

# I PLAN DE IGUALDAD DE

ASOCIACIÓN GALEGA SAN FRANCISCO

2024-2028



AGASFRA  
ASOCIACIÓN GALEGA  
SAN FRANCISCO

## ÍNDICE

1. PREÁMBULO	2
2. DISPOSICIONES GENERALES	3
2.1. PARTES SUSCRIPTORAS DEL PLAN. COMISIÓN NEGOCIADORA	3
2.2. ÁMBITO DE APLICACIÓN PERSONAL Y TERRITORIAL	3
2.3. VIGENCIA	4
3. RESUMEN DEL DIAGNÓSTICO	4
▶ Ceses de los últimos tres años	8
▶ Formación impartida en últimos 2 años	9
▶ Valoración de puesto de trabajo	11
▶ Registro retributivo	11
▶ Otros factores desencadenantes de las diferencias retributivas	11
▶ Plan de actuación	11
▶ Permisos y suspensiones del último año	12
4. OBJETIVOS DEL PLAN DE IGUALDAD	14
4.1. OBJETIVO GENERAL:	14
4.2. OBJETIVOS ESPECÍFICOS DE CADA ÁREA DE INTERVENCIÓN:	14
5. MEDIDAS	16
6. CRONOGRAMA	27
7. SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN DEL PLAN DE IGUALDAD	27
7.1. COMISIÓN DE SEGUIMIENTO:	27
7.2. SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN	28
8. PROCEDIMIENTO DE MODIFICACIÓN DEL PLAN DE IGUALDAD	29
9. DEFINICIONES	30
10. ANEXOS	33
Anexo I. Modelo de ficha de seguimiento	34
Anexo II. Protocolo de acoso	35



## 1. PREÁMBULO

El reconocimiento de la igualdad entre mujeres y hombres y la dificultad de implantar la igualdad real, ha sido un impulso necesario para adoptar las políticas de igualdad, que nacen con el objetivo de erradicar los obstáculos que imposibilitan que las mujeres y hombres ejerzan sus derechos y libertades en condiciones de igualdad.

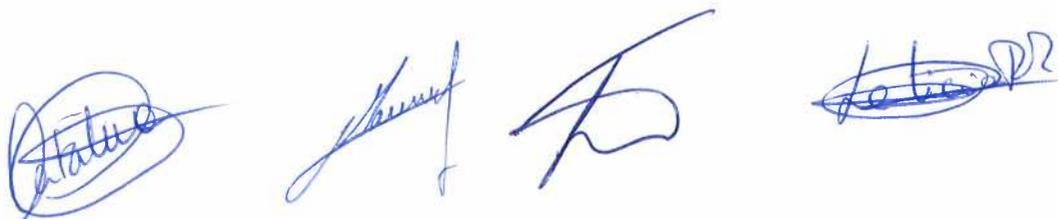
Para ello, se aprueba la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, que tiene por objeto hacer efectivo el derecho de igualdad, a través de la eliminación de la discriminación de la mujer, sea cual fuere su circunstancia o condición, en cualquiera de los ámbitos de la vida para alcanzar una sociedad más equilibrada, mediante el desarrollo de los preceptos 9.2 y 14 de la Carta Magna.

En el ámbito laboral, todas las empresas están obligadas a respetar la igualdad de trato y de oportunidades, y a tal efecto, deben adoptar un conjunto de medidas dirigidas a erradicar la discriminación laboral entre mujeres y hombres. En el caso de las empresas de 50 o más personas trabajadoras deberán de dirigirse a la elaboración y aplicación de un plan de igualdad. El artículo 46 de la LOI, define los planes de igualdad *“como el conjunto ordenado de medidas, adoptadas después de realizar un diagnóstico de situación, tendentes a alcanzar en la empresa la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres y eliminar toda discriminación”*.

El Plan de Igualdad de Asociación Galega San Francisco. (en adelante, AGASFRA) surge en este marco legal y normativo y se convierte en una prioridad estratégica para la empresa, considerándose como un principio fundamental de las relaciones laborales y de la gestión de los recursos humanos.

AGASFRA tiene la voluntad y el compromiso de favorecer la igualdad entre hombres y mujeres en todos los ámbitos de la empresa sin que se produzca ninguna discriminación por razón de sexo en el acceso a los puestos de trabajo, retribución o posibilidades de formación o promoción profesional y para ello, en febrero de 2023 la Dirección de la empresa formaliza, publica y comunica a la totalidad de la plantilla su compromiso con el principio de Igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres.

El **18 de diciembre de 2023** se constituye, mediante acta, la Comisión negociadora del plan de igualdad, órgano paritario formado por representación de la empresa y de la parte social.



## 2. DISPOSICIONES GENERALES

### 2.1. PARTES SUSCRIPTORAS DEL PLAN. COMISIÓN NEGOCIADORA

El 18 de diciembre de 2023 se constituye, mediante acta, la Comisión negociadora del plan de igualdad, órgano paritario formado por representación de la empresa y de la parte social.

#### Composición de la Mesa Negociadora.

La mesa negociadora queda conformada de la siguiente manera:

#### En representación de la empresa:

- Jose Manuel Vila Fernández, 36.139.061-N, Gerente
- Catalina Conde Sobral, 44.080.659-D, Directora General

#### En representación de la plantilla:

- Leticia Rodríguez Rodríguez, Delegada CSIF
- Alberto de León Hermida, Delegado CIG

Las partes acuerdan que la Comisión tendrá las siguientes competencias:

- Negociación, elaboración del diagnóstico, y de las medidas que integrarán el plan de igualdad.
- Elaboración del informe de los resultados del diagnóstico.
- Identificación de las medidas prioritarias, a la luz del diagnóstico, su ámbito de aplicación, los medios materiales y humanos necesarios para su implantación, así como las personas u órganos responsables, incluyendo un cronograma de actuaciones.
- Impulso de la implantación del plan de igualdad en la empresa.
- Definición de los indicadores de medición y los instrumentos de recogida de información necesarios para realizar el seguimiento y evaluación del grado de cumplimiento de las medidas del plan de igualdad implantadas.
- Remisión del plan de igualdad que fuere aprobado ante la autoridad laboral competente a efectos de su registro, depósito y publicación.
- El impulso de las primeras acciones de información y sensibilización a la plantilla.

En la mencionada acta se regula, además, el régimen de funcionamiento de la mesa.

### 2.2. ÁMBITO DE APLICACIÓN PERSONAL Y TERRITORIAL

El presente Plan de Igualdad se aplicará a todo el territorio nacional y por tanto a la totalidad de las personas trabajadoras, de AGASFRA presentes y futuras, así como a las personas cedidas por empresa de trabajo temporal durante los periodos de prestación de servicio en ella.

En el momento de la firma afecta a los 3 centros de trabajo existentes a nivel provincial. Igualmente se aplicará a todos aquellos centros de trabajo que la empresa pueda abrir o gestionar durante la vigencia del presente Plan en el ámbito territorial descrito en el párrafo anterior.



### 2.3. VIGENCIA

Las partes acuerdan que el Plan de Igualdad tenga una vigencia de **CUATRO AÑOS**. EL presente plan entrará en vigor desde el día siguiente a la fecha de su firma (28/10/2024).

## 3. RESUMEN DEL DIAGNÓSTICO

### Presentación general de la empresa

#### Ficha de la empresa

DENOMINACIÓN SOCIAL:	ASOCIACIÓN GALEGA SAN FRANCISCO		
FORMA JURÍDICA:	ASOCIACIÓN SIN ANIMO DE LUCRO		
DIRECCIÓN:	CALLE CANGAS 14. 36209 VIGO PONTEVEDRA		
TELÉFONO:	986 241 725 / 986 297 000		
EMAIL:	gerencia@asociacionsanfrancisco.org		
PÁGINA WEB:	http://www.asociacionsanfrancisco.org/		
RESPONSABLE DE LA ENTIDAD	Eladio Fernández Pérez		
	TLF.	986 297 000	EMAIL sanfrancisco@asociacionsanfrancisco.org
RESPONSABLE DE IGUALDAD	Jose Manuel Vila Fernández		
	TLF.	986 241 725	EMAIL gerencia@asociacionsafrancisco.org
CERTIFICADOS IGUALDAD	NO	RLT	Si
CNAE	8720	DESCRIPCION	Asistencia en establecimientos residenciales para personas con discapacidad intelectual, enfermedad mental y drogodependencia
AMBITO DE ACTUACIÓN	Autonómico		
DISPERSIÓN	Provincial		

CENTROS DE TRABAJO	UNIDADES	DIRECCIÓN	PROVINCIA	CONVENIO DE SECTOR/ESTATAL
CENTRO1:	Centro Coordinador Centro Ocupacional-Residencial-Día Centro Especial de Empleo	Calle Cangas, 14 .	PONTEVEDRA	XV Convenio colectivo general de centros y servicios de atención a personas con discapacidad
CENTRO2:	Centro de Atención Especializada Juvenil Centro -Residencial-Día Centro de Educación Especial	Avenida Europa, 94	PONTEVEDRA	VII Convenio colectivo de empresas de enseñanza privada sostenidas total o parcialmente con fondos públicos. XV Convenio colectivo general de centros y servicios de atención a personas con discapacidad
CENTRO3:	Centro de Atención Especializada de Adultos Centro de Día-Residencial	Calle Tomás Paredes, 48	PONTEVEDRA	XV Convenio colectivo general de centros y servicios de atención a personas con discapacidad

#### DATOS PLANTILLA A NIVEL DE EMPRESA\_ Desagregada por sexo.

	Mujeres	% Mujeres	Hombres	% Hombres	Personas
<b>TOTAL</b>	<b>129</b>	<b>82%</b>	<b>29</b>	<b>18%</b>	<b>158</b>



Fundada en 1967, AGASFRA ha sido una fuerza motriz en la mejora de la calidad de vida de las Personas con Discapacidad Intelectual (PCDI) y sus familias en Galicia. Su enfoque holístico y compromiso con la igualdad de oportunidades la consolidan como un referente en el sector comunitario y social en Vigo, Galicia.

### Misión y objetivos:

El objetivo principal de AGASFRA es mejorar la calidad de vida de las PCDI y sus familias a lo largo de su ciclo vital, reduciendo los efectos negativos de sus limitaciones y desarrollando sus posibilidades en igualdad de oportunidades.

Para lograrlo, la asociación se compromete a:

- o Ofrecer atención individualizada e integral, adaptada a las necesidades de cada persona.
- o Promover servicios necesarios para generar apoyos y cambios de actitud en las PCDI.
- o Facilitar recursos humanos y técnicos adaptados a las necesidades de las personas con discapacidad.
- o Respetar las convicciones éticas, morales, espirituales y religiosas de cada miembro.
- o Fomentar la participación de todos los sectores implicados, incluyendo personas con discapacidad, familias, trabajadores y voluntarios.
- o Asegurar una gestión eficaz para la promoción de servicios personalizados a lo largo del ciclo vital.
- o Cumplir con la normativa establecida por organismos pertinentes, incluyendo acreditación y homologación de centros, prevención de riesgos laborales y protección de datos.

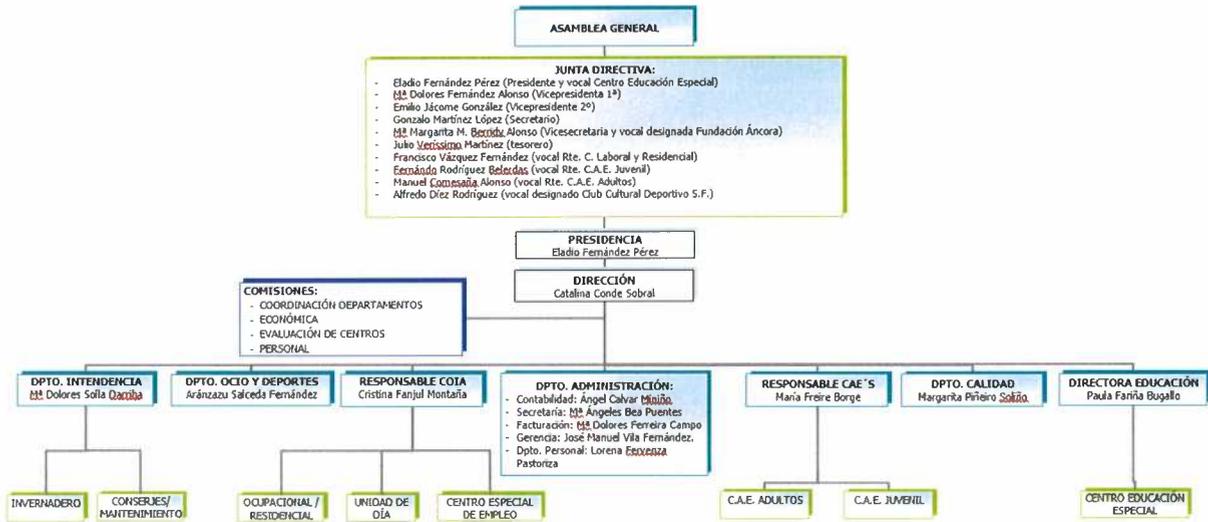
AGASFRA proporciona una amplia gama de servicios destinados a cubrir las necesidades de las PCDI y sus familias, incluyendo:

- o Centros de atención especializada a lo largo de todo el ciclo vital.
- o Programas de apoyo personalizado y cambios de actitud.
- o Recursos humanos y técnicos adaptados a las necesidades individuales.
- o Promoción del movimiento asociativo y participación en foros relevantes.
- o Inclusión de voluntarios en actividades, ocio y deportes.
- o Divulgación y sensibilización sobre la realidad de la discapacidad intelectual.

En conclusión, AGASFRA se erige como un pilar fundamental en la promoción de la igualdad de oportunidades y el respeto a la diversidad en la comunidad gallega. Su compromiso con la inclusión y su enfoque integral hacia las necesidades de las PCDI y sus familias reflejan su posición como líder en el sector comunitario y social. Este resumen proporciona una visión general de su labor y su importancia dentro del contexto del plan de igualdad.



## Organigrama



## INFORMACIÓN CUANTITATIVA DE LA PLANTILLA

### Plantilla total por sexo:

La plantilla de AGASFRA se compone de 158 personas, con un 18% de hombres y un 82% de mujeres, por lo que estamos ante una entidad altamente feminizada.

### Distribución por centros de trabajo:

AGASFRA cuenta 6 unidades de actividad diferenciadas en función del tipo de actividad que desarrolla en cada una de ellas distribuidas en 3 instalaciones diferentes. El análisis por cada una de estas unidades muestra que todos están feminizados, a excepción de la Unidad de Educación Especial, que tiene una distribución equilibrada (44,4% de hombres y 55,6% de mujeres)

### Distribución por departamentos:

Los departamentos de AGASFRA están mayoritariamente feminizados, destacando atención directa con un 85,5% de mujeres y atención especializada con un 73,5% de mujeres.

### Distribución por puestos:

El 48,7% de la plantilla está en puestos de personal cuidador (90,9% mujeres) y el 13,9% en puestos de personal de limpieza (100% mujeres).

### Distribución por nivel jerárquico:

La distribución jerárquica muestra que el 0,6% de la plantilla está en dirección, el 1,3% en responsables, el 20,9% en gestión de equipos/personal técnico cualificado y el 77,2% en operativa.

*(Firmas manuscritas)*

Todos los niveles están feminizados a excepción del nivel 2. Responsables que presenta una distribución equilibrada (50% mujeres y 50% hombres).

▶ **Distribución por antigüedad:**

La antigüedad promedio de la plantilla es de 9,48 años, siendo 9,49 años para las mujeres y 9,44 años para los hombres.

▶ **Distribución por edad:**

La edad promedio de la plantilla es de 46 años, con los hombres promediando 42 años y las mujeres 46 años.

El 27.1% de las mujeres y el 24.1% de los hombres tiene 55 o más años, por lo que estamos ante una organización madura.

▶ **Distribución por responsabilidades familiares:**

El 44,3% de la plantilla tiene descendientes a su cargo, siendo 58 mujeres y 9 hombres.

▶ **Distribución por nivel de estudios:**

El 16,5% de la plantilla tiene estudios universitarios, el 40% formación de grado medio/bachillerato y el 31,6% formación básica o sin estudios. El 21.7% de las mujeres y el 44,8% de los hombres tienen estudios de formación profesional de grado superior y/o universitario.

▶ **Diversidad:**

El 6% de la plantilla tiene un certificado de discapacidad, con 4 hombres y 5 mujeres, y el 98,7% de la plantilla tiene nacionalidad española.

▶ **Tipo de contrato:**

El 62% de las personas trabajadoras tienen un contrato indefinido a tiempo completo y el 16,5% contrato indefinido a tiempo parcial. Si ponemos en foco en los contratos temporales (a tiempo parcial o completo), de sustitución/interinos y prácticas tenemos que el 80% se corresponden a personas que ocupan el puesto de Personal cuidador y el 13.3% a Personal de limpieza, que, en ambos casos, está altamente feminizado, tanto en la asociación como en el sector

▶ **Tipo de jornada:**

El 79, 1% de las personas trabajadoras tiene un contrato a jornada completa. En el caso de las jornadas parciales observamos que están ocupadas por 27 mujeres y por 6 hombres. De ellas, el 45,5% trabajan ente el 50 y el 75% de una jornada ordinaria, seguido del 33,3% con jornadas que no alcanzan el 50%. El 21,2% restante disfrutan de contratos con más del 75% de la jornada ordinaria. La distribución vertical es pareja en hombres y mujeres.

▶ **Sistema de turnos**

Existen 4 tipos de turnos en la organización:

- 2 turnos en fin de semana y festivo, que afecta a 18 mujeres
- 2 turnos sin fin de semana, que afecta a 9 mujeres



- 3 turnos con fin de semana, que afecta a 26 mujeres y 3 hombres
- 3 turnos sin fin de semana, que afecta a 17 mujeres y 2 hombres

De estos, el 85,3% ocupan el puesto de Personal cuidador y el 14,7% el de personal de limpieza

#### ▶ Clasificación profesional según convenio

El 81% de la plantilla está asignada al Grupo III. Personal Técnico y que la representatividad de cada sexo en los tres grupos profesionales es muy similar.

#### □ PROCESO DE SELECCIÓN Y CONTRATACIÓN

En AGASFRA no existe un protocolo de selección, pero sí una práctica establecida diferenciando las vacantes para puestos de atención directa y puestos de carácter más técnico. El proceso de selección en AGASFRA se enfoca en identificar necesidades, reclutar a través de diversos canales, evaluar mediante entrevistas y decisiones coordinadas. No se descarta a ninguna persona que cumpla con los requisitos exigidos, independientemente de su sexo, orientación, edad, condición.

#### ▶ Incorporaciones de los últimos tres años.

En los últimos 3 años se han incorporado a AGASFRA 180 personas, el 16,7% han sido hombres y el 83,3% mujeres.

La edad media de las personas incorporadas en estos tres años se sitúa en 36 años para toda la plantilla, siendo coincidente en hombres y mujeres.

Así mismo, vemos que la edad, ni en hombres ni en mujeres, es una barrera para la incorporación en la asociación, puesto que se han incorporado mujeres y hombres de más de 60 años y menores de 25, lo que refuerza la práctica descrita de selección que apunta a que el criterio principal que determina la incorporación de una persona en la organización es que posea la acreditación/cualificación exigida para el puesto y le encaje las condiciones que ofrece.

Tomando como referencia el rol o nivel jerárquico de las personas, comprobamos que, de las incorporaciones producidas en los últimos 3 años, el 0,6% se corresponden a posiciones con rol de 2. Responsables, el 86,1% son personas que ocupan el rol 4. Operaciones y el 13,3% restante, el rol 3. Gestión de equipos /Personal técnico cualificado. En cualquier caso, la distribución es desequilibrada, predominando las mujeres, lo que perpetúa la segregación ocupacional.

El contrato de sustitución/interino ha sido el más utilizado, alcanzando el 45% de la muestra, seguido del contrato temporal a tiempo completo, con un 30,6% de representatividad y del Temporal a tiempo parcial, con un 17,2%.

#### ▶ Ceses de los últimos tres años

De las 180 personas incorporadas, 170 han cesado su relación laboral con la asociación, lo que representa un significativo 94,4% de las incorporaciones. De éstas el 83,5% han sido de mujeres y el 16,5% restante, hombres.



El 83,5% son “Fin de contrato”, seguidas, muy de lejos, en un 15,3% por la “Cese voluntario” y un 1,2%, por “Despido”. Los datos son coherentes con la modalidad de contratación de las personas que durante estos tres años han tenido una relación laboral con la organización.

El 71,2% de las personas cesadas ocupaban el puesto de “Personal Cuidador”, y el 11,2% el “Personal de limpieza”, lo que supone el 82,4% de las salidas totales. Esto es totalmente coherente con los datos porcentuales de incorporaciones en el mismo período, donde estos dos puestos representan el 80% de las incorporaciones.

## □ PROCESO DE FORMACIÓN

La Asociación gestiona la formación de su personal de manera estructurada, aunque sin un plan de formación formalizado, adaptándose a las directrices establecidas por el convenio colectivo y la legislación vigente. Este convenio delimita la formación a temas estrictamente vinculados al puesto de trabajo, asegurando que las capacitaciones sean relevantes y directamente aplicables.

La identificación de las necesidades de formación se realiza principalmente a través de la observación del desempeño de la plantilla por parte de sus supervisores/as. Este método permite detectar áreas de mejora y competencias que requieren refuerzo, asegurando que la formación sea pertinente y responda a las demandas reales del trabajo diario.

Las oportunidades de formación se difunden de manera directa a las personas interesadas en casos muy específicos, y mediante notificaciones en los tablones de anuncios para formaciones que puedan interesar a grupos más amplios. Esta estrategia garantiza que todo el personal tenga acceso a la información relevante sobre las oportunidades de capacitación disponibles.

Así mismo, cuando la formación tiene carácter obligatorio la comunicación y convocatoria se realiza de manera individualizada a cada persona afectada.

Los cursos se realizan predominantemente en el lugar de trabajo y durante el horario laboral, aunque ocasionalmente puedan impartirse fuera del centro y/o del horario laboral. En algunas ocasiones, también se ofrecen formaciones en línea para mayor flexibilidad.

### ► Formación impartida en últimos 2 años

Se han impartido un total de 20 cursos, en los que han participado un total de 124 personas, de las cuales el 16,1% han sido hombres y el 83,9% mujeres, lo cual guarda correlación con la representatividad de cada sexo en el total de la plantilla.

El 100% de la formación ha sido de especialización técnica. El 57,3% de las personas formadas ocupan el puesto de Personal cuidador.

Respecto a la modalidad, el 88,7% se impartió en modalidad presencial, frente al 11,3% que se impartió en online.

Respecto al horario de impartición, existe una significativa diferencia entre hombres y mujeres, dado que el 70% de los hombres han realizado la formación el horario laboral, mientras que solo el 36,5% de las mujeres lo hacen en ese mismo horario.



El análisis estadístico de la distribución y la moda de las horas de formación nos permiten comprobar que la duración media de las formaciones en las que participan las mujeres es de 4h, frente a las 9,25h de los hombres. Así mismo, la moda nos revela que la duración de formaciones de 4h es la más recurrente en hombres y mujeres.

#### ❑ PROCESO DE PROMOCIÓN

La promoción dentro de la Asociación Galega San Francisco enfrenta ciertas limitaciones. Muchos puestos están sujetos a condiciones definidas por la administración pública, lo que implica estrictos requisitos de formación y experiencia. Dado que los perfiles de estos puestos son muy técnicos y tienen escaso componente de gestión, las posibilidades reales de promoción basadas en competencias son limitadas. Esto crea una estructura rígida donde el avance profesional dentro de la empresa es más complejo, particularmente para aquellas personas empleadas que desean progresar basándose en sus habilidades y desempeño en lugar de cumplir con criterios técnicos predefinidos.

Ello, unido a que estamos ante una organización con una estructura muy horizontal limitan considerablemente las posibilidades de promoción y desarrollo en la organización.

De hecho, en los dos últimos años no se ha producido ninguna promoción ni de puesto ni de categoría.

#### ❑ INFRARREPRESENTACIÓN FEMENINA

La evolución del número de personas que, a lo largo de los últimos 4 años, han trabajado en AGASFRA nos muestra una proporcionalidad superior al 80/20, con lo que la tendencia muestra que no ha habido evolución positiva hacia la equidad, siendo año tras año, una entidad altamente feminizada.

El análisis de la distribución de la plantilla por año nos muestra como el % de mujeres ha sido creciente, representando en 2019 el 81,1% del total del personal, para pasar a representar en 2022, el 84,6%.

El análisis horizontal nos permite visualizar, la segregación horizontal de género en los 4 niveles jerárquicos y de ello podemos afirmar que hay una completa representación femenina en el nivel de Dirección durante todo el periodo analizado y en el nivel de Responsables, la representación masculina ha disminuido después de 2019 y se ha mantenido constante en un tercio de la representación total desde 2020.

Por su parte, en el nivel de Gestión de equipos/Personal técnico cualificado, la representación masculina ha disminuido gradualmente cada año, acentuándose la feminización del nivel, al igual que en el nivel Operativa, donde la representatividad de los hombres es inferior al 15% en los tres últimos años.

#### ❑ AUDITORÍA RETRIBUTIVA

Para la negociación del presente plan, y como parte del diagnóstico, se afronta la auditoría retributiva que constata que:



### ► Valoración de puesto de trabajo

AGASFRA cuenta con un sistema de VPT con perspectiva de género, con 9 niveles en su total (no habiendo ningún puesto encuadrado en los niveles 6 y 8). Todos los niveles están feminizados a excepción del nivel 7, donde no hay presencia de mujeres.

### ► Registro retributivo

- ✓ Para el análisis de las diferencias salariales con una perspectiva de género, la organización cuenta con un registro retributivo de acuerdo con el artículo 28.2 del Estatuto de los Trabajadores y al RD 902/2020 con los valores promedio (en media y mediana) de los salarios, los complementos salariales y las percepciones extrasalariales de su plantilla, desagregados por sexo y distribuidos por puestos de igual valor.
- ✓ El Registro elaborado considera a toda la plantilla de la organización que ha recibido remuneración en algún momento del periodo de referencia.
- ✓ De acuerdo con la normativa legal vigente, la empresa ha considerado la remuneración realmente percibida por sus personas trabajadoras durante el periodo de referencia (del 1 de enero al 31 de diciembre de 2022).
- ✓ El análisis del registro retributivo nos permite afirmar que en AGASFRA **no existe brecha salarial** por encima de lo establecido en el art. 6 del Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, dado que el dato efectivo sitúa la retribución total de la plantilla en un promedio del -7% y una mediana en un 2%.
- ✓ Pese a no tener brecha significativa, se incluye la justificación de cualquier concepto retributivo que, en el análisis por nivel, puedan generar brechas, afrontando un análisis que va más allá del que exige 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 (25) por ciento”. Con la equiparación del dato, cuando esta situación se produce, vemos que las brechas de las distintas agrupaciones se corrigen.
- ✓ De acuerdo con el registro retributivo, el análisis por nivel de los salarios totalizados muestra que, en ninguno de los niveles, con salarios equiparados, existe una brecha significativa.
- ✓ Así mismo cualquier diferencia significativa que se generan en el análisis individualizado de cada concepto retributivo, ha sido debidamente justificada no existiendo, en ningún caso, criterios discriminatorios por razón de sexo en su origen.
- ✓ En base a todo lo anterior, la empresa cliente estaría dando cumplimiento al artículo 28.3 del Estatuto de los Trabajadores y a los artículos 5 y 6 del RD 902/2020.
- ✓ Además del análisis por nivel, se ha auditado los salarios atendiendo a la clasificación de convenio y los puestos, no existiendo brecha significativa en ninguna agrupación.

### ► Otros factores desencadenantes de las diferencias retributivas

- ✓ AGASFRA opera en un sector feminizado, realidad a la que no es ajena.
- ✓ Para identificar otras posibles diferencias retributiva se ha analizado la selección, la contratación, la conciliación y las condiciones de las personas trabajadoras

### ► Plan de actuación

En base al análisis profundo afrontado, se plantea el plan de acción para prevención y corrección de las diferencias retributivas que serán incorporadas al plan de igualdad.



## ❑ EJERCICIO CORRESPONSABLE DE LOS DERECHOS DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR Y LABORAL.

En materia de conciliación y corresponsabilidad en AGASFRA teniendo en cuenta las condiciones fijadas por convenio, adaptan los horarios y jornadas laborales a las necesidades concretas de las personas y sus funciones. Así pues, tenemos que la mayor parte de los puestos están a un único turno, trabajando a jornada partida (o continua en casos concretos), pero hay puestos que están sujetos a sistema de turnos y/o jornadas alternas por necesidades concretas del servicio y funciones que realizan.

En lo referente a permisos y excedencias no disponen de medidas adicionales a las establecidas por convenio.

Respecto a las horas extraordinarias en AGASFRA, tal y como establece el convenio, preferentemente se compensan por descanso, computándose por 1,25 horas ordinarias y siempre son voluntarias.

No hay teletrabajo, pero en 2022 tras la pandemia, se admite prácticas de teletrabajo para casos excepcionales por atención a menores o conciliación, comunicando a directora. No existe flexibilidad horaria, pero si los puestos que puedan tener circunstancias puntuales que te obligan a ampliar tu jornada laboral, en un momento dado, después podrá recuperarla en tiempo libre, lo trabajado de enero a octubre, hasta el 31/10, de 1 nov. A finales de año hasta 15 enero (norma general).

### ▶ Permisos y suspensiones del último año

En el último año, el 84,6% mujeres y 15,4% de los hombres se han acogido a algún tipo de permiso en la empresa, lo cual guarda correlación con la representatividad general en la plantilla. El 63,3% de los permisos se corresponden a la Asistencia Médica y/o de Hospitalización de familiares. Los permisos familiares, con un 11,2% de incidencia y la categoría Otros, con un 21,3%, son los 4 motivos de mayor recurrencia.

El análisis vertical nos muestra que existe equilibrio en cuanto a la representatividad de cada permiso en cada colectivo, siendo incluso ligeramente superior la representatividad en los hombres los permisos por Asistencia médica y Hospitalización de familiares, lo cual es un dato muy positivo dado que suelen ser permisos de mayor recurrencia en las mujeres por esa “doble jornada” que muchas mujeres asumen, al responsabilizarse del cuidado y la atención de la familia.

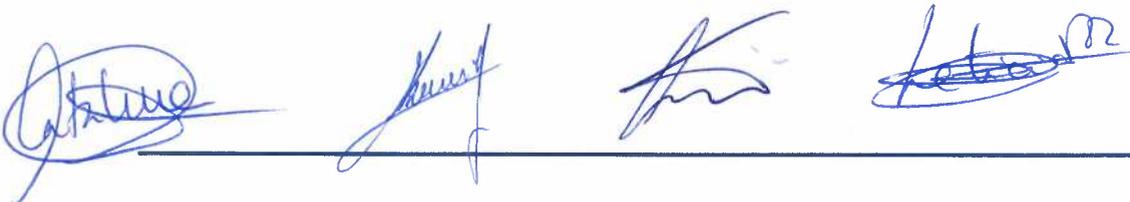
## ❑ SALUD LABORAL

La empresa cuenta con su sistema de gestión de la salud laboral de las personas trabajadoras. Además de establecer su Política de Prevención, se elaboran las Evaluaciones de Riesgos de los puestos de trabajo y se define la Planificación de Acciones Preventivas de forma anual.

Para cada puesto de trabajo se identifican los riesgos de trabajo y las medidas preventivas para evitar que sucedan.

En la actualidad su evaluación de riesgos laborales no contempla la perspectiva de género, aunque se recogen medidas preventivas para el embarazo y la lactancia

## ❑ VIOLENCIA Y ACOSO



En estos momentos AGASFRA cuenta con un Procedimiento de Prevención y Actuación ante el acoso sexual o por razón de sexo, sin embargo, será objeto de la comisión de igualdad la revisión y aprobación de un nuevo protocolo actualizado a la normativa actual.

A día de hoy, en AGASFRA no se ha producido ninguna denuncia de acoso sexual o por razón de sexo.

Tampoco existe un protocolo específico para violencia de género.

#### ❑ LENGUAJE Y COMUNICACIÓN

El análisis del lenguaje y la comunicación en AGASFRA muestra que existe un esfuerzo por el uso del lenguaje inclusivo en todas las comunicaciones, tanto las internas como las externas. Respecto a la comunicación visual destaca el uso de imágenes reales, poniendo el foco especialmente en las personas usuarias de los servicios.

#### ❑ POLÍTICAS DE RSE Y RELACIONES CON LOS GRUPOS DE INTERÉS

En materia de Responsabilidad Social Corporativa (RSC), AGASFRA se enfoca en varias iniciativas:

- ▶ Inclusión laboral y social: AGASFRA trabaja para proporcionar autonomía personal y laboral a las personas con discapacidad intelectual. Esto incluye programas de formación y actividades que promuevan su integración en la sociedad y el mercado laboral.
- ▶ Apoyo a familias: La asociación ofrece apoyo continuo a las familias de las personas con discapacidad intelectual, ayudándolas a enfrentar los desafíos diarios y proporcionando recursos y asesoramiento .
- ▶ Colaboración con entidades públicas y privadas: AGASFRA cuenta con el apoyo de la administración autonómica, así como de voluntarios y entidades privadas. Esta colaboración permite financiar sus actividades y proyectos, asegurando la sostenibilidad y el alcance de sus programas.
- ▶ Sensibilización y educación: A través de campañas y actividades de sensibilización, la asociación busca educar a la sociedad sobre la discapacidad intelectual, promoviendo un entorno inclusivo y respetuoso.
- ▶ Proyectos de innovación social: La organización desarrolla proyectos innovadores que buscan mejorar la calidad de vida de las personas con discapacidad intelectual, incluyendo programas de atención personalizada y desarrollo de habilidades .

AGASFRA también se destaca por su transparencia y la accesibilidad de su información, lo cual refuerza su compromiso con la RSC y su impacto positivo en la comunidad.



## 4. OBJETIVOS DEL PLAN DE IGUALDAD

### 4.1. OBJETIVO GENERAL:

Alcanzar la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres, eliminando cualquier posible discriminación por razón de sexo en el ámbito de la empresa.

### 4.2. OBJETIVOS ESPECÍFICOS DE CADA ÁREA DE INTERVENCIÓN:

#### 1. Área de proceso de selección y contratación.

- Garantizar que los procesos de selección y contratación sean equitativos y libres de sesgos de género.
- Garantizar que las nuevas incorporaciones se integren de manera efectiva en la organización.

#### 2. Área de Clasificación profesional y promoción

- Garantizar el principio de igualdad en el sistema de clasificación profesional.
- Garantizar que las oportunidades de promoción y desarrollo profesional estén disponibles para toda la plantilla, independientemente de su género.

#### 3. Área de Formación

- Formar y sensibilizar a toda la plantilla sobre la importancia de la igualdad de género y la diversidad.
- Promover formación en habilidades para el liderazgo y la gestión de equipos.

#### 4. Área de ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral.

- Promover un entorno laboral que facilite la conciliación entre la vida personal, familiar y laboral de toda la plantilla.

#### 5. Área de Retribuciones y auditoría retributiva

- Mantener el principio de igualdad de retribución de hombres y mujeres por el desempeño de trabajos de igual valor.

#### 6. Área de Infrarrepresentación

- Promover la presencia equilibrada de hombres y mujeres en toda la estructura de la compañía. Eliminar la segregación horizontal y vertical.

#### 7. Área de Seguridad y salud laboral

- Promover la seguridad y salud laboral en la empresa, asegurando que toda la plantilla, independientemente de su género, trabaje en un entorno seguro y saludable.

#### 8. Área de Prevención del Acoso y diversidad

- Asegurar que los trabajadores y trabajadoras disfruten de un entorno de trabajo libre de situaciones de acoso.

#### 9. Área Violencia de Género

- Difundir, aplicar y mejorar los derechos legalmente establecidos para las mujeres víctimas de violencia de género contribuyendo así, en mayor medida, a su protección.

#### 10. Área de Comunicación y publicidad inclusiva y no sexista



- Garantizar que la comunicación interna y externa de la empresa refleje valores de igualdad, diversidad e inclusión.

#### **11. Área de Desconexión digital**

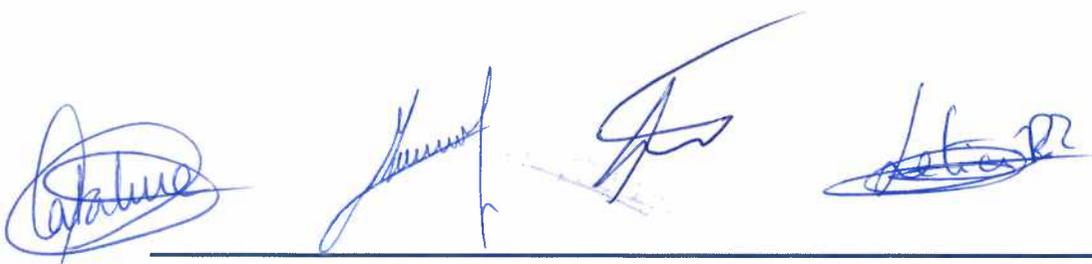
- Garantizar la desconexión digital y el descanso del personal.



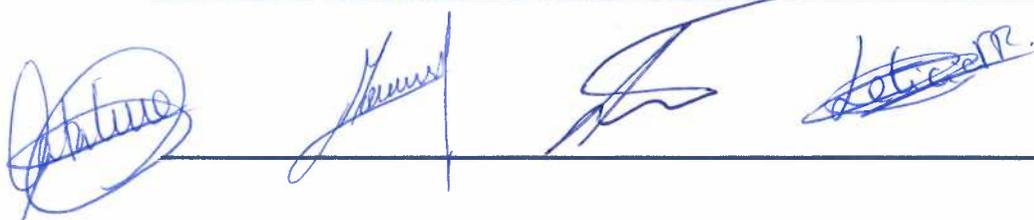
## 5. MEDIDAS

A continuación, se recogen las medidas negociadas para implementar en el I Plan de Igualdad de AGASFRA, indicando con \* aquellas que son prioritarias.

<b>Área 1</b>		<b>PROCESO DE SELECCIÓN Y CONTRATACIÓN</b>	
<b>Objetivo 1</b>		<b>Garantizar que los procesos de selección y contratación sean equitativos y libres de sesgos de género.</b>	
<b>Medida 1.1</b>	Definir la política de selección, estableciendo criterios de equidad para lograr una distribución equilibrada de la plantilla.		
<b>Indicadores de seguimiento</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Documento con la política de selección.</li> <li>- Número de procesos con identificación del puesto y departamento y número de candidaturas desagregadas por sexo</li> <li>- Sexo de la persona seleccionada/incorporada</li> <li>- % de procesos de selección realizados en los que se aplica criterios de equidad</li> </ul>		
<b>Ejecución</b>	<b>Fecha Inicio</b> Mes 6	<b>Fecha fin</b> Toda la vigencia del Plan	
<b>Seguimiento</b>	Anual (mes 12 y 36)	<b>Evaluación</b>	Bianual (Mes 24 y 48)
<b>Responsable de implantación</b>	Departamento de Recursos Humanos.		
<b>Personas destinatarias</b>	Nuevas incorporaciones		
<b>Recursos asociados</b>	Recursos propios y/o externos		
<b>Medida 1.2*</b> <i>(prioritaria)</i>			
Revisar las fuentes de reclutamiento con la finalidad de innovar en la búsqueda y obtención de candidaturas para asegurar una distribución equitativa de la plantilla, especialmente en puestos de personal de atención directa.			
<b>Indicadores de seguimiento</b>	- Número de candidaturas recibidas desagregadas por sexo y canales o fuentes de reclutamiento utilizadas.		
<b>Ejecución</b>	<b>Fecha Inicio</b> Mes 2	<b>Fecha fin</b> Toda la vigencia del Plan	
<b>Seguimiento</b>	Anual (mes 12 y 36)	<b>Evaluación</b>	Bianual (Mes 24 y 48)
<b>Responsable de implantación</b>	Departamento de Recursos Humanos.		
<b>Personas destinatarias</b>	Nuevas incorporaciones		
<b>Recursos asociados</b>	Recursos propios		
<b>Objetivo 2</b>		<b>Garantizar que las nuevas incorporaciones se integren de manera efectiva en la organización.</b>	
<b>Medida 1.3*</b> <i>(prioritaria)</i>			
Elaborar el manual de acogida para el personal de nueva incorporación que aporte información detallada a todo el personal de nueva incorporación de las políticas, prácticas y sistemas de gestión existentes en la organización.			
<b>Indicadores de seguimiento</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Evidencia del documento.</li> <li>- Evidencia de su entrega</li> </ul>		
<b>Ejecución</b>	<b>Fecha Inicio</b> Mes 7	<b>Fecha fin</b> Mes 13	
<b>Seguimiento</b>	Anual (mes 12 y 36)	<b>Evaluación</b>	Bianual (Mes 24 y 48)
<b>Responsable de implantación</b>	Departamento de Recursos Humanos.		
<b>Personas destinatarias</b>	Nuevas incorporaciones		
<b>Recursos asociados</b>	Recursos propios		



<b>Área 2</b>	<b>CLASIFICACIÓN Y PROMOCIÓN PROFESIONAL</b>		
<b>Objetivo 3</b>	<b>Garantizar el principio de igualdad en el sistema de clasificación profesional.</b>		
<b>Medida 2.1*</b> <i>(prioritaria)</i>	Revisar anualmente la clasificación profesional de convenio de las personas asegurando su adecuación a las funciones efectivamente realizadas.		
<b>Indicadores de seguimiento</b>	- Número y porcentaje de personas desagregado por sexo, que han visto modificada su clasificación profesional.		
<b>Ejecución</b>	<b>Fecha Inicio</b> Mes 2	<b>Fecha fin</b> Mes 6	<b>Requiere revisión:</b> Si, anual
<b>Seguimiento</b>	Anual (mes 12 y 36)		<b>Evaluación</b> Bianual (Mes 24 y 48)
<b>Responsable de implantación</b>	Departamento de RRHH		
<b>Personas destinatarias</b>	Toda la plantilla		
<b>Recursos asociados</b>	Recursos propios		
<b>Objetivo 4</b>	<b>Garantizar que las oportunidades de promoción y desarrollo profesional estén disponibles para toda la plantilla, independientemente de su género.</b>		
<b>Medida 2.2</b>	Diseñar e implantar una política y procedimiento de evaluación de desempeño para todo el personal que permitirá la toma de decisiones objetiva a la hora de promocionar internamente en la empresa, libre de sesgos desde una perspectiva de género que garantice la objetividad del proceso de promoción interna y desarrollar un plan de formación adaptado a las necesidades de la organización.		
<b>Indicadores de seguimiento</b>	- Evidencia del sistema		
<b>Ejecución</b>	<b>Fecha Inicio</b> Mes 25	<b>Fecha fin</b> Mes 33	
<b>Seguimiento</b>	Anual (mes 12 y 36)		<b>Evaluación</b> Bianual (Mes 24 y 48)
<b>Responsable de implantación</b>	Departamento de Recursos Humanos.		
<b>Personas destinatarias</b>	Toda la plantilla.		
<b>Recursos asociados</b>	Recursos propios y/o externos.		
<b>Medida 2.3</b>	Analizar las posibles rutas profesionales de promoción en la organización y definir la política a aplicar.		
<b>Indicadores de seguimiento</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Informe análisis de rutas profesionales</li> <li>- Evidencia de la política.</li> <li>- Número de procesos de promoción, Número de candidaturas, desagregadas por sexo y sexo de la persona promocionada, identificando puesto o nivel de origen y puesto o nivel de destino.</li> <li>- Evidencia de publicidad.</li> <li>- Informe de valoración de candidaturas seleccionadas y descartadas.</li> <li>- % de promociones con aplicación de criterio de discriminación positiva</li> </ul>		
<b>Ejecución</b>	<b>Fecha Inicio</b> Mes 25	<b>Fecha fin</b> Mes 33	
<b>Seguimiento</b>	Anual (mes 12 y 36)		<b>Evaluación</b> Bianual (Mes 24 y 48)
<b>Responsable de implantación</b>	Departamento de Recursos Humanos.		
<b>Personas destinatarias</b>	Toda la plantilla.		
<b>Recursos asociados</b>	Recursos propios y/o externos.		

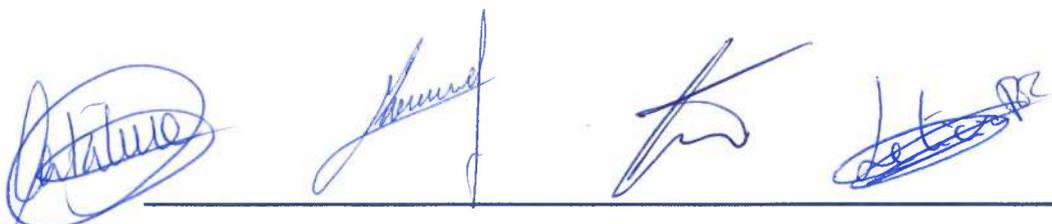


Área 2		CLASIFICACIÓN Y PROMOCIÓN PROFESIONAL	
<b>Medida 2.4*</b> (prioritaria)	Publicar todas las ofertas de promoción interna, por los canales habituales de comunicación con el personal, para asegurar que todas las personas interesadas puedan postularse.		
<b>Indicadores de seguimiento</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Evidencia de difusión</li> <li>- Registro de candidaturas recibidas desagregadas por sexo</li> </ul>		
<b>Ejecución</b>	<b>Fecha Inicio</b> Mes 1	<b>Fecha fin</b> Toda la vigencia del plan	
<b>Seguimiento</b>	Anual (mes 12 y 36)	<b>Evaluación</b>	Bianual (Mes 24 y 48)
<b>Responsable de implantación</b>	Departamento de Recursos Humanos.		
<b>Personas destinatarias</b>	Toda la plantilla.		
<b>Recursos asociados</b>	Recursos propios		

Área 3		FORMACIÓN	
<b>Objetivo 5</b>	<b>Formar y sensibilizar a toda la plantilla sobre la importancia de la igualdad de género y la diversidad</b>		
<b>Medida 3.1*</b> (prioritaria)	Formar en igualdad y sesgos de género a todas aquellas personas que gestionan y/o dirigen equipos, así como a quienes intervienen en la toma de decisiones en materia de selección y promoción.		
<b>Indicadores de seguimiento</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Número de acciones formativas realizadas.</li> <li>- Número de participantes desagregado por sexo, por nivel jerárquico y puesto de trabajo.</li> <li>- Índice del contenido y duración de la formación.</li> <li>- Modalidad de impartición.</li> </ul>		
<b>Ejecución</b>	<b>Fecha Inicio</b> Mes 2	<b>Fecha fin</b> Mes 8	
<b>Seguimiento</b>	Anual (mes 12 y 36)	<b>Evaluación</b>	Bianual (Mes 24 y 48)
<b>Responsable de implantación</b>	Departamento de Recursos Humanos.		
<b>Personas destinatarias</b>	Mandos intermedios, jefes/s de equipo y Dirección.		
<b>Recursos asociados</b>	Recursos propios y/o externos		
<b>Medida 3.2*</b> (prioritaria)	Realizar campañas de formación y/o de sensibilización en materia de igualdad dirigida a toda la plantilla.		
<b>Indicadores de seguimiento</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Número de acciones (campañas y/o formaciones) realizadas.</li> <li>- Canal utilizado.</li> <li>- Duración, objetivo y modalidad de impartición, en caso de ser acciones formativas.</li> <li>- Número de participantes/destinatarios desagregado por sexo.</li> </ul>		
<b>Ejecución</b>	<b>Fecha Inicio</b> Mes 3	<b>Fecha fin</b> Toda la vigencia del plan	
<b>Seguimiento</b>	Anual (mes 12 y 36)	<b>Evaluación</b>	Bianual (Mes 24 y 48)
<b>Responsable de implantación</b>	Departamento de Recursos Humanos.		
<b>Personas destinatarias</b>	Toda la plantilla.		
<b>Recursos asociados</b>	Recursos propios y/o externos		



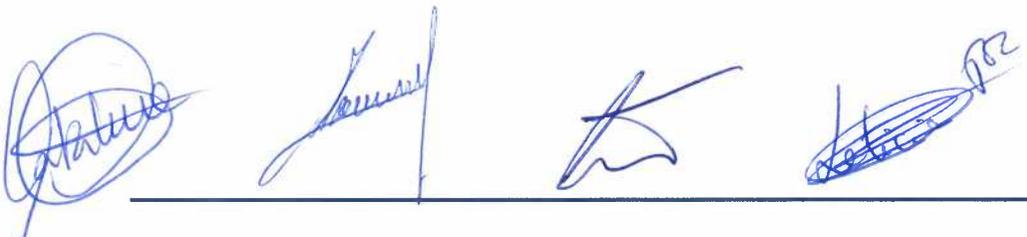
Área 3		FORMACIÓN	
<b>Medida 3.3*</b> <i>(prioritaria)</i>	Formar y/o sensibilizar a toda la plantilla en materia de diversidad.		
<b>Indicadores de seguimiento</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Número de acciones (campañas y/o formaciones) realizadas.</li> <li>- Canal utilizado.</li> <li>- Duración, objetivo y modalidad de impartición, en caso de ser acciones formativas.</li> <li>- Número de participantes/destinatarios desagregado por sexo.</li> </ul>		
<b>Ejecución</b>	<b>Fecha Inicio</b> Mes 3	<b>Fecha fin</b> Toda la vigencia del plan	
<b>Seguimiento</b>	Anual (mes 12 y 36)	<b>Evaluación</b>	Bianual (Mes 24 y 48)
<b>Responsable de implantación</b>	Departamento de Recursos Humanos.		
<b>Personas destinatarias</b>	Toda la plantilla.		
<b>Recursos asociados</b>	Recursos propios y/o externos		
<b>Objetivo 6:</b>	Promover formación en habilidades para el liderazgo y la gestión de equipos.		
<b>Medida 3.4</b>	Implementar programas de formación en habilidades de liderazgo, gestión de equipos y toma de decisiones, a las personas que gestionan equipos.		
<b>Indicadores de seguimiento</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Número de personas formadas desagregadas por sexo, puesto y nivel jerárquico</li> <li>- Contenidos y duración de la formación</li> <li>- Número de personas formadas y promocionadas.</li> </ul>		
<b>Ejecución</b>	<b>Fecha Inicio</b> Mes 18	<b>Fecha fin</b> Durante la vigencia del plan	
<b>Seguimiento</b>	Anual (mes 36)	<b>Evaluación</b>	Bianual (Mes 24 y 48)
<b>Responsable de implantación</b>	Departamento de Recursos Humanos.		
<b>Personas destinatarias</b>	Toda la plantilla.		
<b>Recursos asociados</b>	Recursos propios.		



Área 4		EJERCICIO CORRESPONSABLE DE LOS DERECHOS DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR Y LABORAL	
<b>Objetivo 7</b>		Promover un entorno laboral que facilite la corresponsabilidad y la conciliación entre la vida personal, familiar y laboral de toda la plantilla.	
<b>Medida 4.1*</b> (prioritaria)		Realizar un diagnóstico de detección de necesidades de conciliación para analizar aquellas susceptibles de incorporarse a las políticas de la organización, a fin de promover la conciliación de la vida profesional, personal y familiar	
<b>Indicadores de seguimiento</b>		<ul style="list-style-type: none"> <li>- Informe de diagnóstico</li> <li>- Medidas a incorporar en la política de la organización</li> </ul>	
<b>Ejecución</b>		<b>Fecha Inicio</b> Mes 10	<b>Fecha fin</b> Mes 16
<b>Seguimiento</b>		Anual (mes 12 y 36)	<b>Evaluación</b> Bianual (Mes 24 y 48)
<b>Responsable de implantación</b>		Departamento de Recursos Humanos.	
<b>Personas destinatarias</b>		Toda la plantilla.	
<b>Recursos asociados</b>		Recursos propios.	
<b>Medida 4.2*</b> (prioritaria)		Elaborar el documento que recoja todas las medidas de conciliación establecidas en la organización y realizar campañas de difusión.	
<b>Indicadores de seguimiento</b>		<ul style="list-style-type: none"> <li>- Evidencia de campañas.</li> <li>- Número y porcentaje de medidas de conciliación disfrutadas vs solicitadas desagregadas por sexo (justificación causa denegación, en su caso)</li> </ul>	
<b>Ejecución</b>		<b>Fecha Inicio</b> Mes 6	<b>Fecha fin</b> Durante la vigencia del plan
<b>Seguimiento</b>		Anual (mes 12 y 36)	<b>Evaluación</b> Bianual (Mes 24 y 48)
<b>Responsable de implantación</b>		Departamento de Recursos Humanos.	
<b>Personas destinatarias</b>		Toda la plantilla.	
<b>Recursos asociados</b>		Recursos propios.	
<b>Medida 4.3*</b> (prioritaria)		Lanzar campañas de sensibilización dirigidas a todas las personas trabajadoras de la organización, enfocadas en la corresponsabilidad y la conciliación de la vida laboral, personal y familiar con la finalidad de promover la corresponsabilidad y fomentar un reparto equitativo de las tareas domésticas y de cuidado.	
<b>Indicadores de seguimiento</b>		<ul style="list-style-type: none"> <li>- Evidencia de campañas.</li> <li>- Número y porcentaje de medidas de conciliación disfrutadas desagregadas por sexo</li> </ul>	
<b>Ejecución</b>		<b>Fecha Inicio</b> Mes 6	<b>Fecha fin</b> Durante la vigencia del plan
<b>Seguimiento</b>		Anual (mes 12 y 36)	<b>Evaluación</b> Bianual (Mes 24 y 48)
<b>Responsable de implantación</b>		Departamento de Recursos Humanos.	
<b>Personas destinatarias</b>		Toda la plantilla.	
<b>Recursos asociados</b>		Recursos propios.	

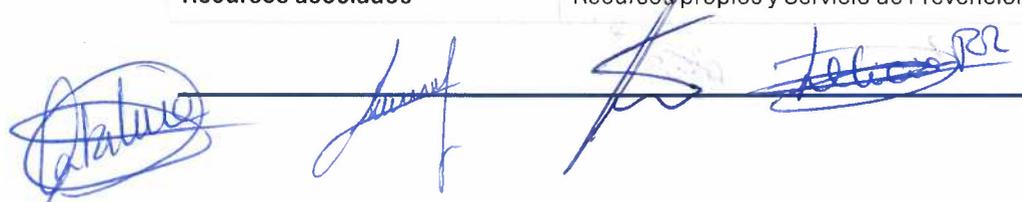


<b>Área 5</b>	<b>RETRIBUCIONES Y AUDITORIA RETRIBUTIVA</b>		
<b>Objetivo 8</b>	Mantener el principio de igualdad de retribución de hombres y mujeres por el desempeño de trabajos de igual valor.		
<b>Medida 5.1</b>	Diseñar e implementar la política retributiva de AGASFRA, definiendo un sistema de retribución fija que garantice la objetividad y transparencia de las decisiones salariales.		
<b>Indicadores de seguimiento</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Documento explicativo de la política de retribución fija</li> <li>- Documento explicativo de la política de retribución variable</li> </ul>		
<b>Ejecución</b>	<b>Fecha Inicio</b> Mes 10	<b>Fecha fin</b> Mes 23	
<b>Seguimiento</b>	Anual (mes 36)	<b>Evaluación</b>	Bianual (Mes 24 y 48)
<b>Responsable de implantación</b>	Departamento de Recursos Humanos.		
<b>Personas destinatarias</b>	Toda la plantilla.		
<b>Recursos asociados</b>	Recursos propios y/o externos		
<b>Medida 5.2</b>	Revisar, anualmente, las DPT`s para asegurar que estas se ajustan al contenido organizativo de los puestos, así como revisar la VPT.		
<b>Indicadores de seguimiento</b>	- Registro de DPT`s y/o VPT revisadas y modificadas.		
<b>Ejecución</b>	<b>Fecha Inicio</b> Mes 9	<b>Fecha fin</b> Mes 12	<b>Requiere revisión:</b> Sí, anual
<b>Seguimiento</b>	Anual (mes 36)	<b>Evaluación</b>	Bianual (Mes 48)
<b>Responsable de implantación</b>	Departamento de Recursos Humanos.		
<b>Personas destinatarias</b>	Toda la plantilla.		
<b>Recursos asociados</b>	Recursos propios y/o externos		
<b>Medida 5.3*</b> <i>(prioritaria)</i>	Realizar análisis estadísticos sobre las retribuciones medias y medianas de mujeres y hombres en la empresa desagregados por sexo, y valor de puesto.		
<b>Indicadores de seguimiento</b>	- Informe estadístico.		
<b>Ejecución</b>	<b>Fecha Inicio</b> Mes 2	<b>Fecha fin</b> Mes 6	<b>Periodicidad:</b> Anual
<b>Seguimiento</b>	Anual (mes 12 y 36)	<b>Evaluación</b>	Bianual (Mes 24 y 48)
<b>Responsable de implantación</b>	Departamento de Recursos Humanos.		
<b>Personas destinatarias</b>	Comisión de seguimiento.		
<b>Recursos asociados</b>	Recursos propios y/o externos		



<b>Área 6</b>	<b>INFRRREPRESENTACIÓN FEMENINA</b>		
<b>Objetivo 9</b>	Promover la presencia equilibrada de hombres y mujeres en toda la estructura de la compañía. Eliminar la segregación horizontal y vertical.		
<b>Medida 6.1*</b> (prioritaria)	Aplicar medidas de acción positiva en los procesos de reclutamiento, selección y promoción, de modo que, en igualdad de condiciones de idoneidad, se incorpore a personas del sexo subrepresentado en los diferentes niveles de la empresa hasta que se alcance una composición equilibrada entre mujeres y hombres.		
<b>Indicadores de seguimiento</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Procesos -selección, contratación, promoción- en los que se aplica medidas de discriminación positivas, identificando sexo de la persona beneficiaria.</li> <li>- Informe de evolución estadístico de hombres y mujeres por nivel organizativo desde la aprobación del plan.</li> </ul>		
<b>Ejecución</b>	Fecha Inicio Mes 1	<b>Fecha fin</b> Durante toda la vigencia del plan	
<b>Seguimiento</b>	Anual (mes 12 y 36)	<b>Evaluación</b>	Bianual (Mes 24 y 48)
<b>Responsable de implantación</b>	Departamento de Recursos Humanos.		
<b>Personas destinatarias</b>	La plantilla presente y futura.		
<b>Recursos asociados</b>	Recursos propios.		

<b>Área 7</b>	<b>SEGURIDAD Y SALUD LABORAL</b>		
<b>Objetivo 10</b>	Promover la seguridad y salud laboral en la empresa, asegurando que toda la plantilla, independientemente de su género, trabaje en un entorno seguro y saludable.		
<b>Medida 7.1</b>	Revisar periódicamente, con perspectiva de género, el Plan de prevención de Riesgos Laborales, incluyendo en la evaluación de los puestos, la perspectiva de género.		
<b>Indicadores de seguimiento</b>	- El Plan de Prevención de Riesgos Laborales y la evaluación de puestos revisado.		
<b>Ejecución</b>	<b>Fecha Inicio</b> Mes 9	<b>Fecha fin</b> Mes 13	<b>Periodicidad:</b> Anual
<b>Seguimiento</b>	Anual (mes 12 y 36)	<b>Evaluación</b>	Bianual (Mes 24 y 48)
<b>Responsable de implantación</b>	Departamento de Recursos Humanos		
<b>Personas destinatarias</b>	Toda la plantilla.		
<b>Recursos asociados</b>	Recursos propios y Servicio de Prevención.		
<b>Medida 7.2</b>	Realizar las evaluaciones de riesgo psicosocial, incluyendo el riesgo de acoso.		
<b>Indicadores de seguimiento</b>	- El informe de evaluaciones de riesgo psicosocial.		
<b>Ejecución</b>	<b>Fecha Inicio</b> Mes 37	<b>Fecha fin</b> Mes 48	
<b>Seguimiento</b>	Anual (Mes 48)	<b>Evaluación</b>	Bianual (Mes 48)
<b>Responsable de implantación</b>	Departamento de Recursos Humanos		
<b>Personas destinatarias</b>	Toda la plantilla.		
<b>Recursos asociados</b>	Recursos propios y Servicio de Prevención.		



Área 7		SEGURIDAD Y SALUD LABORAL		
<b>Medida 7.3</b>	El servicio de prevención informará a la Comisión de Seguimiento y a los comités de Seguridad y Salud de la siniestralidad y enfermedad profesional, desagregada por sexo, según categoría, puesto de trabajo y departamento, incidiendo en los masculinizados/ feminizados, así como a toda documentación relacionada con la prevención de riesgos laborales			
<b>Indicadores de seguimiento</b>	- Informe de siniestralidad desagregado por sexo, categoría puesto y departamento. Así mismo se identificará si se trata de un puesto feminizado o masculinizado en la organización. - Registro de entrega de uniformes/EPI's del personal, desagregado por sexo			
<b>Ejecución</b>	<b>Fecha Inicio</b> Mes 11	<b>Fecha de fin:</b> Mes 12	<b>Periodicidad:</b> Anual	
<b>Seguimiento</b>	Anual (mes 12 y 36)	<b>Evaluación</b>	Bianual (Mes 24 y 48)	
<b>Responsable de implantación</b>	Departamento de Recursos Humanos y SPA			
<b>Personas destinatarias</b>	Toda la plantilla.			
<b>Recursos asociados</b>	Recursos propios y SPA			

Área 8		PREVENCIÓN DEL ACOSO Y DIVERSIDAD		
<b>Objetivo 11</b>	Asegurar que los trabajadores y trabajadoras disfrutan de un entorno de trabajo libre de situaciones de acoso.			
<b>Medida 8.1*</b> <i>(prioritaria)</i>	Realizar campañas informativas y de difusión del Protocolo contra el acoso sexual, laboral, por razón de sexo e identidad sexual y otras conductas contrarias a la libertad sexual y la integridad moral en el trabajo aprobado en el seno de la comisión negociadora del plan de igualdad			
<b>Indicadores de seguimiento</b>	- Evidencia de la difusión del protocolo - Nº de campañas realizadas			
<b>Ejecución</b>	<b>Fecha Inicio</b> Mes 1	<b>Fecha fin</b> Durante la vigencia del plan		
<b>Seguimiento</b>	Anual (mes 12 y 36)	<b>Evaluación</b>	Bianual (Mes 24 y 48)	
<b>Responsable de implantación</b>	Departamento de Recursos Humanos y Marketing			
<b>Personas destinatarias</b>	Toda la plantilla.			
<b>Recursos asociados</b>	Recursos propios y/o externos.			
<b>Medida 8.2*</b> <i>(prioritaria)</i>	Realizar acciones formativas de sensibilización en materia de acoso sexual, laboral, por razón de sexo e identidad sexual y otras conductas contrarias a la libertad sexual y la integridad moral en el trabajo, a las personas que gestionan equipos, managers y dirección.			
<b>Indicadores de seguimiento</b>	- Número de formaciones realizadas, desagregadas por sexo y puesto. - Índice de contenidos y la modalidad de impartición.			
<b>Ejecución</b>	<b>Fecha Inicio</b> Mes 4	<b>Fecha fin</b> Durante la vigencia del plan		
<b>Seguimiento</b>	Anual (mes 12 y 36)	<b>Evaluación</b>	Bianual (Mes 24 y 48)	
<b>Responsable de implantación</b>	Departamento de Recursos Humanos.			



<b>Personas destinatarias</b>	Personas que gestionan equipos.		
<b>Recursos asociados</b>	Recursos propios y/o externos.		
<b>Medida 8.3*</b> (prioritaria)	Negociar el Plan LGTBI y asegurar su difusión entre toda la plantilla.		
<b>Indicadores de seguimiento</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Evidencia del documento</li> <li>- Evidencia de difusión.</li> </ul>		
<b>Ejecución</b>	<b>Fecha Inicio</b> Mes 1	<b>Fecha fin</b> Mes 9	
<b>Seguimiento</b>	Anual (mes 12 y 36)	<b>Evaluación</b>	Bianual (Mes 24 y 48)
<b>Responsable de implantación</b>	Departamento de Recursos Humanos.		
<b>Personas destinatarias</b>	Toda la plantilla.		
<b>Recursos asociados</b>	Recursos propios y/o externos.		

<b>Área 9</b>	<b>VIOLENCIA DE GÉNERO</b>		
<b>Objetivo 12</b>	Difundir, aplicar y mejorar los derechos legalmente establecidos para las mujeres víctimas de violencia de género contribuyendo así, en mayor medida, a su protección.		
<b>Medida 9.1*</b> (prioritaria)	Negociar y difundir un protocolo de violencia de género y difundirlo a toda la plantilla.		
<b>Indicadores de seguimiento</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Evidencia documental del protocolo y de la difusión.</li> <li>- Número de actuaciones llevadas a cabo para dicha difusión.</li> </ul>		
<b>Ejecución</b>	<b>Fecha Inicio</b> Mes 3	<b>Fecha fin</b> Durante la vigencia del plan	
<b>Seguimiento</b>	Anual (mes 12 y 36)	<b>Evaluación</b>	Bianual (Mes 24 y 48)
<b>Responsable de implantación</b>	Toda la organización.		
<b>Personas destinatarias</b>	Toda la plantilla.		
<b>Recursos asociados</b>	Recursos propios		
<b>Medida 9.2*</b> (prioritaria)	Informar a la plantilla, a través de los medios de comunicación interna, de los derechos reconocidos legalmente a las mujeres víctimas de violencia de género, de las mejoras que pudieran existir por aplicación de los convenios colectivos correspondientes y/o las incluidas en el Plan de Igualdad.		
<b>Indicadores de seguimiento</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Evidencia de la difusión.</li> <li>- Número de actuaciones llevadas a cabo para dicha difusión.</li> </ul>		
<b>Ejecución</b>	<b>Fecha Inicio</b> Mes 3	<b>Fecha fin</b> Durante la vigencia del plan	
<b>Seguimiento</b>	Anual (mes 12 y 36)	<b>Evaluación</b>	Bianual (Mes 24 y 48)
<b>Responsable de implantación</b>	Toda la organización.		
<b>Personas destinatarias</b>	Toda la plantilla.		
<b>Recursos asociados</b>	Recursos propios		






Área 9		VIOLENCIA DE GÉNERO	
<b>Medida 9.3*</b> <i>(prioritaria)</i>	En igualdad de condiciones, se dará prioridad en el acceso al empleo a las mujeres que hayan sido declaradas como víctimas de violencia de género		
<b>Indicadores de seguimiento</b>	- Nº de personas contratadas vs número de mujeres en situación de violencia de género contratadas.		
<b>Ejecución</b>	<b>Fecha Inicio</b> Mes 1	<b>Fecha fin</b> Durante la vigencia del plan	
<b>Seguimiento</b>	Anual (mes 12 y 36)	<b>Evaluación</b>	Bianual (Mes 24 y 48)
<b>Responsable de implantación</b>	Departamento de Recursos Humanos.		
<b>Personas destinatarias</b>	Toda la plantilla.		
<b>Recursos asociados</b>	Recursos propios.		
<b>Medida 9.4</b>	Presentar a la comisión de seguimiento un informe anual del número de veces que se ha activado el protocolo de violencia de género.		
<b>Indicadores de seguimiento</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Número de denuncias comunicadas</li> <li>- Número de denuncias registradas</li> <li>- Número de denuncias archivadas</li> <li>- Resultados de las denuncias</li> </ul>		
<b>Ejecución</b>	<b>Fecha Inicio</b> Mes 12	<b>Fecha fin</b> Durante la vigencia del plan	
<b>Seguimiento</b>	Anual (mes 12 y 36)	<b>Evaluación</b>	Bianual (Mes 24 y 48)
<b>Responsable de implantación</b>	Departamento de Recursos Humanos.		
<b>Personas destinatarias</b>	Departamento de RRHH		
<b>Recursos asociados</b>	Recursos propios.		
<b>Medida 9.5</b>	Realizar una campaña especial el Día Internacional contra la Violencia de Género. El día 25 de noviembre		
<b>Indicadores de seguimiento</b>	- Evidencia de la campaña		
<b>Ejecución</b>	<b>Fecha Inicio</b> Mes 1	<b>Fecha fin</b> Durante la vigencia del plan	
<b>Seguimiento</b>	Anual (mes 12 y 36)	<b>Evaluación</b>	Bianual (Mes 24 y 48)
<b>Responsable de implantación</b>	Departamento de Recursos Humanos.		
<b>Personas destinatarias</b>	Personal de RRHH		
<b>Recursos asociados</b>	Recursos propios		

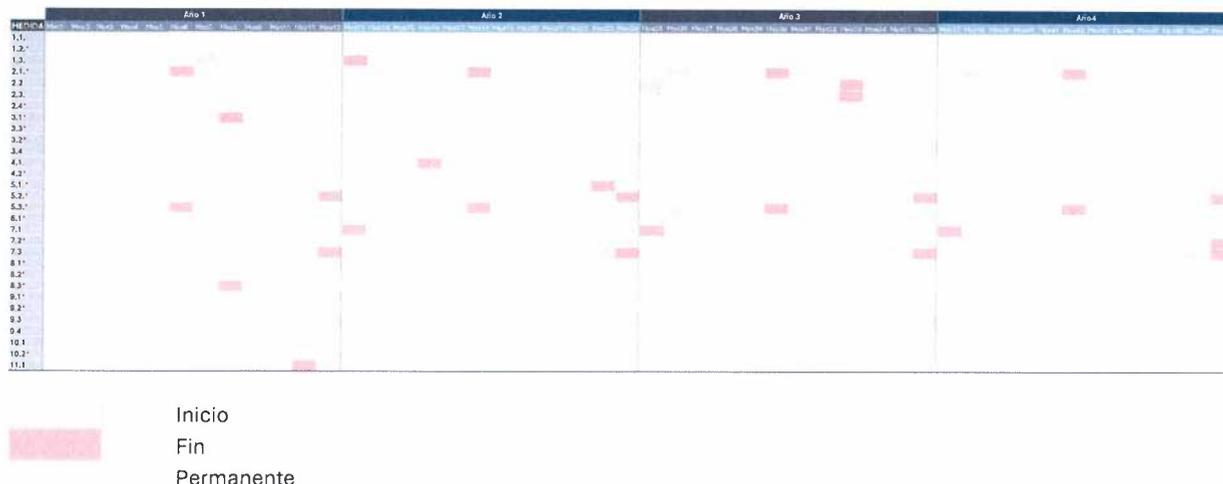


<b>Área 10</b>	<b>COMUNICACIÓN Y PUBLICIDAD INCLUSIVA Y NO SEXISTA.</b>		
<b>Objetivo 13</b>	<b>Garantizar que la comunicación interna y externa de la empresa refleje valores de igualdad, diversidad e inclusión.</b>		
<b>Medida 10.1</b>	Revisar y corregir el lenguaje y las imágenes que se utilicen en todas las comunicaciones internas y externas (manual de acogida, comunicados interno y externos, circulares, manuales) para asegurar su neutralidad e inclusión respecto al género y a la diversidad de la empresa.		
<b>Indicadores de seguimiento</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Documentos e imágenes revisadas.</li> <li>- Nueva documentación generada.</li> </ul>		
<b>Ejecución</b>	<b>Fecha Inicio</b> Mes 1	<b>Fecha fin</b> Durante la vigencia del plan	
<b>Seguimiento</b>	Anual (mes 12 y 36)	<b>Evaluación</b>	Bianual (Mes 24 y 48)
<b>Responsable de implantación</b>	Toda la organización.		
<b>Personas destinatarias</b>	Toda la plantilla.		
<b>Recursos asociados</b>	Recursos propios		
<b>Medida 10.2*</b> <i>(prioritaria)</i>	Difundir el Plan de igualdad a toda la plantilla, así como a las nuevas incorporaciones		
<b>Indicadores de seguimiento</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Evidencia de difusión de plan</li> </ul>		
<b>Ejecución</b>	<b>Fecha Inicio</b> Mes 1	<b>Fecha fin</b> Durante la vigencia del plan	
<b>Seguimiento</b>	Anual (mes 12 y 36)	<b>Evaluación</b>	Bianual (Mes 24 y 48)
<b>Responsable de implantación</b>	Departamento de Recursos Humanos.		
<b>Personas destinatarias</b>	Toda la plantilla.		
<b>Recursos asociados</b>	Recursos propios.		

<b>Área 11</b>	<b>DESCONEXIÓN DIGITAL</b>		
<b>Objetivo 14</b>	<b>Garantizar la desconexión digital y el descanso del personal.</b>		
<b>Medida 11.1</b>	Definir la política de desconexión digital, para asegurar el derecho a la desconexión digital fuera de su horario laboral y durante todos los periodos de suspensión de sus contratos de trabajo, y difundirla entre la plantilla actual y nuevas incorporaciones		
<b>Indicadores de seguimiento</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Evidencia del protocolo de desconexión digital</li> <li>- Evidencia de difusión entre el personal actual y futuro.</li> </ul>		
<b>Ejecución</b>	<b>Fecha Inicio</b> Mes 9	<b>Fecha fin</b> Mes 11	
<b>Seguimiento</b>	Anual (mes 12 y 36)	<b>Evaluación</b>	Bianual (Mes 24 y 48)
<b>Responsable de implantación</b>	Toda la organización.		
<b>Personas destinatarias</b>	Toda la plantilla.		
<b>Recursos asociados</b>	Recursos propios y/o externos		



## 6. CRONOGRAMA



## 7. SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN DEL PLAN DE IGUALDAD

El artículo 46 de la L.O 3/2007 de 22 de marzo para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, regula que los planes de igualdad establecerán, sistemas eficaces de seguimiento y evaluación de los objetivos fijados.

La fase de seguimiento permitirá:

- ✓ Verificar la coherencia de las medidas con los objetivos propuestos inicialmente.
- ✓ Determinar el grado de ejecución de cada medida y del plan en general y evaluar el impacto de las acciones realizadas en la organización.
- ✓ Informar de la idoneidad y la suficiencia de los recursos asignados.
- ✓ Medir los cambios, en término de igualdad, en la empresa como consecuencia de la aplicación de las medidas.

Las partes firmantes acuerdan establecer los criterios del seguimiento durante la vigencia del Plan de Igualdad, en los términos que aquí se establecen:

### 7.1. COMISIÓN DE SEGUIMIENTO:

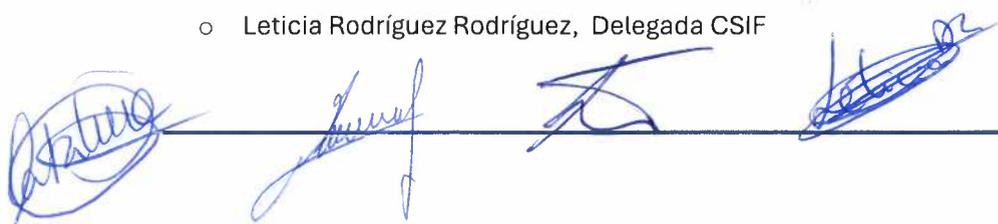
Una vez aprobado el Plan de Igualdad, las partes han acordado disolver la Comisión de Igualdad y constituir la Comisión de Seguimiento, que quedará constituida de la siguiente manera:

#### **En representación de la empresa:**

- Jose Manuel Vila Fernández, Gerente
- Catalina Conde Sobral, Directora General

#### **En representación de la parte social:**

- Leticia Rodríguez Rodríguez, Delegada CSIF



- Alberto de León Hermida, Delegado CIG

### Funciones:

Las partes acuerdan que las funciones de la comisión de seguimiento quedan circunscritas a las siguientes:

- ✓ Control de la puesta en marcha de las acciones negociadas en el Plan de Igualdad.
- ✓ Supervisar la ejecución del Plan de Igualdad.
- ✓ Recopilación e interpretación de los datos recogidos a través de los indicadores negociados en el Plan.
- ✓ Valoración del impacto de las acciones, así como indagar cuáles no se han aplicado y el por qué.
- ✓ Evaluar el nivel de cumplimiento de los objetivos.
- ✓ Identificar y proponer aspectos de mejora.
- ✓ Elaborar los informes de seguimiento y evaluación
- ✓ Revisar el plan de igualdad como consecuencia de los resultados del seguimiento y evaluación.

## 7.2. SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN

### 7.2.1 Periodicidad

Las partes acuerdan realizar:

- Una primera reunión de seguimiento al año de la aprobación del plan y determinar, posteriormente si las siguientes serán semestrales o anuales.
- Evaluación del Plan: Las partes acuerdan, tal y como establece el RD 901/2020 de 13 de octubre, que se realizará una evaluación intermedia (en el año 2 desde la aprobación del plan) y otra final, antes de terminar la vigencia del plan.

### 7.2.2 Contenido de las reuniones

El contenido de las reuniones se recogerá en el “**informe de seguimiento**”, en el que se reflejará:

- ✓ El nivel de desarrollo de las acciones emprendidas, realizadas, no realizadas y en proceso de realización.
- ✓ Las posibles causas que han dificultado la consecución de las acciones no realizadas.
- ✓ Los cambios producidos en las acciones y el desarrollo del Plan de Igualdad, entendiendo que es un documento flexible.
- ✓ Las propuestas de mejora o revisión que orienten la implementación del Plan de Igualdad.

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



Las **evaluaciones** deberán de tener en cuenta:

- ✓ Grado de cumplimiento de los objetivos planteados en el Plan de Igualdad.
- ✓ Nivel de corrección de las desigualdades detectadas en el diagnóstico.
- ✓ Grado de consecución de los resultados esperados.
- ✓ El nivel de desarrollo de los resultados esperados.
- ✓ El grado de dificultad encontrado/percibido en el desarrollo de las acciones.
- ✓ El impacto de las medidas llevadas a cabo.
- ✓ La reducción de los desequilibrios en la presencia y participación de mujeres y hombres.

El resultado de las evaluaciones será recogido en los denominados “informes de evaluación”.

Para el correcto cumplimiento de las funciones encomendadas a la Comisión de Seguimiento y Evaluación, la empresa pondrá a disposición del órgano la información y documentación generada durante la implantación del Plan de Igualdad.

## 8. PROCEDIMIENTO DE MODIFICACIÓN DEL PLAN DE IGUALDAD

Cualquier modificación o revisión del Plan de Igualdad deberá llevarse a cabo a través de la Comisión de Igualdad constituida al efecto. Además, resolverá las discrepancias que le sean planteadas por la Comisión de Seguimiento.

Por tanto, la Comisión de Igualdad, será la encargada de:

- Modificar o revisar el Plan de Igualdad.
- Resolver las discrepancias que le sean planteadas por la Comisión de Seguimiento.
- En particular, el Plan de Igualdad se revisará en los siguientes supuestos:
  - Cuando sea aconsejable modificar las medidas incluidas en el Plan como consecuencia de los resultados del seguimiento y evaluación, previa propuesta de la Comisión de Seguimiento.
  - Cuando sea preciso adaptarlo a la legalidad vigente o se considere insuficiente como resultado de la actuación de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social.
- En los supuestos de fusión, absorción, transmisión o modificación del estatus jurídico de la empresa.
- Ante cualquier incidencia que modifique de manera sustancial la plantilla de la empresa, sus métodos de trabajo, organización o sistemas retributivos, incluidas las inaplicaciones de convenio y las modificaciones sustanciales de condiciones de trabajo o las situaciones analizadas en el diagnóstico de situación que haya servido de base para su elaboración.



- o Cuando una resolución judicial condene a la empresa por discriminación directa o indirecta por razón de sexo o cuando determine la falta de adecuación del Plan de Igualdad a los requisitos legales o reglamentarios.

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

Para acordar la modificación o revisión del Plan de Igualdad se requerirá la conformidad de la mayoría de la representación de la empresa y de la mayoría de la representación de las personas trabajadoras que componen la Comisión de Igualdad.

#### **Procedimiento de Resolución de conflictos**

En caso de desacuerdo, las partes podrán acudir a los procedimientos de conciliación y/o mediación ante el organismo territorial y funcional competente y, en caso de no ser resuelta la controversia en este ámbito, quedará expedita la vía judicial o extrajudicial que, en cada caso, proceda.

## **9. DEFINICIONES**

En orden a garantizar la aplicación efectiva del principio de igualdad, se recogen en este apartado, las definiciones contenidas en la L.O 3/2007 de 22 de marzo para la Igualdad efectiva de mujeres y hombres, así como otras de carácter normativo:

#### **Principio de Igualdad de trato entre mujeres y hombres.**

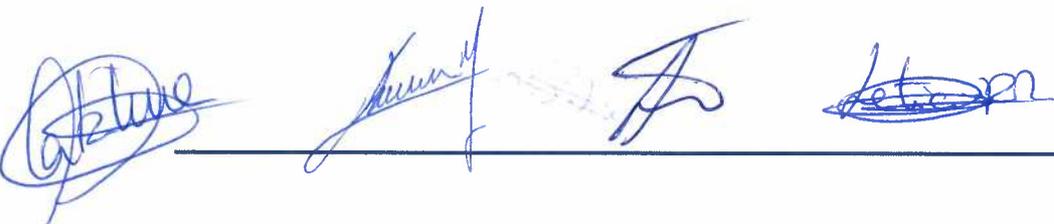
Supone la ausencia de toda discriminación directa o indirecta, por razón de sexo y especialmente las derivadas de la maternidad, la asunción de obligaciones familiares y el estado civil, (artículo 3).

#### **Igualdad de trato y de oportunidades en el acceso al empleo en la formación y en la promoción profesionales, y en las condiciones de trabajo.**

El principio de Igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres, aplicable en el ámbito del empleo privado y en el del empleo público, se garantizará en los términos previstos en la normativa aplicable, en el acceso al empleo, incluso al trabajador por cuenta propia, en la formación profesional, en la promoción profesional, en las condiciones de trabajo, incluidas las retributivas y las de despido, y en la afiliación y participación en las organizaciones sindicales y empresariales, o en cualquier organización cuyos miembros ejerzan una profesión concreta incluidas las prestaciones concedidas por las mismas, (artículo 5).

#### **Discriminación directa e indirecta.**

Se considerará discriminación directa por razón de sexo la situación en la que se encuentra una persona que sea, haya sido o pudiera ser tratada, en atención a su sexo, de manera menos favorable que otra en situación comparable, (artículo 6).



Se considera discriminación indirecta por razón de sexo la situación en que una disposición, criterio o práctica aparentemente neutros, pone a personas de un sexo en desventaja particular con respecto a personas del otro, salvo que dicha disposición, criterio o práctica puedan justificarse objetivamente en atención a una finalidad legítima y que los medios para alcanzar dicha finalidad sean necesarios y adecuados.

En cualquier caso, se considera discriminatoria toda orden de discriminar, directa o indirectamente, por razón de sexo.

### **Acoso sexual y acoso por razón de sexo.**

Sin perjuicio de lo establecido en el Código Penal, a los efectos de esta Ley 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.

Constituye acoso por razón de sexo cualquier comportamiento realizado en función del sexo de una persona, con el propósito o el efecto de atentar contra su dignidad y de crear un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo.

Se considerarán en todo caso discriminatorios el acoso sexual y el acoso por razón de sexo.

El condicionamiento de un derecho o de una expectativa de derecho a la aceptación de una situación constitutiva de acoso sexual o de acoso por razón de sexo se considerará también acto de discriminación por razón de sexo, (artículo 7).

### **Discriminación por embarazo o maternidad.**

Constituye discriminación directa por razón de sexo todo trato desfavorable a las mujeres relacionado con el embarazo o la maternidad, (artículo 8).

### **Indemnidad frente a represalias.**

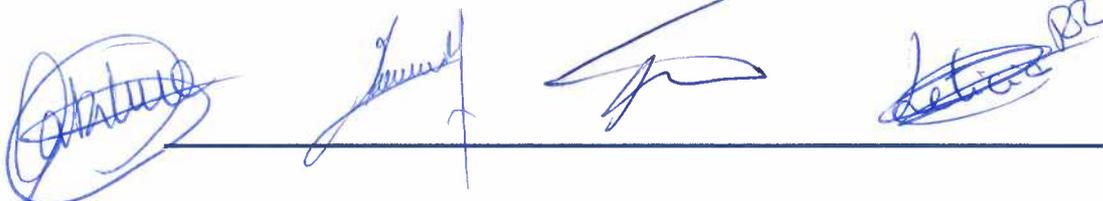
También se considerará discriminación por razón de sexo cualquier trato adverso o efecto negativo que se produzca en una persona como consecuencia de la presentación por su parte de queja, reclamación, denuncia, demanda o recurso, de cualquier tipo, destinados a impedir su discriminación y a exigir el cumplimiento efectivo del principio de igualdad de trato entre mujeres y hombres, (artículo 9).

### **Acciones positivas.**

Con el fin de hacer efectivo el derecho constitucional de la igualdad, los Poderes Públicos adoptarán medidas específicas en favor de las mujeres para corregir situaciones patentes de desigualdad de hecho respecto de los hombres. Tales medidas, que serán aplicables en tanto subsistan dichas situaciones, habrán de ser razonables y proporcionadas en relación con el objetivo perseguido en cada caso.

También las personas físicas y jurídicas privadas podrán adoptar este tipo de medidas en los términos establecidos en la presente Ley, (artículo 11).

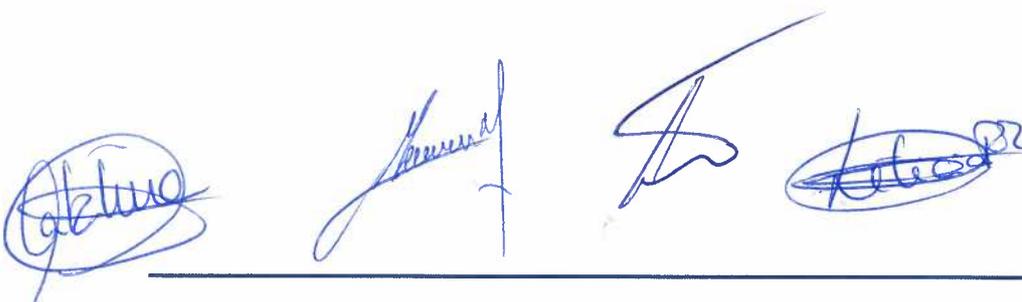
### **Derechos de Conciliación de la vida personal, familiar y laboral.**



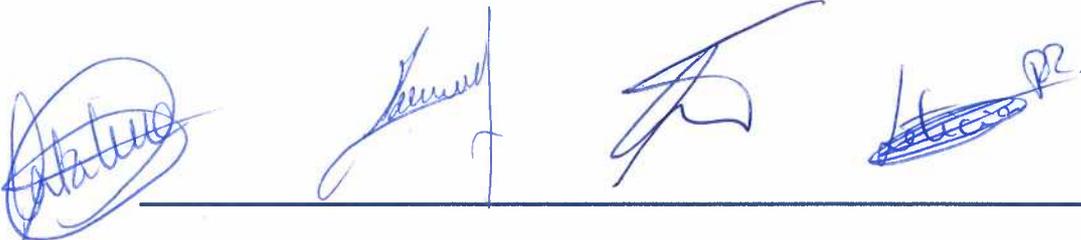
Los derechos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral se reconocerán a los trabajadores y trabajadoras en forma que fomenten la asunción equilibrada de las responsabilidades familiares, evitando toda discriminación basada en su ejercicio, (artículo 44).

**Igualdad de remuneración por razón de sexo.**

El empresario está obligado a pagar por la prestación de un trabajo de igual valor la misma retribución, satisfecha directa o indirectamente, y cualquiera que sea la naturaleza de la misma, salarial o extrasalarial, sin que pueda producirse discriminación alguna por razón de sexo en ninguno de los elementos o condiciones de aquella. Un trabajo tendrá igual valor que otro cuando la naturaleza de las funciones o tareas efectivamente encomendadas, las condiciones educativas, profesionales o de formación exigidas para su ejercicio, los factores estrictamente relacionados con su desempeño y las condiciones laborales en las que dichas actividades se llevan a cabo en realidad sean equivalentes, (artículo 28 del Estatuto de los trabajadores).



# ANEXOS



Four handwritten signatures in blue ink are located at the bottom of the page. From left to right: the first signature is a cursive name that appears to be 'Catalina'; the second is a signature that looks like 'Sandra'; the third is a stylized signature that could be 'A'; and the fourth is a signature that appears to be 'Luisa P.R.'.

**Anexo I. Modelo de ficha de seguimiento**

FICHA DE SEGUIMIENTO DE MEDIDA				
Medida				
Persona/Departamento Responsable				
Fecha implantación		Fecha de Seguimiento		
Indicadores de seguimiento		Nivel de ejecución		Causa de no inicio o finalización
<i>(Trasladar todos los indicadores incluidos en la ficha de medidas)</i>		Pendiente	En ejecución	Finalizada
				Falta de Recursos humanos/Materiales/Tiempo/participación/Descoordinación con otros departamentos/Otros (especificar)
<b>Indicadores de proceso</b>				
Adecuación de los recursos asignados				
Dificultades y barreras encontradas para la implantación				
Soluciones adoptadas (en su caso)				
Indicadores de impacto				
Reducción de desigualdades				
Mejoras producidas				
Propuestas de futuro				
Documentación acreditativa de la ejecución de la medida				

**Anexo II. Protocolo de acoso**  
**PROTOCOLO CONTRA EL ACOSO SEXUAL, LABORAL, POR RAZÓN DE SEXO Y OTRAS**  
**CONDUCTAS CONTRARIAS A LA LIBERTAD SEXUAL Y LA INTEGRIDAD MORAL EN EL**  
**ÁMBITO LABORAL**



2024

PROTOCOLO CONTRA EL  
ACOSO SEXUAL, LABORAL, POR  
RAZÓN DE SEXO Y OTRAS  
CONDUCTAS CONTRARIAS A LA  
LIBERTAD SEXUAL Y LA  
INTEGRIDAD MORAL EN EL  
ÁMBITO LABORAL



## INDICE

1	COMPROMISO DE AGASFRA .....	38
2	DECLARACIÓN DE PRINCIPIOS.....	39
3	OBJETIVO DEL PRESENTE PROTOCOLO .....	40
4	ÁMBITO DE APLICACIÓN .....	40
5	DURACIÓN Y ENTRADA EN VIGOR .....	41
6	DEFINICIÓN Y CONDUCTAS CONTRARIAS A LA LIBERTAD SEXUAL E INTEGRIDAD MORAL .....	41
7	MEDIDAS PREVENTIVAS .....	51
8	PROCEDIMIENTO DE ACTUACIÓN .....	52
8.1	Principios generales .....	52
8.2	Procedimiento .....	53
8.3	Desarrollo del procedimiento.....	<b>¡Error! Marcador no definido.</b>
8.4	Seguimiento del expediente .....	<b>¡Error! Marcador no definido.</b>
9	SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN DEL PROTOCOLO .....	53
10	CUESTIONES COMPLEMENTARIAS .....	60
11	ANEXOS.....	61
	Anexo I: Modelo de denuncia interna.....	62
	Anexo II: Resumen del flujo de procedimiento .....	1
	Anexo III: Notificación de denuncia por .....	2
	Anexo IV: Resolución de la comisión instructora sobre la denuncia .....	3

## 1. COMPROMISO DE AGASFRA

Con el presente protocolo, **AGASFRA** en adelante AGASFRA- manifiesta su **tolerancia cero** ante la concurrencia en su organización de conductas contrarias a la libertad sexual y la integridad moral, especialmente en los casos de acoso sexual y/o acoso por razón de sexo, orientación sexual, identidad sexual, expresión de género y características sexuales, incluido el producido en el ámbito digital.

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

Asimismo, asumimos 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 AGASFRA.

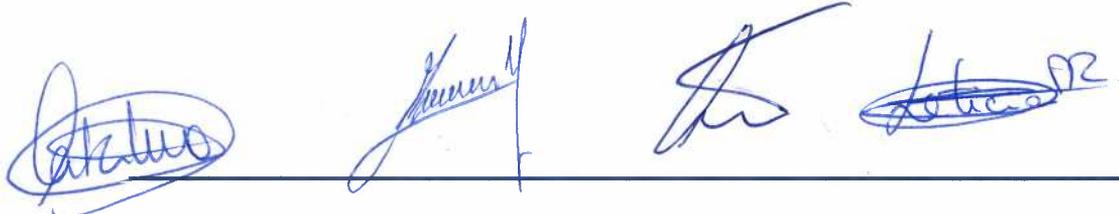
Cuando la presunta persona agresora quedara fuera del poder de dirección de la empresa y, por lo tanto, no se pueda aplicar el procedimiento en su totalidad, AGASFRA se dirigirá a la empresa competente al objeto de que adopte las medidas oportunas y, en su caso, sancione a la persona responsable, advirtiéndole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

Este protocolo se implanta en coherencia con el Acuerdo marco europeo sobre el acoso y la violencia en el lugar de trabajo y da cumplimiento a cuanto exigen el Convenio número 190 OIT sobre la eliminación de la violencia y el acoso en el mundo del trabajo; los artículos 46.2 y 48 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres; el artículo 12 de la Ley Orgánica 10/2022, de 6 de septiembre, de garantía integral de la libertad sexual; el Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro y se modifica el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo; el artículo 15 de la Ley 4/2023, de 28 de febrero, para la igualdad real y efectiva de las personas trans y para la garantía de los derechos de las personas LGTBI y el artículo 14 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de prevención de Riesgos Laborales.

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

En Vigo, a 28 de octubre de 2024

Eladio Fernández Pérez. Presidente



## 2. DECLARACIÓN DE PRINCIPIOS

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

El presente protocolo resulta aplicable a todo comportamiento constitutivo de acoso sexual, acoso por razón de sexo, orientación sexual, identidad sexual, expresión de género y características sexuales, incluidos los cometidos en el ámbito digital, además de cualesquiera otras conductas contrarias a la libertad sexual y la integridad moral que puedan manifestarse en la Empresa.

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

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

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

Todo el personal de la empresa tiene la obligación de respetar los derechos fundamentales de todas las personas que conformamos AGASFRA, así como de aquellas que presten servicios en ella. Por ello, se abstendrán de tener comportamientos que resulten contrarios a la integridad, dignidad, intimidad y al principio de igualdad y no discriminación, promoviendo siempre conductas respetuosas.

No obstante, lo anterior, en caso de estar sufriendo cualquiera de estas conductas o de tener conocimiento de las mismas, cualquier persona trabajadora dispondrá de la posibilidad de, mediante denuncia o reclamación, activar este protocolo como procedimiento interno, confidencial y rápido en aras a la erradicación de la conducta y reparación de sus efectos.

Instruido el correspondiente expediente informativo, de confirmarse la concurrencia de cualquiera de las conductas referidas, se sancionará a quien corresponda, comprometiéndose a usar todo su poder de dirección y sancionador para garantizar un entorno de trabajo adecuado a los principios de seguridad y salud en el trabajo y libre de violencia sexual y de conductas discriminatorias.



### 3. OBJETIVO DEL PRESENTE PROTOCOLO

Con la finalidad de dar cumplimiento al compromiso con el que se inicia este protocolo y en los términos expuestos hasta el momento, AGASFRA implanta un procedimiento de prevención y actuación frente al acoso sexual y/o acoso por razón de sexo, orientación sexual, identidad sexual, expresión de género y características sexuales, así como cualesquiera otras conductas contrarias a la libertad sexual y la integridad moral 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 contrario a la libertad sexual y la integridad moral en los términos en los que se dirá.

Para ello, este protocolo aúna tres tipos de medidas establecidos en el apartado 7 del Anexo del RD 901/2020, de 13 de octubre:

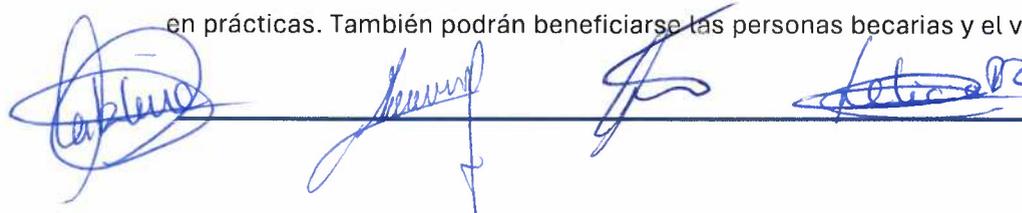
1. Medidas preventivas, con declaración de principios e identificación de conductas que pudieran ser constitutivas de acoso sexual, acoso por razón de sexo, orientación sexual, identidad sexual, expresión de género y características sexuales; o contrarias a la libertad sexual y a la integridad moral.
2. Medidas proactivas o procedimentales de actuación para dar cauce a las denuncias o reclamaciones que pudieran producirse y medidas cautelares y/o correctivas aplicables.
3. Identificación de medidas reactivas en función de lo concluido y, en su caso, el régimen disciplinario.

### 4. ÁMBITO DE APLICACIÓN

El protocolo se aplicará a las conductas contrarias a la libertad sexual y la integridad moral, especialmente en los casos de acoso sexual y/o acoso por razón de sexo, orientación sexual, identidad sexual, expresión de género y características sexuales, incluido el producido en el ámbito digital, que se produzcan durante el trabajo, en relación con el trabajo o como resultado del mismo:

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

Afecta a toda la plantilla de la empresa cualquiera que sea la forma de contratación laboral, incluidas las personas con contratos fijos discontinuos, con contratos de duración determinada y con contratos en prácticas. También podrán beneficiarse las personas becarias y el voluntariado. Asimismo, podrán



beneficiarse de las anteriores medidas aquellas personas que presten sus servicios a través de contratos de puesta a disposición.

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

## 5. DURACIÓN Y ENTRADA EN VIGOR

El contenido del presente protocolo es de obligado cumplimiento, entrando en vigor a partir de aprobación por la comisión negociadora del plan de igualdad y su comunicación a toda la plantilla.

El presente protocolo tendrá una vigencia indefinida. Así mismo será revisado en los supuestos y plazos determinados en el plan de igualdad y la normativa de aplicación.

## 6. DEFINICIÓN Y CONDUCTAS CONTRARIAS A LA LIBERTAD SEXUAL E INTEGRIDAD MORAL EN EL TRABAJO

### Violencia y acoso en el mundo del trabajo

El Convenio 190 de la OIT, en su artículo 1 establece un concepto de violencia y acoso en el trabajo definiéndolo como "un conjunto de comportamientos y prácticas inaceptables, o de amenazas de tales comportamientos y prácticas, ya sea que se manifiesten una sola vez o de manera repetida, que tengan por objeto, que causen o sean susceptibles de causar, un daño físico, psicológico, sexual o económico, e incluye la violencia y el acoso por razón de género.

En el apartado b) del mencionado artículo, recoge el concepto de «violencia y acoso por razón de género» como la violencia y el acoso que van dirigidos contra las personas por razón de su sexo o género, o que afectan de manera desproporcionada a personas de un sexo o género determinado, e incluye el acoso sexual.

### Violencia física y/o psicológica

Se entiende por conducta de violencia física aquellas que suponen el uso de la fuerza física contra una persona para producir daños físicos, psicológicos y/o sexuales, como los empujones, patadas, puñaladas, mordeduras o disparos.

Se entiende por conductas de violencia psicológica aquellos comportamientos que suponen una agresión de naturaleza psíquica entre personas como:

- Injurias y calumnias
- Amenazas
- Insultos y vejaciones injustas
- Malos tratos de palabra o de obra

- Abuso de autoridad
- Y otros actos de violencia psicológica que, por su carácter aislado, no puedan calificarse como acoso moral.

#### ❑ **Violencias sexuales**

La L.O 10/2022 de 6 de septiembre, de garantía integral de la libertad sexual, en el artículo 3.1, define las violencias sexuales “como cualquier acto de naturaleza sexual no consentido o que condicione el libre desarrollo de la vida sexual en cualquier ámbito público o privado, incluyendo el ámbito digital. Se considera incluido en el ámbito de aplicación, a efectos estadísticos y de reparación, el feminicidio sexual, entendido como homicidio o asesinato de mujeres y niñas vinculado a conductas definidas en el siguiente párrafo como violencias sexuales”.

En todo caso se consideran violencias sexuales los delitos previstos en el Título VIII del Libro II de la Ley Orgánica 10/1995, de 23 de noviembre, del Código Penal, la mutilación genital femenina, el matrimonio forzado, el acoso con connotación sexual y la trata con fines de explotación sexual. Se prestará especial atención a las violencias sexuales cometidas en el ámbito digital, lo que comprende la difusión de actos de violencia sexual, la pornografía no consentida y la infantil en todo caso, y la extorsión sexual a través de medios tecnológicos.

#### ❑ **Acoso sexual**

Según el artículo 7.1 de la Ley Orgánica 3/2007, sin perjuicio de lo establecido en el Código Penal, constituye acoso sexual cualquier comportamiento, verbal o físico, de naturaleza sexual que tenga el propósito o produzca el efecto de atentar contra la dignidad de una persona, en particular cuando se crea un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo.

Todo acoso sexual se considerará discriminatorio.

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

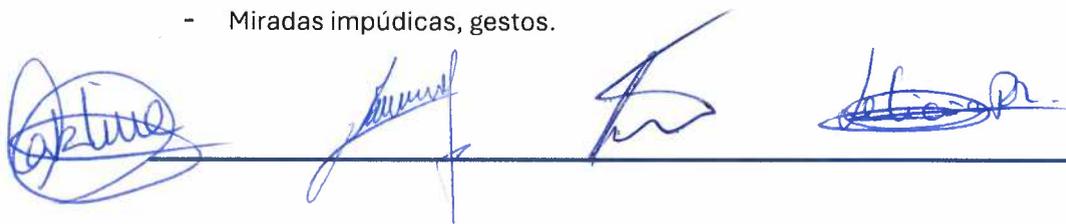
A título de ejemplo y sin ánimo excluyente ni limitativo, podrían ser constitutivas de acoso sexual las conductas que se describen a continuación:

##### **Conductas verbales:**

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

##### **Conductas no verbales:**

- Exhibición de fotos sexualmente sugestivas o pornográficas, de objetos o escritos.
- Miradas impúdicas, gestos.



- Cartas o mensajes de correo electrónico o en redes sociales de carácter ofensivo y con claro contenido sexual.

### Comportamientos Físicos:

- Contacto físico deliberado y no solicitado
- Abrazos o besos no deseados
- Acercamiento físico excesivo e innecesario.

Entre los comportamientos constitutivos de acoso sexual puede diferenciarse:

#### a) Acoso sexual “quid pro quo” o chantaje sexual.

El acoso sexual “quid pro quo” o chantaje sexual que consiste en forzar a la víctima a elegir entre someterse a los requerimientos sexuales, o perder o ver perjudicados ciertos beneficios o condiciones de trabajo, que afecten al acceso a la formación profesional, al empleo continuado, a la promoción, a la retribución o a cualquier otra decisión en relación con esta materia. En la medida que supone un abuso de autoridad, la persona acosadora será aquella que tenga poder, sea directa o indirectamente, para proporcionar o retirar un beneficio o condición de trabajo.

#### b) Acoso sexual ambiental.

En este tipo de acoso sexual la persona acosadora crea un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante u ofensivo para la víctima, como consecuencia de actitudes y comportamientos indeseados de naturaleza sexual. Pueden ser realizados por cualquier miembro de la empresa, con independencia de su posición o estatus, o por terceras personas ubicadas de algún modo en el entorno de trabajo.

#### Acoso por razón de sexo

##### **Definición de acoso por razón de sexo**

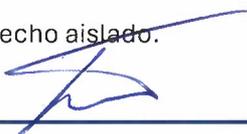
Constituye acoso por razón de sexo cualquier comportamiento realizado en función del sexo de una persona con el propósito o el efecto de atentar contra su dignidad y de crear un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo.

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, entendiéndose 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 mujer 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:

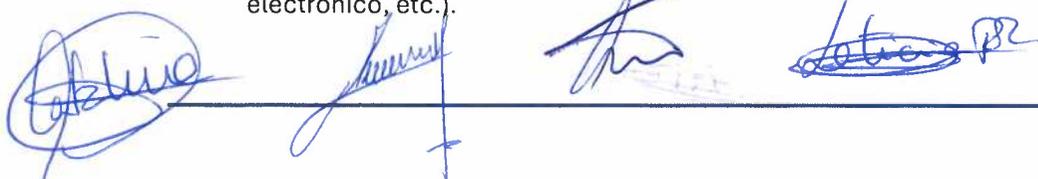
A modo de ejemplo, y sin ánimo excluyente o limitativo, las que siguen son una serie de conductas concretas que, cumpliendo los requisitos puestos de manifiesto en el punto anterior, podrían llegar a constituir acoso por razón de sexo en el trabajo, de producirse de manera reiterada.

#### **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.
- 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 persona 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, discapacidades, poner motes, etc.
- Críticas a la nacionalidad, actitudes y creencias políticas o religiosas, vida privada, etc.

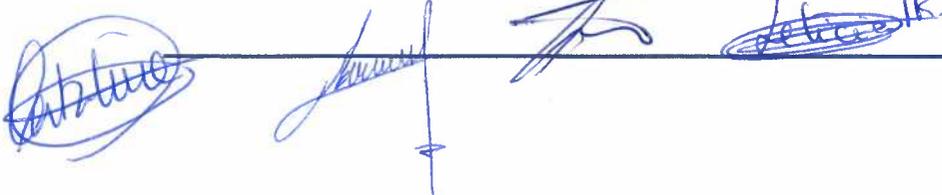
#### Acoso discriminatorio

De acuerdo con lo que establece la ley 15/2022, de 12 de julio, integral para la igualdad de trato y la no discriminación en el artículo 6.4 " Constituye acoso, a los efectos de esta ley, cualquier conducta realizada por razón de alguna de las causas de discriminación previstas en la misma, con el objetivo o la consecuencia de atentar contra la dignidad de una persona o grupo en que se integra y de crear un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante u ofensivo". Esta ley amplía el elenco de causas de discriminación constitucionalmente previstas abarcando por **razón de nacimiento, origen racial o étnico, sexo, religión, convicción u opinión, edad, discapacidad, orientación o identidad sexual, expresión de género, enfermedad o condición de salud, estado serológico y/o predisposición genética a sufrir patologías y trastornos, lengua, situación socioeconómica, o cualquier otra condición o circunstancia personal o social.**

Comprende tanto los tratos discriminatorios puntuales como reiterados.

De modo ejemplificativo y no excluyente, podrían constituir trato o acoso discriminatorio, siempre que estén conectadas con algún de los factores de discriminación arriba enumerados, las siguientes:

- Juzgar el desempeño de una persona trabajadora de forma ofensiva, aislarla o ridiculizarla por alguno de los factores de discriminación descritos.
- Burlarse o utilizar calificativos o formas ofensivas para dirigirse a una persona por su raza, la religión, la nacionalidad, la discapacidad, la edad, la enfermedad etc.
- Negarse a adaptar el puesto de trabajo o a realizar ajustes razonables en el puesto de trabajo, que no impongan una carga desproporcionada o indebida y que sean necesarios para que la persona con discapacidad pueda trabajar en igualdad de condiciones que las demás.
- Atacar a las creencias políticas o religiosas de la persona trabajadora.



- Ataques o tratos desfavorables por razón de la pertenencia a un sindicato o por acciones sindicales realizadas.
  - Ataques o tratos desfavorables por la nacionalidad, el origen racial o la étnico, la edad, el estado civil, la discapacidad o la enfermedad de la persona.
  - Tratos desfavorables por razón de la enfermedad, del estado serológico o de la predisposición genética a sufrir patologías o trastorno
- Acoso discriminatorio por razón de orientación sexual, identidad sexual, expresión de género y características sexuales**

Cualquier comportamiento basado en la orientación sexual, identidad sexual, expresión de género y características sexuales de una persona, que tenga la finalidad o provoque el efecto de atentar contra su dignidad o su integridad física o psíquica o de crear un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante, ofensivo o molesto.

Estos comportamientos serán considerados acoso y como una conducta discriminatoria.

#### Definiciones

- a) **Discriminación por asociación y discriminación por error:** Existe discriminación por asociación cuando una persona o grupo en que se integra, debido a su relación con otra sobre la que concurra alguna de las causas de discriminación por razón de orientación e identidad sexual, expresión de género o características sexuales, es objeto de un trato discriminatorio.

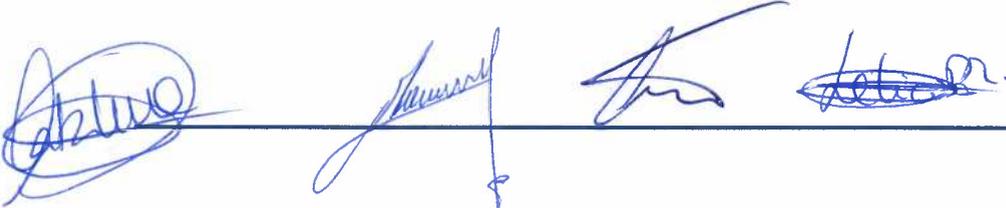
La discriminación por error es aquella que se funda en una apreciación incorrecta acerca de las características de la persona o personas discriminadas.

- b) **Intersexualidad:** La condición de aquellas personas nacidas con unas características biológicas, anatómicas o fisiológicas, una anatomía sexual, unos órganos reproductivos o un patrón cromosómico que no se corresponden con las nociones socialmente establecidas de los cuerpos masculinos o femeninos.
- c) **Orientación sexual:** Atracción física, sexual o afectiva hacia una persona.

La orientación sexual puede ser heterosexual, cuando se siente atracción física, sexual o afectiva únicamente hacia personas de distinto sexo; homosexual, cuando se siente atracción física, sexual o afectiva únicamente hacia personas del mismo sexo; o bisexual, cuando se siente atracción física, sexual o afectiva hacia personas de diferentes sexos, no necesariamente al mismo tiempo, de la misma manera, en el mismo grado ni con la misma intensidad.

Las personas homosexuales pueden ser gais, si son hombres, o lesbianas, si son mujeres.

- d) **Identidad sexual:** Vivencia interna e individual del sexo tal y como cada persona la siente y autodefine, pudiendo o no corresponder con el sexo asignado al nacer.
- e) **Expresión de género:** Manifestación que cada persona hace de su identidad sexual.
- f) **Persona trans:** Persona cuya identidad sexual no se corresponde con el sexo asignado al nacer.



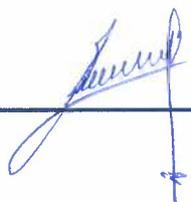
- g) **Familia LGTBI:** Aquella en la que uno o más de sus integrantes son personas LGTBI, englobándose dentro de ellas las familias homoparentales, es decir, las compuestas por personas lesbianas, gais o bisexuales con descendientes menores de edad que se encuentran de forma estable bajo guardia, tutela o patria potestad, o con descendientes mayores de edad con discapacidad a cargo
- h) **LGTBIfobia:** Toda actitud, conducta o discurso de rechazo, repudio, prejuicio, discriminación o intolerancia hacia las personas LGTBI por el hecho de serlo, o ser percibidas como tales.
- i) **Homofobia:** Toda actitud, conducta o discurso de rechazo, repudio, prejuicio, discriminación o intolerancia hacia las personas homosexuales por el hecho de serlo, o ser percibidas como tales.
- j) **Bifobia:** Toda actitud, conducta o discurso de rechazo, repudio, prejuicio, discriminación o intolerancia hacia las personas bisexuales por el hecho de serlo, o ser percibidas como tales.
- k) **Transfobia:** Toda actitud, conducta o discurso de rechazo, repudio, prejuicio, discriminación o intolerancia hacia las personas trans por el hecho de serlo, o ser percibidas como tales.
- l) **Inducción, orden o instrucción de discriminar:** Es discriminatoria toda inducción, orden o instrucción de discriminar por cualquiera de las causas establecidas en esta ley. La inducción ha de ser concreta, directa y eficaz para hacer surgir en otra persona una actuación discriminatoria.

#### Conductas comunes al acoso por identidad:

- Realizar bromas y comentarios sobre las personas que asumen tareas que tradicionalmente fueron desarrolladas por personas de otro sexo o género.
- Uso de formas denigrantes u ofensivas para dirigirse a las personas de un determinado sexo o género.
- Utilización del humor sexista u homófobo, tanto en forma de dibujos, mensajes, chistes, vídeos, etc.
- Ridiculizar o despreciar las capacidades, habilidades y potencial intelectual de las mujeres o personas que no se ajusten a la heteronorma.
- Evaluar el trabajo de una persona con menosprecio, de forma injusta o de forma sesgada, en función de su sexo, identidad, expresión de género o de su inclinación afectiva.
- Hacer insinuaciones, comentar o difundir imágenes sobre la vida íntima o sexual de una persona para dañar su imagen o su reputación profesional.
- Negarse a nombrar a una persona trans como ella quiera o utilizar deliberadamente artículos o pronombres que no correspondan con el género que la identifica.
- Expulsar y/o cuestionar a las personas trans por estar en un baño/vestuario determinado.

#### **Acoso moral o mobbing**

Se entiende por acoso moral la situación de asedio en el lugar de trabajo en que una persona o grupo de personas se comporta abusivamente, de manera hostil, ya sea de palabra, gestos o de otras formas, respeto de otra, atentando en contra de su persona con la intención de derribar las redes de comunicación de la víctima o víctimas, derribar su reputación, perturbar el ejercicio de sus funciones,



provocando en quien lo padece síntomas psicosomáticos y estados de ansiedad y depresión, con el fin de provocar que la persona afectada finalmente abandone el puesto de trabajo.

### **Requisitos del acoso moral**

- Que responda al fin de vejar, humillar o atentar contra la dignidad de la persona trabajadora o sea objetivamente idónea para producir un padecimiento físico o moral.
- Que le cause a la víctima un sufrimiento o daño físico, moral o psíquico, o por lo menos, encierre la potencialidad de lograrlo (o producirse efectivamente o no).
- Que sea deliberada o por lo menos, esté adecuadamente conectada con el resultado lesivo.

Es necesario tener en cuenta que no toda actividad generadora de tensión o conflicto en el trabajo se puede considerar acoso, siendo necesario distinguir entre mobbing y otro tipo de actitudes, igualmente reprobables, como actos discriminatorios, discusiones violentas con agresiones o abusos de poder que se puedan producir de forma aislada.

Los mecanismos de presión mediante los cuales se manifiesta el acoso moral son variados; pero tienen aspectos en común:

### **Medidas de aislamiento social.**

- Impedir las relaciones personales con otros compañeros/as de trabajo, con la clientela.
- No dirigirle la palabra, etc.

### **Medidas organizacionales**

- Apartar a la persona trabajadora de sus funciones de mayor responsabilidad, por ejemplo, encomendándole trabajos de inferior categoría, ordenándole tareas innecesarias, etc.

### **Medidas de ataque a la víctima**

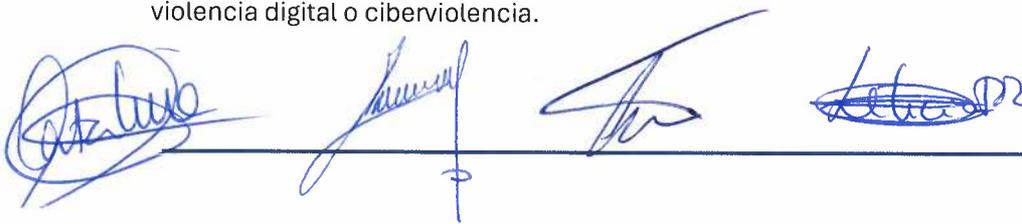
- Criticar y despreciar su trabajo ante sus compañeros/as
- Difundir rumores infundados sobre la persona trabajadora
- Atribuirle errores que no ha cometido.

### **Agresiones físicas o verbales.**

- Imitar a la persona trabajadora
- Burlarse de ella
- Proferir insultos o críticas constantes sobre su vida personal
- Realizar comentarios ofensivos con el fin de ridiculizarla en público.

### **Violencia en el ámbito digital**

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



Por violencia digital se puede entender aquellos actos de violencia o acoso en línea, cometidos, instigados, amplificadas o agravados, en todo o en parte, mediante uso de tecnologías de la información y de la comunicación, plataformas de redes sociales, webs, foros, correo electrónico, sistemas de mensajería y medios similares que atenten contra la integridad moral o contra la libertad sexual de las personas.

La Estrategia Estatal para combatir las violencias machistas 2022–2025, a partir de las recomendaciones del primer informe de evaluación del Grupo de Expertas en la Lucha contra la Violencia contra la Mujer y la Violencia Doméstica (GREVIO) de noviembre de 2021, recoge que han de tenerse en cuenta tres dimensiones específicas de la violencia digital: el acoso en línea y facilitado por la tecnología<sup>1</sup>, el acoso sexual en línea, y la dimensión digital de la violencia psicológica, cada una con las siguientes implicaciones:

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

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

#### Acoso sexual en línea

- Amenaza o difusión no consentida de imágenes o videos (porno venganza)
- Toma, producción o captación no consentida de imágenes o vídeos íntimos<sup>3</sup>
- Explotación, coacción y amenazas (sexting, sextorsión, amenaza de violación, doxing<sup>4</sup>, Outing<sup>5</sup>)
- Bullying sexualizado<sup>6</sup>
- Ciberflashing<sup>7</sup>

<sup>1</sup> Tal y como señala dicha Recomendación, suele consistir en la táctica de vigilar o espiar a la víctima, en sus distintas redes sociales o plataformas de mensajería, sus correos electrónicos y su teléfono, robando contraseñas o crackeando o hackeando sus dispositivos para acceder a sus espacios privados, mediante la instalación de programas espías o aplicaciones de geolocalización, o mediante el robo de sus dispositivos. Las personas agresoras también pueden asumir la identidad de la otra persona o vigilar a la víctima a través de dispositivos tecnológicos conectados a través del Internet de las Cosas, como los electrodomésticos inteligentes.

<sup>2</sup> Spyware es un software que tiene dicho objetivo.

<sup>3</sup> Incluye los actos de “upskirting” (o “bajo falda”) y la toma de “creepshots” (foto robada y sexualizada) y la producción de imágenes alteradas digitalmente en las que el rostro o el cuerpo de una persona se superpone (“pornografía falsa”) utilizando inteligencia artificial.

<sup>4</sup> Revelar información personal o la identidad.

<sup>5</sup> Revelar la orientación sexual.

<sup>6</sup> Rumores, publicación de comentarios sexualizados, suplantación de la identidad, intercambio de contenidos sexuales o del acoso sexual a otras personas, afectando así a su reputación y/o a su medio de vida.

<sup>7</sup> Envío de imágenes sexuales no solicitadas a través de aplicaciones de citas o de mensajería, textos, o utilizando tecnologías Airdrop o Bluetooth.






### Dimensión digital de la violencia psicológica

- Todas las formas tienen un impacto psicológico
- Actos individuales no tipificados como delito al combinarse con la mentalidad de masa y repetición
- Discurso de odio sexista
- Intimidación, amenaza a las víctimas o a su familia, insultos, vergüenza y difamación
- Incitación al suicidio o a la autolesión
- Abuso económico<sup>8</sup>

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

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

**A los efectos de este protocolo, es necesario matizar que cuando los indicios de la conducta denunciada sean constitutivos de delito, la empresa adoptará inmediatamente las medidas cautelares necesarias para proteger a la víctima de la persona agresora y dará traslado urgente al Ministerio Fiscal.**

Entre las conductas delictivas aquí relevantes conviene diferenciar entre las contrarias a la integridad moral y las que lo son a la libertad sexual.

Por lo que se refiere a lo primero, **delitos contra la integridad moral** hay que estar al art.173 del Código Penal, que tipifica que: *“El que infligiera a otra persona un trato degradante, menoscabando gravemente su integridad moral, será castigado con pena de prisión de seis meses a dos años....Con la misma pena serán castigados los que, en el ámbito de cualquier relación laboral o funcional y prevaliéndose de su relación de superioridad, realicen contra otro de forma reiterada actos hostiles o humillantes que, sin llegar a constituir trato degradante, supongan grave acoso contra la víctima....Las mismas penas se impondrán a quienes se dirijan a otra persona con expresiones, comportamientos o proposiciones de carácter sexual que creen a la víctima una situación objetivamente humillante, hostil o intimidatoria, sin llegar a constituir otros delitos de mayor gravedad”*.

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

- o CAPÍTULO I. De las agresiones sexuales (art.178, art.179, art.180).
- o CAPÍTULO II. De las agresiones sexuales a menores de dieciséis años (art.181, art.182, art.183, art.183 bis).
- o CAPÍTULO III. Del acoso sexual, (art.184).

<sup>8</sup> Operaciones bancarias por Internet, deterioro de la calificación crediticia de la víctima mediante el uso de tarjetas sin permiso, o contratos financieros sin consentimiento.



- o CAPÍTULO IV. De los delitos de exhibicionismo y provocación sexual (art.185, art.186).
- o CAPÍTULO V. De los delitos relativos a la prostitución y a la explotación sexual y corrupción de menores (art.187, art.188; art.189; art.189 bis; art.189 ter).

## 7. MEDIDAS PREVENTIVAS

Con la intención de prevenir las situaciones recogidas en este protocolo, se fomentarán medidas para evitar que se produzcan, partiendo del principio de que todas las personas tienen derecho al respeto a su intimidad, a la debida consideración de su dignidad y a la no discriminación en las relaciones laborales. De entre ellas destacan:

- ▶ **Difundir este Protocolo** a todas las personas que integran AGASFRA, utilizando los diferentes medios a su disposición (Intranet, Web corporativa, cartelería, perfiles en redes sociales...).
- ▶ **Informar** de la existencia y aplicación del protocolo **a las empresas** que mantienen relaciones mercantiles con AGASFRA.
- ▶ Incluir la **formación** en diversidad en los planes de formación de la empresa, especialmente en la formación dirigida a las personas con rol de **responsables de equipos** o que tenga gente a su cargo.
- ▶ Incluir la **formación/sensibilización** específica en el presente protocolo a **todo el personal** de AGASFRA.
- ▶ Impartir **formación específica** en esta materia a aquellas personas que puedan actuar como **instructoras del procedimiento**.
- ▶ Asegurar que en las **evaluaciones de riesgos psicosociales** y/o de clima laboral se identifica los riesgos de sufrir violencia sexuales, físicas o psicológicas, discriminación o acoso en cualquiera de sus manifestaciones.
- ▶ Incluir en la **valoración de riesgos** de los diferentes puestos de trabajo, especialmente los ocupados por mujeres y mujeres trans, la violencia sexual entre los riesgos laborales concurrentes, debiendo informar y formar de ellos a las personas trabajadoras.
- ▶ Favorecer la **integración del personal** de nuevo ingreso, evitando situaciones de aislamiento mediante un seguimiento de la persona trabajadora, no sólo en su proceso de acogida inicial, sino también con posterioridad al mismo.
- ▶ Prohibir insinuaciones o manifestaciones que sean contrarias a los principios reseñados, tanto en el lenguaje, como en las comunicaciones y en las actitudes. Entre otras medidas, se eliminará cualquier **imagen, cartel, publicidad**, etc. que contenga una visión sexista y estereotipada de mujeres y hombres.
- ▶ Garantizar la integración de la perspectiva de género y de diversidad en la organización de los **espacios de trabajo** para que resulten accesibles y seguros para todas las personas trabajadoras.
- ▶ **Analizar la carga de trabajo** y su distribución entre las personas trabajadoras.
- ▶ Definir los **objetivos, responsabilidades, funciones y tareas** de cada departamento, área o puesto de trabajo.
- ▶ Realizar un **seguimiento** de los **casos de baja laboral**.
- ▶ Integrar en la política de **protección de datos personales**, la protección frente a la violencia, el acoso y/o la discriminación, con el compromiso de minimizar el tratamiento de datos,



especialmente cuando se trata de datos sensibles que pudiesen dar lugar, en caso de mal uso, a situaciones de violencia, acoso o discriminación.

- ▶ Realizar **acciones formativas**, informativas o de sensibilización, dirigidas a todo el personal, sobre el **uso responsable de las tecnologías de la información** y de la comunicación, la identificación de situaciones de violencia digital y ciberacoso y los mecanismos de reacción frente a estas situaciones.

Todas las personas que trabajan en AGASFRA tendrán la responsabilidad de ayudar a garantizar un entorno laboral en el que se respete la dignidad. Igualmente constituye una obligación esencial de cualquier mando o responsable de AGASFRA, velar por la consecución de un clima adecuado de trabajo y exento de conductas que pudiesen ser constitutivas de acoso en cualquiera de sus manifestaciones, o conductas contrarias a la libertad sexual y la integridad moral, incluidas las cometidas en el ámbito digital, según los términos contenidos en este Protocolo. Por ello las y los responsables deberán tener encomendada la labor de garantizar y evitar que no se produzcan estas situaciones dentro de su ámbito, adoptando las medidas que considere necesarias para evitar estas conductas.

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

## 8. PROCEDIMIENTO DE ACTUACIÓN

### 8.1. Principios generales

El procedimiento de actuación frente a situaciones contempladas en este protocolo se informa y asienta sobre los siguientes principios:

- **Principio de Celeridad** – manifestación del derecho a que el procedimiento se realice de forma urgente y con unos plazos ciertos de resolución.
- **Principio de Confidencialidad** - Permitiendo garantizar tanto la reserva necesaria e impedir cualquier tipo de represalia o reacción por parte de la persona denunciada como asegurar el desarrollo de un proceso tramitado con la necesaria transparencia y objetividad.
- **Principio de protección de la intimidad** – Garantía del derecho de la víctima y de todas las personas que participen en el procedimiento a que se respete su derecho a la intimidad.
- **Principio de protección de la dignidad** – El procedimiento respetará en todo momento la dignidad de la víctima y de todas las personas que participen en el procedimiento. En particular se garantizará la seguridad de la víctima estableciendo, en su caso, las medidas cautelares precisas.
- **Principio de indemnidad** – Garantizando la protección de las personas que participen en el procedimiento como denunciantes o prestando testimonio, en particular de la víctima, contra cualquier represalia o medida punitiva directa o indirecta, salvo que la denuncia sea falsa o se preste un falso testimonio.
- **Principios de seguridad jurídica** – No se tramitará el procedimiento al margen de lo dispuesto en las normas que lo regulan y amparan (legislación vigente, convenio colectivo y el presente Protocolo).
- **Derecho de defensa y a la presunción de inocencia de las personas implicadas.**



- **Principio de veracidad** – Las denuncias en este ámbito deberán regirse siempre por la buena fe de la persona denunciante, sin que resulten admisibles aquellas que sean falsas dolosamente busquen perjudicar a la persona denunciada o a la empresa.
- **Principio de Imparcialidad e independencia** – Obligación de las personas que participen en la instrucción y/o resolución del procedimiento de actuar con imparcialidad, cualquiera que sea la identidad o categoría de la víctima o de la persona acusada y la correlativa obligación de la Empresa de garantizar que no se producirán injerencias por su parte que comprometan o restrinjan estos principios.

## 8.2. Procedimiento

### 8.2.1. Procedimiento. Generalidades

#### ► Vías de presentación.

El procedimiento se podrá iniciar mediante **denuncia verbal o escrita**.

A fin de garantizar la confidencialidad de cualquier queja, denuncia o comunicación de situación de acoso o violencia, AGASFRA habilita los siguientes **medios para la presentación** de la misma:

- a) la cuenta de correo electrónico [pacoso@asociacionsangrancisco.org](mailto:pacoso@asociacionsangrancisco.org) a la que solo tendrán acceso la persona encargada de tramitar la queja.

En el caso de que la denuncia se haga verbalmente, podrá ser por vía telefónica, a través de sistemas de mensajería de voz, o en reunión presencial, a solicitud de la persona informante. En este último caso, dicha reunión se celebrará dentro del plazo máximo de 3 días laborables desde la solicitud.

Las comunicaciones verbales, incluidas las realizadas a través de reunión presencial, deberán documentarse de alguna de las maneras siguientes, previo consentimiento de la persona informante:

- a) mediante una grabación de la conversación en un formato seguro, duradero y accesible, o
- b) a través de una transcripción completa y exacta de la conversación realizada por el personal responsable de tratarla.

Sin perjuicio de los derechos que le corresponden de acuerdo con la normativa sobre protección de datos, se ofrecerá a la persona informante la oportunidad de comprobar, rectificar y aceptar mediante su firma la transcripción de la conversación.

Así mismo estos canales permitirán la presentación y posterior tramitación de comunicaciones anónimas, de acuerdo con lo establecido en el artículo 7.3 de la Ley 2/2023 de 20 de febrero.

Al hacer la comunicación, la persona informante podrá indicar un domicilio, correo electrónico o lugar seguro a efectos de recibir las notificaciones. Si la denuncia es anónima, la persona informante tendrá acceso a conocer el estado de la denuncia con el sistema utilizado en el canal de denuncias habilitado en la web, asegurando su anonimato.

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

#### ► **Personas que pueden presentar la denuncia.**

La denuncia podrá ser presentada directamente por la persona afectada o por cualquier persona que tenga conocimiento de la situación.

Si la persona trabajadora (afectada o conocedora) considera más factible la presentación de la denuncia a través de otra persona, podrá hacerlo ante un/a responsable de la compañía, integrantes de la representación legal de las personas trabajadoras, o de la Comisión de Seguimiento del Plan de Igualdad, quien informará y traspasará automáticamente la denuncia por escrito a la persona designada por la Empresa.

Las personas trabajadoras de **AGASFRA** 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 de acuerdo al presente protocolo.

En cualquier caso, la entidad debe de garantizar la confidencialidad de la identidad de la persona informante y de cualquier tercero mencionado/a en la comunicación.

#### ► **Responsable de recepción y tramitación de la denuncia.**

En **AGASFRA**, la persona Responsable de RRHH es la 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.

#### ► **Contenido de la denuncia.**

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

- Identificación de la persona denunciante y datos para contactar con la misma\*.
- Identificación de la persona denunciada y puesto que ocupa.
- Identificación de la presunta víctima y puesto que ocupa.
- Una descripción cronológica y detallada de los hechos (desde cuando se tiene conocimiento de los hechos, personas implicadas, origen del conflicto, hechos ocurridos especificando lugar y fechas, etc.)
- Identificación de posibles testigos.
- Copia de toda la documentación que pueda acreditar los hechos u otra información que se estime pertinente.
- Firma de la persona denunciante en prueba de conformidad (en caso de transcripción de denuncia verbal).



La persona que presenta la denuncia recibirá, una copia del formulario de denuncia o correo electrónico de respuesta con el nombre y DNI de la persona que recibe la denuncia, fecha en la que hace entrega de la misma y **número de expediente**.

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

*\*Tal y como recoge la Ley 2/2023 de 20 de febrero, la denuncia puede ser anónima, por lo que se reserva el derecho del denunciante a omitir los datos del formulario de denuncia que vulnere su derecho al anonimato.*

Si el escrito de denuncia se ha recibido por email, el archivo debe cifrarse por quien lo reciba con una encriptación suficientemente fuerte y almacenarse en un directorio específico al que sólo tenga acceso la persona encargada de gestionar la denuncia. Por el contrario, si el escrito de denuncia se ha recibido en soporte papel, burofax, etc., se almacenará el documento bajo llave o mecanismo similar (armario cerrado con llave y despacho cerrado con llave o sistema de apertura equivalente).

#### ► Comisión instructora

Es aquella comisión constituida para llevar a cabo la investigación de las denuncias siguiendo las pautas establecidas en el presente Protocolo. La Comisión Instructora en AGASFRA estará integrada 2 personas, una en representación de la empresa y otra designada por la Representación Legal de las Personas Trabajadoras.

Las personas que formen la comisión instructora tendrán acceso íntegro a la denuncia.

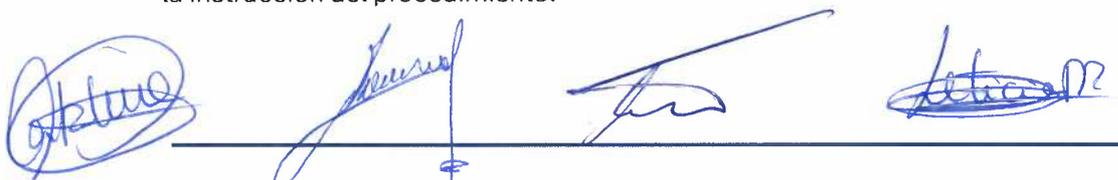
Estas personas deberán reunir las debidas condiciones de aptitud, objetividad e imparcialidad que requiere el procedimiento.

Quiénes integren de la Comisión Instructora serán sustituidos por otros/as miembros de la organización que realice funciones iguales o similares si se dan alguna de las incompatibilidades en relación con la persona denunciante o denunciada:

- Tener relación de dependencia directa o parentesco con cualquiera de las partes.
- Tener el carácter de persona denunciada o denunciante.
- Tener relación de parentesco por consanguinidad, relación de amistad o enemistad manifiesta con las mismas.

La Comisión Instructora prestará apoyo y ayuda a las personas presuntamente acosadas, incluida la recomendación de medidas cautelares, y realizará las gestiones y trámites oportunos para el esclarecimiento de los hechos, recabando cuanta información considere conveniente y realizando las entrevistas y demás actuaciones que estime necesarias.

Adicionalmente, esta comisión, ya sea por acuerdo propio o por solicitud de alguna de las personas afectadas, podrá solicitar la contratación de una persona experta externa que podrá acompañarlos 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, por razón de sexo, orientación sexual, identidad sexual, expresión de género y características sexuales y otras conductas contrarias a la libertad sexual y la integridad moral en el trabajo. 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.

### 8.3. Inicio, tramitación y cierre del procedimiento de denuncias.

Recibida la denuncia, la persona encargada de gestionar y tramitar la queja lo pondrá inmediatamente en conocimiento de la dirección de la empresa y convocará a las personas que integran la Comisión de Instructora en el plazo máximo de **3 días laborables** a la fecha de recepción.

La comisión podrá:

- No admitir a trámite la denuncia por no cumplir con las condiciones exigidas o resultar evidente que lo planteado no pertenece al ámbito de este protocolo.
- Admitir la denuncia e iniciar la tramitación del procedimiento informal o del procedimiento formal según una primera apreciación de los hechos. *No obstante, debidamente justificado por la Comisión Instructora, se podrá variar de un procedimiento a otro.*

#### ► Procedimiento informal

Este procedimiento es potestativo 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 la situación objeto de denuncia 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.

Este procedimiento informal o fase preliminar tendrá una duración máxima de **7 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 finalizado esta fase preliminar, valorando la consistencia de la denuncia, indicando la consecución o no de la finalidad del procedimiento y, en su caso, proponiendo las actuaciones que estime convenientes, incluida la apertura del expediente informativo.

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

No obstante, lo anterior, la comisión instructora, dada la complejidad del caso, podrá obviar esta fase preliminar y pasar directamente a la tramitación del procedimiento formal, lo que comunicará a las

partes. Así mismo, se pasará a tramitar el procedimiento formal 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 procedimiento formal, se levantará acta de la solución adoptada en esta fase preliminar y se informará a la dirección de la empresa.

Así mismo, 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.

#### ► Procedimiento formal

En el caso de no activarse el procedimiento informal o cuando el procedimiento no pueda resolverse no obstante haberse activado, se dará paso al procedimiento formal.

La Comisión Instructora realizará una investigación de los hechos denunciados. Junto a las entrevistas a la persona afectada y a la persona denunciada, la comisión instructora practicarán cuantas pruebas de carácter documental, entrevistas u otras pruebas que se estimen necesarias, sin perjuicio de lo dispuesto en materia de protección de datos de carácter personal. En todo caso, operará la inversión de la carga de la prueba.

Durante la tramitación del expediente, a propuesta de la comisión instructora, la dirección de la empresa adoptará las medidas cautelares necesarias conducentes al cese inmediato de la situación objeto del procedimiento, sin que dichas medidas puedan suponer un perjuicio permanente y definitivo en las condiciones laborales de las personas implicadas. Al margen de otras medidas cautelares, la dirección de AGASFRA 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. En cumplimiento del principio de contradicción siempre se dará audiencia a la parte denunciada.

La instrucción concluirá con un informe, que será elevado a la Dirección de la empresa, la Comisión de Seguimiento y a las partes afectadas. Todo el procedimiento no podrá extenderse a más de **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.

El informe debe incluir la siguiente información:

- Antecedentes del caso, que incluirán un resumen de los argumentos planteados por cada una de las partes implicadas.
- Descripción de los principales hechos del caso.
- Resumen de las diligencias practicadas.
- Valoración final con las aportaciones particulares que pudiera haber y pruebas de medidas.



- Conclusiones por parte de la Comisión Instructora si, en su opinión, existen indicios o no de acoso sexual o de acoso por razón de sexo o de otra conducta contraria a la libertad sexual y la integridad moral.
- Firma de las personas de la Comisión Instructora.

Si de la prueba practicada se deduce la concurrencia de indicios de acoso, en cualquiera de sus manifestaciones, o de cualquier otro comportamiento no constitutivo de delito, pero contrario a la libertad sexual y la integridad moral, en las conclusiones del acta, la comisión instructora instará a la empresa a adoptar las medidas sancionadoras oportunas, pudiendo incluso, en caso de ser muy grave, proponer el despido disciplinario de la persona agresora.

Si de la prueba practicada no se apreciase indicios de acoso sexual, acoso por razón de sexo, orientación sexual, identidad sexual, expresión de género, características sexuales u otra conducta contraria a la libertad sexual y la integridad moral, la comisión hará constar en el acta que de la prueba expresamente practicada que no cabe apreciar la concurrencia de estas conductas.

Si, aun no existiendo acoso, en cualquiera de estas manifestaciones, ni actuación contraria a la libertad sexual y la integridad moral se detecta alguna actuación inadecuada o comportamiento susceptible de ser sancionado, la comisión instructora instará igualmente a la dirección de la Empresa a adoptar medidas que al respecto se consideren pertinentes.

#### ► Resolución del expediente

La dirección de la empresa una vez recibidas las conclusiones de la comisión instructora, adoptará las decisiones que considere oportunas en el plazo de **3 días laborables**, siendo la única capacitada para decidir al respecto. La decisión adoptada se comunicará por escrito a la víctima, a la persona denunciada y a la comisión instructora, quienes deberán guardar sigilo sobre la información a la que tengan acceso.

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

En función de esos resultados anteriores, la dirección de la empresa procederá a:

- 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 defecto en el artículo 54 E.T.






En el caso de que la sanción a la persona agresora no sea la extinción del vínculo contractual, la Dirección mantendrá un deber activo de vigilancia respecto a esa persona trabajadora cuando se reincorpore (si es una suspensión), o en su nuevo puesto de trabajo en caso de un cambio de ubicación. Pero siempre y en todo caso, el cumplimiento de erradicar la conducta agresora no finalizará con la mera adopción de la medida del cambio de puesto o con la mera suspensión, siendo necesaria su posterior vigilancia y control por parte de la empresa.

Así pues, en el caso de que la sanción a la persona agresora no sea la extinción del vínculo contractual, la dirección de AGASFRA, mantendrá un deber activo de vigilancia respecto a esa persona.

Así mismo, respecto a la persona acosada, la empresa deberá mantener contacto periódico con la víctima para conocer su evolución física y psicológica, así como recibir información sobre el cese efectivo del acoso. En el caso de acoso de gravedad mínima este seguimiento se extenderá durante seis meses; en el caso de gravedad media o máxima durante los 12 meses siguientes a la finalización del expediente.

La dirección de AGASFRA, adoptará las **medidas preventivas** necesarias **para evitar reiteraciones** en el comportamiento o conducta de la persona agresora, reforzará las acciones formativas y de sensibilización y llevará a cabo actuaciones de protección de la seguridad y salud de la víctima, entre otras, las siguientes:

- Evaluación de los riesgos psicosociales en la empresa con inclusión de la violencia sexual como un riesgo laboral más.
- 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 víctima.
- Modificación de las condiciones laborales que, previo consentimiento de la persona víctima de acoso, se estimen beneficiosas para su recuperación.
- Formación o reciclaje para la actualización profesional de la persona acosada cuando haya permanecido en IT durante un período de tiempo prolongado.
- Realización de nuevas acciones formativas y de sensibilización para la prevención, detección y actuación frente a las violencias sexuales, acoso sexual y/o acoso por razón de sexo, orientación sexual, identidad sexual, expresión de género y características sexuales dirigidas a todas las personas que prestan sus servicios en la empresa.
- Información y formación a las trabajadoras de los riesgos de sufrir violencia sexual en sus puestos de trabajo.

#### ► Seguimiento del expediente

Una vez cerrado el expediente, y en un plazo no superior **a treinta días naturales**, la comisión instructora estará obligada a realizar un seguimiento sobre los acuerdos adoptados, es decir, sobre su cumplimiento y/o resultado de las medidas adoptadas. Del resultado de este seguimiento se levantará la oportuna ~~acta~~ que recogerá las medidas a adoptar para el supuesto

de que los hechos causantes del procedimiento sigan produciéndose y se analizará también si se han implantado las medidas preventivas y sancionadoras propuestas. El acta se remitirá a la Dirección de la empresa, 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.

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

## 9. SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN DEL PROTOCOLO

Será la Comisión de Seguimiento del plan de igualdad, quién asumirá las funciones de seguimiento y evaluación del presente protocolo. A tal efecto realizará las siguientes funciones:

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

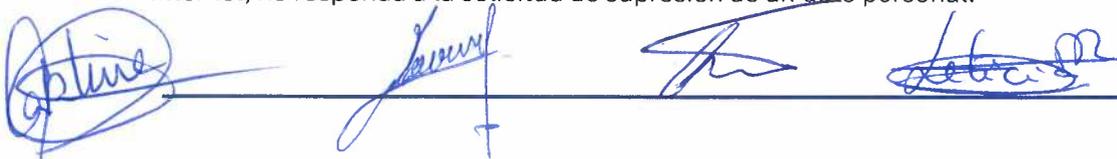
Este informe incluirá indicadores relacionados con las medidas preventivas (medidas de comunicación realizadas, horas de formación sobre acoso sexual y acoso por razón de sexo impartidas...) así como indicadores de los procedimientos de garantía (denuncias tramitadas, datos de personas denunciantes y denunciadas desagregados por sexo, procedimientos informales desarrollados, procedimientos formales, denuncias, sancionada...).

## 10. CUESTIONES COMPLEMENTARIAS

### **Detección de las violencias sexuales. Canal prioritario de retirada de contenidos sensibles (Agencia Española de Protección de Datos (AEPD))**

Según lo establecido en el artículo 18.3 de la Ley Orgánica 10/2022, de 6 de septiembre, de garantía integral de la libertad sexual: “Las víctimas y quienes conocieran alguna situación de violencia sexual que afecte al derecho fundamental a la protección de datos personales podrán comunicarla a la Agencia Española de Protección de Datos, o a las autoridades autonómicas de protección de datos, sin perjuicio de la salvaguarda del principio de reserva de jurisdicción y la necesaria preferencia de la jurisdicción penal sobre la Administración en el conocimiento de aquellos hechos que pueden constituir una infracción penal”.

La Agencia Española de Protección de Datos es la encargada de tutelar el derecho de supresión en caso de que la persona responsable de la publicación de contenidos en redes sociales y otros sitios de internet, no responda a la solicitud de supresión de un dato personal.



En situaciones excepcionalmente delicadas, cuando las imágenes tengan contenido sexual o muestren actos de agresión y se estén poniendo en alto riesgo los derechos y libertades de las personas afectadas, especialmente mujeres supervivientes a la violencia de género o menores, esos canales ofrecidos por los prestadores de servicios online pueden no resultar suficientemente eficaces y rápidos para evitar la difusión continuada de las imágenes, por lo que la Agencia Española de Protección de Datos ha habilitado en su sede electrónica un canal específico para comunicar, con carácter prioritario, la difusión ilegítima de imágenes sensibles.

Las reclamaciones recibidas por este canal serán analizadas de forma prioritaria, pudiendo la Agencia determinar, si fuera preciso, la adopción de medidas urgentes que limiten la continuidad del tratamiento de los datos personales.

### **Enlace al canal prioritario de retirada de contenidos sensibles**

<https://sedeagpd.gob.es/sede-electronica-web/vistas/formNuevaReclamacion/nuevaReclamacion.jsf?QID=Q600&ce=0>

### **Garantía de indemnidad**

Se prohíbe expresamente cualquier represalia contra las personas que efectúen una denuncia, atestigüen, colaboren o participen en las investigaciones que se lleven a cabo, y contra aquellas personas que se opongan a cualquier situación de acoso, y otras conductas contrarias a la libertad sexual y la integridad moral en el trabajo frente a sí mismo o frente a terceros.

### **Denuncias Falsas**

Si de la investigación realizada se pusiera en evidencia que la persona denunciante del acoso o sus testigos u otras personas que participen en la investigación han actuado con acreditada falta de buena fe o con ánimo de dañar, AGASFRA podrá adoptar las medidas previstas para los supuestos de transgresión de la buena fe contractual en el Estatuto de los Trabajadores.

### **Otros procedimientos**

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

## **11. ANEXOS**

- Anexo I: Modelo de denuncia interna.
- Anexo II: Resumen del flujo de procedimiento
- Anexo III: Notificación de denuncia
- Anexo IV: Resolución sobre la denuncia



## Anexo I: Modelo de denuncia interna

### I. PERSONA INFORMANTE DE LOS HECHOS:

Persona afectada

Otras (especificar):

### II. DATOS DE LA PERSONA AFECTADA:

- Nombre y apellidos:
- DNI:
- Puesto de trabajo:
- Centro de trabajo/ Departamento
- Vinculación laboral
- Teléfono de contacto/ correo electrónico de contacto:
- Domicilio a efectos de notificaciones:

### III. PERSONA DENUNCIANTE (si no es la presunta afectada)

- Nombre y apellidos:
- DNI:
- Puesto de trabajo:
- Teléfono de contacto/ correo electrónico de contacto:
- ¿Actúa con el conocimiento y/o consentimiento de la persona afectada?

### IV. PERSONA DENUNCIADA:

- Nombre y apellidos:
- Puesto de trabajo:
- Vinculación laboral con la presunta víctima
- Nombre de la empresa en la que trabaja la persona denunciada

### V. DESCRIPCIÓN DE LOS HECHOS

**HECHOS** que denuncia (descripción cronológica y detallada de los hechos, personas implicadas, origen del conflicto, lugar en que sucedió, posibles testigos, etc.) Adjuntar cualquier medio de prueba que considere oportuno (correos electrónicos, WhatsApp, grabaciones de voz, llamadas, vídeos, baja médica, etc.)

#### Breve descripción de otra información que se aporte:

- Testigos (indicar nombre y apellidos de los testigos)
- Documentales (vídeos, correos, audio, imágenes, mensajería, etc.)

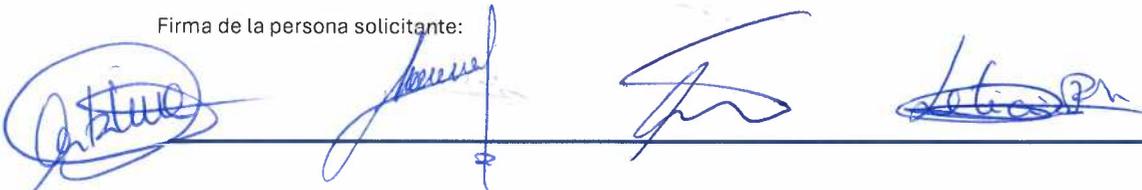
Se adjuntarán con la denuncia.

### VI. SOLICITUD

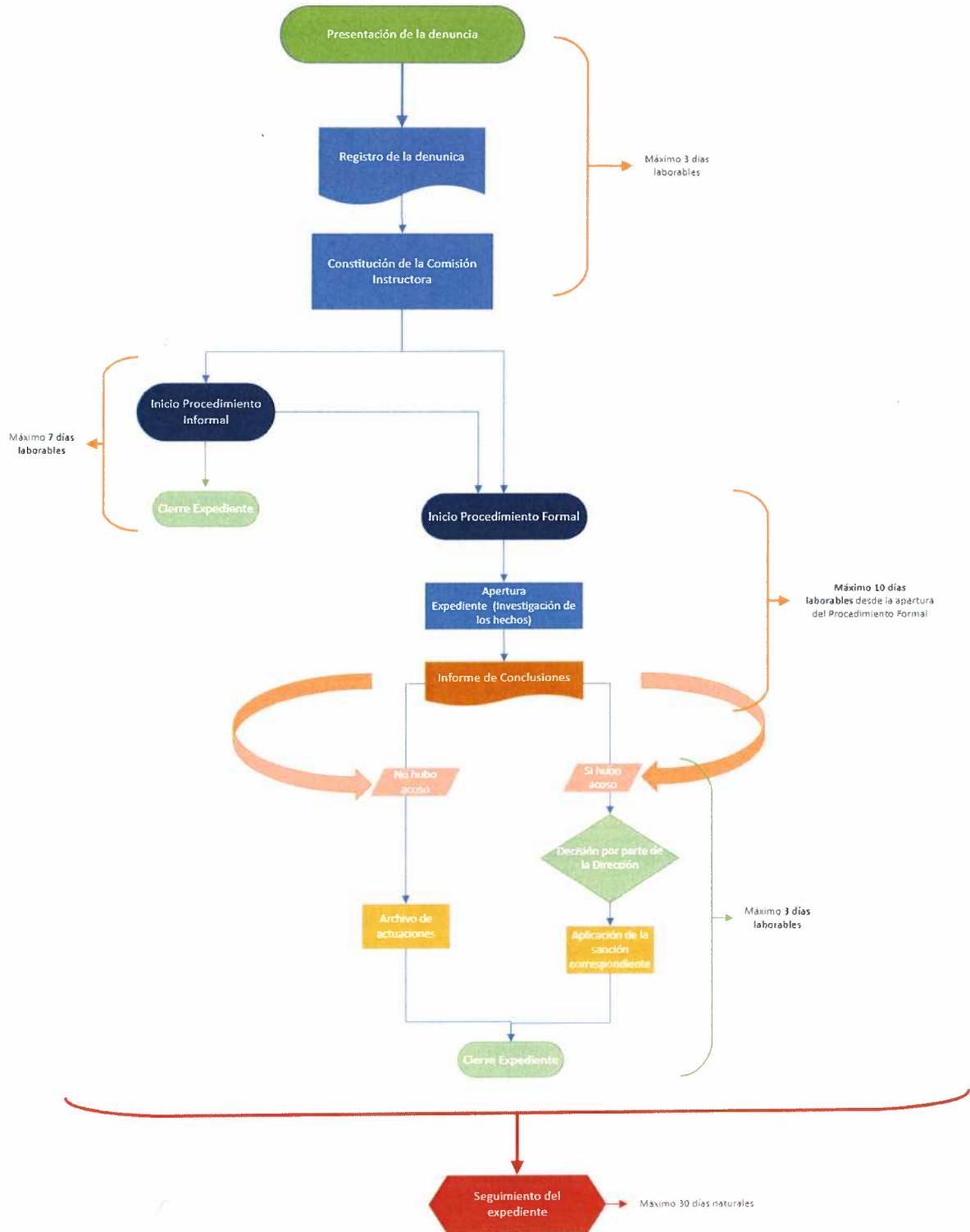
El/la abajo firmante, solicita la apertura del procedimiento previsto en este protocolo de prevención y actuación frente al acoso sexual, el acoso por razón de sexo y otras conductas contrarias a la libertad sexual, solicitando que se me informe de las distintas actuaciones que realicen durante el mismo, así como su posterior resolución.

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

Firma de la persona solicitante:



### Anexo II: Resumen del flujo de procedimiento



*[Handwritten signatures in blue ink]*

**Anexo III: Notificación de denuncia por .....**

---

A/ATT. D./D<sup>a</sup>:

FECHA:

Mediante la presente le notificamos la denuncia interna presentada contra usted por .....

De acuerdo con el Protocolo de Prevención y actuación contra el Acoso sexual o acoso por razón de Sexo, orientación sexual, identidad sexual, expresión de género y características sexuales y otras conductas contrarias a la libertad sexual y la integridad moral en el trabajo de AGASFRA, del que adjuntamos copia para su información, se ha puesto en marcha el procedimiento de garantía correspondiente del que soy responsable instructor. Con el fin de poner en su conocimiento los hechos denunciados, así como el procedimiento a seguir, le citamos a una reunión que tendrá lugar:

DIA:

HORA:

UBICACIÓN:

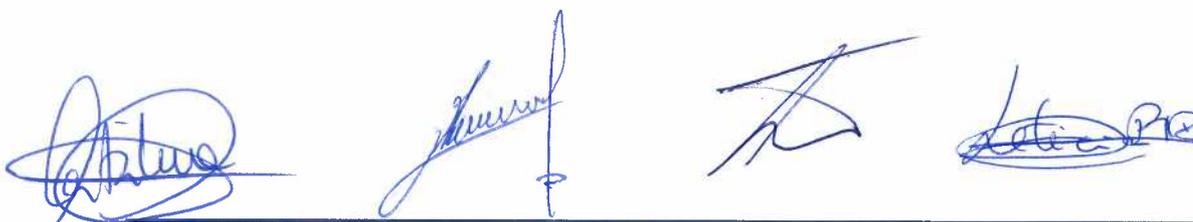
A esta reunión podrá venir acompañado/a, si así lo desea, de una persona que le asesore. Su no comparecencia puede ser considerado en el procedimiento como una obstrucción a la investigación de los hechos.

FIRMADO: LA PERSONA INSTRUCTORA

RECIBÍ: LA PERSONA DENUNCIADA

FECHA:

FECHA:



**Anexo IV: Resolución de la comisión instructora sobre la denuncia .....**

A/ATT. D./Dª:

FECHA:

Mediante la presente le notificamos la resolución acordada por la Dirección de la Empresa sobre la denuncia interna presentada contra usted por .....

**ANTECEDENTES DEL HECHO:**

<i>Descripción de los hechos</i>
<i>Descripción de los hechos</i>

**PROCEDIMIENTO SEGUIDO:**

**RESOLUCIÓN ACORDADA:**

<i>Descripción de los hechos</i>
----------------------------------

**TIPO DE FALTA:**

- No existe falta
- Falta Leve
- Falta Grave
- Falta Muy Grave

**SANCIÓN IMPUESTA:**

<i>Descripción de los hechos</i>
----------------------------------

FIRMADO: LA PERSONA DE LA DIRECCIÓN

RECIBÍ: LA PERSONA DENUNCIADA

FECHA:

FECHA:

