de los Trabajadores, a raíz de la entrada en vigor de la Ley Orgánica 1/2004 de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género del 28 de diciembre del 2004. Art 21 y la Ley Orgánica 10/2022 de Garantía Integral de la Libertad Sexual		X	X	X	X	X	X	X	X	Nº de acciones formativas e informativas	5	Personas y Talento	31/12/23 29/06/24 31/12/24 29/06/25 31/12/25 29/06/26 31/12/26 29/06/27	X	X
22.4	En caso de coincidir en el mismo centro de trabajo la mujer víctima de violencia y el supuesto agresor será la víctima la que opte por continuar o cambiar de centro cuando exista posibilidad		X	X	X	X	X	X	X	X	Registro de derechos laborales a los que se acogido las mujeres víctimas de violencia de género	100% situaciones acaecidas registradas	Personas y Talento	31/12/23 29/06/24 31/12/24 29/06/25 31/12/25 29/06/26 31/12/26 29/06/27	X	X

Nº	ACCIÓN	OBJETIVO	TIEMPO									INDICADORES	NIVEL A ALCANZAR	Responsable	Seguimiento	Eval uac. 29/06/25	Eval uac. 31/12/26
			23	24	25	26	27	28	29	30	31						
22.5	Complemento de hasta el 100% de su salario mensual en caso de trabajadora en situación de Violencia de Género, que esté en situación de IT, como consecuencia de una contingencia vinculada con su situación	22. Ampliar la cartera de medidas para VVG más allá de lo establecido legalmente.	X	X	X	X	X	X	X	X	X	Nº de mujeres en situación de violencia de género que perciben complemento Salarial/ Nº Total de mujeres que causan baja IT vinculada a su situación de violencia de género acreditada	100%	Personas y Talento	31/12/23 29/06/24 31/12/24 29/06/25 31/12/25 29/06/26 31/12/26 29/06/27	X	X
22.6	Ayuda económica para mudanza de enseres a la trabajadora en situación de violencia de género para el traslado de centro o localidad, siempre que mantenga su relación laboral con la empresa (Hasta 1.000€ contra factura y en una sola ocasión)		X	X	X	X	X	X	X	X	X	Registro de ayudas económicas concedidas	100%	Personas y Talento	31/12/23 29/06/24 31/12/24 29/06/25 31/12/25 29/06/26 31/12/26 29/06/27	X	X
22.7	Permiso retribuido de 3 días adicionales a los establecidos en convenio colectivo por traslado, en el caso de que la trabajadora víctima de violencia de género reconocida oficialmente tenga que trasladarse a otro centro que implique cambio de localidad		X	X	X	X	X	X	X	X	X	Nº de veces que se ha solicitado y aplicado la medida	100%	Personas y Talento	31/12/23 29/06/24 31/12/24 29/06/25 31/12/25 29/06/26 31/12/26 29/06/27	X	X
22.8	Garantizar el ejercicio de los derechos laborales de las víctimas de violencia de género		X	X	X	X	X	X	X	X	X	Nº de acciones formativas e informativas (Ley Orgánica 1/2004 , Ley	5	Personas y Talento	31/12/23 29/06/24 31/12/24 29/06/25 31/12/25	X	X

Nº	ACCIÓN	OBJETIVO	TIEMPO									INDICADORES	NIVEL A ALCANZAR	Responsable	Seguimiento	Eval uac. 29/06/25	Eval uac. 31/12/26
			23-25	24-25	25-26	26-27	27-28	28-29	29-30	30-31	31-12						
											Orgánica 10/2022 y cuantas procedan)				29/06/26 31/12/26 29/06/27		
22.9	Convenios de colaboración con entidades y organismos públicos y privados para facilitar la incorporación de víctimas de violencia de género		X	X	X	X	X	X	X	X	Presentación de convenios firmados con entidades	3	Personas y Talento / Comunicación	31/12/23 29/06/24 31/12/24 29/06/25 31/12/25 29/06/26 31/12/26 29/06/27	X	X	
22.10	Difusión del servicio de atención psicológica a mujeres VVG del COPCyL		X	X	X	X	X	X	X	X	Nº de derivaciones de mujeres víctimas de violencia	100% necesarias	Personas y Talento / JUs	31/12/23 29/06/24 31/12/24 29/06/25 31/12/25 29/06/26 31/12/26 29/06/27	X	X	
22.11	Campaña de sensibilización el Día internacional contra la Violencia de Género		X		X		X		X	X	Adhesión a la campaña promovida por la D.G Mujer (lazos violetas, etc.) Impacto en RRSS	5 campañas	Comunicación / Personas y Talento	31/12/23 31/12/24 31/12/25 31/12/26 29/06/27	X	X	
22.12	Campañas para la prevención primaria de la violencia de género		X		X		X		X	X	Módulo específico prevención VVG en el Curso Corresponsables	5 campañas	Personas y Talento	31/12/23 31/12/24 31/12/25 31/12/26 29/06/27	X	X	
22.13	Revisión de las condiciones laborales de las trabajadoras de cara a su posible mejora, en		X	X	X	X	X	X	X	X	Nº de revisiones	100% casos	Personas y Talento	31/12/23 29/06/24	X	X	



Nº	ACCIÓN	OBJETIVO	TIEMPO							INDICADORES	NIVEL A ALCANZAR	Responsable	Seguimiento	Eval uac. 29/06/25	Eval uac. 31/12/26	
			23	24	24	25	25	26	26							27
			S	S	S	S	S	S	S							S
	caso de activación del protocolo de víctimas de violencia de género.											31/12/24 29/06/25 31/12/25 29/06/26 31/12/26 29/06/27				
22.14	Derecho a excedencia con reserva de puesto trabajo durante 1 año		X	X	X	X	X	X	X	X	Nº de excedencias concedidas	100% necesarias	Personas y Talento	31/12/23 29/06/24 31/12/24 29/06/25 31/12/25 29/06/26 31/12/26 29/06/27	X	X

## SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN

Para el sistema de seguimiento y evaluación del Plan se dispondrá de un archivo Excel habilitado para:

- Valorar el grado de cumplimiento de los objetivos
- Verificar la ejecución de las medidas
- Comprobar si se cumple la calendarización propuesta
- Establecer nuevas medidas o modificar las existentes

PLAN DE IGUALDAD FUNDACIÓN INTRAS 2023 - 2027																	
ÁREAS DE ACTUACIÓN	Nº	OBJETIVOS	ACCIONES	INDICADORES	NIVEL A ALCANZAR	Responsable	PERIODO						Verde	Amber	Rojo	RESULTADOS ALCANZADOS	OBJETIVO PENDIENTE
							23-28	24-28	24-28	25-28	25-28	26-28					

El seguimiento analizará el grado de puesta en marcha y desarrollo de las diferentes medidas y estrategias definidas en el Plan de Igualdad e indicará la necesidad, si la hubiera, de modificar total o parcialmente alguna de las medidas emprendidas o incluir nuevas medidas.

Se llevará a cabo por cada responsable de objetivo con la periodicidad que se haya determinado para éste y al menos una vez cada dos años por la Comisión Negociadora en su reunión periódica.

El mismo archivo conforme se vaya cumplimentando anualmente facilitará la evaluación del Plan de Igualdad, que se realizará por la Comisión Negociadora al finalizar su vigencia, con el fin de

- Conocer el grado de cumplimiento de los objetivos del Plan a lo largo de su periodo de vigencia.
- Analizar el desarrollo del proceso del Plan.
- Reflexionar sobre la continuidad de las medidas.
- Identificar nuevas necesidades que requieren otras medidas para fomentar y garantizar la igualdad de oportunidades de mujeres y hombres en la empresa, de acuerdo con el compromiso adquirido.

Y servirá de base para emitir un Informe de Evaluación Plan de Igualdad en el que se detallarán las principales conclusiones y recomendaciones de mejora teniendo en cuenta la evaluación sobre los resultados en la empresa.

## PROCEDIMIENTO DE REVISIÓN Y MODIFICACIÓN

Las medidas del presente Plan podrán revisarse en cualquier momento a lo largo de su vigencia 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.

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

Además de los plazos de seguimiento y evaluación previstos ya en el Plan de Igualdad, este deberá revisarse en todo caso cuando concurren 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 la Inspección de Trabajo y Seguridad Social.
- b) En los supuestos de fusión, absorción, transmisión o modificación del estatuto jurídico de la entidad.
- c) Ante cualquier incidencia que modifique de manera sustancial la plantilla de la empresa, sus métodos de trabajo, organización o sistemas retributivos, incluidas las inaplicaciones de convenio y las modificaciones sustanciales de condiciones de trabajo o las situaciones analizadas en el diagnóstico de situación 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.

### PROCEDIMIENTO DE SOLUCION DE CONFLICTOS

En este contexto, las partes acuerdan expresamente su adhesión al Acuerdo Interconfederal de Solución Extrajudicial de Conflictos Laborales vigente, sujetándose a los órganos de mediación y, en su caso, arbitraje, establecidos por el Servicio Interconfederal de Mediación y Arbitraje (SIMA)

Para solventar las posibles discrepancias que pudieran surgir en la aplicación, seguimiento, evaluación o revisión del Plan, en tanto que la normativa legal o convencional no obligue a su adecuación, se recurrirá a la mediación de un equipo compuesto por personas externas a la Comisión, aprobadas por la totalidad de sus miembros, y cuya decisión será aceptada de modo inapelable por la misma.

## REGISTRO Y DIFUSIÓN DEL PLAN DE IGUALDAD

La difusión del Plan de Igualdad se realizará de manera interna a todas las personas que forman parte de la empresa, tanto de modo presencial, en reuniones de presentación, como vía correo electrónico para que llegue a todas las personas trabajadoras, bien directamente o a través de sus responsables. Se diseñarán posters que se ubicarán en los diferentes centros de trabajo.

Del mismo modo, el Plan estará disponible en la intranet para su consulta.

También se difundirá su existencia de manera externa, a través de la página web y de las redes sociales y se dará a conocer a las diferentes administraciones, a otras entidades y a las personas destinatarias.

Se procederá al registro dentro del plazo de quince días a partir de la firma del Plan de Igualdad. Se deberá además de otros aspectos formales complementar la Hoja estadística del plan de igualdad (Anexo 2.V 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).

# PROTOCOLO PARA LA PREVENCIÓN Y ACTUACIÓN CONTRA EL ACOSO SEXUAL Y EL ACOSO POR RAZÓN DE SEXO

## 1. PRINCIPIOS

La Constitución Española declara que la dignidad de la persona constituye uno de los fundamentos del orden político y de la paz social, reconociendo el derecho de toda persona a la no discriminación, a la igualdad de trato, al libre desarrollo de su personalidad y a su integridad física y moral.

El Estatuto de los Trabajadores, de forma específica, contempla el derecho de los trabajadores/as al respeto de su intimidad y a la consideración debida a su dignidad, incluida la protección frente al acoso por razón de origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual, y frente al acoso sexual, al acoso por razón de sexo y al laboral.

La dignidad, el derecho a la integridad moral y física y a la no discriminación están garantizados en la Constitución Española, la Normativa de la Unión Europea, y la Legislación Laboral Española, contemplando también un conjunto de medidas eficaces para actuar contra el acoso en cualquiera de sus manifestaciones.

Por su parte, la Ley Orgánica 3/2007 de 22 de marzo, para la Igualdad efectiva de Mujeres y Hombres, encomienda a las empresas y en la **Ley Orgánica 10/2022 de 6 de septiembre, de garantía integral de libertad sexual** “el deber de promover condiciones de trabajo que eviten el acoso sexual y el acoso por razón de sexo y arbitrar procedimientos específicos para su prevención y para dar cauce a las denuncias o reclamaciones que puedan formular quienes han sido objeto del mismo”, garantizando de esta forma la dignidad, integridad e igualdad de trato de todas las personas trabajadoras.

Igualmente, este protocolo asume los principios del Convenio de la OIT sobre eliminación de la violencia y el acoso en el mundo del trabajo, publicado en el BOE de 16 de junio de 2022.

De acuerdo con estos principios, FUNDACIÓN INTRAS y las Organizaciones Sindicales se comprometen a garantizar un entorno laboral donde se respete la dignidad de la persona y los derechos y valores a los que se ha hecho referencia y a adoptar una actitud proactiva tanto en la prevención del acoso, sensibilización e información, como en la difusión de buenas prácticas e implantación de medidas para gestionar quejas y denuncias y resolver según proceda cada caso.

Igualmente, la representación legal de las personas trabajadoras contribuirá a ello, sensibilizando a las plantillas e informando a la dirección de la Fundación de cualquier problema que pudiera tener conocimiento y vigilará el cumplimiento de las obligaciones de la Fundación en materia de prevención.

## 2. OBJETIVO DEL PRESENTE PROTOCOLO

El presente protocolo de acoso cumple, asimismo, con los siguientes **principios**, de acuerdo con lo establecido por el Real Decreto 901/2020 de 13 de octubre, por el que se regulan los planes de igualdad:

El presente Protocolo persigue prevenir y erradicar las situaciones discriminatorias por razón de género, constitutivas de acoso, en su modalidad de acoso sexual y/o acoso por razón de sexo.

A tal efecto, en este Protocolo se consideran dos aspectos fundamentales: la prevención del acoso sexual y/o por razón de sexo y la reacción empresarial frente a denuncias por este tipo de situaciones, por lo que se dictaminan dos tipos de actuaciones:

1. Establecimiento de medidas orientadas a prevenir y evitar situaciones de acoso o susceptibles de constituir acoso sexual y/o por razón de sexo.
  - Fomentar una cultura preventiva del acoso sexual y/o por razón de sexo en todos los ámbitos de la Fundación
  - Manifestar la tolerancia cero de la Fundación frente a situaciones de acoso sexual y por razón de sexo
  - Identificar las conductas constitutivas de acoso en sus distintas modalidades de acoso sexual y por razón de sexo
2. Establecimiento de un procedimiento interno de actuación para los casos en los que, aun tratando de prevenir dichas situaciones, se produce una denuncia o queja interna por acoso sexual y/o por razón de sexo, por parte de alguna persona trabajadora.

### 3. DEFINICIÓN Y CONDUCTAS CONSTITUTIVAS DE ACOSO

#### 1. Acoso sexual

Según el artículo 7.1 de la Ley Orgánica 3/2007, sin perjuicio de lo establecido en el Código Penal, 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.

En especial, es acoso sexual toda conducta consistente en palabras, gestos, actitudes o actos concretos, desarrollados en el ámbito laboral, que se dirija a una persona con intención de conseguir una respuesta de naturaleza sexual no aceptada libremente. Se debe tener claro que, en determinadas circunstancias, un único incidente puede constituir acoso sexual.

La Ley Orgánica 10/22 de 6 de septiembre, de garantía integral de la libertad sexual, considera violencias sexuales los actos de naturaleza sexual no consentidos o que condicionan el libre desarrollo de la vida sexual en cualquier ámbito público o privado, lo que incluye la agresión sexual, el acoso sexual y la explotación de la prostitución ajena, así como todos los demás delitos previstos en el Título VIII del Libro II de la Ley Orgánica 10/1995, de 23 de noviembre, del Código Penal. La presente ley orgánica pretende dar respuesta especialmente a las violencias sexuales cometidas en el ámbito digital, lo que comprende la difusión de actos de violencia sexual a través de medios tecnológicos, la pornografía no consentida y la extorsión sexual.

#### Conductas constitutivas de acoso sexual:

**CONDUCTAS DE CARÁCTER AMBIENTAL:** que crean un entorno laboral intimidatorio, hostil o humillante, no siendo necesario que exista una conexión directa entre la acción y las condiciones de trabajo. Entre ellas:

- Conductas físicas de naturaleza sexual que pueden ir desde tocamientos innecesarios hasta un acercamiento físico excesivo o innecesario. Agresiones físicas.
- Conducta verbal de naturaleza sexual como insinuaciones sexuales molestas, proposiciones, flirteos ofensivos, comentarios e insinuaciones obscenas, llamadas telefónicas indeseadas; bromas o comentarios sobre la apariencia sexual; agresiones verbales deliberadas.
- Conducta no verbal de naturaleza sexual, como exhibir fotos de contenido sexual o pornográfico o materiales escritos de tipo sexual o miradas con gestos

impúdicos. Cartas o mensajes de correo electrónico de carácter ofensivo y de contenido sexual.

**CONDUCTAS DE INTERCAMBIO:** pueden ser tanto proposiciones o conductas realizadas por una persona de rango jerárquico superior o persona de la que pueda depender la estabilidad del empleo o la mejora de las condiciones de trabajo, como las que provengan de compañeros/as o cualquier otra persona relacionada con la víctima por causa de trabajo, que implique contacto físico, invitaciones persistentes, peticiones de favores sexuales, etc.

## **2. Acoso por razón de sexo**

Según el artículo 7.2 de la Ley Orgánica 3/2007: "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".

### **Conductas constitutivas de acoso por razón de sexo:**

Serán conductas constitutivas de acoso por razón de sexo, entre otras:

- Aquellas que supongan un trato desfavorable hacia la persona, relacionado con el embarazo o con el cuidado del menor.
- Las medidas organizacionales ejecutadas en función del sexo, o cualquier otra circunstancia enumerada en el apartado anterior, de una persona, con fines degradantes (exclusión, aislamiento, evaluación no equitativa del desempleo, asignación de tareas degradantes, sin sentido o por debajo de su capacidad profesional, etc.)
- Comportamientos, conductas o prácticas que se tomen en función del sexo de una persona de forma explícita o implícita y que tengan efecto sobre el empleo o las condiciones de trabajo.
- Ridiculizar a personas porque las tareas que asumen no se ajustan a su rol o estereotipo por razón de sexo impuesto cultural o socialmente.
- Chistes, burlas que ridiculicen el sexo, o la orientación u expresión sexual o cualquier otra condición o circunstancia personal o social.
- Menospreciar el trabajo y la capacidad intelectual de las personas por las circunstancias recogidas en el apartado anterior.

## **3. Ciberacoso o acoso virtual**

Aquellas situaciones de acoso sexual, acoso por razón de sexo que se puedan producir durante el trabajo, en relación con el trabajo o como resultado del mismo en el marco de las comunicaciones que estén relacionadas con el trabajo por medio de tecnologías de la información y de la comunicación.



En ningún caso estos ejemplos de conductas pretenden ser una enumeración detallada de todas las que sean susceptibles de ser consideradas situación de acoso por razón de sexo, en cada caso concreto se deberán evaluar el impacto de las mismas.

#### 4. MEDIDAS DE PREVENCIÓN DEL ACOSO

La nueva Ley Orgánica 10/2022, de 6 de septiembre, de garantía integral de la libertad sexual determina en el artículo 12 “Prevención y sensibilización en el ámbito laboral”, la obligación por parte de las empresas de promover condiciones de trabajo que eviten la comisión de delitos y otras conductas contra la libertad sexual y la integridad moral en el trabajo, incidiendo especialmente en el acoso sexual y el acoso por razón de sexo, en los términos previstos en el artículo 48 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, incluidos los cometidos en el ámbito digital.

Asimismo, deberán arbitrar procedimientos específicos para su prevención y para dar cauce a las denuncias o reclamaciones que puedan formular quienes hayan sido víctimas de estas conductas, incluyendo específicamente las sufridas en el ámbito digital.

Con el objeto de prevenir el acoso o situaciones potencialmente constitutivas de acoso, además del presente protocolo, se establecerán las siguientes medidas:

- Difusión a toda la plantilla del protocolo de prevención y actuación en los casos de acoso y asegurar que el protocolo está disponible para toda la plantilla
- La Fundación deberá promover la sensibilización y ofrecerán la formación para la protección integral contra el acoso sexual y/o por razón de sexo y contra las violencias sexuales. (L.O.10/2022, de 6 de septiembre de garantía integral de la libertad sexual)
- La Fundación incluirá en la valoración de riesgos de los distintos puestos ocupados por las personas trabajadoras, la violencia sexual como uno de factores de riesgos laborales a tener en cuenta. (L.O.10/2022, de 6 de septiembre de garantía integral de la libertad sexual)
- Diagnóstico previo de la situación real de las mujeres y hombres de la Fundación en sus condiciones de trabajo conforme a lo acordado con la representación legal de las personas trabajadoras (en el caso de que no se hubiera llevado a cabo)
- Asegurar que en las evaluaciones de riesgos psicosociales y de clima laboral se incluyen preguntas relativas al acoso sexual o por razón de sexo, violencia de género y violencia sexual
- Promover un entorno de respeto, corrección en el ambiente de trabajo, inculcando a todo el personal los valores de igualdad de trato, respeto, dignidad y libre desarrollo de la personalidad

- Favorecer la integración del personal de nuevo ingreso, evitando situaciones de aislamiento mediante un seguimiento de la persona trabajadora, no sólo en su proceso de acogida inicial, sino también con posterioridad al mismo
- Se facilitará información y formación a la plantilla sobre los principios y valores que deben respetarse en la Fundación y sobre las conductas que no se admiten
- Prohibición de las insinuaciones o manifestaciones que sean contrarias a los principios reseñados, tanto en el lenguaje, como en las comunicaciones y en las actitudes. Entre otras medidas, se eliminará cualquier imagen, cartel, publicidad, etc. que contenga una visión sexista y estereotipada de mujeres y hombres
- Cuando se detecten conductas no admitidas en un determinado colectivo o equipo de trabajo, la Dirección de la Fundación se dirigirá inmediatamente a la persona responsable de dicho colectivo/equipo, a fin de informarle sobre la situación detectada, las obligaciones que deben respetarse y las consecuencias que se derivan de su incumplimiento, y proceder a poner en marcha el protocolo

La Fundación mantendrá actitud activa en la adopción de nuevas medidas o en la mejora de las existentes, que permitan alcanzar una óptima convivencia en el trabajo, salvaguardando los derechos de las personas trabajadoras.

## 5. ÁMBITO DE APLICACIÓN Y VIGENCIA

Este procedimiento afecta a todas las personas vinculadas a la Fundación por la prestación de servicios profesionales, ya sea una relación laboral por cuenta ajena (cualquiera que sea su modalidad, jornada o duración), un contrato de puesta a disposición suscrito con una Empresa de Empleo Temporal o una relación de carácter especial, una persona autónoma o la participación por prácticas curriculares o como becario/a.

El personal de cualquier empresa auxiliar que opere en el centro o centros de trabajo de la Fundación deberá respetar igualmente las normas de prevención del acoso sexual y/o por razón de sexo aquí establecidas. La Dirección de la Fundación comunicará a las empresas auxiliares la existencia del presente Protocolo y en su política de coordinación de prevención de riesgos con las mismas incluirá esta materia.

El presente Protocolo se aplica a la violencia y el acoso en el mundo del trabajo, que ocurren durante el trabajo, en relación con el trabajo o como resultado del mismo, tal como se establece en el Convenio de Ginebra:

- 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;
- e) En el alojamiento proporcionado por la Fundación, y
- f) En los trayectos entre el domicilio y el lugar de trabajo

El presente protocolo tendrá una vigencia de 4 años, sin perjuicio de que, en función de las necesidades que se detecten en las reuniones de seguimiento o actualizaciones por los cambios legales, se puedan modificar o incorporar acciones, después de la negociación y acuerdo correspondiente entre la Fundación, las organizaciones sindicales y la parte social.

El presente protocolo será revisado en los siguientes supuestos:

1. En cualquier momento a lo largo de su vigencia con el fin de reorientar el cumplimiento de sus objetivos
2. Cuando se detecte la falta de adecuación a los requisitos legales o reglamentarios
3. En los supuestos de fusión, absorción, transmisión o modificación del estatus jurídico o cualquier modificación sustancial de la plantilla, métodos u organización del trabajo.
4. Cuando una resolución judicial condenase a la Fundación por discriminación por razón de sexo o sexual
5. A la finalización de cada plan de igualdad el protocolo podrá renovar su vigencia por la duración del siguiente plan y se revisará si fuera necesario.

## **6. PROCEDIMIENTO DE ACTUACIÓN EN CASO DE DENUNCIA POR ACOSO**

### **6.1. Garantías que acompañarán al procedimiento:**

- Protección de la intimidad, confidencialidad y dignidad de las personas implicadas.
- Protección de la persona presuntamente acosada en cuanto a su seguridad y salud.
- Garantía de preservación de la identidad de la persona denunciante y denunciada.
- Audiencia imparcial y tratamiento justo para todas las personas afectadas.
- No se divulgará ninguna información a partes o personas no implicadas en el caso, salvo que sea necesario para la investigación.
- Tramitación urgente, sin demoras indebidas.
- Investigación profesional y exhaustiva de los hechos denunciados.

- Adopción de las medidas de todo orden, incluidas en su caso las de carácter disciplinario, contra la/s persona/s cuyas conductas de acoso resulten acreditadas.
- Las personas implicadas podrán estar acompañadas en todas las fases del procedimiento por una persona asesora.
- El acoso en cualquiera de sus modalidades tendrá el tratamiento establecido en el régimen disciplinario de aplicación para las faltas graves y muy graves.
- En los casos de acoso sexual y acoso por razón de sexo operará la inversión de la carga de la prueba. Es la parte demandada, por tanto, quien debe probar la ausencia de discriminación en las medidas adoptadas y su proporcionalidad

## 6.2. Procedimiento

El procedimiento se inicia con la presentación de la denuncia.

La denuncia de la situación podrá ser presentada directamente por la persona afectada o por cualquier persona que tenga conocimiento de la situación, así como por cualquier persona que forme parte de la RLPT.

Se presentará por cualquiera de las siguientes opciones:

- ante el Servicio de Personas y Talento,
- ante la representación sindical,
- ante cualquier integrante del Comité Ético de la Fundación
- mediante el correo electrónico habilitado en la Fundación para recibir este tipo de denuncias.

Sea cual sea la forma de presentación tendrá que enviarse al buzón de denuncia para la apertura del expediente por parte de las personas responsables del procedimiento de instrucción.

En caso de solicitarse por la persona denunciante el anonimato, se adoptarán las medidas necesarias para garantizar su confidencialidad, generando una clave para identificar a la persona denunciante, hasta la creación del sistema interno de información regulado en la ley 2/2023.

### 6.2.1. Requisitos de la denuncia

La denuncia se realizará siempre por escrito. Las personas responsables de la instrucción del procedimiento le asignarán un número de expediente en el plazo máximo de dos días desde la presentación de la denuncia.

La denuncia deberá contener la siguiente información (se adjunta un formulario):

- Identificación de la persona denunciante y datos para contactar con la misma. En caso de solicitarse por la persona denunciante el anonimato, se aportará una clave para la cumplimentación de la denuncia para garantizar su confidencialidad según lo regulado en la ley 2/20223.
- Identificación de la persona denunciada y puesto que ocupa.
- Identificación de la presunta víctima y puesto que ocupa.
- Una descripción cronológica y detallada de los hechos (desde cuando se tiene conocimiento de los hechos, personas implicadas, origen del conflicto, hechos ocurridos especificando lugar y fechas, etc.)
- Identificación de posibles testigos.
- Copia de toda la documentación que pueda acreditar los hechos u otra información que se estime pertinente.
- Firma de la persona denunciante en prueba de conformidad.

La persona que presenta una denuncia recibirá un escrito con el nombre, DNI y firma de la persona que recibe la denuncia, fecha en la que hace entrega de la misma y número de expediente.

En cualquier caso, la omisión de alguno de los datos fijados en este apartado no impedirá la actuación de la comisión instructora siempre que del escrito remitido pueda deducirse la existencia de una posible situación de acoso, sin perjuicio de que en la investigación se subsanen todos los datos requeridos.

La comisión instructora deberá intervenir en todo caso cuando así le sea requerido por la autoridad laboral o la jurisdicción social o de otro orden, aunque no conste la existencia de denuncia previa.

### **6.2.2. Comisión instructora**

La instrucción de este procedimiento será responsabilidad de la comisión instructora, que estará formada por: la Dirección de Recursos Humanos o la persona designada por esta; y una persona designada por el Comité Ético de la Fundación, perteneciente a dicho Comité.

Las personas que formen la comisión instructora tendrán acceso al correo electrónico de denuncias habilitado para poder gestionarlas.

Estas personas deberán reunir las debidas condiciones de aptitud, objetividad e imparcialidad que requiere el procedimiento.

No podrán tener relación de dependencia directa o parentesco con cualquiera de las partes.

Tampoco podrán ser instructoras de estos procedimientos quienes tengan el carácter de persona denunciada o denunciante.

La Comisión instructora iniciará el procedimiento, cuando cualquiera de las personas que puedan formar parte tengan indicios suficientes de la existencia de una conducta constitutiva de acoso sexual y/o por razón de sexo.

Prestará apoyo y ayuda a las personas presuntamente acosadas, incluida la recomendación de medidas cautelares, y realizará las gestiones y trámites oportunos para el esclarecimiento de los hechos, recabando cuanta información considere conveniente y realizando las entrevistas y demás actuaciones que estime necesarias. Entre ellas recabar información cuantitativa y cualitativa de los indicadores del servicio de prevención.

### **6.2.3. Procedimiento formal**

Junto a las entrevistas a la persona afectada y a la persona denunciada, se practicarán cuantas pruebas de carácter documental, entrevistas u otras pruebas que se estimen necesarias, con el fin de conseguir la interrupción de la situación de acoso. En todo caso, operará la inversión de la carga de la prueba.

Durante la tramitación del expediente, tan pronto como haya indicios de la existencia de acoso sexual y/o por razón de sexo, la Comisión Instructora podrá proponer a la Dirección de la Fundación, la medida de separación de las personas implicadas, sin menoscabo de sus condiciones laborales u otra medida cautelar, lo que se deberá efectuar de carácter inmediato.

La instrucción concluirá con un informe, que será elevado a la Dirección de RRHH, la Comisión de seguimiento del Plan de Igualdad y a las partes afectadas. Todo el procedimiento no podrá extenderse a más de 20 días naturales.

#### **Elaboración del informe**

El informe debe incluir la siguiente información:

- Antecedentes del caso, que incluirán un resumen de los argumentos planteados por cada una de las partes implicadas.
- Descripción de los principales hechos del caso.
- Resumen de las diligencias practicadas.
- Valoración final con las aportaciones particulares que pudiera haber y pruebas de medidas.
- Determinación expresa de la existencia o no de acoso.
- Firma de las personas de la Comisión Instructora.

### **6.2.4. Acciones a adoptar del procedimiento**

Si se determina la existencia de acoso, se dará traslado del informe final acordado a la Dirección de la Fundación, para que adopte las medidas disciplinarias que correspondan, decisión que se tomará en el plazo máximo de 10 días naturales.

Si la sanción impuesta no determina el despido de la persona que ha realizado el acto de acoso, se tomarán las medidas oportunas para que aquella y la víctima no convivan en el mismo entorno laboral, teniendo la persona agredida la opción de permanecer en su puesto o la posibilidad de solicitar un traslado; medidas que no podrán suponer ni una mejora ni un detrimento de sus condiciones laborales.

En el caso de que se haya probado que no existe acoso, se archivará el expediente. Si con motivo de la investigación realizada, se constata la inexistencia del acoso, pero se pone de manifiesto que subyace un conflicto personal relevante generado por el trabajo, la comisión de investigación trasladará esta conclusión a su informe para que la dirección de la Fundación actúe en consecuencia.

## **7. MEDIDAS A ADOPTAR TRAS LA FINALIZACIÓN DEL PROCEDIMIENTO EN EL QUE SE HA CONSTATADO EL ACOSO.**

Finalizado el procedimiento, la Comisión Instructora podrá proponer las siguientes medidas:

- Apoyo psicológico y social a la persona acosada.
- La Fundación pondrá a disposición de la persona acosada todas las medidas acordadas de protección para las personas víctimas de violencia de género o de violencia sexual.
- Modificación de aquellas condiciones laborales que, previo consentimiento de la persona trabajadora acosada se estime beneficiosas para su recuperación.
- Adopción de medidas de vigilancia en protección de la persona trabajadora acosada.
- La Fundación tomará las medidas pertinentes para evitar la reincidencia de las personas sancionadas.
- Se facilitará formación o reciclaje para la actualización profesional de la víctima cuando esta haya permanecido en IT un periodo prolongado.
- Reiteración de los estándares éticos y morales de la Fundación.
- Evaluación de riesgos psicosociales en la Fundación.

## **8. SEGUIMIENTO Y EVALUACION DEL PROTOCOLO PARA LOS CASOS DE ACOSO SEXUAL O POR RAZÓN DE SEXO**

Será la Comisión de Seguimiento y Evaluación del plan de igualdad la que asumirá las funciones de seguimiento y evaluación de los protocolos de prevención del acoso sexual y por razón de sexo aquí establecidas.

En el caso de que no exista Comisión de seguimiento y evaluación del Plan de Igualdad será la Comisión Instructora la que deberá efectuar el seguimiento del presente protocolo. Al efecto realizará las siguientes funciones:

1. Se reunirá anualmente para revisar las denuncias de acoso, y elaborará un informe conjunto de sus actuaciones, que será entregado a la dirección de la Fundación, y del que se dará publicidad a la totalidad de la plantilla. El citado informe debe respetar el derecho a la intimidad y confidencialidad de las personas implicadas.
2. Elaborará un informe anual para asegurar la eficacia y confidencialidad del protocolo y adaptarlo si se considera necesario.

### **Otras consideraciones**

Se prohíbe expresamente cualquier represalia contra las personas que efectúen una denuncia, atestigüen, colaboren o participen en las investigaciones que se lleven a cabo, y contra aquellas personas que se opongan a cualquier situación de acoso frente a sí mismo o frente a terceros.

No obstante, si de la investigación realizada se pusiera en evidencia que la persona denunciante del acoso ha actuado con acreditada falta de buena fe o con ánimo de dañar, la Fundación adoptará las medidas previstas para los supuestos de transgresión de la buena fe contractual en el Estatuto de los Trabajadores.

La regulación y procedimientos establecidos en el presente protocolo no impiden que, en cada momento, se puedan promover y tramitar cualquier otra acción para exigir las responsabilidades administrativas, sociales, civiles o penales que en su caso correspondan.

A todas las personas que participen en cualquiera de las partes del procedimiento se les exigirá el deber de sigilo. Por otra parte, en todo momento se garantizará la protección al derecho a la intimidad de las personas afectadas o que han tomado parte en el proceso.



## FORMULARIO DE DENUNCIA INTERNA POR CONDUCTA CONSTITUTIVA DE

Acoso Sexual

Acoso por razón de sexo

PERSONA DENUNCIANTE (En caso de solicitar confidencialidad, clave para identificar a la persona denunciante).

Nombre y apellidos o Clave:

DNI:

Puesto de trabajo:

Centro de trabajo:

PERSONA DENUNCIADA (Nombre, apellidos, puesto de trabajo):

PERSONA QUE SUFRE EL ACOSO, en caso de que no coincida con la denunciante (Nombre, apellidos, puesto de trabajo):

HECHOS que denuncia (descripción cronológica y detallada de los hechos, personas implicadas, origen del conflicto, lugar en que sucedió, testigos si los hubiera, etc.)

Breve descripción de otra información que se aporte:

El/la abajo firmante, solicita la apertura del procedimiento de investigación derivado del conocimiento de actos que pueden ser constitutivos de \_\_\_\_\_, solicitando que se me informe de las distintas actuaciones que realicen durante el mismo, así como su posterior resolución.

En \_\_\_\_\_, a \_\_\_ de \_\_\_\_\_ de 20\_\_.

Fdo.: Recibí (Nombre y DNI)

Nº de expediente: