Plan de **Igualdad**

I Plan de igualdad

Fundación Fabre

Firmado por ***6860** GRACIA MARIA REGOJO (R: ****0806*) el

PALAZON CASADO TERESA - 11821780X

Firmado digitalmente por PALAZON CASADO TERESA - 11821780X
Fecha: 2024.02.09 12:44:31 +01'00'

1.- INTRODUCCIÓN

Fundación Fabre de acuerdo con su política de compromiso con la sociedad y su actuación consecuente con principios tan esenciales como la igualdad efectiva entre mujeres y hombres implanta este plan de igualdad con el fin de que en la entidad mujeres y hombres, trabajadoras y trabajadores tengan las mismas oportunidades en el empleo.

El plan de igualdad, en consecuencia, es la materialización del compromiso de la entidad con la adopción de medidas activas concretas en favor de la igualdad de mujeres y hombres en la entidad que se inició con el compromiso de la dirección. Elaborado el diagnóstico desde una perspectiva cuantitativa y cualitativa, y conforme a sus resultados la entidad adopta ahora el presente plan de igualdad para mejorar la situación de sus trabajadoras y trabajadores desde el punto de vista de la igualdad real y la prohibición de discriminación por razón de género.

El presente Plan de Igualdad ha sido elaborado al amparo de, entre otras, las siguientes normas:

- Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.
- Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo.
- Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.
- 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.
- Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro.
- Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y

Firmado por ***6860** GRACIA MARIA REGOJO (R: ****0806*) el

PALAZON CASADO TERESA - 11821780X

Firmado digitalmente por PALAZON CASADO TERESA - 11821780X
Fecha: 2024.02.09 12:44:53 +01'00'

hombres.

- 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 este documento se contemplan las medidas para fomentar la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres y trabajar para mejorar las situaciones detectadas durante la fase de diagnóstico realizado por la Comisión de Negociación del I Plan de Igualdad de Fundación Fabre, cuya ejecución afecta a la totalidad de la plantilla de la entidad, con independencia del tipo de relación contractual que tenga, y a todos sus centros de trabajo existentes en el presente, así como a los que puedan empezar a operar durante el periodo de vigencia del Plan, al personal en prácticas y al voluntariado.

II. DETERMINACIÓN DE LAS PARTES

El I Plan de Igualdad de Fundación Fabre es producto de un diagnóstico largamente discutido y recoge las contribuciones del trabajo propositivo y analítico de las partes que forman parte de la Comisión de Negociación del I Plan de Igualdad de la Fundación Fabre, constituida el 26 de enero de 2024.

La composición de dicha comisión se realizó de acuerdo a lo establecido en su acta de constitución. Las personas que firman el presente Plan son las siguientes:

Por parte de Fundación Fabre:

GRACIA REGOJO BACARDI, Directora Ejecutiva

y por otra, la representación de las trabajadoras y los trabajadores:

TERESA PALAZON CASADO, Comisiones Obreras

Las partes se reconocen con capacidad y legitimación suficiente para establecer el acuerdo adoptado.

Firmado por ***6860** GRACIA MARIA REGOJO (R: ****0806*) el

PALAZON CASADO TERESA - 11821780X

Firmado digitalmente por PALAZON CASADO TERESA - 11821780X
Fecha: 2024.02.09 12:45:11 +01'00'

III.- ÁMBITO TERRITORIAL Y TEMPORAL

El presente Plan de Igualdad es de aplicación a todas las personas con cualquier tipo de vinculación laboral con Fundación Fabre, independientemente del centro de trabajo al que estén asignadas, incluidas las personas trabajadoras puestas a disposición a través de empresas de trabajo temporal en la entidad y el alumnado que se encuentre realizando prácticas formativas.

El Plan es de aplicación en todo el ámbito nacional, en todas las sedes, centros de trabajo y dispositivos en funcionamiento en el momento de la firma del presente documento y en aquellos que puedan empezar a operar durante su periodo de vigencia.

La vigencia del Plan será de cuatro años desde el 08 de febrero de 2024, manteniéndose en vigor en tanto la normativa legal no obligue a su revisión. Asimismo, podrá ser modificado si su Comisión de Seguimiento lo considera necesario en función de los informes de seguimiento o de la detección de nuevas necesidades.

Las partes comenzarán la negociación de un nuevo Plan tres meses antes de la finalización del presente documento.

Firmado por ***6860** GRACIA MARIA REGOJO (R: ****0806*) el

PALAZON CASADO TERESA - 11821780X

Firmado digitalmente por PALAZON CASADO TERESA - 11821780X
Fecha: 2024.02.09 12:45:34 +01'00'

IV RESUMEN DE RESULTADOS DEL DIAGNÓSTICO DE LA ENTIDAD. DEFINICIÓN DE OBJETIVOS CUALITATIVOS Y CUANTITATIVOS.

El diagnóstico de igualdad, entendido como el estudio detallado de la situación de mujeres y hombres en la entidad, se realizó en el marco de la Comisión de Negociación desde su constitución hasta su aprobación con el fin de proceder a la elaboración del I Plan de Igualdad de Fundación Fabre.

Los datos correspondientes a la plantilla y su organización fueron extraídos de la aplicación de gestión de personal utilizada por la entidad a fecha de 22 de diciembre de 2023, momento en el que en Fundación Fabre trabajaba un total de 8 personas, de las cuales el 37.50 % eran hombres (3) y el 62.50 % mujeres (5).

En el caso de la formación, los datos analizados por la Comisión de Negociación del presente Plan se extrajeron de los resultados de los cursos realizados por el personal de Fundación Fabre durante 2023.

Los datos sobre selección de personal procedieron de los diferentes procesos desarrollados por la organización en el transcurso de ese mismo año.

En materia de prevención de riesgos laborales, los datos analizados fueron suministrados por la dirección del centro en función con la política de Prevención de Riesgos Laborales de , mientras que los referidos al contexto y a otras cuestiones de identidad Institucional procedieron de fuentes propias, estando publicados en su totalidad por la entidad en normas internas, memorias, manuales, etc.

A continuación, se detallan las principales conclusiones del informe de diagnóstico según los diferentes ámbitos de análisis:

Firmado por ***6860** GRACIA MARIA REGOJO (R: ****0806*) el PALAZON CASADO TERESA - 11821780X
Firmado digitalmente por PALAZON CASADO TERESA - 11821780X
Fecha: 2024.02.09 12:46:02 +01'00'

- **Situación de la entidad**

  - La plantilla está ligeramente feminizada en la entidad, siendo las mujeres 62.50% frente a 37.50% lo cual es muy frecuente en las empresas pertenecientes al tercer sector a pesar de que en el caso de Fundación Fabre esta feminización no es muy acusada por lo reducido de su plantilla.

  - La distribución de la plantilla por edades oscila a partir de 26-35 años y hasta 56-65 años, lo que da una edad media de entre 36-45 años y lleva a concluir que la distribución por edad es de una plantilla de edad media.

  - La media de edad de los hombres es de entre 46-55 años.

  - La media de edad de las mujeres es de entre 36-45 años.

  - El personal de Fundación Fabre se adscribe a dos convenios colectivos, uno de ámbito estatal y uno autonómico.

- **Selección y contratación de personal**

  - La entidad procura que las personas encargadas de gestionar los procesos de selección incluyan a representantes de ambos sexos, sin embargo, por lo reducido de su plantilla no siempre es posible.

  - Los factores que determinan que la Entidad inicie un proceso de selección y contratación son las necesidades de cubrir vacantes y bajas voluntarias, así como la introducción de nuevas tecnologías.

  - Los sistemas de reclutamiento de candidaturas que utiliza la entidad es la comunicación "boca a boca" entre otras ONGs conocidas

  - La incorporación la propone la directora de la Fundación y la aprueba el Patronato que es quien define los perfiles del puesto según la vacante disponible.

  - En las pruebas de selección (formularios, test, entrevistas, etc.), se evitan preguntas de carácter personal o sobre la situación familiar de las personas candidatas.

  - La mayor parte de las contrataciones realizadas en el periodo analizado fueron de personas menores de 40 años.

Firmado por ***6860** GRACIA MARIA REGOJO (R: ****0806*) el PALAZON CASADO TERESA - 11821780X
Firmado digitalmente por PALAZON CASADO TERESA - 11821780X
Fecha: 2024.02.09 12:46:26 +01'00'

- El 100% de las personas contratadas en el periodo analizado suscribieron un contrato Indefinido a tiempo completo.

- **Clasificación profesional**

- En Fundación Fabre la plantilla se distribuye en un total de 3 grupos profesionales
- No se identifican tendencias discriminatorias en los datos de agrupaciones profesionales o escalas del Sistema de Valoración de Puestos de Trabajo (SVPT).
- Se detecta la necesidad de incorporar la perspectiva de género en la definición de puestos de trabajo, grupos y categorías profesionales de la organización.

- **Formación**

- En el periodo analizado la entidad desarrolló 7 acciones formativas, de las que el 28.57% fueron realizadas por hombres y el 71.43%, por mujeres.
- En cuanto a la detección de necesidades formativas: el Plan lo diseña la dirección de la Fundación con la aprobación del Patronato. Los criterios que se tienen en cuenta son los valores de la Fundación y el conocimiento y capacidad de realizar bien el trabajo encomendado.
- De forma mayoritaria, las formaciones son impartidas dentro del horario laboral.
- Las formaciones se imparten dentro de los propios centros de trabajo o en modalidad
- online.
- Ninguna persona es excluida de las formaciones en función de su sexo, de su tipo de vinculación laboral, de su categoría profesional, de su antigüedad, de su edad o de sus responsabilidades familiares.
- En el periodo analizado no se realizaron formaciones específicas en materia de igualdad.

Firmado por ***6860** GRACIA MARIA REGOJO (R: ****0806*) el PALAZON CASADO TERESA - 11821780X
Firmado digitalmente por PALAZON CASADO TERESA - 11821780X
Fecha: 2024.02.09 12:46:47 +01'00'

- **Promoción profesional**

  - NO existe un protocolo de promoción interna en la Entidad.
  - Fundación Fabre no dispone de un registro sistematizado de la promoción interna de la plantilla, ni vertical ni horizontal.

- **Condiciones de trabajo y auditoría salarial**

  - Existe la posibilidad de teletrabajo de forma puntual en la Fundación, no existiendo ninguna regulación al respecto.
  - A lo largo del año 2023 no ha habido cambios en las situaciones contractuales de las personas trabajadoras.
  - Los salarios equiparados no reflejan brecha salarial superior al 24% en ninguna de las agrupaciones profesionales, ni escalas, pero tampoco a nivel global.
  - Los salarios efectivos, promedio y mediana, son bajos, lo que indica la existencia de un alto porcentaje de contratación temporal por cortos períodos de tiempo.
  - Los complementos salariales están determinados por los distintos convenios colectivos de aplicación en Fundación Fabre,
  - Los complementos salariales percibidos por un trabajador/a están en función de su categoría profesional.

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

  - El 100% de la plantilla tiene jornada continua.
  - No se dispone de un registro sistematizado de las jornadas de trabajo que se desarrollan (modalidades, continua, intensiva, partida, horarios).

Firmado por ***6860** GRACIA MARIA REGOJO (R: ****0806*) el PALAZON CASADO TERESA - 11821780X
Firmado digitalmente por PALAZON CASADO TERESA - 11821780X
Fecha: 2024.02.09 12:47:14 +01'00'

- No se dispone de un registro sistematizado de la aplicación de medidas de conciliación desagregadas por centros de trabajo.

- No se solicitaron permisos por nacimiento durante el periodo analizado.

- No se solicitaron excedencias por cuidado de menores.

- No hay trabajadores/as con descendientes a cargo.

- Se han producido dos adaptaciones de jornada por motivos de conciliación.

- En la entidad conviven el sistema de trabajo presencial e híbrido (presencial y trabajo remoto), no habiendo ninguna regulación sobre el teletrabajo.

- La mayoría de la plantilla considera que en Fundación Fabre se permite conciliar la vida laboral con la familiar y personal.

- La plantilla considera/demanda que para cubrir las necesidades y deficiencias y favorecer la igualdad habría que garantizar el Acceso igualitario a oportunidades (formación, promoción en la organización…) se deben configurar Políticas que permitan una mayor flexibilidad laboral para acomodar las diferentes necesidades y responsabilidades de los empleados, como la atención familiar o situaciones personales, se debe contar con mayores facilidades para conciliar en materias como jornadas, horarios, permisos o teletrabajo.

- **Infrarrepresentación femenina**

- La plantilla de Fundación Fabre está ligeramente feminizada estando compuesta en un 62.50% por mujeres, en consonancia con lo que sucede en el sector de actividad de la organización.

- Esta feminización, en cambio, desaparece en el caso de los puestos de responsabilidad (órganos de dirección), donde mujeres y hombres ostentan una representación equilibrada un 50% de hombres y un 50% de mujeres.

- Encontramos en el Grupo 2 más mujeres que hombres 4 mujeres por 2 hombres por lo que se puede considerar que se da una situación de infrarrepresentación (horizontal) de hombres, sin embargo, al ser una entidad con una plantilla tan reducida no es posible

Firmado por ***6860** GRACIA MARIA REGOJO (R: ****0806*) el PALAZON CASADO TERESA - 11821780X

Firmado digitalmente por PALAZON CASADO TERESA - 11821780X
Fecha: 2024.02.09 12:47:38 +01'00'

establecer con certeza si se refiere a una verdadera infrarrepresentación de sexo o se debe a otros motivos distintos como pueda ser el número personas (mujeres) que se presentan a las ofertas de trabajo.

- **Prevención del acoso sexual y por razón de sexo**

- La Fundación Fabre cuenta con un protocolo propio de actuación contra el acoso sexual y laboral por razón de sexo el cual no está actualizado según la normativa en vigor.
- No se ha realizado formación específica periódica sobre acoso sexual y laboral por razón de sexo a las personas vinculadas laboralmente con la Fundación Fabre.
- Durante el periodo analizado no hubo ninguna denuncia por acoso sexual, ni detección de situaciones que afectasen a su ámbito de aplicación.
- El 50 % de la plantilla asegura conocer el protocolo de acoso.

- **Violencia de género**

- La Fundación Fabre no aplica medidas adicionales en el ámbito laboral, fuera de los previstos por la normativa vigente, para las mujeres víctimas de violencia de género.
- No se han llevado a cabo actuaciones específicas de sensibilización sobre violencia de género.
- El personal no recibió ninguna formación específica sobre los derechos de las víctimas de violencia de género durante el periodo analizado.
- La Fundación no dispone de un protocolo de actuación frente a la violencia de género.
- Ninguna persona trabajadora ha informado de que tenga la consideración de víctima de violencia de género.

- **Comunicación incluyente y lenguaje no sexista**

Firmado por ***6860** GRACIA MARIA REGOJO (R: ****0806*) el PALAZON CASADO TERESA - 11821780X
Firmado digitalmente por PALAZON CASADO TERESA - 11821780X
Fecha: 2024.02.09 12:48:04 +01'00'

- La imagen de la Entidad respecto de las mujeres siempre ha sido mayoritariamente femenina

- Se difunde por parte de la Entidad una imagen consecuente con la igualdad de oportunidades de mujeres y hombres fomentando la imagen de la mujeres en los puestos donde esta infrarrepresentada.

- En las comunicaciones externas la Entidad se compromete a fomentar el uso no sexista del lenguaje utilizando un lenguaje inclusivo y no estereotipado.

- Se han definido medidas de difusión e información a la plantilla sobre el Plan de igualdad y se les ha pedido su opinión y sugerencias mediante unos cuestionarios anónimos.

- La entidad no cuenta con una guía de lenguaje no sexista.

- Los textos y mensajes publicados tanto en la web de la Fundación y sus redes sociales utilizan un lenguaje inclusivo y son consecuentes con la igualdad de género y la no estereotipación de la mujer

- La entidad intenta utilizar imágenes incluyentes y no sexistas en sus comunicaciones, presentando una representación equilibrada entre mujeres y hombres o empleando iconografía neutra.

- La información en materia de igualdad forma parte de las temáticas prioritarias de la comunicación interna a través de los diferentes canales habilitados.

- Un 50% por ciento del personal afirma desconocer las medidas de conciliación existentes en la entidad.

- **Seguridad, salud laboral y equipamientos**

- Las condiciones laborales son buenas y no se desprenden distintas necesidades entre mujeres y hombres.

- En la Fundación no se ha realizado algún tipo de estudio para detectar necesidades relativas a riesgos laborales y salud laboral.

Firmado por ***6860** GRACIA MARIA REGOJO (R: ****0806*) el PALAZON CASADO TERESA - 11821780X
Firmado digitalmente por PALAZON CASADO TERESA - 11821780X
Fecha: 2024.02.09 12:49:55 +01'00'

- No se tienen implantadas medidas de salud laboral o prevención de riesgos laborales dirigidas específicamente a mujeres.

- No ha sido necesario adaptar las condiciones de trabajo por motivos de seguridad y salud.

- **LGTBI+**

- Se ha detectado que la Entidad no cuenta con un sistema de recogida de información sobre la realidad LGTBI+ de su plantilla. No se dispone de información sobre la igualdad de trato del personal LGTBI, y en particular de las personas trans.

- Durante el periodo analizado no se han realizado formaciones específicas en materia LGTBI+.

V RESULTADOS DE LA AUDITORÍA RETRIBUTIVA.

1. OBJETIVO.

Esta auditoría pretende comprobar que el sistema retributivo de Fundación Fabre, de manera transversal y completa, cumple con el principio de igualdad entre mujeres y hombres en materia retributiva.

2. METODOLOGÍA.

Los datos corresponden al período de tiempo comprendido entre el 1 de enero de 2023 y el 31 de diciembre de 2023. Se han tenido en cuenta todas las personas que han tenido vinculación contractual con Fundación Fabre durante ese período, reflejándose todas las situaciones que hayan podido afectar a su contrato y/o retribuciones.

Para el cálculo del registro retributivo se ha utilizado la herramienta para elaborarlo que se encuentra en la página web “Herramientas para la igualdad” del Instituto de las Mujeres, por lo

Firmado por ***6860** GRACIA MARIA REGOJO (R: ****0806*) el PALAZON CASADO TERESA - 11821780X
Firmado digitalmente por PALAZON CASADO TERESA - 11821780X
Fecha: 2024.02.09 12:54:16 +01'00'

que cumple con lo previsto en el Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres. Su última actualización publicada es del mes de noviembre de 2021, la misma que se ha empleado en este diagnóstico.

En lo que respecta a los puestos de trabajo, agrupaciones profesionales y escalas del personal, corresponden a los contenidos en el Sistema de Valoración de Puestos de Trabajo vigente en Fundación Fabre en el momento de la realización del presente documento. Para elaborarlo se ha empleado la herramienta de valoración de puestos que ha puesto a disposición de las empresas el Instituto de las Mujeres. Su última actualización es del día 19 de julio de 2022, la misma utilizada.

Todos los datos presentados han sido desagregados por sexo.

3. INDICADORES DE GÉNERO: DEFINICIONES.

Los indicadores de género básicos que se han utilizado en este informe son los siguientes:

- Brecha de género: diferencia entre las tasas masculina y femenina en la categoría de una variable.

- Índice de concentración: % con relación a su grupo sexual o % intra-sexo.

- Índice de distribución: % de un sexo con relación al otro.

- Índice de feminización: representación de las mujeres con relación a los hombres en la categoría de una variable.

4. CONVENIOS DE APLICACIÓN EN FUNDACIÓN FABRE.

En el momento de la redacción del presente documento en la entidad se están aplicando el siguiente convenio: 99100155012015 Convenio colectivo de acción e intervención social 2022-2024

Firmado por ***6860** GRACIA MARIA REGOJO (R: ****0806*) el PALAZON CASADO TERESA - 11821780X Firmado digitalmente por PALAZON CASADO TERESA - 11821780X Fecha: 2024.02.09 12:54:36 +01'00'

5. CLASIFICACIÓN PROFESIONAL.

En Fundación Fabre la clasificación profesional viene marcada por el convenio colectivos de aplicación y está determinada por las funciones desempeñadas en cada puesto. Para ello se han tenido en cuenta los criterios marcados por el artículo 22 del Estatuto de los Trabajadores para la existencia de un grupo profesional: aptitudes profesionales, titulaciones y contenido general de la prestación de servicios para la entidad, así como los apartados de los respectivos convenios colectivos de aplicación en los que se regula estas materias.

La clasificación profesional se realiza en áreas de actividad y grupos profesionales por interpretación y aplicación de factores generales objetivos y por las tareas y funciones que desarrollan los trabajadores y las trabajadoras, a quienes se adscribirá a una determinada actividad y grupo profesional en función de la actividad profesional que desarrollan. Ambas definirán su posición en el esquema organizativo y retributivo de la Fundación.

Los factores que orientan la clasificación profesional y son indicativos de la pertenencia a un determinado grupo profesional, todos ellos determinados en el artículo 22 del Estatuto de los trabajadores, son los siguientes:

- Formación: factor para cuya valoración se tendrá en cuenta el conjunto de conocimientos, experiencia y habilidades requeridos para el normal desempeño de un puesto de trabajo, referidos a una función o actividad empresarial. Este factor está, a su vez, definido por:

- Titulación básica: nivel inicial mínimo y suficiente de conocimientos teóricos que debe poseer una persona para llegar a desempeñar satisfactoriamente las funciones del puesto de trabajo.

- Especialización: conocimientos especializados o complementarios a la formación inicial básica que se exigen para el desempeño del puesto de trabajo.

- Iniciativa: grado de seguimiento a normas, procedimientos o directrices para la ejecución de tareas o funciones.

- Autonomía: grado de dependencia jerárquica en el desempeño de las funciones, así como el grado de decisión y de acción concedido a una determinada ocupación para

Firmado por ***6860** GRACIA MARIA REGOJO (R: ****0806*) el PALAZON CASADO TERESA - 11821780X
Firmado digitalmente por PALAZON CASADO TERESA - 11821780X
Fecha: 2024.02.09 12:55:00 +01'00'

alcanzar los resultados establecidos.

- Responsabilidad: grado de autonomía de acción del titular de la función, el nivel de influencia sobre los resultados y la relevancia de la gestión sobre los recursos humanos, técnicos y productivos.

- Mando: grado de supervisión y ordenación de funciones y tareas, capacidad de interrelación, características del colectivo y número de personas sobre las que se ejerce el mando.

- Complejidad: número y grado de integración de los diversos factores antes enumerados en la tarea o puesto encomendado.

En relación con los grupos profesionales utilizados en Fundación Fabre en la actualidad, serían los siguientes:

CONVENIO DE ACCIÓN E INTERVENCIÓN SOCIAL:

- Grupo 0: comprende las categorías profesionales de Dirección.

- Grupo 1: Responsable/ director de área.

- Grupo 2: Técnico/a de proyectos.

6. DATOS DE PUESTOS DE TRABAJO SEGÚN EL SVPT.

6.1 PUESTOS DE TRABAJO.

Atendiendo al SVPT vigente en Fundación Fabre y al registro retributivo del año 2023 en la entidad se ocuparon un total de 14 puestos de trabajo, de los cuales, el 64.28% lo fueron por mujeres y el 35.71 % por hombres.

La tabla que puede verse a continuación detalla la situación de cada uno de esos puestos, especificando el porcentaje de representación de cada uno de ellos con relación al total, pero incluyendo además el índice de distribución por sexos, el de concentración, el de feminización y la brecha de género.
Gracias a los datos extractados del registro, se observa que los puestos de trabajo con mayor representatividad en la entidad son los del grupo profesional 3 que las mujeres ocuparon en su totalidad
El grupo profesional 1 lo ocupa una mujer y dos hombres.
El grupo profesional 0 ocupado por dos personas ambas mujeres

Firmado por ***6860** GRACIA MARIA REGOJO (R: ****0806*) el PALAZON CASADO TERESA - 11821780X
Firmado digitalmente por PALAZON CASADO TERESA - 11821780X
Fecha: 2024.02.09 12:55:24 +01'00'

Convenio	Categoría/Grupo Profesional	Nº personas		%
		Mujeres	Hombres	Mujeres
ACCION E INTERVENCION SOCIAL N	100 GRUPO PROFESIONAL 1	1,00		
ACCION E INTERVENCION SOCIAL N	200 GRUPO PR0FESIONAL 2	1,00	1,00	50,00%
ACCION E INTERVENCION SOCIAL N	300 GRUPO PROFESIONAL 3	6,00		
ACCION E INTERVENCION SOCIAL N	500 Categoría no encontrada	1,00		
ACCION E INTERVENCIÓN SOCIAL	100 GRUPO PROFESIONAL CERO	1,00		
ACCION E INTERVENCIÓN SOCIAL	200 GRUPO PROFESIONAL 1		2,00	
ACCION E INTERVENCIÓN SOCIAL	300 GRUPO PROFESIONAL 2		4,00	

6.2 AGRUPACIONES.

En el sistema de valoración de puestos de trabajo, los puestos de trabajo recogidos en el epígrafe anterior se agrupan en distintos puesto de trabajo.

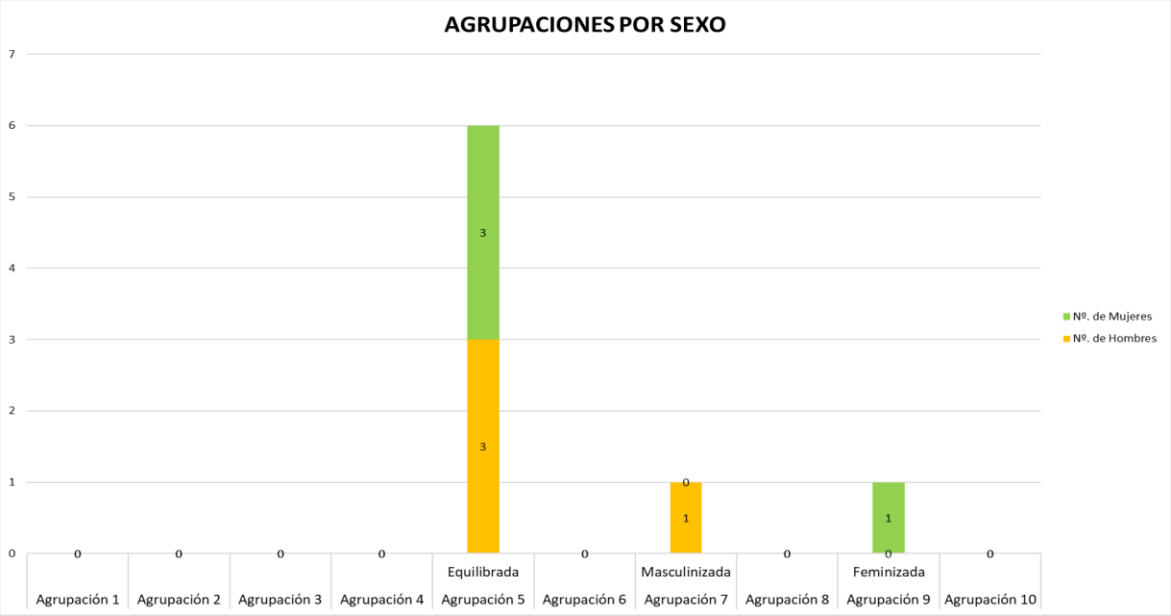
Título del Puesto	Nº. de Mujeres	Nº. de Hombres	Categorización
Direccion	1		Feminizada
Direccion de Area		1	Masculinizada
Tecnico de proyectos	3	3	Equilibrada

Siendo la dirección ocupada por una mujer, la dirección de área por un hombre y el puesto de Técnico/a de proyectos está equilibrado.

Firmado por ***6860** GRACIA MARIA REGOJO (R: ****0806*) el

PALAZON CASADO TERESA - 11821780X

Firmado digitalmente por PALAZON CASADO TERESA - 11821780X
Fecha: 2024.02.09 12:55:50 +01'00'



7. ANÁLISIS DEL REGISTRO RETRIBUTIVO.

7.1. NORMATIVA SOBRE ELABORACIÓN DEL REGISTRO Y LA AUDITORÍA RETRIBUTIVOS.

El "Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres establece", en su Artículo 5º, lo siguiente:

1. De conformidad con lo establecido en el artículo 28.2 del Estatuto de los Trabajadores, todas las empresas deben tener un registro retributivo de toda su plantilla, incluido el personal directivo y los altos cargos. Este registro tiene por objeto garantizar la transparencia en la configuración de las percepciones, de manera fiel y actualizada, y un adecuado acceso a la información retributiva de las empresas, al margen de su tamaño, mediante la elaboración documentada de los datos promediados y desglosados.

2. El registro retributivo deberá incluir los valores medios de los salarios, los complementos salariales y las percepciones extrasalariales de la plantilla desagregados por sexo y distribuidos conforme a lo establecido en el artículo 28.2 del Estatuto de los Trabajadores.

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

Firmado por ***6860** GRACIA MARIA REGOJO (R: ****0806*) el
PALAZON CASADO TERESA - 11821780X
Firmado digitalmente por PALAZON CASADO TERESA - 11821780X
Fecha: 2024.02.09 12:56:15 +01'00'

Por su parte, el Artículo 6º define las especiales características que debe tener dicho registro en las empresas que estén obligadas a realizar auditoría retributiva:

a) El registro deberá reflejar, además, las medias aritméticas y las medianas de las agrupaciones de los trabajos de igual valor en la empresa, conforme a los resultados de la valoración de puestos de trabajo descrita en los artículos 4 y 8.1.a) aunque pertenezcan a diferentes apartados de la clasificación profesional, desglosados por sexo y desagregados conforme a lo establecido en el citado artículo 5.2.

b) El registro deberá incluir la justificación a que se refiere el artículo 28.3 del Estatuto de los Trabajadores, cuando la media aritmética o la mediana de las retribuciones totales en la empresa de las personas trabajadoras de un sexo sea superior a las del otro en, al menos, un veinticinco por ciento.

7.2. CONCEPTOS RETRIBUTIVOS.

El informe de registro retributivo recoge la totalidad de las percepciones económicas de la plantilla de Fundación Fabre durante el período comprendido entre el 1 de enero de 2023 y el 31 de diciembre de 2023. Las remuneraciones han sido todas dinerarias y se componen de los siguientes conceptos:

- Salario base: retribución fijada por unidad de tiempo o de obra.
- Complementos salariales: retribución fijada en función de las circunstancias relativas a, entre otras variables, las condiciones personales de la persona trabajadora o el trabajo realizado.
- Percepciones extrasalariales: prestaciones e indemnizaciones de la Seguridad Social, indemnizaciones o suplidos por los gastos realizados como consecuencia de la actividad laboral, entre otras.

En la fundación existen dos pagas extraordinarias, una en junio y otra en diciembre, si bien su importe se percibe prorrateado con carácter mensual.

7.3. COMPLEMENTOS SALARIALES.

En la Fundación Fabre, durante el año 2023 y como se verá en los datos del registro retributivo, la plantilla puede percibir alguno de los siguientes complementos salariales, en función del convenio colectivo de adscripción:

7.3.1 Complementos salariales.

Firmado por ***6860** GRACIA MARIA REGOJO (R: ****0806*) el PALAZON CASADO TERESA - 11821780X Firmado digitalmente por PALAZON CASADO TERESA - 11821780X Fecha: 2024.02.09 12:58:06 +01'00'

- Mejora voluntaria
- Complemento Experiencia profesional
- “Ad personam”
- Pagas extras prorrateadas
- Complemento Absorbible

7.3.2 Complementos extrasalariales.

- Plus variable objetivo
- Parte proporcional vacacione
- “A cuenta convenio2
- Complemento personal no absorbible
- Prestación enfermedad cargo empresa
- Complemento IT
- Indemnización

7.3.3 Percepción extrasalariales.

- Enfermedad

7.4. SALARIOS EFECTIVOS.

El registro retributivo arroja un dato de 14 personas trabajando en 2023 para Fundación Fabre (5 hombres 9 mujeres), las cuales han dado lugar a un total de 21 situaciones contractuales distintas, 8 de hombres y 13 de mujeres. El salario efectivo promedio percibido por cada uno de los sexos ha sido de 19.750.71 euros los hombres y 17.962.78 euros las mujeres, existiendo una diferencia del 9.05 % en favor de los primeros.

Firmado por ***6860** GRACIA MARIA REGOJO (R: ****0806*) el PALAZON CASADO TERESA - 11821780X
Firmado digitalmente por PALAZON CASADO TERESA - 11821780X
Fecha: 2024.02.09 12:58:29 +01'00'

Categoría/Grupo Profesional	Nº personas		%	Salario		
	Mujeres	Hombres	Mujeres	Mujeres	Hombres	Diferencia
100 GRUPO PROFESIONAL 1	1,00			25.049,55		
200 GRUPO PR0FESIONAL 2	1,00	1,00	50,00%	17.962,78	19.750,71	9,05%
300 GRUPO PROFESIONAL 3	6,00			18.610,14		
500 Categoría no encontrada	1,00			13.534,69		
100 GRUPO PROFESIONAL CERO	1,00			29.249,64		
200 GRUPO PROFESIONAL 1		2,00			19.657,81	
300 GRUPO PROFESIONAL 2		4,00			16.498,84	

También existe un porcentaje del 80% de diferencia a favor de uno de los hombres en lo que respecta a los complementos efectivos percibidos a nivel global. Esa diferencia se debe a que esta persona lleva 12 años en la Fundación cuando la antigüedad del resto ronda los como máximo 3 años. Este puesto además tiene 3 personas a su cargo y mucha experiencia además de gran responsabilidad al gestionar la mayor parte del presupuesto de la entidad. Se trata de un cargo de confianza y tiene dedicación exclusiva.

Categoría/Grupo Profesional	TOTALES							
	Nº personas		Complementos Salariales			Total Retribuciones		
	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Diferencia	Mujeres	Hombres	Diferencia
100 GRUPO PROFESIONAL 1	1,00		6.967,38			32.016,93		
200 GRUPO PR0FESIONAL 2	1,00	1,00	3.475,90	17.438,56	80,07%	21.438,68	37.189,27	42,35%
300 GRUPO PROFESIONAL 3	6,00		3.600,81			22.210,94		
500 Categoría no encontrada	1,00		2.689,57			16.224,26		
100 GRUPO PROFESIONAL CERO	1,00		11.622,77			40.872,41		
200 GRUPO PROFESIONAL 1		2,00		17.501,91			37.159,71	
300 GRUPO PROFESIONAL 2		4,00		3.248,96			19.747,81	

7.5. SALARIOS EQUIPARADOS.

La forma en que la existencia de un variado número de situaciones contractuales afecta a las retribuciones se aprecia claramente en cómo la plantilla de Fundación Fabre ha tenido en su mayor parte algún tipo de situación contractual que ha afectado a la anualidad.

Firmado por ***6860** GRACIA MARIA REGOJO (R:****0806*) el PALAZON CASADO TERESA - 11821780X

Firmado digitalmente por PALAZON CASADO TERESA - 11821780X
Fecha: 2024.02.09 12:59:15 +01'00'

Categoría/Grupo Profesional	Sexo	Fecha inicio contrato	Fecha fin contrato	Fecha antigüedad	Código contrato	% de Jornada
100 GRUPO PROFESIONAL 1	Mujer	01/12/2020	30/09/2022	21/07/2010	200	43,80%
200 GRUPO PR0FESIONAL 2	Mujer	01/10/2021		01/10/2020	189	
200 GRUPO PR0FESIONAL 2	Hombre	10/02/2022	31/12/2099	16/05/2012	200	37,60%
300 GRUPO PROFESIONAL 3	Mujer	14/11/2022	31/12/2099	14/11/2022	200	50,00%
300 GRUPO PROFESIONAL 3	Mujer	01/01/2020	20/10/2022	01/02/2019	189	50,00%
300 GRUPO PROFESIONAL 3	Mujer	01/07/2022		05/07/2021	189	
300 GRUPO PROFESIONAL 3	Mujer	13/09/2021	31/03/2022	26/04/2021	502	50,00%
300 GRUPO PROFESIONAL 3	Mujer	01/04/2022	30/04/2022	01/12/2021	502	33,30%
300 GRUPO PROFESIONAL 3	Mujer	01/12/2022	31/12/2099	01/12/2022	200	50,00%
500 Categoría no encontrada	Mujer	01/10/2020	31/07/2022	21/10/2019	289	3,70%
100 GRUPO PROFESIONAL CERO	Mujer	21/07/2010	31/12/2099	21/07/2010	100	56,20%
200 GRUPO PROFESIONAL 1	Hombre	01/06/2018	31/12/2099	16/05/2012	100	62,40%
200 GRUPO PROFESIONAL 1	Hombre	04/10/2022	31/12/2099	16/05/2012	100	62,40%
300 GRUPO PROFESIONAL 2	Hombre	03/12/2022		03/12/2022	230	50,00%
300 GRUPO PROFESIONAL 2	Hombre	01/12/2021	30/09/2022	13/02/2019	200	64,10%
300 GRUPO PROFESIONAL 2	Hombre	10/02/2022	31/12/2099	01/11/2020	289	
300 GRUPO PROFESIONAL 2	Hombre	01/10/2022	31/12/2022	01/08/2022	520	50,00%

En cuanto a los salarios equiparados observamos que la diferencia decrece a un 9.05% entre el salario de hombres y mujeres.

	Nº personas		%	Salario		
Categoría/Grupo Profesional	Mujeres	Hombres	Mujeres	Mujeres	Hombres	Diferencia
100 GRUPO PROFESIONAL 1	1,00			25.049,55		
200 GRUPO PR0FESIONAL 2	1,00	1,00	50,00%	17.962,78	19.750,71	9,05%
300 GRUPO PROFESIONAL 3	6,00			17.740,47		
500 Categoría no encontrada	1,00			13.534,69		
100 GRUPO PROFESIONAL CERO	1,00			29.249,64		
200 GRUPO PROFESIONAL 1		2,00			19.657,81	
300 GRUPO PROFESIONAL 2		4,00			17.740,44	

TOTALES											
Salario			Complementos Salariales			Percepciones Extrasalariales			Total Retribuciones		
Mujeres	Hombres	Diferencia	Mujeres	Hombres	Diferencia	Mujeres	Hombres	Diferencia	Mujeres	Hombres	Diferencia
25.049,55			6.967,38						32.016,93		
17.962,78	19.750,71	9,05%	3.475,90	17.438,56	80,07%				21.438,68	37.189,27	42,35%
17.740,47			3.516,32						21.600,54		
13.534,69			2.689,57						16.224,26		
29.249,64			11.622,77						40.872,41		
	19.657,81			17.501,91						37.159,71	
	17.740,44			3.391,72						21.309,28	

Firmado por ***6860** GRACIA MARIA REGOJO (R: ****0806*) PALAZON CASADO TERESA - 11821780X

Firmado digitalmente por PALAZON CASADO TERESA - 11821780X
Fecha: 2024.02.09 12:59:55 +01'00'

10. CONCLUSIONES DE LA AUDITORÍA RETRIBUTIVA.

La plantilla está ligeramente feminizada, hecho que refleja la realidad del Tercer Sector de Acción Social (TSAS), donde más del 70% de las personas que se forman en carreras ligadas al mundo de lo social y los cuidados son mujeres, aunque en Fundación Fabre no es tan acusado

- El equipo de Dirección es paritario.
- La plantilla es mayoritariamente femenina.
- No se observan tendencias discriminatorias en los datos de agrupaciones profesionales o escalas del SVPT.
- A lo largo del año 2023 ha habido cambios en las situaciones contractuales de las personas trabajadoras.
- Los salarios equiparados no reflejan brecha salarial superior al 24% en ninguna de las agrupaciones profesionales, ni escalas, pero tampoco a nivel global.
- Los salarios efectivos, promedio y mediana, son bajos, lo que indica la existencia de un alto porcentaje de contratación temporal por cortos períodos de tiempo.
- Los complementos salariales están determinados por el convenios colectivos de aplicación en la Fundación.
- Los complementos extrasalariales se circunscriben, únicamente, al de IT. El resto de percepciones de este tipo derivan de importes percibidos por extinción de la relación laboral.
- Los complementos salariales percibidos por un trabajador/a están en función de su categoría profesional.

11 MEDIDAS PROPUESTAS.

- Adoptar medidas de acción positiva para que accedan mujeres a las vacantes de puestos en las que estén infrarrepresentadas. Esto se tendrá en cuenta tanto para para el personal de nueva contratación, como para el que promocione.
- En los procesos de selección se valorarán especialmente las candidaturas del personal de la

Firmado por ***6860** GRACIA MARIA REGOJO (R:PALAZON ****0806*) el CASADO TERESA - 11821780X

Firmado digitalmente por PALAZON CASADO TERESA - 11821780X
Fecha: 2024.02.09 13:00:23 +01'00'

Fundación que tenga un contrato a tiempo parcial cuando la vacante sea a tiempo completo.

- Actualización constante del sistema de valoración de puestos de trabajo con perspectiva de género y según los criterios establecidos en el Real Decreto 902/2020, siguiendo las indicaciones y guías del Instituto de las Mujeres y la futura normativa que se establezca al respecto, así como de la correspondiente auditoría retributiva

12 RESPONSABLE DE LA IMPLEMENTACIÓN, SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN.

La Comisión de Seguimiento y Evaluación del I Plan de Igualdad de Fundación Fabre es el órgano competente para la aprobación, coordinación de la implantación, seguimiento y evaluación de las medidas recogidas en el epígrafe anterior.

13 CALENDARIZACIÓN:

13.1. Implementación.

Todas las medidas propuestas empezarán a implementarse a lo largo del año 2024.

13.2. Seguimiento y evaluación.

Se realizarán informes anuales de seguimiento de las medidas implementadas. En lo que respecta a la evaluación, se hará una intermedia en 2025 y otra final en 2027.

14. VIGENCIA DE LA AUDITORÍA RETRIBUTIVA.

La presente auditoría tendrá la misma vigencia que el plan de igualdad al que acompaña, si bien se establece en el mismo la realización de una nueva en el año 2025, que pasará a sustituir a la anterior.

VI OBJETIVOS DEL PLAN DE IGUALDAD

1. OBJETIVOS GENERALES.

- Establecer un sistema de gestión de los procesos de selección y contratación que tenga en cuenta criterios igualitarios en su desarrollo.

- Asegurar un sistema de clasificación y valoración de puestos de trabajo objetivo, neutro y libre de sesgos de género.

Firmado por ***6860** GRACIA MARIA REGOJO (R: ****0806*) el PALAZON CASADO TERESA - 11821780X
Firmado digitalmente por PALAZON CASADO TERESA - 11821780X
Fecha: 2024.02.09 13:00:54 +01'00'

- Garantizar la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en el acceso a la formación.

- Establecer un sistema de gestión de la promoción interna dentro del marco de los procesos de selección y contratación que tenga en cuenta criterios igualitarios en su desarrollo.

- Garantizar que las condiciones de trabajo cumplan con el principio de igualdad y no discriminación, y que se cumpla el principio de igualdad retributiva, eliminando las brechas salariales.

- Facilitar la conciliación de la vida personal, familiar y laboral.

- Promover una política retributiva basada en que a igual trabajo se percibirá igual salario, con independencia del sexo o el género de las personas.

- Favorecer la incorporación de mujeres a la Entidad en los puestos en los que está subrepresentada

- Establecer las medidas necesarias para prevenir y actuar ante situaciones de acoso sexual y por razón de sexo.

- Posicionamiento contra la violencia de género, en cualquiera de sus formas, convirtiendo los centros de trabajo de Fundación Fabre en entornos seguros para las víctimas, fomentando su autonomía e independencia.

- Promover la sensibilización en el seno de la organización para el fomento de comportamientos y conductas que permitan avanzar en la igualdad entre hombres y mujeres.

- Garantizar la seguridad y salud laboral de las mujeres y de los hombres que trabajan en la Entidad.

- Extender la necesidad de construir una sociedad igualitaria a todas aquellas empresas y organizaciones con las que Fundación Fabre tenga relación profesional o comercial.

- Evitar cualquier tipo de discriminación hacia las mujeres LGTBI+ y, en particular, hacia las mujeres trans en Fundación Fabre

2. OBJETIVOS ESPECÍFICOS.

A) Procesos de selección y contratación.

Firmado por ***6860** GRACIA MARIA REGOJO (R: ****0806*) el PALAZON CASADO TERESA - 11821780X

Firmado digitalmente por PALAZON CASADO TERESA - 11821780X
Fecha: 2024.02.09 13:01:43 +01'00'

A1. Establecer un sistema de gestión de los procesos de selección y contratación que tenga en cuenta criterios igualitarios en su desarrollo.

A2. Formar en materia de igualdad al personal que interviene en los procesos de selección.

A3. Informar al personal de la entidad de cualquier oferta/vacante de la organización, con independencia de su situación laboral

A4. Promover la incorporación de mujeres a los equipos encargados de la selección de personal.

B) Clasificación profesional.

B1. Establecer un sistema de valoración de puestos de trabajo objetivo, neutro y con perspectiva de género, consensuado con la RLPT.

B2. Incluir la perspectiva de género en la definición de puestos de trabajo, grupos y categorías profesionales de la organización.

c) Formación.

C1. Dar a conocer a todo el personal el Plan de Formación, pudiendo solicitar aquellas formaciones que sean de su interés de entre las incluidas en el catálogo del Plan de Formación.

C2. Formar en materia de igualdad al personal de la entidad.

C3. Facilitar la realización de cursos de formación interna, evitando discriminaciones por razón de sexo a la hora de acceder a los mismos.

C4. Sistematizar la recogida de información sobre formación interna.

D) Promoción profesional.

D1. Sistematizar los procesos de promoción interna que tenga en cuenta criterios igualitarios en su acceso y desarrollo.

D2. Fomentar la cobertura de vacantes mediante la promoción interna, independientemente de la situación laboral de la persona trabajadora.

E) Condiciones de trabajo y auditoría salarial.

Firmado por ***6860** GRACIA MARIA REGOJO (R: ****0806*) el PALAZON CASADO TERESA - 11821780X
Firmado digitalmente por PALAZON CASADO TERESA - 11821780X
Fecha: 2024.02.09 13:02:22 +01'00'

E1. Regulación del teletrabajo en la Fundación.

E2. Promover la desconexión digital y telefónica del personal fuera del horario laboral.

E3. Tener información sistematizada de las jornadas y horarios de trabajo.

E.4 Realizar una nueva auditoría retributiva actualizada tras la elaboración de la nueva VPT.

F) Ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral.

F1. Conocer la situación del personal que se encuentre disfrutando de permisos.

F2. Garantizar que cualquier solicitud de conciliación sea gestionada con diligencia.

F3. Favorecer la flexibilidad horaria.

F4. Establecer una política de permisos sensible a las diferentes circunstancias familiares y sus necesidades de conciliación.

F5. Establecer una política de vacaciones y asuntos propios sensible con la necesidades de conciliación del personal.

F6. Mejorar las medidas de conciliación establecidas en los convenios de aplicación en la entidad.

G) Retribuciones.

G1. Dar transparencia a la política retributiva de la entidad.

G2. Sensibilizar al personal en materia de igualdad retributiva entre mujeres y hombres.

G3. Analizar la situación retributiva de la plantilla de Fundación Fabre.

H) Infrarrepresentación femenina.

H.1 Fomentar mayor presencia de mujeres en los trabajos en los que está subrepresentada y haya segregación horizontal y vertical.

Firmado por ***6860** GRACIA MARIA REGOJO (R: ****0806*) el PALAZON CASADO TERESA - 11821780X

Firmado digitalmente por PALAZON CASADO TERESA - 11821780X
Fecha: 2024.02.09 13:03:02 +01'00'

I) Prevención del acoso sexual y por razón de sexo.

I1. Implementar nuevas herramientas en la entidad, o mejorar las existentes, para prevenir, detectar y actuar ante casos de acoso sexual y acoso por razón de sexo.

I2. Prevenir conductas constitutivas de acoso sexual y por razón de sexo.

J) Violencia de género.

J1. Combatir la violencia de género dentro de la Entidad.

J2. Mejorar los derechos laborales concedidos por la legislación vigente a las víctimas de violencia de género y sus familiares.

J3. Sensibilización contra la violencia de género para la plantilla

J4. Fomentar la contratación de mujeres víctimas de violencia de género.

K) Lenguaje y comunicación no sexista.

K1. Garantizar que la información y los contenidos sobre igualdad sean accesibles y conocidos por toda la plantilla, fomentando su participación.

K2. Garantizar que todo el personal conozca las medidas para la conciliación de la vida personal y laboral existentes en la entidad.

K3. Promover la cultura de la corresponsabilidad.

K4. Reforzar los canales de comunicación interna de la entidad.

L) Seguridad, salud laboral y equipamientos.

L1. Promover el establecimiento de espacios y/o mobiliarios adecuado para los descansos de las embarazadas y la lactancia natural.

L2. Dar a conocer a las mujeres embarazadas las medidas específicas existentes para la prevención

Firmado por ***6860** GRACIA MARIA REGOJO (R: ****0806*) el PALAZON CASADO TERESA - 11821780X

Firmado digitalmente por PALAZON CASADO TERESA - 11821780X
Fecha: 2024.02.09 13:03:39 +01'00'

de riesgos laborales asociados a su situación.

L3. Promover el establecimiento de espacios de descanso y autocuidado para el personal.

M) Relación de la entidad con su entorno.

M1. Reducir progresivamente el número de subcontratas en el ámbito de los servicios de limpieza.

M2. Exigir a las empresas proveedoras un compromiso ético con la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.

N) Mujeres LGTBI+.

N1. Formar y sensibilizar sobre el colectivo LGTBI+ en el ámbito laboral.

N2. Reflejar la realidad de la plantilla en cuanto a su expresión de género.

N3. Fomentar la inserción laboral de personas trans.

PALAZON CASADO TERESA - 11821780X

Firmado digitalmente por PALAZON CASADO TERESA - 11821780X
Fecha: 2024.02.09 13:04:09 +01'00'

Firmado por ***6860** GRACIA MARIA REGOJO (R: ****0806*) el

VI MEDIDAS

CONSIDERACIONES GENERALES:

Las medidas de este plan habrán de ser consideradas como derecho mínimo. En aquellos casos en los que el convenio o acuerdo colectivo de aplicación correspondiente a cada persona trabajadora implique condiciones más beneficiosas a las recogidas en cualquier medida de este Plan de Igualdad, se respetarán y mantendrán aquellas. De igual manera, a título individual se garantiza el respeto de aquellas condiciones más beneficiosas de carácter personal que pudieran estar disfrutándose de forma individual a la entrada en vigor del presente plan.

Las medidas del presente plan, especialmente aquellas que regulan condiciones de trabajo y el ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral, a la finalización del Plan de Igualdad quedarán prorrogadas hasta que se alcance un nuevo acuerdo sobre estas medidas.

Todo registro de información estipulado en el presente documento habrá de desagregar los datos, al menos, con las variables sexo y género. Es recomendable que, en determinados aspectos específicos de especial interés para las partes, y de acuerdo entre las mismas, la explotación de datos pueda quedar referida al centro de trabajo o territorio.

A. PROCESOS DE SELECCIÓN Y CONTRATACIÓN

OBJETIVO: Establecer un sistema de gestión de los procesos de selección y contratación que tenga en cuenta criterios igualitarios en su desarrollo y en las posibilidades de acceso.

- OBJETIVOS ESPECÍFICOS

Sistematizar los procesos de selección de personal.

- Medida A 1.: Creación de un registro sistematizado de todos los procesos de selección de personal que se desarrollen en cada centro de trabajo, recogiendo información de todas sus fases desagregada por sexo/género de ofertas/vacantes, candidaturas internas recibidas, candidaturas internas y externas preseleccionadas, entrevistas realizadas y resultado final del proceso.

Firmado por ***6860** GRACIA MARIA REGOJO (R: ****0806*) el

PALAZON CASADO TERESA - 11821780X

Firmado digitalmente por PALAZON CASADO TERESA - 11821780X
Fecha: 2024.02.09 13:05:10 +01'00'

Responsable/s	• Responsable de Selección de Personal. • Responsables de Centro.			
Plazo de implementación	2024	2025	2026	2027
			✓	✓
Indicadores de seguimiento y evaluación	• Registro utilizado.			

Recursos necesarios	• Recursos humanos. • Recursos tecnológicos.			
Seguimiento	2024	2025	2026	2027
				✓
Evaluación	2024	2025	2026	2027
				✓

Formar en materia de igualdad al personal que interviene en los procesos de selección.

- Medida A 2.: Elaboración de un manual de buenas prácticas en materia de selección de personal con apartados específicos de selección no sexista y sesgos inconscientes de género.

Responsable/s	• Responsable de Selección de Personal			
Plazo de implementación	2024	2025	2026	2027
		✓	✓	✓

Firmado por ***6860** GRACIA MARIA REGOJO (R: ****0806*) el

PALAZON CASADO TERESA - 11821780X

Firmado digitalmente por PALAZON CASADO TERESA - 11821780X
Fecha: 2024.02.09 13:05:55 +01'00'

Indicadores de seguimiento y evaluación	• Documento elaborado. • Difusión del manual.			
Recursos necesarios	• Recursos humanos. • Recursos tecnológicos. • Canales de comunicación internos.			
	2024	2025	2026	2027
Seguimiento			✓	✓
	2024	2025	2026	2027
Evaluación		✓		✓

Medida A 3: Formación en materia de selección al personal de la entidad que participa activamente en los procesos de selección como personas reclutadoras, incluyendo contenidos específicos sobre selección no sexista y sesgos inconscientes de género.

Responsable/s	• Responsable de Selección de Personal.			
	2024	2025	2026	2027
Plazo de implementación		✓	✓	✓
Indicadores de seguimiento y evaluación	• Número de formaciones impartidas. • Número de personas reclutadoras que reciben la formación			
Recursos necesarios	• Recursos humanos. • Recursos tecnológicos. • Plataforma educativa. • Canales de comunicación internos.			
	2024	2025	2026	2027
Seguimiento			✓	✓

Firmado por ***6860** GRACIA MARIA REGOJO (R: ****0806*) el PALAZON CASADO TERESA - 11821780X

Firmado digitalmente por PALAZON CASADO TERESA - 11821780X
Fecha: 2024.02.09 13:06:40 +01'00'

	2024	2025	2026	2027
Evaluación		✓		✓

- Medida A 4: Establecimiento de canales de comunicación a través de los cuales poder hacer llegar las ofertas de empleo/vacantes a todo el personal de la entidad.

Responsable/s	• Responsable de Selección de Personal			
	2024	2025	2026	2027
Plazo de implementación		✓	✓	✓
Indicadores de seguimiento y evaluación	• Canales de comunicación utilizados. • Número de ofertas publicadas.			

Recursos necesarios	• Recursos Humanos. • Recursos tecnológicos. • Canales de comunicación internos.			
	2024	2025	2026	2027
Seguimiento			✓	✓
	2024	2025	2026	2027
Evaluación		✓		✓

Firmado por ***6860** GRACIA MARIA REGOJO (R: ****0806*) el PALAZON CASADO TERESA - 11821780X
Firmado digitalmente por PALAZON CASADO TERESA - 11821780X
Fecha: 2024.02.09 13:07:23 +01'00'

B CLASIFICACIÓN PROFESIONAL

OBJETIVO: Asegurar un sistema de clasificación y valoración de puestos de trabajo objetivo, neutro y libre de sesgos de género.

- OBJETIVOS ESPECÍFICOS.

Establecer un sistema de valoración de puestos de trabajo objetivo, neutro y con perspectiva de género, consensuado con la RLPT.

- Medida B 1. Implementación de una herramienta que facilite el desarrollo de un sistema de valoración de puestos de trabajo, eliminando cualquier sesgo de género.

Responsable/s	• Dirección.			
Plazo de implementación	2024	2025	2026	2027
		✓	✓	✓
Indicadores de seguimiento y evaluación	• Herramienta implementada.			
Recursos necesarios	• Recursos humanos. • Recursos tecnológicos. • Herramienta de valoración de puestos de trabajo.			
Seguimiento	2024	2025	2026	2027
			✓	✓
Evaluación	2024	2025	2026	2027
		✓	✓	

Firmado por ***6860** GRACIA MARIA REGOJO (R: ****0806*) el

PALAZON CASADO TERESA - 11821780X

Firmado digitalmente por PALAZON CASADO TERESA - 11821780X
Fecha: 2024.02.09 13:07:57 +01'00'

Incluir la perspectiva de género en la definición de puestos de trabajo, grupos y categorías profesionales de la organización.

- Medida B 2 Elaboración y actualización de un documento con la descripción de puestos de trabajo de la organización, incluyendo la perspectiva de género.

Responsable/s	• Responsable de RRHH.			
	2024	2025	2026	2027
Plazo de implementación		✓	✓	✓
Indicadores de seguimiento y evaluación	• Documento elaborado.			
Recursos necesarios	• Recursos humanos. • Recursos tecnológicos.			
	2024	2025	2026	2027
Seguimiento			✓	✓
	2024	2025	2026	2027
Evaluación		✓		✓

Firmado por ***6860** GRACIA MARIA REGOJO (R: ****0806*) el PALAZON CASADO TERESA - 11821780X
Firmado digitalmente por PALAZON CASADO TERESA - 11821780X
Fecha: 2024.02.09 13:08:37 +01'00'

C FORMACIÓN

OBJETIVO: Garantizar la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en el acceso a la formación.

- OBJETIVOS ESPECÍFICOS

Establecer un sistema de formación consecuente con la igualdad

- Medida C 1: Informar de la oferta formativa interna a personal en situación de incapacidad temporal, baja, licencia por maternidad o paternidad, lactancia, excedencia con reserva de puesto o permiso no retribuido.

Responsable/s	• Responsable de Formación			
Plazo de implementación	2024	2025	2026	2027
		✓	✓	✓
Indicadores de seguimiento y evaluación	• Canales de comunicación utilizados. • Número de acciones formativas publicadas.			
Recursos necesarios	• Equipo humano • Equipo informático.			
Seguimiento	2024	2025	2026	2027
			✓	✓
Evaluación	2024	2025	2026	2027
				✓

Firmado por ***6860** GRACIA MARIA REGOJO (R: ****0806*) el

PALAZON CASADO TERESA - 11821780X

Firmado digitalmente por PALAZON CASADO TERESA - 11821780X
Fecha: 2024.02.09 13:12:22 +01'00'

- Medida C 2.: Formación en materia de igualdad para las personas integrantes de las Comisiones de Seguimiento del Plan de Igualdad y del Protocolo para la prevención y actuación frente al acoso sexual y por razón de sexo.

Responsable/s	• Responsable de Formación.			
Plazo de implementación	2024	2025	2026	2027
		✓	✓	✓
Indicadores de seguimiento y evaluación	• Nº de personas formadas			
Recursos necesarios	• Equipo humano. • Empresa de formación. • Plataforma educativa.			
Seguimiento	2024	2025	2026	2027
			✓	✓
Evaluación	2024	2025	2026	2027
		✓		✓

Firmado por ***6860** GRACIA MARIA REGOJO (R: ****0806*) el

PALAZON CASADO TERESA - 11821780X

Firmado digitalmente por PALAZON CASADO TERESA - 11821780X
Fecha: 2024.02.09 13:13:08 +01'00'

- Medida C 3. Facilitar la realización de cursos de formación interna, evitando discriminaciones por razón de sexo a la hora de acceder a los mismos. Sistematización del mecanismo de compensación de horas de formación para aquellas personas que realicen cursos de formación interna fuera de su horario laboral, que determine que, a petición de la persona trabajadora, la fecha y el horario de disfrute se acordará con su responsable.

Responsable/s	• Responsable de Recursos Humanos.			
	2024	2025	2026	2027
Plazo de implementación		✓	✓	✓

Indicadores de seguimiento y evaluación	• Número de personas que han necesitado compensar horas. • Número de horas compensadas			
Recursos necesarios	• Humanos. • Tecnológicos.			
	2024	2025	2026	2027
Seguimiento			✓	✓
	2024	2025	2026	2027
Evaluación		✓		✓

Firmado por ***6860** GRACIA MARIA REGOJO (R: ****0806*) el PALAZON CASADO TERESA - 11821780X
Firmado digitalmente por PALAZON CASADO TERESA - 11821780X
Fecha: 2024.02.09 13:19:43 +01'00'

- Medida C.4: Realización de las formaciones telemáticas en espacios habilitados expresamente a tal efecto en los centros de trabajo y, de no disponer de los mismos, se podrán hacer desde otra ubicación (por ejemplo, el domicilio de la persona trabajadora).

Responsable/s	• Dirección			
Plazo de implementación	2024	2025	2026	2027
		✓	✓	✓
Indicadores de seguimiento y evaluación	• Número de espacios habilitados para teleformación en centros de trabajo. • Número de personas que han cursado teleformaciones en centro de trabajo o fuera de ellos.			
Recursos necesarios	• Humanos. • Tecnológicos.			
Seguimiento	2024	2025	2026	2027
			✓	✓
Evaluación	2024	2025	2026	2027
			✓	✓

Firmado por ***6860** GRACIA MARIA REGOJO (R: ****0806*) el

PALAZON CASADO TERESA - 11821780X

Firmado digitalmente por PALAZON CASADO TERESA - 11821780X
Fecha: 2024.02.09 13:20:59 +01'00'

C 5 Sistematizar la recogida de información sobre formación interna.

- Medida C 5: Creación de un registro sistematizado de formación, que recoja información desagregada por sexo de solicitudes de formación y alumnado resultante por categorías, puestos de trabajo, centro, horas de formación y modalidad.

Responsable/s	• Dirección			
	2024	2025	2026	2027
Plazo de implementación			✓	✓
Indicadores de seguimiento y evaluación	• Herramienta de registro utilizada.			
Recursos necesarios	• Humanos. • Tecnológicos.			
	2024	2025	2026	2027
Seguimiento		✓		✓
	2024	2025	2026	2027
Evaluación				✓

- .

Firmado por ***6860** GRACIA MARIA REGOJO (R: ****0806*) el

PALAZON CASADO TERESA - 11821780X

Firmado digitalmente por PALAZON CASADO TERESA - 11821780X
Fecha: 2024.02.09 13:21:39 +01'00'

D CONDICIONES DE TRABAJO

OBJETIVO: Garantizar que las condiciones de trabajo cumplan con el principio de igualdad y no discriminación, y que se cumpla el principio de igualdad retributiva, eliminando las brechas salariales.

- OBJETIVOS ESPECÍFICOS

Regular el teletrabajo en La entidad.

- Medida D1 Implementación y seguimiento del protocolo de teletrabajo.

Responsable/s	• Dirección • PRL • Informática			
Plazo de implementación	2024	2025	2026	2027
		✓	✓	✓
Indicadores de seguimiento y evaluación	• Documento de acuerdo de teletrabajo.			
Recursos necesarios	• Recursos Humanos • Recursos Tecnológicos			
Seguimiento	2024	2025	2026	2027
		✓	✓	✓
Evaluación		✓		✓

Firmado por ***6860** GRACIA MARIA REGOJO (R: ****0806*) el

PALAZON CASADO TERESA - 11821780X

Firmado digitalmente por PALAZON CASADO TERESA - 11821780X
Fecha: 2024.02.09 13:22:18 +01'00'

Promover la desconexión digital y telefónica del personal fuera del horario laboral.

- Medida D 2: Elaboración de un estudio para conocer qué personas disponen de teléfono móvil corporativo en situaciones de guardia y expectativa y su uso.

Responsable/s	• Dirección			
	2024	2025	2026	2027
Plazo de implementación		✓	✓	✓
Indicadores de seguimiento y evaluación	• Documento final del estudio.			
Recursos necesarios	• Equipo humano. • Equipo tecnológico.			
	2024	2025	2026	2027
Seguimiento			✓	✓
	2024	2025	2026	2027
Evaluación				✓

Firmado por ***6860** GRACIA MARIA REGOJO (R: ****0806*) el

PALAZON CASADO TERESA - 11821780X

Firmado digitalmente por PALAZON CASADO TERESA - 11821780X
Fecha: 2024.02.09 13:24:36 +01'00'

- Medida D3: Elaboración y difusión de un protocolo de desconexión digital de implementación en La entidad.

Responsable/s	• Dirección			
Plazo de implementación	2024	2025	2026	2027
		✓	✓	✓
Indicadores de seguimiento y evaluación	• Documento elaborado. • Anuncio en el Portal del Personal.			
Recursos necesarios	• Equipo humano. • Equipo informático. • Portal del Personal.			
Seguimiento	2024	2025	2026	2027
			✓	✓
Evaluación	2024	2025	2026	2027
		✓		✓

Firmado por ***6860** GRACIA MARIA REGOJO (R: ****0806*) el

PALAZON CASADO TERESA - 11821780X

Firmado digitalmente por PALAZON CASADO TERESA - 11821780X
Fecha: 2024.02.09 13:25:19 +01'00'

Tener información sistematizada de las jornadas y horarios de trabajo

- Medida D4 : Elaboración de un registro de las jornadas de trabajo que se desarrollan en La entidad (modalidades, continua, intensiva, partida, horarios).

Responsable/s	• Dirección			
Plazo de implementación	2024	2025	2026	2027
			✓	✓
Indicadores de seguimiento y evaluación	• Herramienta de registro			
Recursos necesarios	• Humanos • Tecnológicos			
Seguimiento	2024	2025	2026	2027
				✓
Evaluación	2024	2025	2026	2027
				✓

Firmado por ***6860** GRACIA MARIA REGOJO (R: ****0806*) el

PALAZON CASADO TERESA - 11821780X

Firmado digitalmente por PALAZON CASADO TERESA - 11821780X
Fecha: 2024.02.09 13:27:50 +01'00'

E EJERCICIO CORRESPONSABLE DE LOS DERECHOS DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR Y LABORAL

OBJETIVO: **Facilitar la conciliación de la vida personal, familiar y laboral.**

- OBJETIVOS ESPECÍFICOS

E 1. Conocer la situación del personal que se encuentre disfrutando de permisos.

- Medida E 1: Creación de un registro sistematizado de todos los permisos, desagregados por sexo, que incluya solicitudes, concesiones, denegaciones, acuerdos transaccionales, categorías, puestos de trabajo y centro.

Responsable/s	• Dirección			
Plazo de implementación	2024	2025	2026	2027
			✓	✓
Indicadores de seguimiento y evaluación	• Herramienta de registro.			
Recursos necesarios	• Humanos • Tecnológicos			
	2024	2025	2026	2027
Seguimiento				✓
	2024	2025	2026	2027
Evaluación				✓

Firmado por ***6860** GRACIA MARIA REGOJO (R: ****0806*) el

PALAZON CASADO TERESA - 11821780X

Firmado digitalmente por PALAZON CASADO TERESA - 11821780X
Fecha: 2024.02.09 13:28:31 +01'00'

-Medida E 2: Realización de un estudio sobre los tipos de jornada que se hacen en cada centro que incluya continua, partida, intensiva en verano, nº de tardes que se trabajan, horario laboral, flexibilidad.

Responsable/s	• Dirección			
Plazo de implementación	2024	2025	2026	2027
			✓	✓
Indicadores de seguimiento y evaluación	• Estudio elaborado.			
Recursos necesarios	• Humanos • Tecnológicos			
Seguimiento	2024	2025	2026	2027
				✓
Evaluación	2024	2025	2026	2027
				✓

Firmado por ***6860** GRACIA MARIA REGOJO (R: ****0806*) el

PALAZON CASADO TERESA - 11821780X

Firmado digitalmente por PALAZON CASADO TERESA - 11821780X
Fecha: 2024.02.09 13:29:23 +01'00'

Garantizar que cualquier solicitud de conciliación sea gestionada con diligencia.

- Medida E 3: Establecimiento de un periodo máximo de 15 días laborales para la contestación de solicitudes de adaptación de jornada.

Responsable/s	• Dirección			
Plazo de implementación	2024	2025	2026	2027
	✓	✓	✓	✓
Indicadores de seguimiento y evaluación	• Publicidad de la medida.			
Recursos necesarios	• Humanos • Tecnológico			
Seguimiento	2024	2025	2026	2027
		✓	✓	✓
Evaluación	2024	2025	2026	2027
		✓		✓

Firmado por ***6860** GRACIA MARIA REGOJO (R: ****0806*) el

PALAZON CASADO TERESA - 11821780X

Firmado digitalmente por PALAZON CASADO TERESA - 11821780X
Fecha: 2024.02.09 13:30:17 +01'00'

Favorecer la flexibilidad horaria.

- Medida E4: Establecimiento de una franja horaria en el comienzo/final de la jornada, siendo de media hora adicional para las familias monoparentales, en todos los dispositivos y centros de trabajo salvo en los que precisen de cobertura de 24 horas/día con un sistema de trabajo a turnos en los que no resulte posible por esta circunstancia.

Responsable/s	• Dirección			
Plazo de implementación	2024	2025	2026	2027
		✓	✓	✓

Indicadores de seguimiento y evaluación	• Registro de los centros de trabajo indicando la flexibilidad horaria de entrada y salida. • Nº de difusiones realizadas y canales empleados			
Recursos necesarios	• Humanos • Tecnológicos			
Seguimiento	2024	2025	2026	2027
			✓	✓
Evaluación	2024	2025	2026	2027
		✓		✓

Firmado por ***6860** GRACIA MARIA REGOJO (R: ****0806*) el

PALAZON CASADO TERESA - 11821780X

Firmado digitalmente por PALAZON CASADO TERESA - 11821780X
Fecha: 2024.02.09 13:30:55 +01'00'

E 5. Establecer una política de permisos sensible a las diferentes circunstancias familiares y a sus necesidades de conciliación.

- Medida E 5: Reconocimiento como parentesco por afinidad más allá del estrictamente matrimonial, considerando como tal no solo a cónyuges y parejas de hecho, sino también a aquellas personas con quienes se tenga un estrecho vínculo de afectividad. Se deberá notificar a la entidad el nombre de la persona que se equipara al cónyuge o a la pareja de hecho, y solo podrá modificarse esta designación cada dos años. Esta equiparación tiene lugar a los efectos del régimen de permisos, licencias, excedencias, adaptaciones o reducciones de jornada (salvo el permiso de 15 días naturales por celebración de matrimonio o registro de parejas de hecho, que por su propia naturaleza se circunscribe a estas dos únicas circunstancias).

• Responsable/s	• Dirección			
• Plazo de implementación	2024	2025	2026	2027
		✓	✓	✓
Indicadores de seguimiento y evaluación	• Número de personas que han designado una persona con quien se tiene estrecho vínculo de afectividad a estos efectos • Nº de difusiones realizadas y canales empleados			
Recursos necesarios	• Programa de gestión del personal • Canales de comunicación interna			
Seguimiento	2024	2025	2026	2027
			✓	✓
Evaluación	2024	2025	2026	2027
		✓		✓

Firmado por ***6860** GRACIA MARIA REGOJO (R: ****0806*) el

PALAZON CASADO TERESA - 11821780X

Firmado digitalmente por PALAZON CASADO TERESA - 11821780X
Fecha: 2024.02.09 13:33:05 +01'00'

- Medida E 6 : Establecimiento de una licencia retribuida por el tiempo indispensable para asistencia a tutorías vinculadas al ámbito académico de menores de 16 años a cargo de la persona trabajadora, hasta un máximo tres al año por descendiente, debiendo ser convenientemente justificada
-

Responsable/s	• Dirección			
Plazo de implementación	2024	2025	2026	2027
		✓	✓	✓
Indicadores de seguimiento y evaluación	• Registro del número de personas que han solicitado el permiso			
Recursos necesarios	• Programa de gestión del personal			
Seguimiento	2024	2025	2026	2027
			✓	✓
Evaluación	2024	2025	2026	2027
		✓		✓

Firmado por ***6860** GRACIA MARIA REGOJO (R: ****0806*) el

PALAZON CASADO TERESA - 11821780X

Firmado digitalmente por PALAZON CASADO TERESA - 11821780X
Fecha: 2024.02.09 13:36:12 +01'00'

- Medida E7: Establecimiento de un permiso por el tiempo indispensable para acudir o acompañar a familiares en primer grado de consanguinidad y afinidad a citas y gestiones en centros de intervención o atención social.

Responsable/s	Dirección			
Plazo de implementación	2024	2025	2026	2027
	✓	✓	✓	✓
Indicadores de seguimiento y evaluación	Registro de solicitudes aceptadas y denegadas. Ajustes realizados en el formulario de solicitud del Portal del Personal			
Recursos necesarios	Programa de gestión del personal			
Seguimiento	2024	2025	2026	2027
		✓	✓	✓
Evaluación	2024	2025	2026	2027
		✓		✓

Firmado por ***6860** GRACIA MARIA REGOJO (R: ****0806*) el

PALAZON CASADO TERESA - 11821780X

Firmado digitalmente por PALAZON CASADO TERESA - 11821780X
Fecha: 2024.02.09 13:37:15 +01'00'

- Medida E 8: Creación de un permiso de dos días laborables para pruebas médicas que tenga que realizarse la persona trabajadora y que conlleven cierto grado de preparación previa o reposo recomendado tras la misma (amniocentesis, biopsia corial, otras pruebas prenatales, colonoscopias, pruebas del sueño, etc.), lo que deberá acreditarse con el correspondiente justificante médico.

Responsable/s	• Dirección			
Plazo de implementación	2024	2025	2026	2027
		✓	✓	✓
Indicadores de seguimiento y evaluación	• Registro de solicitudes aceptadas y denegadas. • Nº de difusiones realizadas y canales empleados • Ajustes realizados en el formulario de solicitud del Portal del Personal			
Recursos necesarios	• Programa de gestión del personal • Canales de comunicación interna			
Seguimiento	2024	2025	2026	2027
			✓	✓
	2024	2025	2026	2027

Firmado por ***6860** GRACIA MARIA REGOJO (R: ****0806*) el

PALAZON CASADO TERESA - 11821780X

Firmado digitalmente por PALAZON CASADO TERESA - 11821780X
Fecha: 2024.02.09 13:37:56 +01'00'

Evaluación		✓		✓

- Medida E 9: Posibilidad de teletrabajar un día en cada ciclo menstrual para personas con menstruaciones dolorosas o abundantes, sin diagnóstico y preaviso con la mayor antelación posible, no siendo objeto de compensación económica por teletrabajo ni dotación de medios de trabajo específicos. Podrán hacer uso de este permiso todas las personas menstruantes, con independencia del centro de trabajo al que pertenezcan.

Responsable/s	• Dirección			
	2024	2025	2026	2027
Plazo de implementación		✓	✓	✓
Indicadores de seguimiento y evaluación	• Registro de solicitudes aceptadas y denegadas. • Nº de difusiones realizadas y canales empleados • Ajustes realizados en el formulario de solicitud del Portal del Personal			
Recursos necesarios	• Programa de gestión del personal • Canales de comunicación interna			
	2024	2025	2026	2027

Firmado por ***6860** GRACIA MARIA REGOJO (R: ****0806*) el

PALAZON CASADO TERESA - 11821780X

Firmado digitalmente por PALAZON CASADO TERESA - 11821780X
Fecha: 2024.02.09 13:38:35 +01'00'

Seguimiento			✓	✓
	2024	2025	2026	2027
Evaluación		✓		✓

Firmado por ***6860** GRACIA MARIA REGOJO (R: ****0806*) el

PALAZON CASADO TERESA - 11821780X

Firmado digitalmente por PALAZON CASADO TERESA - 11821780X
Fecha: 2024.02.09 13:39:13 +01'00'

- -Medida E 10 Posibilidad de teletrabajar de forma puntual de forma excepcional por atender a necesidades de conciliación de la vida personal y laboral, preavisando con la mayor antelación posible, no siendo objeto de compensación económica por teletrabajo ni dotación de medios de trabajo específicos. Podrán hacer uso de este permiso todas las personas, con independencia del centro de trabajo al que pertenezcan.

Responsable/s	● Dirección			
Plazo de implementación	2024	2025	2026	2027
		✓	✓	✓
Indicadores de seguimiento y evaluación	Registro de solicitudes aceptadas y denegadas. Nº de difusiones realizadas y canales empleados Ajustes realizados en el formulario de solicitud del Portal del Personal			
Recursos necesarios	Programa de gestión del personal Canales de comunicación interna			
Seguimiento	2024	2025	2026	2027
			✓	✓
Evaluación	2024	2025	2026	2027
		✓		✓

Firmado por ***6860** GRACIA MARIA REGOJO (R: ****0806*) el

PALAZON CASADO TERESA - 11821780X

Firmado digitalmente por PALAZON CASADO TERESA - 11821780X
Fecha: 2024.02.09 13:39:55 +01'00'

- Medida E 11.: Incremento de las vacaciones anuales en 2 días laborables por cada diez años de antigüedad

Responsable/s	• Dirección			
Plazo de implementación	2024	2025	2026	2027
		✓	✓	✓
Indicadores de seguimiento y evaluación	• Registro de solicitudes aceptadas y denegadas. • Nº de difusiones realizadas y canales empleados • Ajustes realizados en el formulario de solicitud del Portal del Personal			
Recursos necesarios	• Canales de difusión • Programa de gestión del personal			

Seguimiento	2024	2025	2026	2027
			✓	✓
Evaluación	2024	2025	2026	2027
		✓		✓

Firmado por ***6860** GRACIA MARIA REGOJO (R: ****0806*) el

PALAZON CASADO TERESA - 11821780X

Firmado digitalmente por PALAZON CASADO TERESA - 11821780X
Fecha: 2024.02.09 13:40:40 +01'00'

Mejorar las medidas de conciliación establecidas en los convenios de aplicación.

Medida E 12: Todo el personal con al menos una antigüedad en la entidad de un año tiene derecho a que se le reconozca la posibilidad de situarse en excedencia voluntaria por un plazo no menor a un mes y no mayor a cinco años, con reserva de puesto de trabajo los seis primeros meses, no existiendo la posibilidad de disfrutarse en el mismo año natural de la licencia no retribuida o de las mismas características. El tiempo de excedencia con reserva de puesto será computable a efectos de antigüedad y la persona trabajadora tendrá derecho a la formación y promoción profesional en la Entidad. Este derecho solo podrá ser ejercitado otra vez por la misma persona transcurridos cuatro años desde el final de la anterior excedencia. Finalizado el periodo de reserva del puesto de trabajo de 6 meses, el personal en situación de excedencia conservará un derecho preferente al reingreso en las vacantes de igual o similar categoría a la suya que hubiera o se produjeran en la entidad.

Responsable/s	• Dirección			
Plazo de implementación	2024	2025	2026	2027
		✓	✓	✓
Indicadores de seguimiento y evaluación	Registro de solicitudes aceptadas y denegadas. Nº de difusiones realizadas y canales empleados Ajustes realizados en el formulario de solicitud del Portal del Personal			
Recursos necesarios	Programa de gestión del personal Canales de comunicación interna			
Seguimiento	2024	2025	2026	2027
			✓	✓
Evaluación	2024	2025	2026	2027
		✓		✓

Firmado por ***6860** GRACIA MARIA REGOJO (R: ****0806*) el

PALAZON CASADO TERESA - 11821780X

Firmado digitalmente por PALAZON CASADO TERESA - 11821780X
Fecha: 2024.02.09 13:43:27 +01'00'

Medida E 13 Ampliación de la edad a los 14 años de la persona menor a cargo para poder acogerse a los supuestos de reducción/adaptación de jornada por guarda legal.

Responsable/s	RRHH			
Plazo de implementación	2024	2025	2026	2027
		✓	✓	✓
Indicadores de seguimiento y evaluación	Nº de difusiones realizadas y canales empleados Ajustes realizados en el Portal del Personal			
Recursos necesarios	Programa de gestión del personal Canales de comunicación interna			
Seguimiento	2024	2025	2026	2027
		✓		✓
Evaluación	2024	2025	2026	2027
		✓		✓

F RETRIBUCIONES

OBJETIVO: **Promover una política retributiva basada en que a igual trabajo se percibirá igual salario, con independencia del sexo o el género de las personas**.

Firmado por ***6860** GRACIA MARIA REGOJO (R: ****0806*) el

PALAZON CASADO TERESA - 11821780X

Firmado digitalmente por PALAZON CASADO TERESA - 11821780X
Fecha: 2024.02.09 13:46:59 +01'00'

OBJETIVOS ESPECÍFICOS

Dar transparencia a la política retributiva de la entidad.

- Medida F 1. Elaboración de un documento público con las retribuciones asociadas a cada puesto de trabajo. Se deberán indicar salario base, los complementos de puesto asociados y que pudieran llegar a corresponder. El documento es revisable y actualizable.

Responsable/s	• Servicio Jurídico • Servicio de Comunicación Interna			
Plazo de implementación	2024	2025	2026	2027
			✓	✓
Indicadores de seguimiento y evaluación	• Publicación en el Portal del Personal.			
Recursos necesarios	• Humanos • Tecnológicos			
Seguimiento	2024	2025	2026	2027
			✓	
Evaluación			✓	

Firmado por ***6860** GRACIA MARIA REGOJO (R: ****0806*) el

PALAZON CASADO TERESA - 11821780X

Firmado digitalmente por PALAZON CASADO TERESA - 11821780X
Fecha: 2024.02.09 13:53:09 +01'00'

G PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO

OBJETIVO: **Establecer las medidas necesarias para prevenir y actuar ante situaciones de acoso sexual y por razón de sexo.**

OBJETIVOS ESPECÍFICOS

Implementar nuevas herramientas en La entidad, o mejorar las existentes, para prevenir, detectar y actuar ante casos de acoso sexual y acoso por razón de sexo.

Medida G1 : Actualización del protocolo de acoso sexual y laboral por razón de género existente.

Responsable/s	Servicio Jurídico Servicio de Igualdad Servicio de Prevención de Riesgos Laborales			
Plazo de implementación	2024	2025	2026	2027
	✓	✓	✓	✓
Indicadores de seguimiento y evaluación	Protocolo elaborado.			

Recursos necesarios	Recursos humanos. Recursos técnicos.			
Seguimiento	2024	2025	2026	2027
		✓	✓	✓
Evaluación	2024	2025	2026	2027
		✓		✓

Firmado por ***6860** GRACIA MARIA REGOJO (R: ****0806*) el PALAZON CASADO TERESA - 11821780X
Firmado digitalmente por PALAZON CASADO TERESA - 11821780X
Fecha: 2024.02.09 14:02:04 +01'00'

- Medida G.2: Creación de un mecanismo único de entrada para los protocolos relacionados con supuestos de acoso sexual, acoso por razón de sexo, acoso laboral y conflictos laborales.

Responsable/s	Servicio Jurídico Servicio de Igualdad Servicio de Prevención de Riesgos Laborales			
Plazo de implementación	2024	2025	2026	2027
		✓	✓	✓
Indicadores de seguimiento y evaluación	Difusión del procedimiento.			
Recursos necesarios	Recursos humanos. Recursos técnicos.			
Seguimiento	2024	2025	2026	2027
			✓	✓
Evaluación	2024	2025	2026	2027
		✓		✓

Firmado por ***6860** GRACIA MARIA REGOJO (R: ****0806*) el

PALAZON CASADO TERESA - 11821780X

Firmado digitalmente por PALAZON CASADO TERESA - 11821780X
Fecha: 2024.02.09 14:03:46 +01'00'

G 3 Prevenir conductas constitutivas de acoso sexual y por razón de sexo.

Responsable/s	• Servicio de Igualdad • Servicio de Formación interna.			
Plazo de implementación	2024	2025	2026	2027
		✓	✓	✓
Indicadores de seguimiento y evaluación	• Nº de personas formadas.			
Recursos necesarios	• Recursos humanos • Plataforma educativa.			
Seguimiento	2024	2025	2026	2027
			✓	✓
Evaluación	2024	2025	2026	2027
		✓		✓

Firmado por ***6860** GRACIA MARIA REGOJO (R: ****0806*) el

PALAZON CASADO TERESA - 11821780X

Firmado digitalmente por PALAZON CASADO TERESA - 11821780X
Fecha: 2024.02.09 14:04:45 +01'00'

H SEGURIDAD Y SALUD LABORAL

OBJETIVO: **Garantizar la seguridad y salud laboral de las mujeres y de los hombres que trabajan en la Entidad.**

OBJETIVOS ESPECÍFICOS

Promover el establecimiento de espacios y/o mobiliarios adecuado para los descansos de las embarazadas y la lactancia natural.

Medida H 1: Elaboración de un registro en el que se determinen los espacios físicos habilitados en cada centro de trabajo para que pueda ser usado por mujeres en situación de lactancia.

Responsable/s	• PRL • Comunicación • Responsables Área • Responsable Territorial • Responsable Provincial • Responsable de Centro			
Plazo de implementación	2024	2025	2026	2027
		✓	✓	✓
Indicadores de seguimiento y evaluación	• Registro de nº de espacios habilitados			
Recursos necesarios	• Humanos			
Seguimiento	2024	2025	2026	2027
			✓	✓
Evaluación	2024	2025	2026	2027
		✓		✓

Firmado por ***6860** GRACIA MARIA REGOJO (R: ****0806*) el

PALAZON CASADO TERESA - 11821780X

Firmado digitalmente por PALAZON CASADO TERESA - 11821780X
Fecha: 2024.02.09 14:13:40 +01'00'

VI. CRONOGRAMA DE IMPLANTACIÓN DE LAS MEDIDAS

Nº		Medida	2024		2025		2026		2027
			1S	2S	1S	2S	1S	2S	1S
Objetivos	A.1	Creación de un registro sistematizado de todos los procesos de selección de personal que se desarrollen en cada centro de trabajo, recogiendo información de todas sus fases desagregada por sexo/género de ofertas/vacantes, candidaturas internas recibidas, candidaturas internas y externas preseleccionadas, entrevistas realizadas y resultado final del proceso.							
	A.2	Elaboración de un manual de buenas prácticas en materia de selección de personal con apartados específicos de selección no sexista y sesgos inconscientes de género.							

Firmado por ***6860** GRACIA MARIA REGOJO (R: ****0806*) el PALAZON CASADO TERESA - 11821780X
Firmado digitalmente por PALAZON CASADO TERESA - 11821780X
Fecha: 2024.02.09 14:14:39 +01'00'

	A.3	Formación en materia de selección al personal de La entidadque participa activamente en los procesos de selección como personas reclutadoras, incluyendo contenidos específicos sobre selección no							
	A.4	Establecimiento de canales de comunicación a través de los cuales poder hacer llegar las ofertas de empleo/vacantes a todo el personal de la entidad.							
	B1	Implementación de una herramienta que facilite el desarrollo de un sistema de valoración de puestos de trabajo, eliminando cualquier sesgo de género.							

Firmado por ***6860** GRACIA MARIA REGOJO (R: ****0806*) el

PALAZON CASADO TERESA - 11821780X

Firmado digitalmente por PALAZON CASADO TERESA - 11821780X
Fecha: 2024.02.09 14:15:54 +01'00'

	B2	Elaboración y actualización de un documento con la descripción de puestos de trabajo de la organización, incluyendo la perspectiva de género.							
	C1	Informar de la oferta formativa interna a personal en situación de incapacidad temporal, baja, licencia por maternidad o paternidad, lactancia, excedencia con reserva de puesto o permiso no retribuido.							
	C2	. Formación en materia de igualdad para las personas integrantes de las Comisiones de Seguimiento del Plan de Igualdad y del Protocolo para la prevención y actuación frente al acoso sexual y por razón de sexo.							

Firmado por ***6860** GRACIA MARIA REGOJO (R: ****0806*) el

PALAZON CASADO TERESA - 11821780X

Firmado digitalmente por PALAZON CASADO TERESA - 11821780X
Fecha: 2024.02.09 14:16:41 +01'00'

	C3	Sistematización del mecanismo de compensación de horas de formación para aquellas personas que realicen cursos de formación interna fuera de su horario laboral, que determine que, a petición de la persona trabajadora, la fecha y el horario de disfrute se acordará con su responsable							
	C4	Realización de las formaciones telemáticas en espacios habilitados expresamente a tal efecto en los centros de trabajo y, de no disponer de los mismos, se podrán hacer desde otra ubicación (por ejemplo, el domicilio de la persona trabajadora).							
	C5	Creación de un registro sistematizado de formación, que recoja información desagregada por sexo de solicitudes de formación y alumnado resultante por categorías, puestos de trabajo, centro, horas de formación y modalidad							

Firmado por ***6860** GRACIA MARIA REGOJO (R: ****0806*) el

PALAZON CASADO TERESA - 11821780X

Firmado digitalmente por PALAZON CASADO TERESA - 11821780X
Fecha: 2024.02.09 14:19:59 +01'00'

	D1	Implementación y seguimiento del protocolo de teletrabajo.							
	D2	Elaboración de un estudio para conocer qué personas disponen de teléfono móvil corporativo en situaciones de guardia y expectativa y su uso.							
	D3	Elaboración y difusión de un protocolo de desconexión digital de implementación en La entidad.							

Firmado por ***6860** GRACIA MARIA REGOJO (R: ****0806*) el

PALAZON CASADO TERESA - 11821780X

Firmado digitalmente por PALAZON CASADO TERESA - 11821780X
Fecha: 2024.02.09 14:25:13 +01'00'

	D4	Elaboración de un registro de las jornadas de trabajo que se desarrollan en La entidad (modalidades, continua, intensiva, partida, horarios).							
	E1	Creación de un registro sistematizado de todos los permisos, desagregados por sexo, que incluya solicitudes, concesiones, denegaciones, acuerdos transaccionales, categorías, puestos de trabajo y centro.							
	E2	Realización de un estudio sobre los tipos de jornada que se hacen en cada centro que incluya continua, partida, intensiva en verano, nº de tardes que se trabajan, horario laboral, flexibilidad.							

Firmado por ***6860** GRACIA MARIA REGOJO (R: ****0806*) el

PALAZON CASADO TERESA - 11821780X

Firmado digitalmente por PALAZON CASADO TERESA - 11821780X
Fecha: 2024.02.09 14:27:14 +01'00'

	E3	Establecimiento de un periodo máximo de 15 días laborales para la contestación de solicitudes de adaptación de jornada							
	E4	Establecimiento de una franja horaria en el comienzo/final de la jornada, siendo de media hora adicional para las familias monoparentales, en todos los dispositivos y centros de trabajo salvo en los que precisen de cobertura de 24 horas/día con un sistema de trabajo a turnos en los que no resulte posible por esta circunstancia							
	E5	Reconocimiento como parentesco por afinidad más allá del estrictamente matrimonial, considerando como tal no solo a cónyuges y parejas de hecho, sino también a aquellas personas con quienes se tenga un estrecho vínculo de afectividad. Se deberá notificar a la entidad el nombre de la persona que se equipara al cónyuge o a la pareja de hecho, y solo podrá modificarse esta designación cada dos años. Esta							

Firmado por ***6860** GRACIA MARIA REGOJO (R: ****0806*) el

PALAZON CASADO TERESA - 11821780X

Firmado digitalmente por PALAZON CASADO TERESA - 11821780X
Fecha: 2024.02.09 14:28:41 +01'00'

		equiparación tiene lugar a los efectos del régimen de permisos, licencias, excedencias, adaptaciones o reducciones de jornada (salvo el permiso de 15 días naturales por celebración de matrimonio o registro de parejas de hecho, que por su propia naturaleza se circunscribe a estas dos únicas circunstancias).							
	E6	Establecimiento de una licencia retribuida por el tiempo indispensable para asistencia a tutorías vinculadas al ámbito académico de menores de 16 años a cargo de la persona trabajadora, hasta un máximo tres al año por descendiente, debiendo ser convenientemente justificada							
	E8	Creación de un permiso de dos días laborables para pruebas médicas que tenga que realizarse la persona trabajadora y que conlleven cierto grado de preparación previa o reposo recomendado tras la misma (amniocentesis, biopsia corial, otras pruebas prenatales, colonoscopias, pruebas del sueño,							

Firmado por ***6860** GRACIA MARIA REGOJO (R: ****0806*) el

PALAZON CASADO TERESA - 11821780X

Firmado digitalmente por PALAZON CASADO TERESA - 11821780X
Fecha: 2024.02.09 14:31:04 +01'00'

		etc.), lo que deberá acreditarse con el correspondiente justificante médico.							
	E9	Posibilidad de teletrabajar un día en cada ciclo menstrual para personas con menstruaciones dolorosas o abundantes, sin diagnóstico y preaviso con la mayor antelación posible, no siendo objeto de compensación económica por teletrabajo ni dotación de medios de trabajo específicos. Podrán hacer uso de este permiso todas las personas menstruantes, con independencia del centro de trabajo al que pertenezcan							
	E10	Posibilidad de teletrabajar de forma puntual de forma excepcional por atender a necesidades de conciliación de la vida personal y laboral, preavisando con la mayor antelación posible, no siendo objeto de compensación económica por teletrabajo ni dotación							

Firmado por ***6860** GRACIA MARIA REGOJO (R: ****0806*) el

PALAZON CASADO TERESA - 11821780X

Firmado digitalmente por PALAZON CASADO TERESA - 11821780X
Fecha: 2024.02.09 14:32:24 +01'00'

		de medios de trabajo específicos. Podrán hacer uso de este permiso todas las personas, con independencia del centro de trabajo al que pertenezcan.							
	E11	Incremento de las vacaciones anuales en 2 días laborables por cada diez años de antigüedad							
	E 12	Todo el personal con al menos una antigüedad en la entidad de un año tiene derecho a que se le reconozca la posibilidad de situarse en excedencia voluntaria por un plazo no menor a un mes y no mayor a cinco años, con reserva de puesto de trabajo los seis primeros meses, no existiendo la posibilidad de disfrutarse en el mismo año natural de la licencia no retribuida o de las mismas características. El tiempo de excedencia							

Firmado por ***6860** GRACIA MARIA REGOJO (R: ****0806*) el

PALAZON CASADO TERESA - 11821780X

Firmado digitalmente por PALAZON CASADO TERESA - 11821780X
Fecha: 2024.02.09 14:33:27 +01'00'

		con reserva de puesto será computable a efectos de antigüedad y la persona trabajadora tendrá derecho a la formación y promoción profesional en la Entidad. Este derecho solo podrá ser ejercitado otra vez por la misma persona transcurridos cuatro años desde el final de la anterior excedencia. Finalizado el periodo de reserva del puesto de trabajo de 6 meses, el personal en situación de excedencia conservará un derecho preferente al reingreso en las vacantes de igual o similar categoría a la suya que hubiera o se produjeran en la entidad.							
	F1	Elaboración de un documento público con las retribuciones asociadas a cada puesto de trabajo. Se deberán indicar salario base, los complementos de puesto asociados y que pudieran llegar a corresponder. El documento es revisable y actualizable.							

Firmado por ***6860** GRACIA MARIA REGOJO (R: ****0806*) el

PALAZON CASADO TERESA - 11821780X

Firmado digitalmente por PALAZON CASADO TERESA - 11821780X
Fecha: 2024.02.09 14:37:14 +01'00'

	G1	Actualización del protocolo de acoso sexual y laboral por razón de género existente.							
	G2	Creación de un mecanismo único de entrada para los protocolos relacionados con supuestos de acoso sexual, acoso por razón de sexo, acoso laboral y conflictos laborales.							
	G3	Formación en materia de prevención del acoso sexual y por razón de sexo para la plantilla, el equipo de voluntariado y el alumnado en prácticas.							

Firmado por ***6860** GRACIA MARIA REGOJO (R: ****0806*) el

PALAZON CASADO TERESA - 11821780X

Firmado digitalmente por PALAZON CASADO TERESA - 11821780X
Fecha: 2024.02.09 14:38:47 +01'00'

	H1	Elaboración de un registro en el que se determinen los espacios físicos habilitados en cada centro de trabajo para que pueda ser usado por mujeres en situación de lactancia.							

Firmado por ***6860** GRACIA MARIA REGOJO (R: ****0806*) el

PALAZON CASADO TERESA - 11821780X

Firmado digitalmente por PALAZON CASADO TERESA - 11821780X
Fecha: 2024.02.09 14:42:24 +01'00'

VII. SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN

El seguimiento durante todo el desarrollo del I Plan de Igualdad permitirá comprobar la consecución de los objetivos propuestos para cada medida y conocer el proceso de desarrollo, su grado de cumplimento, detectar posibles obstáculos y, si fuera necesario, realizar los ajustes pertinentes e introducir nuevas medidas.

La evaluación del Plan de Igualdad permitirá la revisión de las prácticas en función de sus resultados para facilitar el cumplimiento del objetivo de igualdad en La entidad. Este sistema de control debe aportar información tanto a nivel de ejecución de las actuaciones como de los resultados cuantitativos y cualitativos obtenidos y de las dificultades que se puedan encontrar durante la fase de implementación, así como del impacto de género.

Se trata, por tanto, de realizar una valoración sistemática y objetiva del impacto del Plan de Igualdad en la entidad, evaluar el cumplimiento y la pertinencia de los objetivos, las repercusiones en la plantilla y en la cultura organizacional, así como la viabilidad de las medidas establecidas en el Plan.

El presente Plan de Igualdad tiene una vigencia de 4 años a contar desde la fecha de su firma.

Para su seguimiento, la información recogida se plasmará en los informes semestrales elaborados por la Comisión de Seguimiento. Harán referencia a la situación actual de La entidad y a la evolución que experimentada tres la puesta en marcha del Plan de Igualdad y del desarrollo de las medidas contempladas en él a medida que se van implementando, a partir de los indicadores de seguimiento y evaluación diseñados.

Los informes elaborados serán trasladados a la Dirección General de la entidad para el conocimiento y la valoración de los logros y avances de La entidad en la aplicación de la igualdad de oportunidades de mujeres y hombres en su gestión.

La evaluación intermedia se realizará en el segundo semestre del año 2025.

La evaluación final del Plan de Igualdad se realizará entre 3 y 6 meses antes de la finalización de su vigencia y se procederá a negociar el III Plan de Igualdad.

Para la elaboración de la evaluación se contará con los instrumentos necesarios para la recogida y el análisis de la información.

Los indicadores definidos en el presente Plan podrán ser revisados y, en su caso, corregidos

Firmado por ***6860** GRACIA MARIA REGOJO (R: ****0806*) el

PALAZON CASADO TERESA - 11821780X

Firmado digitalmente por PALAZON CASADO TERESA - 11821780X
Fecha: 2024.02.09 14:44:43 +01'00'

durante su vigencia.

El seguimiento y la evaluación medirán, como mínimo:

- El conocimiento de las medidas y acciones implantadas.
- La utilización de las medidas y acciones implantadas.
- La satisfacción del equipo de profesionales con las medidas y acciones implantadas.

A. COMPOSICIÓN DE LA COMISIÓN DE SEGUIMIENTO DEL I PLAN DE IGUALDAD

En el momento de su constitución, la Comisión de Seguimiento del I Plan de Igualdad de La entidad se encuentra integrada por las siguientes personas:

Por parte de Fundación Fabre:
GRACIA REGOJO BACARDI, Directora Ejecutiva
y por otra, la representación de las trabajadoras y los trabajadores:
TERESA PALAZON CASADO, Comisiones Obreras

B. REGLAMENTO DE FUNCIONAMIENTO DE LA COMISIÓN DE SEGUIMIENTO DEL II PLAN DE IGUALDAD

La Comisión de Seguimiento del I Plan de Igualdad de La entidad se constituye como un órgano de composición paritaria, integrado por representantes de La entidad, tanto de la Entidad como de su plantilla, que asume los procesos de seguimiento y evaluación de las medidas contenidas en él. Esto implica la actualización y el análisis continuado de la información necesaria para verificar el cumplimiento efectivo de las acciones y de los objetivos propuestos, detectar áreas de mejora y proceder a los reajustes oportunos en la planificación; tareas que podrá realizar en función de los datos recogidos en los sucesivos informes anuales de seguimiento, sin perjuicio de que pueda disponer de otros datos que considere indispensables para la consecución de sus objetivos.

Se da cumplimiento así a lo establecido en el artículo 9.5 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, que indica lo siguiente:

“En el plan de igualdad, y sin perjuicio de lo previsto en el artículo 47 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, y del artículo 64 del Estatuto de los Trabajadores, deberá incluirse una comisión u órgano concreto de vigilancia y seguimiento del plan, con la composición y atribuciones que se decidan en aquel, en el que deberán participar de forma paritaria la representación de la empresa y de las personas trabajadoras, y que, en la medida de lo posible, tendrá una composición

Firmado por ***6860** GRACIA MARIA REGOJO (R: ****0806*) el
PALAZON CASADO TERESA - 11821780X
Firmado digitalmente por PALAZON CASADO TERESA - 11821780X
Fecha: 2024.02.09 14:48:53 +01'00'

equilibrada entre mujeres y hombres".

COMPOSICIÓN

La Comisión de Seguimiento del Plan de Igualdad estará compuesta, de forma paritaria, por 2 integrantes: 1 por parte de la Entidad y 1 por parte de la representación legal de las personas trabajadoras.
En la medida de lo posible, deberá tener una composición equilibrada entre mujeres y hombres.

ASESORAMIENTO TÉCNICO

La comisión podrá contar con el asesoramiento y/o la presencia en las reuniones de personas expertas en las materias y cuestiones a tratar. Su asistencia deberá ser comunicada a quienes integran la comisión con al menos 24 horas de antelación a la fecha y hora de la reunión, indicándose en todo caso su nombre y apellidos completos, y el motivo por el cual participará en la reunión.
Quienes asistan a las reuniones para prestar asesoramiento a la comisión tendrán voz, pero no voto.

SUSTITUCIONES

Las personas que integren la comisión podrán ser sustituidas por otras en los siguientes casos:

- ✓ Una vez exceda el periodo previsto para la implementación del plan de igualdad.
- ✓ En el supuesto de que alguna persona desee renunciar a su pertenencia a la comisión.
- ✓ En el supuesto de que alguna persona abandone la empresa, con independencia del motivo que haya tenido para ello.
- ✓ En el caso de bajas de larga duración, excedencias o cualquier otra situación prevista con una duración mayor a tres meses, y que impida el normal funcionamiento de la comisión.

El procedimiento de sustitución será comunicarlo a la Comisión de Seguimiento, indicando quién es la persona sustituida y quién cubre ese puesto, ya sea por parte de la entidad como por la parte social, según corresponda. En cualquier caso, ambas partes son legítimas para incorporar a la persona que consideren oportuna.

DERECHOS DE LAS PERSONAS INTEGRANTES DE LA COMISIÓN

- ✓ Asistir a las reuniones ordinarias y extraordinarias, así como a los grupos de trabajo que pudiesen constituirse y en los que participen.
- ✓ Participar con voz y voto en las reuniones, expresando con total libertad de criterio sus opiniones.
- ✓ Proponer la inclusión de puntos para el orden del día de las reuniones.
- ✓ Exigir que conste en acta su opinión o voto particular sobre los asuntos tratados.

Firmado por ***6860** GRACIA MARIA REGOJO (R: ****0806*) el

PALAZON CASADO TERESA - 11821780X

Firmado digitalmente por PALAZON CASADO TERESA - 11821780X
Fecha: 2024.02.09 14:50:51 +01'00'

- ✓ Recibir con antelación la convocatoria que contenga el orden del día de las reuniones y la información sobre los asuntos a tratar en dichas reuniones.
- ✓ Tanto la jornada de reunión de la Comisión de Seguimiento, como las horas de preparación y de elaboración, serán consideradas tiempo efectivo de trabajo, no computándose a efectos de crédito horario sindical; disponiendo del tiempo que resulte necesario para acometer el seguimiento y evaluación del Plan de Igualdad.

DEBERES DE LAS PERSONAS INTEGRANTES DE LA COMISIÓN

- ✓ Asistir, salvo por causa justificada, a las reuniones ordinarias y extraordinarias de la comisión, así como a los grupos de trabajo que se pudieran constituir y en los que participen.
- ✓ Cumplir lo estipulado en el presente reglamento.
- ✓ Cumplir, en aquellos asuntos que la comisión estime, con el deber de sigilo profesional.

En caso de incumplimiento de estos deberes, cuando alguna de las personas que integran la Comisión de Seguimiento dificultara su trabajo, la propia Comisión podrá solicitar su renuncia.

FUNCIONES

Entre otras, la Comisión de Seguimiento tendrá las siguientes funciones:

- ✓ Promover el principio de igualdad y no discriminación.
- ✓ Definir plazos de ejecución de las acciones y medidas positivas a tomar, por medio de los cronogramas y los indicadores que permitan evaluar la eficacia de estas medidas.
- ✓ Acordar el establecimiento y la puesta en marcha de medidas de conciliación y corresponsabilidad.
- ✓ Recibir semestralmente un informe sobre denuncias por acoso sexual o por razón de sexo y los trámites realizados, sin identificar de ningún modo las personas implicadas o los hechos concretos de que se trata.
- ✓ Seguimiento, tanto de la aplicación de las medidas que se establezcan para fomentar la igualdad, como del cumplimiento y desarrollo del plan de igualdad.
- ✓ Elaborar anualmente un informe de seguimiento del plan de igualdad que reflejará el grado de consecución de los objetivos establecidos y el de aplicación de cada una de las medidas.
- ✓ Elaborar los informes de evaluación intermedio -a realizar en el segundo semestre del año 2025- y final del plan de igualdad -a realizar entre 3 y 6 meses antes de la finalización de su vigencia-.
- ✓ Promover acciones motivadas por contingencias no previstas en el plan de igualdad.
- ✓ Resolución de los conflictos relacionados con la interpretación de lo recogido en el plan de igualdad.
- ✓ Participar activamente en la difusión del plan a la plantilla de La entidad.
- ✓ Proponer mejoras de actuaciones en igualdad entre mujeres y hombres en la entidad, tanto específicas como transversales.
- ✓ Detectar necesidades no cubiertas en el Plan de Igualdad y/o medidas, que sean susceptibles

Firmado por ***6860** GRACIA MARIA REGOJO (R: ****0806*) el PALAZON CASADO TERESA - 11821780X

Firmado digitalmente por PALAZON CASADO TERESA - 11821780X
Fecha: 2024.02.09 14:52:26 +01'00'

de ser incorporadas en sucesivos planes de igualdad.
- ✓ Modificar y adecuar el presente reglamento.
- ✓ Cuantas otras funciones que la Comisión se atribuya por consenso o le sean atribuidas a través del Convenio Colectivo, orientadas a la igualdad de oportunidades y la no discriminación en La entidad.

MATERIAS

La Comisión Paritaria de Seguimiento del Plan de Igualdad, como órgano de negociación, consulta y participación regular y periódica sobre la igualdad efectiva entre mujeres y hombres en La entidad, se ocupará, con carácter general, del estado de ejecución de todas las medidas acordadas en el Plan de Igualdad negociado y aprobado relacionadas con las siguientes áreas de intervención:

- ✓ Selección de personal y acceso al empleo.
- ✓ Contratación.
- ✓ Jornada.
- ✓ Clasificación profesional.
- ✓ Retribuciones.
- ✓ Formación de la plantilla.
- ✓ Promoción de la plantilla.
- ✓ Tiempo de trabajo, conciliación y corresponsabilidad
- ✓ Salud laboral.
- ✓ Acoso sexual y acoso por razón de sexo.
- ✓ Violencia de género.
- ✓ Comunicación y sensibilización.

FUNCIONAMIENTO

CONVOCATORIAS ORDINARIAS

La comisión de seguimiento se reunirá de forma ordinaria dos veces al año, semestralmente.
Las reuniones serán convocadas por la persona responsable de la implantación del plan de igualdad, quien deberá elaborar el orden del día de las reuniones. La convocatoria se realizará por correo electrónico con una antelación mínima de 10 días.
Tanto las reuniones ordinarias, como las extraordinarias, serán telemáticas preferentemente.
Se determinará, al comienzo de cada reunión, quién será la persona encargada de levantar acta de la misma.

CONVOCATORIAS EXTRAORDINARIAS

Con independencia de las reuniones ordinarias, se podrán convocar otras reuniones con carácter extraordinario, a solicitud de cualquiera de las partes, con una antelación mínima de 7 días. Los

Firmado por ***6860** GRACIA MARIA REGOJO (R: ****0806*) el PALAZON CASADO TERESA - 11821780X

Firmado digitalmente por PALAZON CASADO TERESA - 11821780X
Fecha: 2024.02.09 14:53:53 +01'00'

motivos para la convocatoria podrán ser, entre otros:

Conocimiento por parte de alguna de las personas integrantes de la comisión de situaciones de discriminación directa o indirecta.
Intención de la Entidad de optar a certificaciones, subvenciones o ayudas en materia de igualdad.
Reestructuraciones o cambios organizacionales que puedan implicar una reelaboración de las acciones del plan de igualdad.

Y, en todo caso, cuando se den circunstancias excepcionales en el transcurso de la ejecución y vigencia del plan.

CONTENIDO DE LAS CONVOCATORIAS

Ya se trate de convocatorias ordinarias o extraordinarias, deberán indicar, al menos, el orden del día, así como la fecha y la hora de inicio de la reunión. Si la reunión es telemática, se enviará el enlace de acceso. Si, por el contrario, es presencial, habrá que indicar el lugar en el que se celebrará. La convocatoria se acompañará siempre de la documentación necesaria a tratar en el orden del día para, en su caso, poder presentar alegaciones y propuestas. Si esto no fuese posible, se indicará el plazo en el que se va a enviar dicha documentación, debiendo hacerse, en todo caso, con una antelación de 15 días naturales a la de la fecha de celebración de la reunión ordinaria, y 3 días naturales en el caso de reuniones extraordinarias.

ACUERDOS

Para adoptar acuerdos válidos, en las reuniones de la comisión deberán estar presentes o haber hecho delegación expresa de su voto la mayoría de la representación de la Entidad y la mayoría de la representación del personal.
De manera general, la forma habitual de adopción de acuerdos será el consenso.
Cualquier acuerdo podrá someterse a votación, en cuyo caso se requiere para su adopción el voto favorable de la mayoría absoluta de quienes integren la comisión.
Las personas que, no pudiendo asistir a la reunión, deseen delegar su voto en otra persona, deberán comunicarlo al resto de integrantes de la comisión, al menos 24 horas antes de la reunión, con indicación expresa de la persona en quien se delega el voto.
No podrá ser objeto de deliberación o acuerdo ningún asunto que no figure en el orden del día, salvo que asistan todas las personas que integran la comisión y sea declarada la urgencia del asunto por el voto favorable de la mayoría.
Las personas integrantes de la comisión podrán hacer constar en acta su voto particular sobre los acuerdos adoptados y los motivos del mismo. Deberán facilitarlo por escrito al resto de personas que componen la mesa.

GRUPOS DE TRABAJO

Firmado por ***6860** GRACIA MARIA REGOJO (R: ****0806*) el PALAZON CASADO TERESA - 11821780X
Firmado digitalmente por PALAZON CASADO TERESA - 11821780X
Fecha: 2024.02.09 14:54:54 +01'00'

La Comisión de Seguimiento podrá crear grupos de trabajo para abordar alguna temática en particular.
Los grupos de trabajo podrán ser tanto subcomisiones de trabajo, como grupos ampliados, integrados, además de por personas de la propia comisión, por personas ajenas a la misma.
En todo caso, los grupos de trabajo tendrán una composición paritaria empresarial-social.

ACTAS

Se levantará acta de cada reunión celebrada.
Se especificarán: las asistencias y las ausencias, el orden del día, las circunstancias del lugar y tiempo en que se ha celebrado, y el contenido de los acuerdos adoptados.
El borrador deberá ser aprobado por quienes integran la comisión. Será enviado en un plazo no superior a 15 días hábiles desde la celebración de la reunión.
El acta deberá ser firmada por todas las personas que forman parte de la comisión y que estuvieron presentes en la reunión.
Las actas de las reuniones de la comisión de seguimiento del plan se publicarán en el Portal del Personal de La entidad.

CONFIDENCIALIDAD

Todas las personas que integran la comisión deberán observar en todo momento el deber de sigilo con respecto a la información, datos, documentos y/o cualquier otra información de la que se hiciera uso en el seno de esta o les fuera entregada y que les haya sido expresamente comunicada con carácter reservado y no esté recogida en el acta.

MEDIOS

Para el cumplimiento de las funciones encomendadas a la comisión, La entidad se compromete a facilitar los medios necesarios, en especial:

Lugar adecuado para celebrar las reuniones (en caso de no tener lugar por vía telemática).
Material preciso para ellas.
Información estadística, desagregada por sexo y género, establecida en los criterios de seguimiento acordados para cada una de las medidas con la periodicidad correspondiente.

Asimismo:

Serán a cuenta de La entidad los gastos de desplazamiento, manutención y alojamiento de las personas integrantes de la comisión y de las personas asesoras de la representación legal derivados de la celebración de sus reuniones.

Firmado por ***6860** GRACIA MARIA REGOJO (R: ****0806*) el PALAZON CASADO TERESA - 11821780X
Firmado digitalmente por PALAZON CASADO TERESA - 11821780X
Fecha: 2024.02.09 14:55:50 +01'00'

DURACIÓN Y VIGENCIA

El presente reglamento tendrá la misma vigencia del Plan de Igualdad.

PROCEDIMIENTO DE MODIFICACIÓN Y/O REVISIÓN DEL PLAN DE IGUALDAD

De acuerdo con previsto en las letras j) y k) del artículo 8 y el artículo 9.2 del RD 901/2020, las medidas del Plan de Igualdad podrán revisarse con el objetivo de orientar, reorientar, mejorar, corregir, intensificar, atenuar o, incluso, dejar de aplicar alguna de ellas, si se apreciase que su ejecución no está produciendo los efectos esperados en relación con los objetivos definidos.

Esta revisión se llevará a cabo anualmente sin perjuicio de realizar las evaluaciones intermedia y final del Plan y, en todo caso, cuando concurran las siguientes circunstancias establecidas en el artículo 9.2 del RD 901/2020. En concreto:

Cuando deba hacerse como consecuencia de los resultados del seguimiento y evaluación previstos.
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.
En los supuestos de fusión, absorción, transmisión o modificación del estatus jurídico de la Fundación.
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 situación que haya servido de base para su elaboración.
Cuando una resolución judicial condene a la organización 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.

Sin perjuicio de lo anterior, y por circunstancias debidamente motivadas, resulte necesario, la revisión implicará la actualización del diagnóstico o de las medidas del Plan de Igualdad, en la medida necesaria.

SISTEMA DE RESOLUCIÓN DE CONFLICTOS

Los conflictos de interpretación, aplicación, seguimiento, revisión o evaluación del presente Plan de Igualdad serán resueltos por la Comisión de Seguimiento del Plan de Igualdad. En caso de desacuerdo en la Comisión de Seguimiento del I Plan de Igualdad, las partes acuerdan su adhesión al VI Acuerdo Interconfederal de Solución Extrajudicial de Conflictos Laborales (ASAC), sujetándose

Firmado por ***6860** GRACIA MARIA REGOJO (R: ****0806*) el
PALAZON CASADO TERESA - 11821780X
Firmado digitalmente por PALAZON CASADO TERESA - 11821780X
Fecha: 2024.02.09 14:57:09 +01'00'

íntegramente a los órganos de mediación establecidos por el Servicio Interconfederal de Mediación y Arbitraje (SIMA).

Firmado por ***6860** GRACIA MARIA REGOJO (R: ****0806*) el PALAZON CASADO TERESA - 11821780X
Firmado digitalmente por PALAZON CASADO TERESA - 11821780X
Fecha: 2024.02.09 14:58:08 +01'00'

ANEXO I

PROTOCOLO PARA LA PREVENCIÓN Y ACTUACIÓN FRENTE AL ACOSO SEXUAL Y EL ACOSO POR RAZÓN DE SEXO EN LA ENTIDAD

Firmado por ***6860** GRACIA MARIA REGOJO (R: ****0806*) el

PALAZON CASADO TERESA - 11821780X

Firmado digitalmente por PALAZON CASADO TERESA - 11821780X
Fecha: 2024.02.09 14:59:22 +01'00'

1. COMPROMISO DE LA ENTIDAD EN LA GESTIÓN DEL ACOSO SEXUAL Y/OPOR RAZÓN DE SEXO

Con el presente protocolo, La entidad manifiesta su tolerancia cero ante la concurrencia en toda su organización de conductas constitutivas de acoso sexual o acoso por razón de sexo, subrayando su compromiso con la prevención y actuación, con independencia de la forma en que esas conductas se manifiesten, e informando de su aplicación a todo el personal que presta servicios en la Entidad, ya sea propio o procedente de otras empresas, incluidas aquellas personas que, no teniendo una relación laboral, prestan servicios o colaboran a través de prácticas formativas o realizan labores de voluntariado.

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

Cuando la presunta persona acosadora quedara fuera del ámbito de actuación laboral de La entidad y, por lo tanto, no se pudiera aplicar el procedimiento en su totalidad, se dirigirá a la empresa competente, al objeto de que adopte las medidas oportunas y, en su caso, sancione a la persona responsable, advirtiéndole de que, de no hacerlo, la relación mercantil que une a ambas empresas podrá extinguirse.

El protocolo será de aplicación a las situaciones de acoso sexual o acoso por razón de sexo que se producen durante el trabajo, en relación con el trabajo o como resultado del mismo:
En el lugar de trabajo, inclusive en los espacios públicos y privados cuando estos tengan la consideración de “lugar de trabajo”.

En todos los espacios de los centros de trabajo, sea cual sea su finalidad (descanso, almacenamiento, archivo...).

En los desplazamientos, viajes, eventos o actividades sociales o de formación relacionados con el trabajo.

En el marco de las comunicaciones que estén relacionadas con el trabajo, incluidas las realizadas por medio de tecnologías de la información y de la comunicación (acoso virtual o ciberacoso).

En el alojamiento proporcionado por la persona empleadora.

En los trayectos entre el domicilio y el lugar de trabajo.

Firmado por ***6860** GRACIA MARIA REGOJO (R: ****0806*) el PALAZON CASADO TERESA - 11821780X
Firmado digitalmente por PALAZON CASADO TERESA - 11821780X
Fecha: 2024.02.09 15:00:37 +01'00'

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; el artículo 12.1 de la Ley Orgánica 10/2022, de 6 de septiembre, de garantía integral de la libertad sexual; 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 y el artículo 14 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de prevención de riesgos laborales. En efecto, La entidad 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.

En Madrid, __de febrero de 2024 , Director/a de La entidad

Firmado por ***6860** GRACIA MARIA REGOJO (R: ****0806*) el PALAZON CASADO TERESA - 11821780X

Firmado digitalmente por PALAZON CASADO TERESA - 11821780X
Fecha: 2024.02.09 15:02:01 +01'00'

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

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

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

LA TUTELA PREVENTIVA FRENTE EL ACOSO

Declaración de principios: tolerancia cero ante conductas constitutivas de acoso sexual y acoso por razón de sexo
La entidad formaliza la siguiente declaración de principios, en el sentido de subrayar cómo deben ser las relaciones de su personal y las conductas que no resultan tolerables en la organización.

El presente protocolo de acoso resulta aplicable a todo comportamiento constitutivo de acoso sexual o por razón de sexo que pueda manifestarse en La entidad.

La entidad, al implantar este procedimiento, asume su compromiso de prevenir, no tolerar, combatir y perseguir cualquier manifestación de 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 sexual y el acoso por razón de sexo generan siempre una afectación a la dignidad de quien lo sufre y es constitutivo de discriminación por razón de sexo.

Firmado por ***6860** GRACIA MARIA REGOJO (R: ****0806*) el PALAZON CASADO TERESA - 11821780X
Firmado digitalmente por PALAZON CASADO TERESA - 11821780X
Fecha: 2024.02.09 15:03:13 +01'00'

En el ámbito de La entidad no se permitirán ni tolerarán conductas que puedan ser constitutivas de acoso sexual o por razón de sexo en cualquiera de sus manifestaciones. 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 entidad, así como de aquellas personas que presten servicios en ella. En especial, se abstendrán de tener comportamientos que resulten contrarios a la dignidad, a la intimidad y al principio de igualdad y no discriminación, promoviendo siempre conductas respetuosas.

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

Instruido el correspondiente expediente informativo, de confirmarse la concurrencia de acoso sexual o acoso por razón de sexo, La entidad sancionará a quien corresponda, comprometiéndose a usar todo su poder directivo 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.

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

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;

Firmado por ***6860** GRACIA MARIA REGOJO (R: ****0806*) el PALAZON CASADO TERESA - 11821780X
Firmado digitalmente por PALAZON CASADO TERESA - 11821780X
Fecha: 2024.02.09 15:04:54 +01'00'

Flirteos ofensivos;
Comentarios insinuantes, indirectas o comentarios obscenos;
Llamadas telefónicas o contactos por redes sociales indeseados y de contenido sexual.
Bromas o comentarios sobre la apariencia sexual.
Difusión de rumores sobre la vida sexual de las personas.

Conductas no verbales:

Exhibición de fotos, objetos o escritos sexualmente sugestivos o pornográficos.
Miradas o gestos obscenos o impúdicos.
Cartas o mensajes de correo electrónico o en redes sociales de carácter ofensivo y con claro contenido sexual.
Ciberacoso.

Comportamientos físicos:

Contacto físico deliberado y no solicitado, abrazos o besos no deseados, acercamiento físico excesivo e innecesario, tocamientos, pellizcos.
Arrinconar o buscar deliberadamente quedarse a solas con la persona de forma innecesaria.
Asalto sexual.
Agresión sexual.

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 en 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 realizado por cualquier persona de la empresa, con independencia de su posición o estatus, o por terceras personas ubicadas de algún modo en el entorno de trabajo.

Firmado por ***6860** GRACIA MARIA REGOJO (R: ****0806*) el PALAZON CASADO TERESA - 11821780X
Firmado digitalmente por PALAZON CASADO TERESA - 11821780X
Fecha: 2024.02.09 15:06:09 +01'00'

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:

- ✓ 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.
- ✓ Atentado objetivo a la dignidad de la víctima y percibida subjetivamente por esta como tal.
- ✓ 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.
- ✓ Que no se trate de un hecho aislado.

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
- ✓ Juzgar el desempeño de la persona de manera ofensiva, ocultar sus esfuerzos y habilidades.
- ✓ Poner en cuestión y desautorizar las decisiones de la persona.

Firmado por ***6860** GRACIA MARIA REGOJO (R: ****0806*) el

PALAZON CASADO TERESA - 11821780X

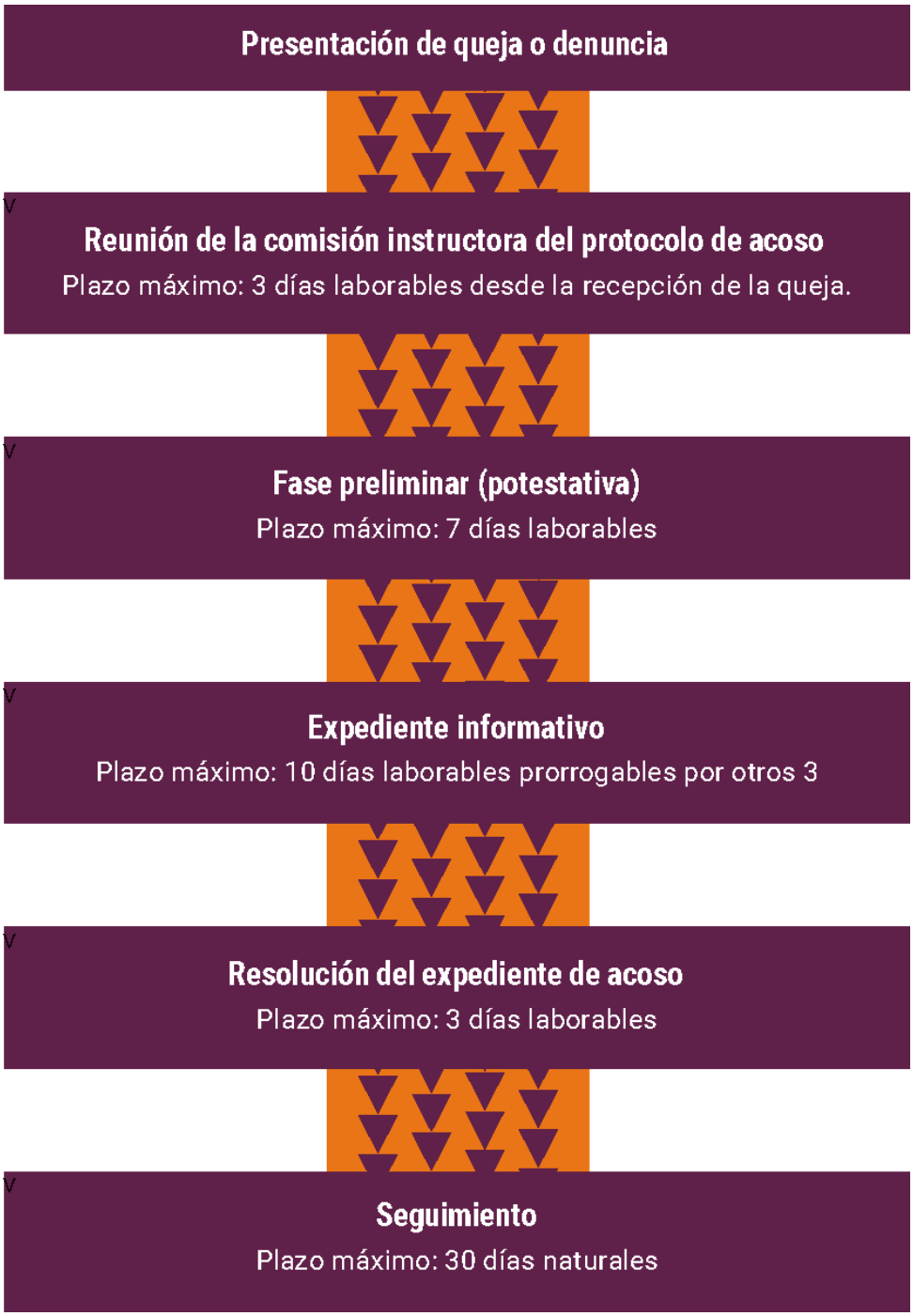
Firmado digitalmente por PALAZON CASADO TERESA - 11821780X
Fecha: 2024.02.09 15:11:20 +01'00'

- ✓ No asignar tarea alguna, o asignar tareas sin sentido o degradantes.
- ✓ Negar u ocultar los medios para realizar el trabajo o facilitar datos erróneos.
- ✓ Asignar trabajos muy superiores o muy inferiores a las competencias o cualificaciones de la persona, o que requieran una cualificación mucho menor de la poseída.
- ✓ Órdenes contradictorias o imposibles de cumplir.
- ✓ Robo de pertenencias, documentos, herramientas de trabajo, borrar archivos del ordenador, manipular las herramientas de trabajo causándole un perjuicio, etc.
- ✓ Amenazas o presiones a las personas que apoyan a la acosada.
- ✓ Manipulación, ocultamiento, devolución de la correspondencia, las llamadas, los mensajes, etc., de la persona.
- ✓ Negación o dificultades para el acceso a permisos, cursos, actividades, etc.
- ✓ Actuaciones que pretenden aislar a su destinatario o destinataria
- ✓ Cambiar la ubicación de la persona separándola de sus compañeros y compañeras (aislamiento).
- ✓ Ignorar la presencia de la persona.
- ✓ No dirigir la palabra a la persona.
- ✓ Restringir a compañeras y compañeros la posibilidad de hablar con la persona.
- ✓ No permitir que la persona se exprese.
- ✓ Evitar todo contacto visual.
- ✓ 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
- ✓ Amenazas y agresiones físicas.
- ✓ Amenazas verbales o por escrito.
- ✓ Gritos y/o insultos.
- ✓ Llamadas telefónicas atemorizantes.
- ✓ Provocar a la persona, obligándole a reaccionar emocionalmente.
- ✓ Ocasionar, intencionadamente, gastos para perjudicar a la persona.
- ✓ Ocasionar destrozos en el puesto de trabajo o en sus pertenencias.
- ✓ Exigir a la persona realizar trabajos peligrosos o perjudiciales para su salud.
- ✓ Ataques a la vida privada y a la reputación personal o profesional
- ✓ Manipular la reputación personal o profesional a través del rumor, la denigración y la ridiculización.
- ✓ Dar a entender que la persona tiene problemas psicológicos, intentar que se someta a un examen o diagnóstico psiquiátrico.
- ✓ Burlas de los gestos, la voz, la apariencia física o las discapacidades, poner motes, etc.
- ✓ Críticas a la nacionalidad, a las actitudes y creencias políticas o religiosas, a la vida privada, etc.
- ✓ Acoso por el ejercicio general de responsabilidades familiares o por el derecho de conciliación familiar.
- ✓ Trato desfavorable por razón de embarazo o maternidad.

Firmado por ***6860** GRACIA MARIA REGOJO (R: ****0806*) el PALAZON CASADO TERESA - 11821780X
Firmado digitalmente por PALAZON CASADO TERESA - 11821780X
Fecha: 2024.02.09 15:13:06 +01'00'

PROCEDIMIENTO DE ACTUACIÓN

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



Firmado por ***6860** GRACIA MARTAS REGOJO (R: ****0806*) el PALAZON CASADO TERESA - 11821780X

Firmado digitalmente por PALAZON CASADO TERESA - 11821780X
Fecha: 2024.02.09 15:14:29 +01'00'

Determinación de la comisión instructora para los casos de acoso

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

GRACIA REGOJO BACARDI Y ANGEL ANTONIO BAÑOBRE GONZALEZ.

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

La comisión tendrá una duración de cuatro años. Las personas indicadas que integran 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 el asesoramiento 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 sexual o por razón de sexo. Las quejas, denuncias e investigaciones se tratarán de manera absolutamente confidencial, de forma coherente con la necesidad de investigar y adoptar medidas correctivas, teniendo en cuenta que puede afectar directamente a la intimidad y honorabilidad de las personas.

El inicio del procedimiento: la queja o denuncia

En La entidad, GRACIA REGOJO BACARDI , es la persona encargada de gestionar y tramitar cualquier queja o denuncia que, conforme a este protocolo, pueda interponerse por las personas que prestan servicios en esta organización.

Firmado por ***6860** GRACIA MARIA REGOJO (R: ****0806*) el PALAZON CASADO TERESA - 11821780X
Firmado digitalmente por PALAZON CASADO TERESA - 11821780X
Fecha: 2024.02.09 15:16:21 +01'00'

Las personas trabajadoras de La entidad 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 entidad garantizará la confidencialidad de las partes afectadas.

A fin de garantizar la confidencialidad de cualquier queja, denuncia o comunicación de situación de acoso, La entidad habilita la cuenta de correo electrónico prevencionacososexual@fundacionfabre.org entidad.es a la que solo tendrán acceso la persona encargada de tramitar la queja y las personas que integran la comisión instructora, y cuyo objeto es única y exclusivamente la presentación de este tipo de denuncias o quejas; todo ello sin perjuicio de poder aceptar igualmente las quejas o denuncias que puedan presentarse de forma secreta, que no anónima, por escrito y en sobre cerrado, dirigido a la persona encargada de tramitar la queja.

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

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

Se pone a disposición de las personas trabajadoras de la empresa el modelo que figura en este protocolo para la formalización de la denuncia o queja.

La presentación por la víctima de la situación de acoso sexual o por razón de sexo, o por cualquier trabajadora o trabajador que tenga conocimiento de la misma, del formulario correspondiente por correo electrónico en la dirección habilitada al respecto o por registro interno denunciando una situación de acoso, será necesaria para el inicio del procedimiento en los términos que constan en el apartado siguiente.

La fase preliminar o procedimiento informal

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

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

Firmado por ***6860** GRACIA MARIA REGOJO (R: ****0806*) el PALAZON CASADO TERESA - 11821780X

Firmado digitalmente por PALAZON CASADO TERESA - 11821780X
Fecha: 2024.02.09 15:17:45 +01'00'

Este procedimiento informal o fase preliminar tendrá una duración máxima de siete días laborables a contar desde la recepción de la queja o denuncia por parte de la comisión instructora. En ese plazo, la comisión instructora dará por finalizada esta fase preliminar, valorando la consistencia de la denuncia, indicando la consecución o no de la finalidad del procedimiento y, en su caso, proponiendo las actuaciones que estime convenientes, incluida la apertura del expediente informativo.

Todo el procedimiento será urgente y confidencial, protegiendo la dignidad y la intimidad de las personas afectadas. El expediente será confidencial y sólo podrá tener acceso a él la citada comisión.

No obstante, la comisión instructora, dada la complejidad del caso, podrá obviar esta fase preliminar y pasar directamente a la tramitación del expediente informativo, lo que comunicará a las partes. Asimismo, se pasará a tramitar el expediente informativo si la persona acosada no queda satisfecha con la solución propuesta por la comisión instructora.

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

Asimismo, se informará a la Representación Legal de las Personas Trabajadoras, a la persona responsable de Prevención de Riesgos Laborales y a la comisión de seguimiento del Plan de Igualdad, quienes deberán guardar sigilo sobre la información a la que tengan acceso. En todo caso, 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.

El expediente informativo

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

La comisión instructora realizará una investigación, en la que se resolverá 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 entidad 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

Firmado por ***6860** GRACIA MARIA REGOJO (R: ****0806*) el PALAZON CASADO TERESA - 11821780X
Firmado digitalmente por PALAZON CASADO TERESA - 11821780X
Fecha: 2024.02.09 15:18:49 +01'00'

Dirección de La entidad 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 a 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, las pruebas practicadas y/o recabadas, concluyendo si, en su opinión, hay indicios o no de acoso sexual o de acoso por razón de sexo.

Si de la prueba practicada se deduce la concurrencia de indicios de acoso, 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.

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

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 entidad 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, la confidencialidad y la 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

Firmado por ***6860** GRACIA MARIA REGOJO (R: ****0806*) el -11821780X
Firmado digitalmente por PALAZON CASADO TERESA - 11821780X
Fecha: 2024.02.09 15:20:09 +01'00'

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 10 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 3 días laborables más.

La resolución del expediente de acoso

La Dirección de La entidad, 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.

Asimismo, la decisión finalmente adoptada en el expediente será comunicada 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 entidad procederá a:

- Archivar las actuaciones, levantando acta al respecto.
- Adoptar cuantas medidas estime oportunas, en función de las sugerencias realizadas por la comisión instructora del procedimiento de acoso.

A modo ejemplificativo, pueden señalarse entre las decisiones que puede adoptar la empresa en este sentido, las siguientes: separar físicamente a la presunta persona agresora de la víctima, mediante cambio de puesto y/o turno u horario. En ningún caso se obligará a la víctima de acoso a un cambio de puesto, horario o de ubicación dentro de la empresa; sin perjuicio de lo establecido en el punto anterior, si procede, y en función de los resultados de la investigación, se sancionará a la persona agresora aplicando el cuadro de infracciones y sanciones previsto en el convenio colectivo de aplicación a la empresa o, en su caso, en el artículo 54 ET.

Entre las sanciones a considerar para aplicar a la persona agresora se tendrán en cuenta las siguientes, atendiendo a lo estipulado en los respectivos convenios colectivos de aplicación:

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

Firmado por ***6860** GRACIA MARIA REGOJO (R: ****0806*) el PALAZON CASADO TERESA - 11821780X

Firmado digitalmente por PALAZON CASADO TERESA - 11821780X
Fecha: 2024.02.09 15:21:17 +01'00'

En el caso de que la sanción a la persona agresora no sea la extinción del vínculo contractual, la Dirección de La entidad 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 (para que no se vuelva a compartir el mismo ambiente laboral); 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 entidad 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 la salud de la víctima, como, 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 periodo de tiempo prolongado.
- ✓ Realización de nuevas acciones formativas y de sensibilización para la prevención, detección y actuación frente al acoso sexual y/o acoso por razón de sexo, dirigidas a todas las personas que prestan sus servicios en la empresa.

Seguimiento

Una vez cerrado el expediente, y en un plazo no superior a 30 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 será remitida 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.

DURACIÓN, OBLIGATORIEDAD DE CUMPLIMIENTO Y ENTRADA EN VIGOR

El contenido del presente protocolo es de obligado cumplimiento, entrando en vigor en la fecha de

Firmado por ***6860** GRACIA MARIA REGOJO (R: ****0806*) el PALAZON CASADO TERESA - 11821780X
Firmado digitalmente por PALAZON CASADO TERESA - 11821780X
Fecha: 2024.02.09 15:22:27 +01'00'

su firma, y será comunicado a toda la plantilla a través de correo electrónico y del Portal del Personal, manteniéndose vigente durante 4 años.

Asimismo, 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.

Firmado por ***6860** GRACIA MARIA REGOJO (R: ****0806*) el PALAZON CASADO TERESA - 11821780X
Firmado digitalmente por PALAZON CASADO TERESA - 11821780X
Fecha: 2024.02.09 15:23:38 +01'00'

MODELO DE QUEJA O DENUNCIA EN LA ENTIDAD

A la atención de la Comisión Instructora del procedimiento de queja frente al acoso sexual y/ por razón de sexo en Fundación Fabre

Persona que informa de los hechos

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

Datos de la persona que ha sufrido el acoso (cumplimentar los datos que se conozcan):

Nombre:	Apellidos:
DNI:	Teléfono
Email	Puesto
Domicilio de notificaciones:	

Datos de la persona agresora:

Nombre y apellidos:	
Puesto de trabajo:	Centro de trabajo:
Nombre de la empresa (si no es Accem):	

Descripción de los hechos

Incluir un relato de los hechos denunciados con la mayor concreción, adjuntado las hojas numeradasque sean necesarias, incluyendo fechas, lugares si se conocieran

Testigos y/o pruebas

En caso de que haya testigos, indicar nombre y apellidos: Adjuntar cualquier medio de prueba que considere oportuno (indicar cuales):

Solicitud

Se tenga por presentada la queja o denuncia de acoso (INDICAR SI ES SEXUAL O POR RAZÓNDE SEXO) frente a (IDENTIFICAR PERSONA AGRESORA) y se inicie el procedimiento previsto en el protocolo:

Localidad y fecha: Firma de la persona interesada:

Firmado por ***6860** GRACIA MARIA REGOJO (R: ****0806*) el PALAZON CASADO TERESA - 11821780X

Firmado digitalmente por PALAZON CASADO TERESA - 11821780X
Fecha: 2024.02.09 15:24:55 +01'00'

DOCUMENTO DE REGULACIÓN DEL TELETRABAJO EN LA ENTIDAD

1.DEFINICIONES

TELETRABAJO: a todos los efectos, tendrá la consideración de teletrabajo la prestación del trabajo fuera de las instalaciones de La entidad en el lugar designado por la persona trabajadora y mediante la utilización de herramientas informáticas y telefónicas que lo permitan.

TELETRABAJO REGULAR: se entenderá que el teletrabajo es regular cuando se preste, en un periodo de referencia de 3 meses, un mínimo del 30% de la jornada o el porcentaje proporcional equivalente en función de la duración del contrato de trabajo, siéndole de aplicación lo establecido en la Ley 10/2021 de 9 de julio, de trabajo a distancia.

TELETRABAJO ESTABLE: las situaciones de trabajo a distancia que queden por debajo del límite establecido anteriormente se considerarán estables cuando se realicen de forma estable más de 3 meses, no determinando la aplicación de la Ley 10/2021 de 9 de julio, de trabajo a distancia, ni compensaciones retributivas. La dotación de equipos y materiales se regirá por el presente documento.

TELETRABAJO PUNTUAL: se considerará teletrabajo puntual aquel que, quedando por debajo del 30% de la jornada en un periodo de 3 meses, y no teniendo carácter estable (por tiempo igual o superior a 3 meses consecutivos), se desarrolle de forma excepcional, bien por atender a necesidades de conciliación de la vida personal y laboral, o bien por circunstancias extraordinarias del servicio. Esta situación de teletrabajo puntual también será voluntaria para la persona trabajadora y no determinará la aplicación de las condiciones retributivas y de dotación de equipos y materiales conforme se recogen en el presente documento.

2.CONDICIONES GENERALES DE TELETRABAJO:

Premisa inicial: la voluntariedad. El teletrabajo será voluntario tanto para la persona trabajadora como para La entidad.

Primero. Soporte documental de acuerdo de teletrabajo regular y documento de condiciones generales de teletrabajo estable.

La situación de teletrabajo regular debe recogerse en un acuerdo con el contenido mínimo establecido en la Ley 10/2021, de 9 de julio. Se elaborará de un listado de puestos de trabajo con indicación del tiempo de teletrabajo reconocido, que podrá ser consultado por la plantilla.

La situación de teletrabajo estable se recogerá en un documento colectivo en el que se reflejen las condiciones generales de teletrabajo en el centro de trabajo, así como el carácter voluntario del

Firmado por ***6860** GRACIA MARIA REGOJO (R: ****0806*) el PALAZON CASADO TERESA - 11821780X
Firmado digitalmente por PALAZON CASADO TERESA - 11821780X
Fecha: 2024.02.09 15:26:04 +01'00'

mismo. Se acompañará de un listado de puestos de trabajo con indicación del tiempo de teletrabajo reconocido, que podrá ser consultado por la plantilla.

De ambos documentos se dará copia a la RLPT en el plazo máximo de 10 días desde su formalización.

El acuerdo de teletrabajo regular o el documento general de condiciones del teletrabajo estable deberá recoger los mecanismos para el mantenimiento de los vínculos de las personas trabajadoras incluidas en esté régimen con la organización.

El teletrabajo puntual no será objeto de un soporte documental específico, si bien se deberá dar información a la RLPT de estas situaciones.

Segundo. Reversibilidad.

La persona trabajadora podrá ejercer su derecho de reversión comunicándolo con un preaviso de 30 días naturales.

Por parte de La entidad podrá producirse la reversión cuando concurran razones de organización del trabajo, causas productivas, tecnológicas, cambios en los resultados de la evaluación de riesgos laborales o cambios en el puesto de la persona que teletrabaja, así como por exigencias del órgano financiador o vinculadas a la justificación del proyecto cuando su nueva actividad no pueda ser desarrollada en la modalidad de teletrabajo o no pueda hacerse de la misma manera. Igualmente, deberá comunicárselo a la persona trabajadora con un preaviso de 30 días naturales.

El ejercicio del derecho de reversibilidad será informado a la RLPT.

Tercero. Identificación de los puestos y funciones susceptibles de realizarse en modalidad de teletrabajo

La entidad, en el plazo de los 6 meses siguientes a la firma del presente documento, elaborará un listado con la relación de aquellos puestos y de las funciones que sean susceptibles de ser realizados en la modalidad de teletrabajo y aquellos que, por sus características, no son susceptibles de ser realizados en dicha modalidad. En todo caso, se podrán establecer distintos niveles de teletrabajo para los diferentes puestos de trabajo en función, entre otras circunstancias, de los niveles de presencialidad que se exijan para ese puesto de trabajo, así como de las funciones y tareas a desarrollar mediante equipos o sistemas informáticos, telemáticos y de telecomunicación. La elaboración de este listado se realizará con consulta previa a la RLPT en aquellos centros de trabajo en los que la hubiera.

Cuando en el listado se recojan puestos no susceptibles de desarrollarse en la modalidad de teletrabajo, deberán detallarse las funciones y tareas del puesto y las razones que impedirían esta modalidad.

Firmado por ***6860** GRACIA MARIA REGOJO (R: ****0806*) el PALAZON CASADO TERESA - 11821780X
Firmado digitalmente por PALAZON CASADO TERESA - 11821780X
Fecha: 2024.02.09 15:28:03 +01'00'

La consulta deberá realizarse, en un momento y con un contenido apropiados, en el nivel de dirección y representación correspondiente de la entidad, de tal manera que permita a la representación de las personas trabajadoras, sobre la base de la información recibida, reunirse con la entidad y abrir un espacio de diálogo en el que poder contrastar sus puntos de vista u opiniones, con el objeto de colaborar en la identificación de puestos de trabajo y funciones susceptibles de desarrollarse en la modalidad de teletrabajo.

Previamente a iniciar el proceso de consulta, la entidad elaborará y remitirá un cuestionario a la plantilla sobre el nivel de teletrabajo que desarrolla en la actualidad, el que considera que puede desarrollar y su interés por este sistema de trabajo.

El proceso de interlocución con la RLPT se llevará a cabo celebrando al menos 2 reuniones entre la representación de la entidad y la plantilla, antes de las cuales la entidad dará traslado a la RLPT del territorio o centro de trabajo de su planteamiento inicial y entregará por escrito su propuesta de listado junto con el resultado del cuestionario.

En dichas reuniones, las RLPT harán las aportaciones que estimen precisas en relación a la propuesta formulada y se debatirán y se contrastarán los diferentes puntos de vista entre las partes, para ajustar los niveles de teletrabajo a las necesidades de los servicios y de la plantilla.

Adicionalmente a lo anterior, se podrá abordar el régimen de días o turnos de teletrabajo, según los diferentes niveles a establecer, así como también se podrá negociar o debatir sobre flexibilidad y horarios.

La entidad tendrá en cuenta la valoración efectuada por las RLPT y deberá informarles de su decisión antes de su implementación a la plantilla.

La consulta deberá realizarse al menos con 20 días de antelación para centros de trabajo que cuenten con más de 50 trabajadores.

Cuarto. Solicitud de teletrabajo

Toda persona trabajadora de La entidad podrá solicitar la modalidad de teletrabajo, y su solicitud habrá de ser estudiada y analizada. La solicitud de la persona trabajadora se efectuará dentro de los niveles de teletrabajo establecidos para su puesto de trabajo y será analizada por los órganos correspondientes de la Entidad, que deberán motivar la denegación de la misma, en caso de que se produzca, notificándolo a la RLPT.

Sin perjuicio del listado de puestos y funciones susceptibles de realizarse en la modalidad de teletrabajo, la entidad podrá denegar una solicitud de teletrabajo regular o estable, de forma convenientemente justificada, cuando concurran las siguientes situaciones:

Firmado por ***6860** GRACIA MARIA REGOJO (R: ****0806*) el

PALAZON CASADO TERESA - 11821780X

Firmado digitalmente por PALAZON CASADO TERESA - 11821780X
Fecha: 2024.02.09 15:29:16 +01'00'

Las solicitudes efectuadas para teletrabajar durante los 3 primeros meses de prestación de servicios.
La inexistencia de métodos técnicos suficientes para facilitar dicha modalidad de prestación de servicios por parte de la entidad.
Cuando el puesto de trabajo designado por la persona trabajadora se ubique fuera del territorio nacional.
Cuando el puesto de trabajo designado por la persona trabajadora incumpla la normativa vigente de Prevención de Riesgos Laborales.

Quinto. Niveles de teletrabajo

Atendiendo a las diferentes actividades realizadas en los distintos puestos de trabajo, y estudiando la posible viabilidad de teletrabajo, se establecen los siguientes niveles de aplicación:

- Nivel 1. Teletrabajo puntual. Es aquel que, por su naturaleza, es puntual y esporádico y está previsto para dar respuesta a necesidades ocasionales de la persona trabajadora por razones de conciliación o por exigencias profesionales de la entidad que puedan concurrir, previo acuerdo entre la persona trabajadora y la Entidad, determinando, en todo caso, un volumen de teletrabajo inferior al 30% del tiempo de trabajo en una periodo de 3 meses.
- Nivel 2. Teletrabajo estable. Es aquel que, representando en todo caso un porcentaje inferior al 30% del número de horas de trabajo en un periodo de 3 meses, se prolonga en el tiempo. A título orientativo, supondrá, como mínimo, 1 jornada de teletrabajo y, como máximo, 3, en un periodo de 10 días laborables. Está previsto para aquellos puestos en los que el trabajo presencial es un elemento esencial de la prestación de servicios, por incluir como parte determinante de los mismos la atención a personas usuarias, o en los que se requiere gestión física de documentación.
- Nivel 3. Teletrabajo regular. Es aquel que se presta un mínimo del 30% de la jornada o el porcentaje proporcional equivalente, en función de la duración del contrato de trabajo, conforme a la Ley 10/2021, en un periodo de referencia de 3 meses. A título orientativo, supondrá más de 3 jornadas de teletrabajo en un periodo de 10 días laborables. Está pensado para territorios con especiales dificultades de espacio en sus instalaciones y atendiendo a los niveles de teletrabajo previamente efectuados. La concreción del volumen y organización de jornadas de teletrabajo se plasmará en el documento de acuerdo entre la entidad y la persona trabajadora.

De forma totalmente extraordinaria, el teletrabajo podrá alcanzar hasta el 100% de la jornada para personas que se encuentren en situaciones excepcionales por razones de salud, especiales dificultades de conciliación o características específicas del puesto.

La determinación del nivel correspondiente a cada persona trabajadora deberá efectuarse de mutuo acuerdo entre la persona responsable asignada y la persona trabajadora, dentro de los

Firmado por ***6860** GRACIA MARIA REGOJO (R: ****0806*) el PALAZON CASADO TERESA - 11821780X
Firmado digitalmente por PALAZON CASADO TERESA - 11821780X
Fecha: 2024.02.09 15:30:31 +01'00'

límites de los niveles preestablecidos.

Sexto. Flexibilidad

La persona trabajadora sujeta al modelo de teletrabajo regular y estable tendrá flexibilidad de cambio puntual y excepcional de los días por otro en la misma semana, si ello fuera necesario, tanto para la persona trabajadora como para la entidad (por ejemplo: por motivos personales o profesionales, de reuniones con el equipo de trabajo, vacaciones, bajas por IT, asistencia a cursos de formación, etc.); todo ello sin perjuicio de que, por circunstancias extraordinarias o de fuerza mayor, sea necesaria la obligación de acudir presencialmente al centro de trabajo a requerimiento de la entidad porque sea imprescindible, en ese momento, para la prestación de los servicios o tareas. En la medida de lo posible, se notificará con una antelación mínima de 5 días, salvo circunstancias sobrevenidas que impidieran el cumplimiento de ese plazo.

Séptimo. Jornada y horarios

La jornada y el periodo de descanso serán los establecidos por el convenio de aplicación y, por tanto, no sufrirá modificaciones respecto a las personas trabajadoras que desarrollan sus funciones en la modalidad presencial.

El sistema de registro de horario deberá reflejar fielmente el tiempo que la persona teletrabajadora dedica a la actividad laboral.

Octavo. Medios, equipos y herramientas

La entidad pondrá a disposición de las personas que puedan optar a la modalidad de teletrabajo regular un ordenador portátil y conexión telefónica a través de software en el propio portátil o teléfono móvil.

En los supuestos de teletrabajo regular establecido por continuidad a la situación actual de teletrabajo a fecha del presente acuerdo, La entidad se compromete a que las personas trabajadoras en esta situación dispongan de equipos informáticos portátiles con posibilidad de conexión telefónica a través de software en el propio portátil en un plazo no superior a 2 años.

En los supuestos de teletrabajo estable, La entidad se compromete a que las personas trabajadoras en esta situación dispongan de equipos informáticos portátiles con posibilidad de conexión telefónica a través de software en el propio portátil en un plazo no superior a 5 años.

Noveno. Compensación de gastos

Firmado por ***6860** GRACIA MARIA REGOJO (R: ****0806*) el PALAZON CASADO TERESA - 11821780X
Firmado digitalmente por PALAZON CASADO TERESA - 11821780X
Fecha: 2024.02.09 15:31:57 +01'00'

La entidad abonará a cada persona trabajadora que teletrabaje de forma regular, en los términos del presente acuerdo, un importe, en concepto de compensación de gastos (conexión a internet, electricidad, climatización, amortización de mesa y silla, etc.), de 2,50 euros/día, hasta un máximo de 40 euros al mes, salvo que el convenio colectivo de referencia establezca un importe superior, en

Firmado por ***6860** GRACIA MARIA REGOJO (R: ****0806*) el PALAZON CASADO TERESA - 11821780X
Firmado digitalmente por PALAZON CASADO TERESA - 11821780X
Fecha: 2024.02.09 15:33:09 +01'00'

cuyo sería de aplicación este. Al efecto, La entidad podrá efectuar una proyección anual de jornadas estimadas de teletrabajo y efectuar una compensación mensual en función de la misma.

Décimo. Servicio de apoyo al teletrabajo

Con el fin de desarrollar el teletrabajo, se ha implementado y se facilita un entorno de herramientas colaborativas para acceder y trabajar con la información.

El acceso a estos entornos queda garantizado desde cualquier recurso de la organización, existiendo un servicio de información y respuesta ante errores o fallas.

Undécimo. Derechos de las personas trabajadoras sujetas a la modalidad del teletrabajo.

Igualdad de derechos. Las personas trabajadoras que se acojan a la modalidad de teletrabajo tendrán los mismos derechos que si prestasen sus servicios de manera presencial en el centro de trabajo de la entidad, y no podrán sufrir perjuicio en ninguna de sus condiciones laborales, incluyendo retribución, estabilidad en el empleo, tiempo de trabajo, formación y promoción profesional.

Derechos de información, participación, formación y promoción. La entidad entregará mensualmente a la RLPT la relación de personas que hayan suscrito un “acuerdo individual de teletrabajo”, excluyendo aquellos datos que, de acuerdo con la Ley Orgánica 1/1982, de 5 de mayo, de protección civil del derecho al honor, a la intimidad personal y familiar y a la propia imagen, pudieran afectar a la intimidad personal, de conformidad con lo previsto en el artículo 8.4 del ET.

El tratamiento de la información facilitada estará sometido a los principios y garantías previstos en la normativa aplicable en materia de protección de datos. Igualmente, estos listados incluirán: centro de trabajo al que están adscritas, puesto de trabajo, horario, flexibilidad y porcentaje de distribución entre trabajo presencial y teletrabajo.

Las personas trabajadoras que se acojan a la modalidad de teletrabajo tendrán el mismo acceso a la formación y a las oportunidades de desarrollo de la carrera profesional que cualquier otra persona trabajadora que presta el servicio de manera presencial. La entidad garantizará dicha formación y el derecho de promoción profesional, debiendo informar por escrito a las personas trabajadoras acogidas a la modalidad de teletrabajo de las posibilidades de ascenso que se produzcan.

Derechos colectivos y sindicales. La persona teletrabajadora tendrá los mismos derechos colectivos que el resto de la plantilla y estará sometida a las mismas condiciones de participación y elegibilidad en las elecciones para cualquier instancia representativa de los trabajadores y trabajadoras. A estos efectos, salvo acuerdo expreso en contrario, el personal en teletrabajo estará adscrito al mismo centro de trabajo en el que desarrolle el trabajo presencial.

Firmado por ***6860** GRACIA MARIA REGOJO (R: ****0806*) el

PALAZON CASADO TERESA - 11821780X

Firmado digitalmente por PALAZON CASADO TERESA - 11821780X
Fecha: 2024.02.09 15:34:22 +01'00'

Se garantizará que la plantilla teletrabajadora pueda acceder a la información y comunicarse con la RLPT de forma efectiva y con garantías de privacidad. Para ello, la entidad facilitará un correo corporativo a cada profesional para asegurar esta comunicación dentro de las políticas de seguridad establecidas, facilitando a la RLPT y las secciones sindicales con representatividad en los órganos de representación legal de las personas trabajadoras de La entidad, el listado de las cuentas de correo electrónico corporativas dentro de su ámbito de actuación.

Derechos de las personas con discapacidad o con movilidad reducida. Las personas trabajadoras con dificultades o necesidades especiales de movilidad tendrán un derecho preferente para acogerse a la modalidad de teletrabajo cuando su puesto sea susceptible de acogerse a esta modalidad. Todo ello, sin perjuicio de que los centros de trabajo estén adaptados a las necesidades **de estas personas.**

Duodécimo. Teletrabajo sobrevenido por circunstancias excepcionales de fuerza mayor

El teletrabajo sobrevenido se producirá siempre que por la Administración Pública se activen protocolos sanitarios, de contaminación o de otra índole similar, por los que se obligue al confinamiento de la población o se restrinja su libertad de movimiento.

La entidad comunicará a las personas trabajadoras, con la anticipación que le sea posible, la aplicación del teletrabajo sobrevenido.

A las personas afectadas por esta medida que no se encuentren en situación de teletrabajo les serán de aplicación las condiciones y la compensación económica que se establezcan a nivel legislativo.

Decimotercero. Prevención de riesgos laborales

Las personas que realicen teletrabajo tendrán derecho a una adecuada protección en materia de seguridad y salud en el trabajo, de conformidad con lo establecido en la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, y su normativa de desarrollo.

Previo al inicio del teletrabajo, se realizará una evaluación de riesgos, sobre las condiciones del puesto de trabajo, de acuerdo a la Ley 31/1995 de Prevención de Riesgos Laborales. Dicha evaluación podrá efectuarse mediante declaración responsable de la persona trabajadora apoyada de una autoevaluación, cuyo formato será facilitado por el Servicio de Prevención de Riesgos Laborales. Consistirá en la cumplimentación de un cuestionario, el cual recoge información sobre los siguientes puntos: equipos de trabajo, mobiliario y lugar de trabajo.

En caso de que, tras realizarse dicha evaluación de riesgos, resulte que el espacio en el que se desarrollará el teletrabajo no es adecuado a las exigencias establecidas en materia de seguridad y salud en el trabajo, dicha modalidad no podrá desarrollarse, lo cual será causa también de reversibilidad.

Firmado por ***6860** GRACIA MARIA REGOJO (R: ****0806*)

PALAZON CASADO TERESA - 11821780X

Firmado digitalmente por PALAZON CASADO TERESA - 11821780X
Fecha: 2024.02.09 15:35:35 +01'00'

La persona trabajadora está obligada a poner en conocimiento del Servicio de Prevención cualquier alteración que afecte al espacio, a la ubicación y a las condiciones para el desarrollo del teletrabajo.

Las personas trabajadoras que desarrollen su labor profesional en esta modalidad deberán atender, respetar y aplicar correctamente, y en todo momento, mientras dure la situación de teletrabajo, las políticas establecidas por la entidad en materia de seguridad y salud en el trabajo, con especial atención a las medidas preventivas establecidas para esta modalidad.

Decimocuarto. Protección de datos y seguridad de la información

Las personas trabajadoras que desarrollen su labor bajo la modalidad de teletrabajo habrán de respetar en todo momento la normativa vigente sobre protección de datos de carácter personal, para lo cual deberán de ser informadas, por escrito, por parte de las personas responsables o direcciones oportunas, y con carácter previo al inicio del teletrabajo, de todos los deberes y obligaciones que les corresponden, de acuerdo con la citada normativa.

Las personas trabajadoras suscribirán un compromiso de su observancia en los mismos términos que se exige en el desarrollo de sus funciones presenciales.

En este sentido, se establecerán mecanismos que garanticen la protección de datos y confidencialidad de los datos objeto de tratamiento en régimen de teletrabajo, y la propia intimidad de la persona trabajadora.

Entre las distintas medidas de seguridad adoptadas por La entidad que se hallan recogidas en el Documento de Seguridad, señalamos a los efectos de este acuerdo las siguientes:

- ✓ Se utilizarán los canales de comunicación establecidos por La entidad y los aplicativos que estén vigentes y reseñados en el Documento de Seguridad.

- ✓ Uso de redes wifi privadas, en ningún caso públicas.

- ✓ Vigilancia y control del dispositivo físico facilitado por la entidad, así como precaución en el transporte y traslado del mismo.

- ✓ Implantación de contraseñas fuertes y robustas, tal y como se establece en la política de contraseñas.

- ✓ Los móviles y dispositivos informáticos portátiles de la entidad pueden llevar un software que permita la monitorización de los mismos y asegurar los dispositivos móviles.

- ✓ Se debe evitar el acceso a terceros a la información y documentación existente en los dispositivos para mejorar la confidencialidad de la información.

Firmado por ***6860** GRACIA MARIA REGOJO (R: ****0806*) el

PALAZON CASADO TERESA - 11821780X

Firmado digitalmente por PALAZON CASADO TERESA - 11821780X
Fecha: 2024.02.09 15:37:10 +01'00'

- ✓ No se deben realizar copias no controladas de la información contenida en los portátiles o dispositivos externos, como discos duros o pendrives.

- ✓ Se ha de poner en conocimiento de La entidad, en el plazo de 12 horas, cualquier incidencia o brecha de seguridad ante la pérdida o robo de un dispositivo móvil, infectación por un virus u otro software malicioso, o acceso no autorizado. Así se podrá valorar la notificación a la AEPD.

En Madrid, a de Febrero de 2023 suscriben el presente Plan de Igualdad.

Firmado por ***6860** GRACIA MARIA REGOJO (R: ****0806*) el

PALAZON CASADO TERESA - 11821780X

Firmado digitalmente por PALAZON CASADO TERESA - 11821780X
Fecha: 2024.02.09 15:38:34 +01'00'