

PLAN DE IGUALDAD ENTRE MUJERES Y HOMBRES DE FUNDACIÓN PERSONAS



[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

Índice de contenidos

1. Introducción	3
2. Principios Generales	5
3. Comisión Negociadora del Plan de Igualdad	6
4. Ámbito personal, territorial y temporal	7
5. Informe Diagnóstico	7
6. Resultados de la Auditoría Retributiva	10
7. Objetivos	11
8. Programa de Actuación	12
9. Calendario de Actuación	29
10. Sistema de seguimiento, revisión periódica y evaluación	35
11. Comisión de Seguimiento	36
12. Procedimiento de modificación	36
13. Información y difusión	38



1. Introducción

1.1 Marco Normativo

La igualdad entre mujeres y hombres es un principio jurídico universal reconocido en diversos textos internacionales, europeos y estatales.

"Todos los hombres nacen libres y en igualdad de dignidad y derechos"
Declaración Universal de Derechos Humanos (Art. 1)

La **Unión Europea** recoge la igualdad como principio fundamental a partir del Tratado de Ámsterdam del 1 de mayo de 1997, en el que se reconoce que la igualdad entre mujeres y hombres y la eliminación de las desigualdades entre ambos es un objetivo transversal que debe integrarse en todas sus políticas y acciones y en la de los Estados miembro.

En el ámbito nacional, la **Constitución Española** de 1978 reconoce como derecho fundamental, en su artículo 14, el derecho a la igualdad entre mujeres y hombres y la prohibición de discriminación; y atribuye a los poderes públicos, en el artículo 9.2, el deber de "promover las condiciones para que la libertad y la igualdad de las personas y los grupos en que se integran, sean reales y efectivas, y remover los obstáculos que impidan o dificulten la plenitud y facilitar la participación de todos los ciudadanos en la vida política, económica, cultural y social".

En los últimos años, el interés de los Poderes Públicos por las cuestiones relacionadas con la igualdad de género ha experimentado un notable crecimiento que se concreta en la aprobación de una serie de leyes encaminadas a la eliminación de los obstáculos que siguen impidiendo que la igualdad entre mujeres y hombres sea real.

En 2007, se promulgó la **Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres**. La Ley reconoce la necesidad de "una acción normativa dirigida a combatir todas las manifestaciones, aún subsistentes, de discriminación, directa o indirecta, por razón de sexo y a promover la igualdad real entre mujeres y hombres, con remoción de los obstáculos y estereotipos sociales que impiden alcanzarla".

El artículo 45.1 obliga a las empresas a respetar la igualdad de trato y de oportunidades en el ámbito laboral. Para ello deberán adoptar medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre mujeres y hombres, medidas que deberán negociar, y en su caso acordar, con los representantes legales de los trabajadores.

Entre esas medidas se encuentra la elaboración de un Plan de Igualdad. Los planes de igualdad de las empresas son un conjunto ordenado de medidas, adoptadas después de realizar un diagnóstico, tendentes a alcanzar en la empresa la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres y a eliminar la discriminación por razón de sexo.

El **Real Decreto-ley 6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación** y **Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro**, incorporan cambios significativos en la Ley Orgánica 3/2007 en cuanto a la ampliación de empresas obligadas a realizar un plan de igualdad,

precisando el contenido de los diagnósticos y planes, y estableciendo un registro obligatorio de planes de igualdad.

Por todo lo anteriormente expuesto, y para dar cumplimiento a la legalidad, así como al compromiso adquirido por Fundación Personas de la aplicación del principio de igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres, se desarrolla el presente Plan de Igualdad.

1.2 Conceptos básicos. Definiciones

Definiciones recogidas en la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, y 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, la derivada de la maternidad, la asunción de obligaciones familiares y el estado civil. (Artículo 3)

El principio de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres se garantizará en el acceso al empleo, en la formación profesional, en las condiciones de trabajo, incluidas las retributivas y las de despido, y en la afiliación y participación en la organizaciones sindicales y empresariales, o en cualquier organización cuyos miembros ejerzan una profesión concreta, incluidas las prestaciones concebidas por las mismas. (Artículo 5)

Discriminación directa e indirecta

Se considera discriminación directa por razón de sexo la situación en 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 6.1)

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. (Artículo 6.2)

Acoso sexual y acoso por razón de sexo

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. (Artículo 7.1)

Acoso por razón de sexo es cualquier comportamiento realizado en función del sexo de una persona, con el propósito o el efecto de atentar contra la dignidad y de crear un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo. (Artículo 7.2)

Discriminación por embarazo 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

Se considera discriminación por razón de sexo cualquier trato adverso o efecto negativo que se produzca en una persona como consecuencia de la presentación por su parte de queja, reclamación, denuncia, demanda o recurso, de cualquier tipo, destinados a impedir su discriminación y a exigir el cumplimiento efectivo del principio de igualdad de trato entre mujeres y hombres. (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. (Artículo 11.1)

Conciliación personal, familiar y laboral

Derecho que se reconoce a los trabajadores y trabajadoras en forma que fomente la asunción equilibrada de las responsabilidades familiares, evitando toda discriminación basada en su ejercicio. (Artículo 44.1)

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. (Artículo 28 del Estatuto de los Trabajadores)

Planes de igualdad

Conjunto ordenado de medidas, adoptadas después de realizar un diagnóstico de situación, tendentes a alcanzar en la empresa la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres y a eliminar la discriminación por razón de sexo. (Artículo 46.1)

2. Principios generales del Plan de Igualdad

El presente Plan de Igualdad se rige por los siguientes principios:

- **Universalidad:** Está diseñado para el conjunto de la plantilla y afecta a todas las personas de la organización, independientemente de su sexo.
- **Transversalidad:** Enfoque integral que implica a todas las áreas y niveles de gestión. Adopta la transversalidad de género como uno de sus principios rectores y una estrategia para hacer efectiva la igualdad entre mujeres y hombres.
- **Dinamismo y flexibilidad:** Es progresivo y puede someterse a cambios en función de las necesidades surgidas a partir los procesos de seguimiento y evaluación.

- **Sensibilización y participación:** Aprobación y colaboración de toda la plantilla.
- **Prevención:** Es preventivo. Elimina cualquier posibilidad de discriminación futura por razón de sexo en el seno de la organización.
- **Compromiso:** Parte de un compromiso de la Dirección que garantiza los recursos humanos y materiales necesarios para su implantación, seguimiento y evaluación.

3. Comisión Negociadora del Plan de Igualdad

En base a lo establecido en el Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro, el 5 de febrero de 202 se constituye, con las siguientes integrantes, la Comisión Negociadora del Plan de Igualdad de Fundación Personas:

De una parte, en representación de la empresa:

1. Isidro Deza Díez, Delegado de Zamora
2. Antonio Mota Cuende, Delegado de Palencia
3. Jesús Daniel Martín Luengo, Delegado de Segovia
4. M^a Eugenia del Olmo Prieto, Delegada de Valladolid
5. Nuria Sastre Valles, Directora de Recursos Humanos
6. Ignacia Blanco Mata, Técnico de RRHH Zamora
7. Tatiana Virseda Estébanez, Subdirectora C. D. Virgen de Valvanera
8. Jose Manuel Rodríguez Mayoral, Coordinación Técnica Valladolid
9. Esther Iglesias García, Responsable Formación
10. Diego Jové Pinto, Técnico PRL
11. Antonio Gómez Santos, Responsable PRL

1. De otra parte, en representación de las personas trabajadoras:
2. Mari Cruz Garrido de Andrés, Comité empresa Segovia (CCOO)
3. Verónica Cabral Calleja, Comité empresa Cuellar (CCOO)
4. M^a del Carmen Ciruelos Gil, Comité empresa Palencia (UGT)
5. Vanesa Arija Reyero, Comité empresa Palencia (UGT)
6. Carina Pérez San Gregorio, Comité empresa Zamora (UGT)
7. M^a Isabel Acevedo Huerca, Comité empresa Zamora (FSIE)
8. Inmaculada González García, Delegada personal Guardo (UGT)
9. Susana Alonso Fresno, Delegada personal Guardo (CCOO)
10. Claudia Rodríguez Galván – Comité DE EMPRESA Valladolid CEE (UGT)
11. Carmen Mascaraque, en representación del centro oficinas y otros programas Segovia (CCOO)

El 9 de abril, por el proceso de elecciones sindicales celebrado en la delegación de Segovia, Carmen Mascaraque deja de actuar como representante de la plantilla de

centros sin representación de Segovia y asume Mari Cruz Garrido de Andrés la representación de todos los centros de Segovia.

Asimismo, Diego Jové Pinto, deja de participar en la Comisión como representante de la empresa.

4. Ámbito personal, territorial y temporal

El presente Plan de Igualdad es de aplicación en sus centros de trabajo de Castilla y León de Fundación Personas.

Afecta a todas las personas de la organización, independientemente de su sexo, tipo de contrato, puesto y/o nivel jerárquico. Asimismo, será de aplicación a las personas trabajadoras cedidas por empresas de trabajo temporal mientras presten servicios en la entidad.

El periodo de vigencia del Plan de Igualdad será de cuatro años desde su aprobación y firma desde el día 12 de mayo de 2026 al 11 de mayo de 2030.

5. Diagnóstico de situación

Con carácter previo al diseño del Plan de Igualdad se ha llevado a cabo un estudio cuantitativo y cualitativo de la estructura organizativa de Fundación Personas que ha permitido conocer tanto su situación actual en materia de igualdad entre mujeres y hombres como su evolución en los últimos años. Los resultados del estudio se presentan en un Informe Diagnóstico que ha sido aprobado por la Comisión Negociadora del Plan de Igualdad y cuyos principales resultados son:

Proceso de selección y contratación

El motivo principal de las extinciones de la relación laboral en la empresa es por fin de contrato temporal (67,70%). El segundo motivo mayoritario es la baja voluntaria (21,33%). Si se desagregan los datos por género, existen diferencias en los casos de baja voluntaria (9,35% mujeres y 90,65% hombres) y en el caso de fin de contrato temporal 112 mujeres y 567 hombres.

Clasificación profesional

El 80,82% de la plantilla se concentra en el Grupo Profesional 3 formado por Técnico/a Auxiliar, Técnico/a y Técnico/a Superior Nivel 1. En el resto de los grupos hay proporcionalidad entre mujeres y hombres según el número total de personas en la empresa, excepto en el grupo 1, que está formado por una mujeres y 4 hombres.

Formación

Del total de las formaciones que se realizaron el 81,51% las realizaron mujeres y el 18,49% hombres.

En la empresa, se ha impartido formación específica en igualdad de oportunidades, diversidad e inclusión a parte de la plantilla durante los últimos años.

Estos son los títulos de las formaciones realizadas en este ámbito:

Igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres y prevención de acoso sexual y por razón de sexo en el ámbito laboral. La realizaron 68 personas de las cuales 27 fueron mujeres y 41 hombres.

Planes de igualdad y diversidad. La realizaron 241 personas, de las cuales 176 son mujeres y 65 hombres.

Prevención del acoso sexual y por razón de sexo en el entorno laboral. La realizaron 32 personas de las cuales 4 eran mujeres y 28 hombres.

Promoción profesional

En el último año se han producido 14 promociones de 11 mujeres y 3 hombre. En términos porcentuales, las promociones femeninas representaron el 78,57%, frente al 21,43% de las promociones masculinas.

Condiciones de trabajo

El 58,84% de la plantilla cuenta con contrato indefinido y el 41,16% con duración determinada. Si atendemos al índice de concentración es más alto el porcentaje de hombres (79,71%) que el de mujeres (58,84%) con contrato indefinido.

El 47,94% de la plantilla cuenta con contrato a tiempo parcial y el 52,05% a tiempo completo. Si atendemos al índice de concentración es más alto el porcentaje de hombre (53,31%) que el de mujeres (51,76%) con contrato a tiempo completo

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

La empresa dispone de una Política de conciliación de la vida personal, familiar y laboral, y otras mejoras sociales que, enmarcada dentro del Convenio Colectivo de aplicación. En el último año el grupo de mujeres hizo uso de 89 medidas de conciliación, 20 por parte del grupo de hombres y 69 por parte del grupo de mujeres. Estas personas, representan en torno a un 5% de la plantilla, por lo que la utilización de medidas de conciliación en la empresa es reducida a causa de la elevada edad media de la plantilla.

Infrarrepresentación femenina

No se cumple con la representación equilibrada que marca la Ley de Igualdad por la que el número de personas de cada uno de los sexos no será superior al 60% ni inferior al 40%.

Si atendemos al índice de feminización, la relación entre el número de mujeres y hombres de la plantilla, el valor resultante está muy por encima de 1 (4,2), por lo que estamos ante una plantilla feminizada. Ausencia, por tanto, ausencia de infrarrepresentación femenina en el conjunto de la plantilla.

Retribuciones

Las retribuciones de todos los puestos están reguladas por el convenio de aplicación en la empresa, Convenio General de centros y Servicios de atención a personas con discapacidad.

[Handwritten signatures and initials in blue ink, including 'Esther', 'USANA', and 'HUGO']

Prevención del acoso sexual y por razón de sexo

La empresa dispone de un Protocolo de actuación y prevención ante al acoso sexual o por razón de sexo. Durante el año 202 no se ha tenido que activar el protocolo en ningún momento.

Conclusiones:

La entidad dispone desde hace años de una política de igualdad definida, de una estructura organizativa y de mecanismos que permitan la puesta en marcha de medidas de acción positiva a favor de la igualdad y contra cualquier tipo de discriminación.

De las encuestas de clima laboral se desprenden que hay una percepción generalizada de que en la empresa se tiene en cuenta la igualdad entre mujeres y hombres

Desequilibrio en el número de mujeres y hombres que forman la plantilla. No se cumple la representación equilibrada que marca la Ley de Igualdad.

Las áreas educativo asistencial de la empresa están feminizadas, No es así en el centro especial de empleo.

No se detectan diferencias por razón de sexo en la contratación o tipo de jornada.

Los datos de incorporaciones y extinciones no son similares para ambos sexos en los últimos años, lo que contribuye al mantenimiento de una plantilla desequilibrada.

No se aprecia discriminación en los procesos de selección de personal.

No se aprecian desigualdades por razón de sexo en el acceso a la formación.

Se incluye en el plan de igualdad anual formación en materia de prevención del acoso sexual y acoso por razón de sexo.

Las variaciones en las retribuciones medias percibidas por hombres y mujeres no superan el 25%.

La entidad aplica las medidas de conciliación recogidas en la legislación vigente y mejora bastante en muchos casos.

El uso de medidas de conciliación es reducido entre la plantilla.

Existe un Protocolo de Actuación ante el Acoso sexual y Acoso por razón de sexo a disposición de la plantilla.

En materia de violencia de género, existe un Protocolo de Actuación ante la Violencia de Género en el ámbito laboral.

6. Resultados de la Auditoría Retributiva

El alcance temporal de la auditoria viene limitado al período comprendido entre el 01 de enero de 2025 y 31 de diciembre de 2025.

Resultados generales de la empresa:

La brecha observada en las retribuciones totales de la empresa del 9% debido a que es una empresa muy feminizada y la mayoría de las personas del sexo femenino están integradas en los niveles medio y medio-bajo donde los salarios percibidos son inferiores que la media de los hombres.

No se contempla discriminación directa ni indirecta por razón de sexo de las trabajadoras de la empresa.

No se ha descubierto que se aplique requisitos distintos para la selección de candidaturas para ocupar un puesto.

La empresa está feminizada en la composición de hombres y mujeres

La selección de estas personas se lleva de una forma igual y sin discriminación por sexo y sexo

Existe, por tanto, una relación entre el valor aportado por cada persona trabajadora y la retribución que percibe por ello.

Las diferencias de salarios entre puestos se generan por los niveles salariales aplicados y establecidos en el convenio colectivo según la formación académica, las funciones que realiza y responsabilidades de cada persona dentro de la organización en ningún caso son debidas al sexo.

7. Objetivos

El Plan de Igualdad pretende ser el marco en el que se establezca la estrategia y las líneas de trabajo de Fundación Personas para garantizar la igualdad entre mujeres y hombres.

En consonancia con el diagnóstico de situación y con la Ley Orgánica 3/2007 para la igualdad efectiva de mujeres hombres, y demás normativa vigente, se establecen los siguientes objetivos de igualdad.

7.1 Objetivos cualitativos:

- Fomentar el principio de igualdad en el desarrollo de la actividad de la entidad, tanto desde el punto de vista de organización interna como entidad que presta servicio a terceras personas.
- Introducir la perspectiva de género en todas las áreas, procedimientos y decisiones de la organización y, en especial, en el ámbito de las relaciones laborales y gestión de los recursos humanos.
- Garantizar en todas las áreas de la organización la igualdad real y efectiva entre mujeres y hombres.
- Erradicar y prevenir situaciones de discriminación, directas y/o indirectas, por razón de sexo en el seno de la organización.
- Proyectar, tanto interna como externamente, una imagen plural y no sexista. Promover la utilización de un lenguaje igualitario y de imágenes no estereotipadas en las comunicaciones de la entidad.

7.2 Objetivos cuantitativos:

- Revisar con perspectiva de género los procesos de selección y promoción.
- Llevar a cabo acciones de sensibilización y formación en materia de igualdad dirigidas a la plantilla.
- Aplicar el procedimiento de actuación ante casos de acoso sexual y acoso por razón de sexo. Asegurar que la plantilla conoce dichos procedimientos. Garantizar un espacio de trabajo libre de acoso.
- Garantizar el principio de igualdad y transparencia retributiva.

8. Programa de actuación

En consonancia con el diagnóstico de situación y los objetivos marcados, el Plan de Igualdad de Fundación Personas se estructura en doce áreas de actuación.

Para cada área de actuación se han establecido unos objetivos y una serie de acciones a desarrollar para alcanzarlos, así como el personal responsable de su implantación, los medios materiales necesarios para su ejecución y los mecanismos para su seguimiento y evaluación.

Área 1: Selección y contratación			
Objetivos	- Garantizar procesos de selección equitativos y reducir la segregación por sexo en la contratación.		
Personal responsable	- Área de Recursos Humanos		
Recursos Asociados	- Documento informativo		
Control y Seguimiento	- Comisión de Seguimiento del Plan de Igualdad		
Medida a implantar	Indicadores de seguimiento	Planificación temporal	
1.1. Incorporar objetivos de equilibrio de género en los procesos de selección, mediante la revisión y mejora de los procedimientos con perspectiva de género, garantizando la objetividad y ausencia de sesgos en todas sus fases, incluyendo la actuación de empresas proveedoras, que deberán aplicar los mismos criterios de igualdad establecidos por la organización, y realizando un seguimiento específico de candidaturas y contrataciones por sexo en puestos feminizados y masculinizados.	% candidaturas por sexo % contrataciones por sexo Número procesos revisados Número proveedores alineados con criterios de igualdad	12 meses desde la aprobación del plan	ALTA
1.2. Garantizar el acceso equitativo a la información sobre los procesos de selección y promoción interna a toda la plantilla, mediante la publicación de todas las vacantes y oportunidades de ampliación de jornada en un espacio específico, accesible y homogéneo en todos los centros y servicios, así como su difusión a través de los canales internos de comunicación de la organización, con el fin de favorecer la igualdad de oportunidades en el acceso a los	Número de vacantes publicadas en el espacio específico Número de centros/servicios con acceso al espacio Número de personas	Durante toda la vigencia del plan de igualdad	MEDIA

puestos.	candidatas internas por sexo % de vacantes con difusión completa (espacio + canal interno)		
----------	--	--	--

Área 2: Clasificación Profesional			
Objetivos	- Garantizar la igualdad en la valoración de puestos y prevenir discriminaciones por razón de sexo.		
Personal responsable	- Área de Recursos Humanos		
Recursos Asociados	- Convenio Colectivo - Canales internos de comunicación		
Control y Seguimiento	- Comisión de Seguimiento del Plan de Igualdad		
Medida a implantar	Indicadores de seguimiento	Planificación temporal	
2.1. Revisar y actualizar el sistema de valoración de puestos de trabajo con perspectiva de género, garantizando la adecuada definición de funciones, responsabilidades y requisitos de cada puesto, con el fin de evitar discriminaciones directas o indirectas y asegurar la identificación de puestos de igual valor.	Nº puestos revisados ☐ Nº descripciones actualizadas ☐ Nº puestos de igual valor identificados ☐ Nº incidencias detectadas	Durante los dos primeros años de vigencia	MEDIA

Área 3: Formación

Objetivos	- Sensibilizar y formar en igualdad de trato y oportunidades a la plantilla en general y, especialmente, al personal relacionado con la organización de la empresa - Garantizar el acceso de las trabajadoras y los trabajadores a la formación planificada por la empresa - Promover y retener el talento femenino en la empresa promoción profesional
Personal responsable	- Área de Recursos Humanos
Recursos Asociados	- Plan de Formación - Recursos formativos y personal docente - Canales internos de comunicación
Control y Seguimiento	- Comisión de Seguimiento del Plan de Igualdad

Medida a implantar	Indicadores de seguimiento	Planificación temporal	
3.1. Impartir formación en igualdad de trato y oportunidades al personal con responsabilidad en selección, promoción, formación y gestión de personas, con el objetivo de garantizar la objetividad en los procesos y prevenir discriminaciones, incorporando la revisión periódica de los contenidos formativos en la Comisión de Seguimiento para asegurar su adecuación y actualización.	Número de personas formadas (por sexo y puesto) Número de horas de formación Número de revisiones de contenidos realizadas Número de modificaciones introducidas	Durante toda la vigencia del Plan de Igualdad.	ALTA
3.2. Impartir formación en igualdad específica para las personas de la RLPT.	Contenidos de los cursos. Número de horas y número de personas formadas desagregado por sexo.	Durante toda la vigencia del Plan de Igualdad.	ALTA
3.3. Implantar formación en igualdad obligatoria para toda la plantilla, con evaluación de impacto en conocimientos y aplicación práctica.	Porcentaje de plantilla formada	Durante toda la vigencia del Plan de Igualdad	MEDIA

	Resultados de evaluación (antes/después) Número de incidencias o mejoras detectadas tras la formación		
3.4. Garantizar el acceso equitativo a la formación a toda la plantilla, incluyendo personas en situación de baja, excedencia o reducción de jornada, mediante la eliminación de barreras en el acceso, la posibilidad de participación voluntaria en acciones formativas y la difusión accesible del plan formativo a toda la plantilla.	Porcentaje de la plantilla que recibe información del plan Número de personas participantes en formación porcentaje personas en situaciones especiales que acceden	Durante toda la vigencia del Plan de Igualdad.	B A J A
3.5. Facilitar la participación de mujeres en acciones formativas relacionadas con actividades masculinizadas en la empresa, garantizando la plaza en el curso a las trabajadoras que lo soliciten como medida de acción positiva.	Número de mujeres interesadas y número de mujeres a las que se aplica.	Durante toda la vigencia del Plan de Igualdad.	A L T A
3.6. Garantizar el acceso a acciones formativas de reciclaje y actualización profesional a las personas trabajadoras que se reincorporen tras situaciones de suspensión del contrato, excedencias, reducciones de jornada o bajas de larga duración, con el fin de facilitar su adaptación al puesto y evitar desventajas en su desarrollo profesional.	Número de personas reincorporadas que acceden a formación Porcentaje de personas reincorporadas que realizan formación Número de acciones formativas específicas de reciclaje ☐ Tiempo medio desde reincorporación hasta acceso a formación	Durante toda la vigencia del Plan de Igualdad.	B A J A
3.7. Desarrollar programas formativos en capacidades directivas a mujeres con potencial para asumir funciones directivas.	Programas desarrollados y número de mujeres que	Durante toda la vigencia del Plan	A L T A

	participan. Número de horas		
3.8. Diseñar programas formativos y de identificación del talento para impulsar la promoción y desarrollo específico de mujeres en la empresa en los puestos en los que están poco o nada representadas.	Desarrollo y contenidos. Participantes. Mujeres que promocionan	Durante toda la vigencia	A L T A
3.9. Garantizar el acceso equitativo a la formación a toda la plantilla, mediante la planificación de acciones formativas en distintos horarios, jornadas o días, asegurando su accesibilidad y eliminando barreras de acceso, como los desplazamientos. Asimismo, se garantizará la compensación del tiempo de formación cuando se realice fuera de la jornada laboral, y se promoverá el reconocimiento de la formación interna en los procesos de promoción profesional.	Número de acciones formativas realizadas Número de participantes por sexo Número de formaciones realizadas fuera de jornada compensadas Número de ayudas concedidas (transporte, dietas)	Durante toda la vigencia del Plan de Igualdad.	M E D I A

Área 4: Promoción			
Objetivos	- Garantizar procesos de promoción equitativos y reducir la segregación por sexo en el acceso a puestos de responsabilidad.		
Personal responsable	- Área de Recursos Humanos		
Recursos Asociados	- Medios físicos y/o telemáticos para los procedimientos		
Control y Seguimiento	- Comisión de Seguimiento del Plan Igualdad		
Medida a implantar	Indicadores de seguimiento	Planificación temporal	
4.1. Realizar un seguimiento anual de los procesos de promoción profesional, analizando la participación y resultados por sexo, tipo de jornada, uso de medidas de conciliación, grupo profesional y puesto de origen y destino, con el fin de detectar posibles desigualdades o barreras en el acceso	Porcentaje de personas promocionadas por sexo Porcentaje de personas promocionadas por tipo de jornada (completa/parcial)	Anual	M E D I A

a la promoción y establecer medidas correctoras en caso de desviaciones, promoviendo la cobertura de vacantes mediante procesos transparentes de promoción interna que faciliten la participación del sexo infrarrepresentado."	Porcentaje de personas promocionadas que utilizan medidas de conciliación Número de procesos de promoción analizados Número de procesos en los que se detectan desviaciones por sexo Número de medidas correctoras aplicadas Porcentaje de promociones por área/puesto y sexo		
4.2. Aplicar criterios de acción positiva en los procesos de promoción profesional en aquellos puestos o áreas donde exista infrarrepresentación por sexo, priorizando, en igualdad de condiciones de idoneidad, a las personas del sexo infrarrepresentado.	Número de procesos en los que se aplica acción positiva Número de promociones del sexo infrarrepresentado Porcentaje de promociones en puestos con infrarrepresentación por sexo	Durante toda la vigencia del Plan de Igualdad.	A L T A
4.3. Promover la visibilización de mujeres en aquellos puestos o áreas donde se encuentren infrarrepresentadas, con el fin de generar referentes y favorecer su acceso a procesos de promoción.	Número de acciones de visibilización realizadas Número de mujeres visibilizadas en puestos infrarrepresentados Número de comunicaciones internas realizadas	Durante toda la vigencia del Plan de Igualdad.	M E D I A
4.4. Favorecer la promoción interna en la cobertura de vacantes de nueva creación y de aquellas derivadas de bajas y jubilaciones, garantizando el acceso de las personas trabajadoras de todos los servicios, priorizando al sexo infrarrepresentado en el puesto si se cumple el perfil requerido.	Número de vacantes publicadas internamente. Número de ampliaciones de jornada comunicadas a la plantilla. Número de candidaturas internas presentadas, desagregadas por sexo. Número de promociones internas realizadas, desagregadas por sexo. Número de incidencias o reclamaciones relacionadas con el acceso a vacantes. Número de centros/servicios con acceso a la información.	Durante toda la vigencia del Plan de Igualdad.	M E D I A

Área 5: Condiciones de trabajo			
Objetivos	- Reducir la temporalidad y parcialidad, especialmente en mujeres, y garantizar condiciones laborales equitativas.		
Personal responsable	- Recursos Humanos		
Recursos Asociados	- Convenio de aplicación - Canales internos de comunicación		
Control y Seguimiento	- Comisión de Seguimiento del Plan Igualdad		
Medida a implantar	Indicadores de seguimiento	Planificación temporal	
5.1. Realizar seguimiento por parte de la Comisión de Seguimiento de la distribución de hombres y mujeres según área/centro/servicio, puesto, tipo de contrato y jornada.	Datos de distribución de la plantilla departamento y puesto, tipo de contrato y jornada desagregados por sexo.	Anual	M E D I A
5.2. Cubrir los puestos de mayor jornada preferentemente con personal interno del sexo infrarrepresentado, de manera que, de producirse una contratación externa (final) sea ésta la de menor número de horas.	Contrataciones realizadas por este procedimiento desagregadas por sexo.	Durante toda la vigencia del Plan de Igualdad.	M E D I A

Área 6: Conciliación de la vida personal, familiar y laboral

Objetivos	- Garantizar el ejercicio corresponsable de los derechos de conciliación - Fomentar el uso de medidas de corresponsabilidad entre la plantilla
Personal responsable	- Área de Recursos Humanos
Recursos Asociados	- Convenio colectivo - Legislación vigente en materia de conciliación - Canales internos de comunicación
Control y Seguimiento	- Comisión de Igualdad

Medida a implantar	Indicadores de seguimiento	Planificación temporal
6.1. Establecer un procedimiento claro, accesible y transparente para la solicitud y resolución de adaptaciones de jornada, garantizando una respuesta motivada en todos los casos, así como el seguimiento de las solicitudes, concesiones y denegaciones desagregadas por sexo, con el fin de detectar y corregir posibles desigualdades en su aplicación.	Número de solicitudes por sexo Número de concesiones por sexo Número de denegaciones por sexo Motivos de denegación Porcentaje de solicitudes aceptadas Número de desigualdades detectadas Número de medidas correctoras	Durante toda la vigencia del Plan de Igualdad.
6.2. Establecer criterios objetivos para la organización y adaptación de turnos en situaciones familiares, incluyendo los casos en los que ambos progenitores trabajen en la empresa o cuando exista guarda o custodia legal de menores, con el fin de facilitar la conciliación de la vida personal, familiar y laboral, garantizando su aplicación equitativa y evitando situaciones de desigualdad.	Número de solicitudes de adaptación de turnos Número de concesiones Número de denegaciones y motivos Número de personas beneficiarias por sexo Número de incidencias detectadas Número de situaciones en las que ambos progenitores hacen uso de la medida	Durante toda la vigencia del Plan de Igualdad.
6.3. Establecer criterios claros para la acumulación y disfrute continuado del permiso de	Número de solicitudes de acumulación de lactancia y vacaciones	Durante el primer año de vigencia del Plan de Igualdad.

ALTA

ALTA

MED

lactancia y de las vacaciones tras el permiso por nacimiento, con el fin de facilitar la conciliación de la vida personal y familiar, garantizando una respuesta motivada en caso de denegación y el seguimiento de su aplicación, priorizando su concesión salvo causa organizativa objetiva debidamente justificada.	Número de concesiones Número de denegaciones y motivos Número de personas beneficiarias por sexo Porcentaje de solicitudes aceptadas		I A
6.4. Realizar campañas informativas y de sensibilización dirigidas a toda la plantilla sobre las medidas de conciliación y la corresponsabilidad en el cuidado, promoviendo un uso equilibrado por parte de mujeres y hombres y evaluando su impacto.	Número de campañas realizadas Número de personas alcanzadas Porcentaje de participación por sexo Evolución del uso de medidas de conciliación por sexo Número de acciones específicas dirigidas a hombres	Anual	M E D I A
6.5. Estudiar y valorar la viabilidad de aplicar medidas que faciliten la conciliación corresponsable de la vida familiar y laboral en situaciones de enfermedad grave de familiares de primer grado, tales como, flexibilidad horaria, cambios de turno, teletrabajo, uso flexible de permisos u otras medidas organizativas como bolsa de horas recuperables, siempre que las necesidades organizativas y productivas del servicio lo permitan, analizando de forma individualizada cada solicitud y realizando un seguimiento por sexo.	Tiempo medio de resolución de las solicitudes. Número de solicitudes presentadas y concedidas, desagregado por sexo. Número de solicitudes de flexibilidad horaria, adaptación de turno, teletrabajo o bolsas de horas recuperables, desagregado por sexo. Principales motivos de denegación registrados. Número de incidencias o reclamaciones relacionadas con la aplicación de la medida.	Durante toda la vigencia del Plan de Igualdad.	M E D I A

2009

[Handwritten signature]

[Multiple handwritten signatures and initials at the bottom of the page]

Área 7: Salud Laboral con Perspectiva de Género

Objetivos	- Incorporar la perspectiva de género en la política de prevención, en la vigilancia de la salud laboral, así como en cualquier otra obligación relacionada con la prevención de riesgos laborales
Personal responsable	- Área de Recursos Humanos - Prevención de Riesgos Laborales
Recursos Asociados	- Plan de Prevención de Riesgos Laborales - Canales internos de comunicación
Comisión de Igualdad	- Comisión de Seguimiento del Plan de Igualdad

Medida a implantar	Indicadores de seguimiento	Planificación temporal	
7.1. Disponer de los resultados del informe de siniestralidad desagregado por sexos y por categoría.	Datos de siniestralidad por sexos y categoría.	Anual	ALTA
7.2. Revisar, difundir y garantizar la aplicación del protocolo de prevención de riesgos en situación de embarazo y lactancia natural, asegurando la adecuada adaptación de los puestos de trabajo, incluyendo la disponibilidad de espacios y condiciones adecuadas para el descanso de las trabajadoras embarazadas y para la lactancia cuando sea necesario, así como el seguimiento de su cumplimiento.	Número de evaluaciones de riesgo en embarazo/lactancia Número de adaptaciones o cambios de puesto realizados Número de centros con espacios habilitados Número de casos gestionados Número incidencias detectadas	Durante el primer año de vigencia del plan de igualdad	ALTA
7.3. Incorporar la perspectiva de género en la evaluación de riesgos laborales, incluyendo los riesgos físicos y psicosociales, mediante la recogida y análisis de datos desagregados por sexo, con el fin de identificar posibles diferencias en la exposición a riesgos y adoptar medidas preventivas adecuadas incluyendo la revisión de puestos feminizados y masculinizados.	Número evaluaciones de riesgos realizadas con perspectiva de género Número de riesgos diferenciados detectados por sexo Número de medidas preventivas adoptadas Número revisiones de evaluaciones realizadas	Durante el primer año de vigencia del plan de igualdad	MEDIA
7.4. Revisar la vigilancia de la salud y los reconocimientos médicos en función de los puestos de trabajo, incorporando la perspectiva de género para garantizar que se tienen en cuenta las diferencias biológicas y las	Número de revisiones de protocolos de vigilancia de la salud Número de puestos analizados con perspectiva de género	Durante toda la vigencia del Plan de Igualdad.	MEDIA

condiciones específicas de mujeres y hombres en la exposición a riesgos laborales.	Número de adaptaciones realizadas en función del puesto Número de mejoras incorporadas en los reconocimientos		
7.5. Establecer un procedimiento ágil de comunicación, evaluación y actuación en situaciones de embarazo, que permita identificar de forma temprana los posibles riesgos asociados al puesto de trabajo, garantizando la protección de la salud de las trabajadoras embarazadas mediante la evaluación específica de riesgos, la adopción de medidas de adaptación o cambio de puesto sin demoras y el seguimiento de las situaciones de riesgo durante el embarazo, asegurando la aplicación ágil de las medidas preventivas en aquellos puestos con mayor carga física o riesgo.	Número de evaluaciones de riesgo realizadas en embarazo Tiempo medio desde la comunicación hasta la evaluación Número de adaptaciones/cambios de puesto realizadas Número de cambios de puesto Número de suspensiones por riesgo durante el embarazo Número de incidencias	Durante el primer año de vigencia del plan de igualdad	ALTA

Área 8: Infrarrepresentación femenina

Objetivos	- Equiparar la presencia femenina a la masculina en las diferentes áreas y puestos de la empresa.
Personal responsable	- Recursos Humanos
Recursos Asociados	- Convenio de aplicación - Canales internos de comunicación
Comisión de Igualdad	- Comisión de Seguimiento del Plan de Igualdad

Medida a implantar	Indicadores de seguimiento	Planificación temporal	
8.1. Revisión periódica del equilibrio por sexo de la plantilla y la ocupación de mujeres y hombres en los distintos puestos tomando como referencia los datos del diagnóstico.	Distribución de la plantilla por puestos desagregada por sexo.	Durante el segundo año de vigencia	B A J A
8.2. Analizar las políticas de personal y las prácticas de promoción con perspectiva de género para identificar posibles barreras que dificulten la igualdad entre mujeres y hombres, especialmente en aquellos puestos o áreas con infrarrepresentación femenina, y establecer medidas correctoras concretas, incluyendo acciones específicas que favorezcan su acceso, promoción y desarrollo profesional.	Número de análisis realizados Número de barreras detectadas Número de medidas correctoras definidas Número de medidas implantadas Evolución de la presencia de mujeres por niveles	Seis meses desde la aprobación del Plan	M E D I A

Área 9: Prevención del Acoso Sexual y Acoso por Razón de Sexo

Objetivos	- Prevenir en el ámbito laboral conductas de acoso, imposibilitando su aparición y erradicando todo comportamiento que pueda considerarse constitutivo de las mismas.
Personal responsable	- Área de Recursos Humanos
Recursos Asociados	- Protocolo de Actuación ante al acoso sexual y por razón de sexo - Canales internos de comunicación
Control y Seguimiento	- Comisión de Seguimiento del Plan de Igualdad

Medida a implantar	Indicadores de seguimiento	Planificación temporal	
9.1. Revisión del procedimiento de actuación y prevención del acoso sexual y/o por razón de sexo, orientación sexual e identidad de género, y testeo de su funcionamiento, así como establecer las correcciones necesarias si se detectasen deficiencias en su funcionamiento.	Revisión del protocolo	Durante toda la vigencia del plan	MEDIA
9.2. Formación específica a todas las personas que integran la Comisión de Investigación para asumir las funciones asociadas a la misma.	Número de cursos/horas y número de participantes. Contenido de la formación.	Durante el primer año de vigencia	MEDIA
9.3. Incluir en la formación obligatoria sobre PRL un módulo sobre prevención del acoso sexual y por razón de sexo.	Contenido y número de veces que se ha incluido	Durante toda la vigencia del plan	MEDIA
9.4. Formación de reciclado a la representación legal de las personas trabajadoras y a la plantilla de la empresa en materia de acoso sexual y por razón de sexo.	Número de formaciones y número de horas	Durante toda la vigencia del plan	MEDIA
9.5. Realizar cursos de formación al personal que gestione equipos, y a la Comisión de Seguimiento sobre prevención del acoso sexual y por razón de sexo.	Número de cursos, número de personas y contenidos.	Durante toda la vigencia del plan	MEDIA

Área 10: Retribuciones y auditoría salarial

Objetivos	- Garantizar la igualdad retributiva para trabajos de igual valor.
Personal responsable	- Recursos Humanos
Recursos Asociados	- Convenio de aplicación - Registro retributivo
Comisión de Igualdad	- Comisión de Seguimiento del Plan de Igualdad

Medida a implantar	Indicadores de seguimiento	Planificación temporal	
10.1. Realizar un registro salarial anualmente y una auditoría salarial al menos una vez durante la vigencia del plan. Englobarán toda la plantilla y analizarán las retribuciones medias y medianas de las mujeres y de los hombres, por y puestos, incluyendo los salarios, los complementos salariales y las percepciones extrasalariales.	Registro Salarial. Auditoría salarial. Poner en relación con la valoración de puestos de igual valor.	Registro: anual Auditoría: una vez en la vigencia del plan	M E D I A
10.2. En caso de detectarse desigualdades se realizará un plan que contenga medidas correctoras, asignando el mismo nivel retributivo a funciones de igual valor.	Documento de medidas correctoras a negociar con la comisión de seguimiento	Puntual. En caso de detectarse desigualdades.	M E D I A
10.3. Analizar los criterios de asignación y percepción de los complementos salariales con perspectiva de género, evaluando su impacto en mujeres y hombres, con el fin de detectar posibles desigualdades, especialmente en situaciones de reducción de jornada u otras medidas de conciliación, y establecer medidas correctoras que garanticen la igualdad retributiva.	Número de complementos analizados Diferencias en percepción de complementos por sexo Número desigualdades detectadas Número medidas correctoras aplicadas Evolución de la brecha salarial en complementos	Durante toda la vigencia del Plan de Igualdad	M E D I A
10.4. Garantizar la objetividad de todos los conceptos que se definen en la estructura salarial de la empresa, publicando los criterios de los complementos salariales variables.	Análisis de los conceptos salariales.	Durante toda la vigencia del Plan de Igualdad	M E D I A

Área 11: Violencia de género

Objetivos	- Aplicar y mejorar los derechos reconocidos en la legislación vigente y las trabajadoras víctimas de violencia de género		
Personal responsable	- Responsable de Recursos Humanos		
Recursos Asociados	- Legislación vigente en materia de violencia de género - Canales internos de comunicación		
Control y Seguimiento	- Comisión de Seguimiento del Plan de Igualdad		
Medida a implantar		Indicadores de seguimiento	Planificación temporal
11.1. Garantizar la aplicación efectiva de los derechos laborales reconocidos a las trabajadoras víctimas de violencia de género, mediante el establecimiento de un procedimiento claro y confidencial para su solicitud y gestión, así como el seguimiento de su utilización, con el fin de asegurar su acceso real y sin obstáculos.		Número de solicitudes realizadas Número de medidas aplicadas Tipo de medidas concedidas Tiempo de respuesta Número de incidencias detectadas	Durante toda la vigencia del Plan de Igualdad A L T A
11.2. Establecer colaboraciones con asociaciones y ayuntamientos para la contratación de víctimas de violencia de género.		Número de colaboraciones establecidas Número de contrataciones realizadas a través de dichas colaboraciones	Durante toda la vigencia del Plan de Igualdad A L T A

Dece

Área 12: Comunicación

Objetivos	- Fomentar una cultura e imagen igualitaria entre mujeres y hombres en la empresa tanto a nivel interno como externo. - Establecer canales de información permanentes sobre la integración de la igualdad de oportunidades en la empresa y realizar campañas de sensibilización e información interna sobre el nuevo Plan de Igualdad - Sensibilizar e informar a la plantilla en materia de conciliación y corresponsabilidad.
Personal responsable	- Gerencia - Área de Recursos Humanos - Área de marketing y comunicación
Recursos Asociados	- Canales internos de comunicación - Material gráfico: carteles, dípticos, etc. - Medios físicos y/o telemáticos para encuestar a la plantilla.
Control y Seguimiento	- Comisión de Seguimiento del Plan Igualdad

Medida a implantar	Indicadores de seguimiento	Planificación temporal	
12.1. Formar y sensibilizar al personal encargado de los medios de comunicación de la empresa (página web, relaciones con prensa, RRSS, etc.) en materia de igualdad y utilización de un lenguaje e imágenes no sexistas.	Número de formaciones realizadas y número de personas formadas.	Durante toda la vigencia del Plan de Igualdad	MEDIA
12.2. Introducir en la página web un espacio específico para informar sobre la política de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en la empresa	Creación del espacio y contenidos.	6 meses desde la aprobación del Plan de Igualdad	MEDIA
12.3. Informar a las empresas colaboradoras y proveedoras de la compañía de su compromiso con la igualdad de oportunidades.	Verificación de la aplicación de la medida. Canales utilizados.	Durante toda la vigencia del Plan de Igualdad	BAJA
12.4. Incluir en la acogida de nuevas incorporaciones información específica sobre el Plan de Igualdad, protocolo de prevención del acoso sexual y por razón de sexo	Verificación de la aplicación de la medida. Canales utilizados.	Durante toda la vigencia del Plan de Igualdad	MEDIA
12.5. Realizar una campaña específica de difusión interna y externa del Plan de Igualdad y del Protocolo de acoso sexual y por razón de sexo.	Diseño y difusión de la campaña.	Durante toda la vigencia del Plan de Igualdad	BAJA

12.6. Difundir la existencia, dentro de la empresa de una persona responsable de igualdad y de sus funciones, facilitando una dirección de correo electrónico a disposición del personal de la empresa para aquellas dudas, sugerencias o quejas relacionadas con el plan de igualdad.	Verificación de la comunicación. Canales y medios utilizados.	Durante toda la vigencia del Plan de Igualdad	A L T A
12.7. Utilizar en las campañas publicitarias los logotipos y reconocimientos que acrediten que la empresa cuenta con un plan de igualdad.	Verificación de la aplicación de la medida.	Durante toda la vigencia del Plan de Igualdad	B A J A
12.8. Sensibilizar en la campaña especial del Día Internacional contra la Violencia de Género, el 25 de noviembre.	Campaña y contenido.	Anual	M E D I A
12.9. Realizar una campaña el día nacional de la conciliación y corresponsabilidad familiar (23 de marzo), promoviendo el compromiso de la empresa con esta materia y la igualdad, para promover esta cultura entre todo el personal.	Colaboraciones.	Anual	M E D I A

9. Calendario de Actuación

A continuación, se detalla el calendario para la implantación de las acciones recogidas en el Plan. Debido al carácter transversal de las mismas, la mayoría de ellas se llevarán a cabo de manera continuada durante toda la vigencia del Plan de Igualdad.

	Año 1				Año 2				Año 3				Año 4			
GESTIÓN ORGANIZATIVA	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
1.1. Incorporar objetivos de equilibrio de género en los procesos de selección, mediante la revisión y mejora de los procedimientos con perspectiva de género, garantizando la objetividad y ausencia de sesgos en todas sus fases, incluyendo la actuación de empresas proveedoras, que deberán aplicar los mismos criterios de igualdad establecidos por la organización, y realizando un seguimiento específico de candidaturas y contrataciones por sexo en puestos feminizados y masculinizados.					X											
1.2. Garantizar el acceso equitativo a la información sobre los procesos de selección y promoción interna a toda la plantilla, mediante la publicación de todas las vacantes y oportunidades de ampliación de jornada en un espacio específico, accesible y homogéneo en todos los centros y servicios, así como su difusión a través de los canales internos de comunicación de la organización, con el fin de favorecer la igualdad de oportunidades en el acceso a los puestos.	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X
CLASIFICACIÓN PROFESIONAL																
2.1. Revisar y actualizar el sistema de valoración de puestos de trabajo con perspectiva de género, garantizando la adecuada definición de funciones, responsabilidades y requisitos de cada puesto, con el fin de evitar discriminaciones directas o indirectas y asegurar la identificación de puestos de igual valor.	X	X	X	X	X	X	X	X								
FORMACIÓN																
3.1. Impartir formación en igualdad de trato y oportunidades al personal con responsabilidad en selección, promoción, formación y gestión de personas, con el objetivo de garantizar la objetividad en los procesos y prevenir discriminaciones, incorporando la revisión periódica de los contenidos formativos en la Comisión de Seguimiento para asegurar su adecuación y actualización.	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X
3.2. Impartir formación en igualdad específica para las personas de la RLPT.	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X
3.3. Implantar formación en igualdad obligatoria para toda la plantilla, con evaluación de impacto en conocimientos y aplicación práctica.	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X

	Año 1				Año 1				Año 1				Año 1			
	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
3.4.Garantizar el acceso equitativo a la formación a toda la plantilla, incluyendo personas en situación de baja, excedencia o reducción de jornada, mediante la eliminación de barreras en el acceso, la posibilidad de participación voluntaria en acciones formativas y la difusión accesible del plan formativo a toda la plantilla.	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X
3.5.Facilitar la participación de mujeres en acciones formativas relacionadas con actividades masculinizadas en la empresa, garantizando la plaza en el curso a las trabajadoras que lo soliciten como medida de acción positiva.	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X
3.6.Garantizar el acceso a acciones formativas de reciclaje y actualización profesional a las personas trabajadoras que se reincorporen tras situaciones de suspensión del contrato, excedencias, reducciones de jornada o bajas de larga duración, con el fin de facilitar su adaptación al puesto y evitar desventajas en su desarrollo profesional.	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X
3.7.Desarrollar programas formativos en capacidades directivas a mujeres con potencial para asumir funciones directivas.	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X
3.8.Diseñar programas formativos y de identificación del talento para impulsar la promoción y desarrollo específico de mujeres en la empresa en los puestos en los que están poco o nada representadas.	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X
3.9.Garantizar el acceso equitativo a la formación a toda la plantilla, mediante la planificación de acciones formativas en distintos horarios, jornadas o días, asegurando su accesibilidad y eliminando barreras de acceso, como los desplazamientos. Asimismo, se garantizará la compensación del tiempo de formación cuando se realice fuera de la jornada laboral, y se promoverá el reconocimiento de la formación interna en los procesos de promoción profesional.	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X
PROMOCIÓN																
4.1.Realizar un seguimiento anual de los procesos de promoción profesional, analizando la participación y resultados por sexo, tipo de jornada, uso de medidas de conciliación, grupo profesional y puesto de origen y destino, con el fin de detectar posibles desigualdades o barreras en el acceso a la promoción y establecer medidas correctoras en caso de desviaciones, promoviendo la cobertura de vacantes mediante procesos transparentes de promoción interna que faciliten la participación del sexo infrarrepresentado.				X			X				X				X	
4.2.Aplicar criterios de acción positiva en los procesos de promoción profesional en aquellos puestos o áreas donde exista infrarrepresentación por sexo, priorizando, en igualdad de condiciones de idoneidad, a las personas del sexo infrarrepresentado.	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X
4.3.Promover la visibilización de mujeres en aquellos puestos o áreas donde se encuentren	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X

[illegible][illegible]

Año 4

4

		X			X			X			X
--	--	---	--	--	---	--	--	---	--	--	---

[illegible][illegible]

x x x x x x x x x x x x x x x x x

[illegible][illegible]

6.5. Estudiar y valorar la viabilidad de aplicar medidas que faciliten la conciliación corresponsable de la vida familiar y laboral en situaciones de enfermedad grave de familiares de primer grado, tales como, flexibilidad horaria, cambios de turno, teletrabajo, uso flexible de permisos u otras medidas organizativas como bolsa de horas recuperables, siempre que las necesidades organizativas y productivas del servicio lo permitan, analizando de forma individualizada cada solicitud y realizando un seguimiento por sexo.

X X X X X X X X X X X X X X X X X

SALUD LABORAL CON PERSPECTIVA DE GÉNERO

7.1. Disponer de los resultados del informe de siniestralidad desagregado por sexos y por categoría.

X X X X X X X X X X X X X X X X X

7.2. Revisar, difundir y garantizar la aplicación del protocolo de prevención de riesgos en situación de embarazo y lactancia natural, asegurando la adecuada adaptación de los puestos de trabajo, incluyendo la disponibilidad de espacios y condiciones adecuadas para el descanso de las trabajadoras embarazadas y para la lactancia cuando sea necesario, así como el seguimiento de su cumplimiento.

X X X X X X X X X X X X X X X X X

7.3. Incorporar la perspectiva de género en la evaluación de riesgos laborales, incluyendo los riesgos físicos y psicosociales, mediante la recogida y análisis de datos desagregados por sexo, con el fin de identificar posibles diferencias en la exposición a riesgos y adoptar medidas preventivas adecuadas incluyendo la revisión de puestos feminizados y masculinizados.

X X X X

7.4. Revisar la vigilancia de la salud y los reconocimientos médicos en función de los puestos de trabajo, incorporando la perspectiva de género para garantizar que se tienen en cuenta las diferencias biológicas y las condiciones específicas de mujeres y hombres en la exposición a riesgos laborales.

X X X X X X X X X X X X X X X X X

7.5. Establecer un procedimiento ágil de comunicación, evaluación y actuación en situaciones de embarazo, que permita identificar de forma temprana los posibles riesgos asociados al puesto de trabajo, garantizando la protección de la salud de las trabajadoras embarazadas mediante la evaluación específica de riesgos, la adopción de medidas de adaptación o cambio de puesto sin demoras y el seguimiento de las situaciones de riesgo durante el embarazo, asegurando la aplicación ágil de las medidas preventivas en aquellos puestos con mayor carga física o riesgo.

X X X X

INFRARREPRESENTACIÓN FEMENINA

8.1. Revisión periódica del equilibrio por sexo de la plantilla y la ocupación de mujeres y hombres en los distintos puestos tomando como referencia los datos del diagnóstico.

X X X X

8.2. Analizar las políticas de personal y las prácticas de promoción con perspectiva de género para identificar

X X X X X X X X

posibles barreras que dificulten la igualdad entre mujeres y hombres, especialmente en aquellos puestos o áreas con infrarrepresentación femenina, y establecer medidas correctoras concretas, incluyendo acciones específicas que favorezcan su acceso, promoción y desarrollo profesional.

PREVENCIÓN DEL ACOSO

9.1. Revisión y actualización del procedimiento de actuación y prevención del acoso sexual y/o por razón de sexo, orientación sexual e identidad de género, y testeo de su funcionamiento, así como establecer las correcciones necesarias si se detectasen deficiencias en su funcionamiento.

X X X X X X X X X X X X X X X X X

9.2. Formación específica a todas las personas que integran la Comisión de Investigación para asumir las funciones asociadas a la misma.

X X X X

9.3. Incluir en la formación obligatoria sobre PRL un módulo sobre prevención del acoso sexual y por razón de sexo.

X X X X X X X X X X X X X X X X X

9.4. Formación de reciclado a la representación legal de las personas trabajadoras y a la plantilla de la empresa en materia de acoso sexual y por razón de sexo.

X X X X X X X X X X X X X X X X X

9.5. Realizar cursos de formación al personal que gestione equipos, y a la Comisión de Seguimiento sobre prevención del acoso sexual y por razón de sexo.

X X X X X X X X X X X X X X X X X

RETRIBUCIONES Y AUDITORÍA SALARIAL

10.1. Realizar un registro salarial anualmente y una auditoría salarial al menos una vez durante la vigencia del plan. Englobarán toda la plantilla y analizarán las retribuciones medias y medianas de las mujeres y de los hombres, por y puestos, incluyendo los salarios, los complementos salariales y las percepciones extrasalariales.

X X X X

10.2. En caso de detectarse desigualdades se realizará un plan que contenga medidas correctoras, asignando el mismo nivel retributivo a funciones de igual valor.

10.3. Analizar los criterios de asignación y percepción de los complementos salariales con perspectiva de género, evaluando su impacto en mujeres y hombres, con el fin de detectar posibles desigualdades, especialmente en situaciones de reducción de jornada u otras medidas de conciliación, y establecer medidas correctoras que garanticen la igualdad retributiva.

X X X X X X X X X X X X X X X X X

10.4. Garantizar la objetividad de todos los conceptos que se definen en la estructura salarial de la empresa, publicando los criterios de los complementos salariales variables.

X X X X X X X X X X X X X X X X X

VIOLENCIA DE GÉNERO

11.1. Garantizar la aplicación efectiva de los derechos laborales reconocidos a las trabajadoras víctimas de violencia de género, mediante el establecimiento de un

X X X X X X X X X X X X X X X X X

procedimiento claro y confidencial para su solicitud y gestión, así como el seguimiento de su utilización, con el fin de asegurar su acceso real y sin obstáculos.

11.2. Establecer colaboraciones con asociaciones y ayuntamientos para la contratación de víctimas de violencia de género.

X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X
---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---

COMUNICACIÓN

12.1. Formar y sensibilizar al personal encargado de los medios de comunicación de la empresa (página web, relaciones con prensa, RRSS, etc.) en materia de igualdad y utilización de un lenguaje e imágenes no sexistas.

X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X
---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---

12.2. Introducir en la página web un espacio específico para informar sobre la política de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en la empresa

X	X																		
---	---	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

Año 1				Año 2				Año 3				Año 4			
1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4

12.3. Informar a las empresas colaboradoras y proveedoras de la compañía de su compromiso con la igualdad de oportunidades.

X	X																		
---	---	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

12.4. Incluir en la acogida de nuevas incorporaciones información específica sobre el Plan de Igualdad, protocolo de prevención del acoso sexual y por razón de sexo

X	X																		
---	---	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

12.5. Realizar una campaña específica de difusión interna y externa del Plan de Igualdad y del Protocolo de acoso sexual y por razón de sexo.

X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X
---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---

12.6. Difundir la existencia, dentro de la empresa de una persona responsable de igualdad y de sus funciones, facilitando una dirección de correo electrónico a disposición del personal de la empresa para aquellas dudas, sugerencias o quejas relacionadas con el plan de igualdad.

X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X
---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---

12.7. Utilizar en las campañas publicitarias los logotipos y reconocimientos que acrediten que la empresa cuenta con un plan de igualdad.

X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X
---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---

12.8. Sensibilizar en la campaña especial del Día Internacional contra la Violencia de Género, el 25 de noviembre.

			X			X				X								X	
--	--	--	---	--	--	---	--	--	--	---	--	--	--	--	--	--	--	---	--

12.9. Realizar una campaña el día nacional de la conciliación y corresponsabilidad familiar (23 de marzo), promoviendo el compromiso de la empresa con esta materia y la igualdad, para promover esta cultura entre todo el personal.

			X			X				X								X	
--	--	--	---	--	--	---	--	--	--	---	--	--	--	--	--	--	--	---	--

10. Sistema de seguimiento, revisión periódica y evaluación

Con el fin de garantizar la efectividad del Plan de Igualdad y la consecución de los objetivos marcados en el mismo, se establece un sistema de seguimiento, revisión periódica y evaluación que permitirá cuantificar y valorar su repercusión en la organización, y que se articulará a través de una Comisión de Seguimiento.

Los objetivos del sistema de seguimiento, revisión periódica y evaluación son:

- Conocer el grado de cumplimiento de los objetivos del Plan de Igualdad.
- Analizar el desarrollo del Plan de Igualdad.
- Identificar nuevas necesidades que requieran acciones para fomentar la igualdad, según el compromiso adquirido.

Se establecen las siguientes herramientas de seguimiento, revisión y evaluación:

- **Sistema de indicadores:** Para cada acción a desarrollar se ha establecido una serie de indicadores que permitirán medir su grado de implantación, así como su impacto en la organización.
- **Informes de seguimiento:** Basado en el análisis de los indicadores. Se realizará uno al año.
- **Informes de evaluación:** Se realizarán dos informes, uno a mitad de vigencia del Plan y otro al finalizar el mismo.

A continuación, se detalla el calendario de actuaciones para el seguimiento y evaluación del Plan:

	PERIODOS															
	Año 1				Año 2				Año 3				Año 4			
	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
- Reuniones Comisión de Seguimiento: una al año, al finalizar el segundo y cuarto trimestre.					X				X				X			
- Informes de seguimiento: uno al año.				X				X				X				X
- Informe de evaluación: al finalizar el segundo y cuarto año de vigencia del Plan de Igualdad.								X								X

11. Comisión de seguimiento del Plan de Igualdad

Se acuerda la creación, en el plazo de un mes desde la firma del presente documento, de una Comisión de Seguimiento del Plan de Igualdad.

La Comisión de Seguimiento podrá dotarse de un reglamento de funcionamiento interno y podrá contar con apoyo y asesoramiento externo especializado en materia de igualdad entre mujeres y hombres en el ámbito laboral.

Este órgano recibirá y analizará la información relativa a la ejecución de las acciones recogidas en el Plan de Igualdad. Sus funciones serán:

- Verificar la consecución de los objetivos establecidos en el Plan de Igualdad.
- Obtener información sobre el proceso de ejecución de las medidas previstas en el Plan de Igualdad: nivel de ejecución, adecuación de los recursos empleados, cumplimiento del cronograma...
- Detectar posibles obstáculos o dificultades en la implantación.
- Proponer medidas correctoras, si fuera necesario, e identificar nuevas necesidades.
- Redactar los informes de seguimiento y evaluación según el calendario establecido.

La Comisión de Seguimiento se reunirá con carácter ordinario, al menos, una vez al año. Además, podrá ser convocada de forma extraordinaria cuando alguno de sus miembros así lo solicite.

12. Procedimiento de modificación

El Plan tendrá una vigencia de cuatro años salvo petición expresa de modificación presentada por parte de la empresa o de la representación legal de la plantilla.

Las propuestas de modificación tendrán que ser presentadas y votadas en el pleno de la Comisión Negociadora, y aprobadas por mayoría simple de los miembros presentes con derecho a voto.

En caso de que las medidas incluidas en el presente Plan queden mejoradas por otras medidas legales aprobadas con posterioridad, estas quedarán anuladas siendo compensadas con las medidas reguladas por las normas legales vigentes en cada momento.

Asimismo, el Plan será revisado cuando concurra alguna de las siguientes circunstancias:

- Cuando sea necesario como consecuencia de los resultados de seguimiento y evaluación.
- Cuando se ponga de manifiesto su inadecuación o insuficiencia como resultado de actuación de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social.
- Cuando una resolución judicial condene a la empresa por discriminación directa o indirecta por razón de sexo o determine la revisión del mismo.

- En los supuestos de fusión, absorción o modificación del estatus jurídico de la empresa.
- Ante cualquier incidencia que modifique de manera sustancial la plantilla, métodos de trabajo, organización o sistema retributivo de la empresa, incluidas las modificaciones sustanciales de condiciones de trabajo o las situaciones analizadas en el diagnóstico de situación que ha servido de base para la elaboración del Presente Plan de Igualdad.

El acuerdo de modificación se recogerá en un acta que se anexará al Plan de Igualdad remitiéndose también a la autoridad laboral competente a los efectos de registro y depósito y publicidad en los términos previstos reglamentariamente.

Ante la necesidad de solventar alguna discrepancia o problema que pudiera surgir en cualquiera de las fases del Plan de igualdad (aplicación, seguimiento, evaluación o revisión), cualquier persona interesada podrá notificar dicha situación a la Comisión de Seguimiento a través de los medios establecidos para tal fin. En este caso, será la Comisión quien acordará la conveniencia de una reunión extraordinaria para acometer el asunto o de esperar a la siguiente reunión según calendario. Cualquier decisión se tomará por mayoría de cada una de las partes.

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

Además, se podrá acudir a los procedimientos y órganos de solución autónoma de conflictos, si así se acuerda, previa intervención de la comisión paritaria del convenio correspondiente, cuando en el mismo se haya previsto para estos casos:

- Órganos de solución autónoma de conflictos. (SIMA)
- Comisión paritaria cuando hay conflicto en las interpretaciones de convenio.
- Inspección de trabajo si son faltas de interpretación del plan de igualdad o similares.

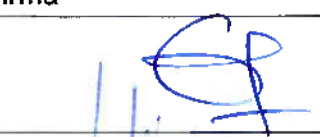
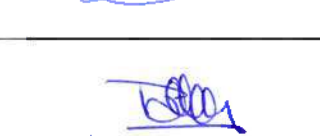
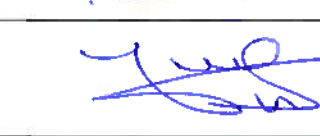
En cualquier caso, transcurridos cuatro años desde su firma, se procederá a la aprobación de un nuevo Plan de Igualdad.

13. Información y difusión

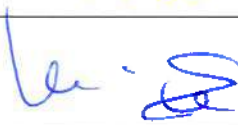
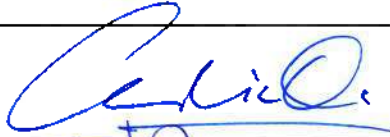
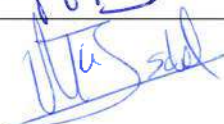
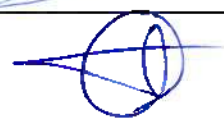
El contenido de este Plan de Igualdad será difundido internamente y dado a conocer a todo el personal presente y futuro de Fundación Personas, así como el marco normativo vigente en materia de igualdad y no discriminación.

En prueba de conformidad, firman las integrantes de la Comisión Negociadora, a 12 de mayo de 2026.

Por la empresa:

Nombre	Firma
Antonio Mota Cuende	
Jesús Daniel Martín Luengo	
Isidro Deza Díez	
Nuria Sastre Valles	
Mª Eugenia del Olmo Prieto	
Ignacia Mata Blanco	
Tatiana Virseda Estébanez	
Jose Manuel Rodríguez Mayoral	
Esther Iglesias García	
Antonio Gómez Santos	

Por la representación de las personas trabajadoras:

Nombre	Firma
Inmaculada González - UGT	
Susana Alonso Fresno - CCOO	
Carmen Ciruelos Gil -UGT	
Vanesa Arijá Reyero- UGT	
María Cruz Garrido de Andrés- CCOO	
Verónica Cabral Calleja- CCOO	
Claudia Ortega Galván -UGT	
Mª José Rodríguez Rodríguez - UGT	
Mª Isabel Acebedo Huerga -FSIE	
Carina Pérez San Gregorio - UGT	

**PROTOCOLO PARA LA PREVENCIÓN Y
ACTUACIÓN FRENTE AL ACOSO SEXUAL, EL
ACOSO POR RAZÓN DE SEXO Y OTRAS
CONDUCTAS CONTRARIAS A LA LIBERTAD
SEXUAL Y LA INTEGRIDAD MORAL EN EL
ÁMBITO LABORAL DE FUNDACIÓN PERSONAS**



igualdad@fundacionpersonas.es

[Handwritten signatures and initials in blue ink, including 'USAUD', 'Hacer', and various other illegible signatures.]

índice

1. COMPROMISO DE FUNDACIÓN PERSONAS EN LA GESTIÓN DE LA PREVENCIÓN Y ERRADICACIÓN DEL ACOSO SEXUAL, EL ACOSO POR RAZÓN DE SEXO Y OTRAS CONDUCTAS CONTRARIAS A LA LIBERTAD SEXUAL Y LA INTEGRIDAD MORAL EN EL TRABAJO.	3
2. CARACTERÍSTICAS Y ETAPAS DEL PROTOCOLO.....	5
2.1 LA TUTELA PREVENTIVA	5
2.2. EL PROCEDIMIENTO DE ACTUACIÓN	12
3 DURACIÓN, OBLIGATORIEDAD DE CUMPLIMIENTO	18
4 MODELO DE DENUNCIA O RECLAMACIÓN.....	19
Anexo I - DELITOS CONTRA LA LIBERTAD SEXUAL	21



1. COMPROMISO DE FUNDACIÓN PERSONAS EN LA GESTIÓN DE LA PREVENCIÓN Y ERRADICACIÓN DEL ACOSO SEXUAL, EL ACOSO POR RAZÓN DE SEXO Y OTRAS CONDUCTAS CONTRARIAS A LA LIBERTAD SEXUAL Y LA INTEGRIDAD MORAL EN EL TRABAJO.

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

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

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

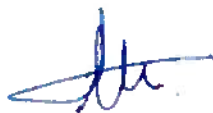
El protocolo se aplicará a las situaciones de acoso sexual, acoso por razón de sexo y otras conductas contra la libertad sexual que se produzcan durante el trabajo, en relación con el trabajo o como resultado del mismo:

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

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

En efecto, Fundación Personas 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.

Valladolid, 27 de octubre de 2025



Daniel Clavero Herrero



2. CARACTERÍSTICAS Y ETAPAS DEL PROTOCOLO

Con la finalidad de dar cumplimiento al compromiso con el que se inicia este protocolo y en los términos expuestos hasta el momento, la empresa Fundación Personas implanta un procedimiento de prevención y actuación frente al acoso sexual, acoso por razón de sexo, así como cualesquiera otras conductas contrarias a la libertad sexual y la integridad moral, con la intención de establecer un mecanismo que fije cómo actuar de manera integral y efectiva ante cualquiera de estas conductas. Para ello, este protocolo aúna los 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 o contrarias a la libertad sexual y a la integridad moral.
2. Medidas proactivas o procedimentales de actuación frente a las referidas conductas 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.

2.1 LA TUTELA PREVENTIVA

2.1.1. Declaración de principios: Tolerancia cero ante conductas constitutivas de acoso sexual, acoso por razón de sexo y cualesquiera otras conductas contrarias a la libertad sexual y la integridad moral

La empresa Fundación Personas 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 -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 Fundación Personas.

Fundación Personas, al implantar este procedimiento, asume su compromiso de prevenir, no tolerar, combatir y perseguir cualquier manifestación de estas conductas en su organización.

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

el acoso por razón de sexo genera además de ser siempre una afectación a la dignidad de quien lo sufre y es constitutivo de discriminación por razón de sexo.

En el ámbito de Fundación Personas no se permitirán ni tolerarán conductas que puedan ser constitutivas de acoso sexual y/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 todos cuantos conformamos Fundación Personas, así como de aquellas personas que presten servicios en ella, en especial, se abstendrán de tener comportamientos que resulten contrarios a la dignidad, intimidad y al principio de igualdad y no discriminación, promoviendo siempre conductas respetuosas.

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

Instruido el correspondiente expediente informativo, de confirmarse la concurrencia de cualquiera de las conductas referidas Fundación Personas 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 sexistas.

2.1.2. Identificación de conductas

2.1.2.1 Definición y conductas constitutivas de acoso sexual

De acuerdo con el art. 7.1 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, y sin perjuicio de lo establecido en el Código Penal, a los efectos de un protocolo, constituye acoso sexual cualquier comportamiento, verbal o físico, de naturaleza sexual que tenga el propósito o produzca el efecto de atentar contra la dignidad de una persona, en particular cuando se crea un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo.

Todo acoso sexual se considerará discriminatorio.

El condicionamiento de un derecho o de una expectativa de derecho a la aceptación de una situación constitutiva de acoso sexual o de acoso por razón de sexo 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:

Ejemplos de conductas verbales constitutivas de acoso sexual son, entre otros, y analizados en cada caso en particular, supuestos de insinuaciones sexuales molestas, 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.

Acoso sexual "quid pro quo" o chantaje sexual

Entre los comportamientos constitutivos de acoso sexual puede diferenciarse el acoso sexual "quid pro quo" o chantaje sexual que consiste en forzar a la víctima a elegir entre someterse a los requerimientos sexuales, o perder o ver perjudicados ciertos beneficios o condiciones de trabajo, que afecten al acceso a la formación profesional, al empleo continuado, a la promoción, a la retribución o a cualquier otra decisión en relación con esta materia. En la medida que supone un abuso de autoridad, su sujeto activo será aquel que tenga poder, sea directa o indirectamente, para proporcionar o retirar un beneficio o condición de trabajo.

Acoso sexual ambiental

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

2.1.2.2 Definición y conductas constitutivas de acoso por razón de sexo

Definición de acoso por razón de sexo:

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

Todo acoso por razón de sexo se considerará discriminatorio.

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

- 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 percibido subjetivamente por esta como tal.

- c. Resultado pluriofensivo. El ataque a la dignidad de quien sufre acoso por razón de sexo no impide la concurrencia de daño a otros derechos fundamentales de la víctima, tales como el derecho a no sufrir una discriminación, un atentado a la salud psíquica y física, etc.
- d. Que no se trate de un hecho aislado.
- e. El motivo de estos comportamientos debe tener que ver con el hecho de ser mujeres o por circunstancias que biológicamente solo les pueden afectar a ellas (embarazo, maternidad, lactancia natural); o que tienen que ver con las funciones reproductivas y de cuidados que a consecuencia de la discriminación social se les presumen inherentes a ellas. En este sentido, el acoso por razón de sexo también puede ser sufrido por los hombres cuando estos ejercen funciones, tareas o actividades relacionadas con el rol que históricamente se ha atribuido a las mujeres, por ejemplo, un trabajador hombre al que se acosa por dedicarse al cuidado de menores o dependientes.

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

El acoso por razón de sexo puede llevarlo a cabo tanto superiores jerárquicos, como compañeros o compañeras o inferiores jerárquicos, tiene como causa los estereotipos y roles de género y, habitualmente, tiene por objeto despreciar a las personas de un sexo por la mera pertenencia al mismo, especialmente a las mujeres, minusvalorar sus capacidades, sus competencias técnicas y destrezas.

Conductas constitutivas de acoso por razón de sexo:

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

Ataques con medidas organizativas:

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

10. Negación o dificultades para el acceso a permisos, cursos, actividades, etc.

Actuaciones que pretenden aislar a su destinatario/a:

1. Cambiar la ubicación de la persona separándola de sus compañeros/as (aislamiento).
2. Ignorar la presencia de la persona.
3. No dirigir la palabra a la persona.
4. Restringir a compañeras/os la posibilidad de hablar con la persona.
5. No permitir que la persona se exprese.
6. Evitar todo contacto visual con la persona.
7. Eliminar o restringir los medios de comunicación disponibles para la persona (teléfono, correo electrónico, etc.).

Actividades que afectan a la salud física o psíquica de la víctima:

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

Ataques a la vida privada y a la reputación personal o profesional:

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

2.1.2.3 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.

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*, 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) (1)	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 videos íntimos (2)	Explotación, coacción y amenazas (sexting, sextorsión, amenaza de violación, doxing (3), outing (4)	Bullying sexualizado (5)	Ciberflashing (6)

(1) Spyware es un software que tiene dicho objetivo.

(2) 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.

(3) Revelar información personal o la identidad.

(4) Revelar la orientación sexual.

(5) 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.

(6) 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 autolección	Abuso económico (7)

(7) Operaciones bancarias por Internet, deterioro de la calificación crediticia de la víctima mediante el uso de tarjetas sin permiso, o contratos financieros sin consentimiento.

* 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.

2.1.2.4 Conductas delictivas contrarias a la libertad sexual y la integridad moral

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

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

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

Por lo que se refiere a lo primero, **delitos contra la integridad moral**, hay que estar al art.173 del Código Penal, que tipifica que: "El que infligiera a otra persona un trato degradante, menoscabando grave- mente 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 funcionarial y prevaleciendo 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 lo segundo, esto es, **delitos contra la libertad sexual**, del Título VIII del Código Penal, hay que diferenciar entre:

- CAPÍTULO I. De las agresiones sexuales (art.178, art.179, art.180).
- CAPÍTULO II. De las agresiones sexuales a menores de dieciséis años (art.181, art.182, art.183, art.183 bis).
- CAPÍTULO III. Del acoso sexual, (art.184).
- CAPÍTULO IV. De los delitos de exhibicionismo y provocación sexual (art.185, art.186).
- 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).

La descripción de los tipos delictivos se encuentra recogida en el Anexo I de este Protocolo.

2.2. EL PROCEDIMIENTO DE ACTUACIÓN

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

Presentación de denuncia o reclamación

Reunión de la comisión instructora del Protocolo de Acoso

Plazo máximo: 3 días laborables desde la recepción de la denuncia o reclamación

Fase preliminar (potestativa)

Plazo máximo: 7 días laborables

Expediente informativo

Plazo máximo: 10 días laborables prorrogables por otros 3

Resolución del expediente de acoso

Plazo máximo: 3 días laborables

Seguimiento

Plazo máximo: 30 días naturales

2.2.1 Determinación de la comisión instructora para los casos de acoso

La comisión instructora y de seguimiento para casos de acoso sexual y por razón de sexo estará formada por personas pertenecientes a la Comisión de Igualdad, contando con representantes de la empresa y de la representación legal de las personas trabajadoras:

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

Adicionalmente, esta comisión, ya sea por acuerdo propio o por solicitud de alguna de las personas afectadas, podrá solicitar la contratación de una persona experta externa que podrá 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 denuncia, reclamación 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, reclamación o informe sobre un comportamiento susceptible de ser considerado acoso sexual o por razón de sexo. Las denuncias, reclamaciones 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.

Cuando de la denuncia planteada la comisión apreciase indicios de conducta delictiva propondrá a la dirección de Fundación Personas la adopción inmediata de las correspondientes medidas cautelares y el traslado urgente al Ministerio Fiscal.

2.2.2 El inicio del procedimiento: La denuncia o reclamación

En Fundación Personas, la persona que ostenta la Dirección de RRHH y/o la que ostenta el cargo de Delegado/a provincial de la entidad, serán las personas encargadas de gestionar y tramitar cualquier denuncia o reclamación que, conforme a este protocolo, pueda interponerse por las personas que prestan servicios en esta organización.

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

Las denuncias serán secretas, pero no podrán ser anónimas, y Fundación Personas garantizará la confidencialidad de las partes afectadas.

Fundación Personas habilita la cuenta de correo electrónico Igualdad@fundacionpersonas.es a la

que solo tendrán acceso la persona encargada de tramitar la denuncia o reclamación personas y cuyo objeto es única y exclusivamente la presentación de este tipo de denuncias o reclamaciones. Todo ello sin perjuicio de poder aceptar igualmente las denuncias o reclamaciones que puedan presentarse de forma secreta, (que no anónima) por escrito y en sobre cerrado dirigido a la persona encargada de tramitar la denuncia o reclamación. Con el fin de proteger la confidencialidad del procedimiento, la persona encargada de tramitar la denuncia o reclamación podrá asignar un código numérico a cada una de las partes afectadas.

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

Se pone a disposición de las personas trabajadoras de la empresa el modelo que figura en este protocolo para la formalización de la denuncia o reclamación. La presentación de la denuncia o reclamación mediante el formulario correspondiente remitido por correo electrónico a la dirección habilitada al respecto o por registro interno, será necesaria para el inicio del procedimiento en los términos que consta en el apartado siguiente.

Cuando de la denuncia planteada la comisión apreciase indicios de conducta delictiva propondrá a la dirección de Fundación Personas la adopción inmediata de las correspondientes medidas cautelares y el traslado urgente al Ministerio Fiscal. Al margen de otras medidas cautelares que pudieran adoptarse, siempre se separará a la presunta persona acosadora de la víctima y, en ningún caso, se obligará a la víctima a un cambio de puesto, horario o de ubicación dentro de la empresa.

2.2.3 La fase preliminar o procedimiento informal

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

Recibida la denuncia o reclamación, la comisión instructora entrevistará a la persona afectada, pudiendo también entrevistar a la presunta persona agresora o a ambas partes, solicitar la intervención de personal experto, etc.

Este procedimiento informal o fase preliminar tendrá una duración máxima de siete días laborables a contar desde la recepción de la denuncia o reclamación 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, si las partes lo manifiestan expresamente, podrá obviar esta fase preliminar y pasar directamente a la tramitación del expediente informativo, lo que comunicará a las partes. Así mismo, se pasará a tramitar el expediente informativo si la persona

denunciante no queda satisfecha con la solución propuesta por la comisión instructora en la fase de procedimiento informal.

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

Igualmente, 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.

2.2.4 El expediente informativo

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

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

La investigación deberá ser rápida, confidencial y basada en los principios de contradicción y oralidad. Cualquier denuncia o reclamación que se plantee tendrá presunción de veracidad.

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

Durante la tramitación del expediente, a propuesta de la comisión instructora, la dirección de Fundación Personas adoptará las medidas cautelares necesarias conducentes al cese inmediato de la situación de acoso, sin que dichas medidas puedan suponer un perjuicio permanente y definitivo en las condiciones laborales de las personas implicadas. Al margen de otras medidas cautelares, la dirección de Fundación Personas 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 comisión de instrucción podrá, si lo estima pertinente, solicitar asesoramiento externo en materia de violencia sexual, integridad moral, acoso, igualdad y no discriminación durante la instrucción del procedimiento. Esta persona experta externa está obligada a garantizar la máxima confidencialidad respecto todo aquello de lo que pudiera tener conocimiento o a lo que pudiese tener acceso por formar parte de la comisión de resolución del conflicto en cuestión, y estará vinculada a las mismas causas de abstención y recusación que las personas integrantes de la comisión de instrucción.

Finalizada la investigación, la comisión levantará un acta en la que se recogerán los hechos, los

testimonios, pruebas practicadas y/o recabadas concluyendo si, en su opinión, hay indicios o no de acoso sexual o de acoso por razón de sexo o de otra conducta contraria a la libertad sexual y la integridad moral.

Si de la prueba practicada se deduce la concurrencia de indicios de acoso, en 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 apreciasen indicios de acoso sexual, acoso por razón de sexo 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 Fundación Personas a adoptar medidas que al respecto se consideren pertinentes.

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

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

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

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

2.2.5 La resolución del expediente de acoso

La dirección de Fundación Personas una vez recibidas las conclusiones de la comisión instructora, adoptará las decisiones que considere oportunas en el plazo de tres 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 Fundación Personas procederá a:

a) archivar las actuaciones, levantando acta al respecto.

b) adoptar cuantas medidas estime oportunas en función de las sugerencias realizadas por la comisión instructora del procedimiento. A modo ejemplificativo pueden señalarse entre las decisiones que puede adoptar la empresa en este sentido, las siguientes:

a. separar físicamente a la presunta persona agresora de la víctima, mediante cambio de puesto y/o turno u horario. En ningún caso se obligará a la víctima a un cambio de puesto, horario o de ubicación dentro de la empresa.

b. sin perjuicio de lo establecido en el punto anterior, si procede, y en función de los resultados de la investigación, se sancionará a la persona agresora aplicando el cuadro de infracciones y sanciones previsto en el convenio colectivo de aplicación a la empresa o, en su caso, en el artículo 54 del Estatuto de los Trabajadores.

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

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

En el caso de que la sanción a la persona agresora no sea la extinción del vínculo contractual, la dirección de Fundación Personas 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.

La dirección de Fundación Personas 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 la violencia sexual, acoso sexual y/o acoso por razón de sexo, 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.

2.2.6 Seguimiento

Una vez cerrado el expediente, y en un plazo no superior a treinta días naturales, la comisión instructora vendrá obligada a realizar un seguimiento sobre los acuerdos adoptados, es decir, sobre su cumplimiento y/o resultado de las medidas adoptadas. Del resultado de este seguimiento se levantará la oportuna acta que recogerá las medidas a adoptar para el supuesto de que los hechos causantes del procedimiento sigan produciéndose y se analizará también si se han implantado las medidas preventivas y sancionadoras propuestas. El acta se remitirá a la dirección de la empresa, 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.

3 DURACIÓN, OBLIGATORIEDAD DE CUMPLIMIENTO

El contenido del presente protocolo es de obligado cumplimiento, estando disponible en la intranet, en la web y tablones de la empresa manteniéndose vigente durante el Plan de Igualdad.

Así mismo, el protocolo será revisado en los supuestos y plazos determinados en el plan de igualdad en el que se integra, en los términos previstos en el art.9 del RD 901/2020, de 13 de octubre.

Además, se estará a lo dispuesto en este mismo artículo para el seguimiento y evaluación del protocolo que forme parte del plan de igualdad

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

4 MODELO DE DENUNCIA O RECLAMACIÓN

I. Persona que informa de los hechos

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

II. Datos de la persona denunciante de acoso

Nombre y apellidos:

DNI:

Puesto de trabajo:

Tipo contrato/Vinculación laboral:

Teléfono:

Email:

Domicilio a efectos de notificaciones:

III. Datos de la persona denunciada

Nombre y apellidos:

Puesto de trabajo:

Nombre de la empresa:

IV. Descripción de los hechos

Realizar un relato de los hechos denunciados, indicando si es posible fecha/s y lugar o lugares en los que se produjeron e incluyendo a posibles testigos. Se adjuntarán las hojas numeradas que sean necesarias.

V. Testigos y/o pruebas

En caso de que haya testigos indicar nombre y apellidos:

Adjuntar cualquier medio de prueba que considere oportuno (correos electrónicos, WhatsApp, grabaciones de voz, llamadas, vídeos, etc.)

VI. Solicitud

Se tenga por presentada la denuncia o reclamación frente a (IDENTIFICAR PERSONA DENUNCIADA) y se inicie el 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.

Localidad y fecha:

Firma:

A la atención de la persona instructora del procedimiento de denuncia o reclamación frente al acoso sexual, el acoso por razón de sexo y otras conductas contrarias a la libertad sexual en Fundación Personas.

ANEXO I

DELITOS CONTRA LA LIBERTAD SEXUAL

CAPÍTULO I

De las agresiones sexuales

Artículo 178.

1. Será castigado con la pena de prisión de uno a cuatro años, como responsable de agresión sexual, el que realice cualquier acto que atente contra la libertad sexual de otra persona sin su consentimiento. Sólo se entenderá que hay consentimiento cuando se haya manifestado libremente mediante actos que, en atención a las circunstancias del caso, expresen de manera clara la voluntad de la persona.

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

3. Si la agresión se hubiera cometido empleando violencia o intimidación o sobre una víctima que tenga anulada por cualquier causa su voluntad, su responsable será castigado con la pena de uno a cinco años de prisión.

4. El órgano sentenciador, razonándolo en la sentencia, y siempre que no medie violencia o intimidación o que la víctima tuviera anulada por cualquier causa su voluntad o no concurren las circunstancias del artículo 180, podrá imponer la pena de prisión en su mitad inferior o multa de dieciocho a veinticuatro meses, en atención a la menor entidad del hecho y a las circunstancias personales del culpable.

Artículo 179.

1. Cuando la agresión sexual consista en acceso carnal por vía vaginal, anal o bucal, o introducción de miembros corporales u objetos por alguna de las dos primeras vías, el responsable será castigado como reo de violación con la pena de prisión de cuatro a doce años.

2. Si la agresión a la que se refiere el apartado anterior se cometiere empleando violencia o intimidación o cuando la víctima tuviera anulada por cualquier causa su voluntad, se impondrá la pena de prisión de seis a doce años.

Artículo 180.

1. Las anteriores conductas serán castigadas, respectivamente, con las penas de prisión de dos a ocho años para las agresiones del artículo 178.1, de prisión de cinco a diez años para las agresiones del artículo 178.3, de prisión de siete a quince años para las agresiones del artículo 179.1 y de prisión de doce a quince años para las del artículo 179.2, cuando concorra alguna de las siguientes circunstancias:

1.º Cuando los hechos se cometan por la actuación conjunta de dos o más personas.

2.º Cuando la agresión sexual vaya precedida o acompañada de una violencia de extrema gravedad o de actos que revistan un carácter particularmente degradante o vejatorio.

3.º Cuando los hechos se cometan contra una persona que se halle en una situación de especial vulnerabilidad por razón de su edad, enfermedad, discapacidad o por cualquier otra circunstancia, salvo lo dispuesto en el artículo 181.

4.º Cuando la víctima sea o haya sido esposa o mujer que esté o haya estado ligada por análoga relación de afectividad, aun sin convivencia.

5.º Cuando, para la ejecución del delito, la persona responsable se hubiera prevalido de una situación o relación de convivencia o de parentesco o de una relación de superioridad con respecto a la víctima.

6.º Cuando el responsable haga uso de armas u otros medios igualmente peligrosos, susceptibles de producir la muerte o alguna de las lesiones previstas en los artículos 149 y 150 de este Código, sin perjuicio de lo dispuesto en el artículo 194 bis.

7.º Cuando para la comisión de estos hechos la persona responsable haya anulado la voluntad de la víctima suministrándole fármacos, drogas o cualquier otra sustancia natural o química idónea a tal efecto.

Cuando en la descripción de las modalidades típicas previstas en los artículos 178 o 179 se hubiera tenido en consideración alguna de las anteriores circunstancias el conflicto se resolverá conforme a la regla del artículo 8.4 de este Código.

2. Si concurrieren dos o más de las anteriores circunstancias, las penas respectivamente previstas en el apartado 1 de este artículo se impondrán en su mitad superior.

3. En todos los casos previstos en este capítulo, cuando el culpable se hubiera prevalido de su condición de autoridad, agente de ésta o funcionario público, se impondrá, además, la pena de inhabilitación absoluta de seis a doce años.

CAPÍTULO II

De las agresiones sexuales a menores de dieciséis años

Artículo 181.

1. El que realizare actos de carácter sexual con un menor de dieciséis años, será castigado con la pena de prisión de dos a seis años.

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

2. Si en las conductas del apartado anterior concurre alguna de las modalidades descritas en el artículo 178.2 y 3, se impondrá una pena de prisión de cinco a diez años.

3. El órgano sentenciador, razonándolo en sentencia, en atención a la menor entidad del hecho y valorando todas las circunstancias concurrentes, incluyendo las circunstancias personales del culpable, podrá imponer la pena de prisión inferior en grado, excepto cuando medie violencia o intimidación o se realice sobre una víctima que tenga anulada por cualquier causa su voluntad, o concurren las circunstancias mencionadas en el apartado 5 de este artículo.

4. Cuando el acto sexual consista en acceso carnal por vía vaginal, anal o bucal, o en introducción de miembros corporales u objetos por alguna de las dos primeras vías, el responsable será castigado con la pena de prisión de ocho a doce años en los casos del apartado 1, y con la pena de prisión de doce a quince años en los casos del apartado 2.

5. Las conductas previstas en los apartados anteriores serán castigadas con la pena de prisión correspondiente en su mitad superior cuando concorra alguna de las siguientes circunstancias:

- a) Cuando los hechos se cometan por la actuación conjunta de dos o más personas.
- b) Cuando la agresión sexual vaya precedida o acompañada de una violencia de extrema gravedad o de actos que revistan un carácter particularmente degradante o vejatorio.
- c) Cuando los hechos se cometan contra una persona que se halle en una situación de especial vulnerabilidad por razón de su edad, enfermedad, discapacidad o por cualquier otra circunstancia, y, en todo caso, cuando sea menor de cuatro años.
- d) Cuando la víctima sea o haya sido pareja del autor, aun sin convivencia.
- e) Cuando, para la ejecución del delito, la persona responsable se hubiera prevalido de una situación o relación de convivencia o de parentesco o de una relación de superioridad con respecto a la víctima.
- f) Cuando el responsable haga uso de armas u otros medios igualmente peligrosos, susceptibles de producir la muerte o alguna de las lesiones previstas en los artículos 149 y 150 de este Código, sin perjuicio de lo dispuesto en el artículo 194 bis.
- g) Cuando para la comisión de estos hechos la persona responsable haya anulado la voluntad de la víctima suministrándole fármacos, drogas o cualquier otra sustancia natural o química idónea a tal efecto.
- h) Cuando la infracción se haya cometido en el seno de una organización o de un grupo criminal que se dedicare a la realización de tales actividades.

En caso de que en la descripción de las modalidades típicas previstas en los apartados 1 a 3 de este artículo se hubiera tenido en consideración alguna de las anteriores circunstancias el conflicto se resolverá conforme a la regla del artículo 8.4 de este Código.

6. Si concurrieren dos o más de las anteriores circunstancias, las penas del apartado anterior se impondrán en su mitad superior.

7. En todos los casos previstos en este artículo, cuando el culpable se hubiera prevalido de su condición de autoridad, agente de esta o funcionario público, se impondrá, además, la pena de inhabilitación absoluta de seis a doce años.

Artículo 182.

1. El que, con fines sexuales, haga presenciar a un menor de dieciséis años actos de carácter sexual, aunque el autor no participe en ellos, será castigado con una pena de prisión de seis meses a dos años.
2. Si los actos de carácter sexual que se hacen presenciar al menor de dieciséis años constituyeran un delito contra la libertad sexual, la pena será de prisión de uno a tres años.

Artículo 183.

1. El que a través de internet, del teléfono o de cualquier otra tecnología de la información y la comunicación contacte con un menor de dieciséis años y proponga concertar un encuentro con el mismo a fin de cometer cualquiera de los delitos descritos en los artículos 181 y 189, siempre que tal propuesta se acompañe de actos materiales encaminados al acercamiento, será castigado con la pena de uno a tres años de prisión o multa de doce a veinticuatro meses, sin perjuicio de las penas correspondientes a los delitos en su caso cometidos. Las penas se impondrán en su mitad superior cuando el acercamiento se obtenga mediante coacción, intimidación o engaño.
2. El que, a través de internet, del teléfono o de cualquier otra tecnología de la información y la comunicación contacte con un menor de dieciséis años y realice actos dirigidos a embaucarle para que le facilite material pornográfico o le muestre imágenes pornográficas en las que se represente o aparezca un menor, será castigado con una pena de prisión de seis meses a dos años.

Artículo 183 bis.

Salvo en los casos en que concurra alguna de las circunstancias previstas en el apartado segundo del artículo 178, el libre consentimiento del menor de dieciséis años excluirá la responsabilidad penal por los delitos previstos en este capítulo cuando el autor sea una persona próxima al menor por edad y grado de desarrollo o madurez física y psicológica.

CAPÍTULO III

Del acoso sexual

Artículo 184.

1. El que solicitare favores de naturaleza sexual, para sí o para un tercero, en el ámbito de una relación laboral, docente, de prestación de servicios o análoga, continuada o habitual, y con tal comportamiento provocare a la víctima una situación objetiva y gravemente intimidatoria, hostil o humillante, será castigado, como autor de acoso sexual, con la pena de prisión de seis a doce meses o multa de diez a quince meses e inhabilitación especial para el ejercicio de la profesión, oficio o actividad de doce a quince meses.

2. Si el culpable de acoso sexual hubiera cometido el hecho prevaleándose de una situación de superioridad laboral, docente o jerárquica, o sobre persona sujeta a su guarda o custodia, o con el anuncio expreso o tácito de causar a la víctima un mal relacionado con las legítimas expectativas que aquella pueda tener en el ámbito de la indicada relación, la pena será de prisión de uno a dos años e inhabilitación especial para el ejercicio de la profesión, oficio o actividad de dieciocho a veinticuatro meses.

3. Asimismo, si el culpable de acoso sexual lo hubiera cometido en centros de protección o reforma de menores, centro de internamiento de personas extranjeras, o cualquier otro centro de detención, custodia o acogida, incluso de estancia temporal, la pena será de prisión de uno a dos años e inhabilitación especial para el ejercicio de la profesión, oficio o actividad de dieciocho a veinticuatro meses, sin perjuicio de lo establecido en el artículo 443.2.

4. Cuando la víctima se halle en una situación de especial vulnerabilidad por razón de su edad, enfermedad o discapacidad, la pena se impondrá en su mitad superior.

5. Cuando de acuerdo con lo establecido en el artículo 31 bis, una persona jurídica sea responsable de este delito, se le impondrá la pena de multa de seis meses a dos años. Atendidas las reglas establecidas en el artículo 66 bis, los jueces y tribunales podrán asimismo imponer las penas recogidas en las letras b) a g) del apartado 7 del artículo 33.

CAPÍTULO IV

De los delitos de exhibicionismo y provocación sexual

Artículo 185.

El que ejecutare o hiciere ejecutar a otra persona actos de exhibición obscena ante menores de edad o personas con discapacidad necesitadas de especial protección, será castigado con la pena de prisión de seis meses a un año o multa de 12 a 24 meses.

Artículo 186.

El que, por cualquier medio directo, vendiere, difundiere o exhibiere material pornográfico entre menores de edad o personas con discapacidad necesitadas de especial protección, será castigado con la pena de prisión de seis meses a un año o multa de 12 a 24 meses.

CAPÍTULO V

De los delitos relativos a la prostitución y a la explotación sexual y corrupción de menores.

Artículo 187.

1. El que, empleando violencia, intimidación o engaño, o abusando de una situación de superioridad o de necesidad o vulnerabilidad de la víctima, determine a una persona mayor de edad a ejercer o a mantenerse en la prostitución, será castigado con las penas de prisión de dos a cinco años y multa de doce a veinticuatro meses.

Se impondrá la pena de prisión de dos a cuatro años y multa de doce a veinticuatro meses a quien se lucre explotando la prostitución de otra persona, aun con el consentimiento de la misma. En todo caso, se entenderá que hay explotación cuando concurra alguna de las siguientes circunstancias:

- a) Que la víctima se encuentre en una situación de vulnerabilidad personal o económica.
- b) Que se le impongan para su ejercicio condiciones gravosas, desproporcionadas o abusivas.

2. Se impondrán las penas previstas en los apartados anteriores en su mitad superior, en sus respectivos casos, cuando concurra alguna de las siguientes circunstancias:

- a) Cuando el culpable se hubiera prevalido de su condición de autoridad, agente de ésta o funcionario público. En este caso se aplicará, además, la pena de inhabilitación absoluta de seis a doce años.
- b) Cuando el culpable perteneciere a una organización o grupo criminal que se dedicare a la realización de tales actividades.
- c) Cuando el culpable hubiere puesto en peligro, de forma dolosa o por imprudencia grave, la vida o salud de la víctima.

3. Las penas señaladas se impondrán en sus respectivos casos sin perjuicio de las que correspondan por las agresiones o abusos sexuales cometidos sobre la persona prostituida.

Artículo 188.

1. El que induzca, promueva, favorezca o facilite la prostitución de un menor de edad o una persona con discapacidad necesitada de especial protección, o se lucre con ello, o explote de algún otro modo a un menor o a una persona con discapacidad para estos fines, será castigado con las penas de prisión de dos a cinco años y multa de doce a veinticuatro meses.

Si la víctima fuera menor de dieciséis años, se impondrá la pena de prisión de cuatro a ocho años y multa de doce a veinticuatro meses.

2. Si los hechos descritos en el apartado anterior se cometieran con violencia o intimidación, además de las penas de multa previstas, se impondrá la pena de prisión de cinco a diez años si la víctima es menor de dieciséis años, y la pena de prisión de cuatro a seis años en los demás casos.

3. Se impondrán las penas superiores en grado a las previstas en los apartados anteriores, en sus respectivos casos, cuando concurra alguna de las siguientes circunstancias:

- a) Cuando la víctima se halle en una situación de especial vulnerabilidad por razón de su edad, enfermedad, discapacidad o por cualquier otra circunstancia.
- b) Cuando, para la ejecución del delito, el responsable se hubiera prevalido de una situación de convivencia o de una relación de superioridad o parentesco, por ser ascendiente, o hermano, por naturaleza o adopción, o afines, con la víctima.

c) Cuando, para la ejecución del delito, el responsable se hubiera prevalido de su condición de autoridad, agente de ésta o funcionario público. En este caso se impondrá, además, una pena de inhabilitación absoluta de seis a doce años.

d) Cuando el culpable hubiere puesto en peligro, de forma dolosa o por imprudencia grave, la vida o salud de la víctima.

e) Cuando los hechos se hubieren cometido por la actuación conjunta de dos o más personas.

f) Cuando el culpable perteneciere a una organización o asociación, incluso de carácter transitorio, que se dedicare a la realización de tales actividades.

4. El que solicite, acepte u obtenga, a cambio de una remuneración o promesa, una relación sexual con una persona menor de edad o una persona con discapacidad necesitada de especial protección, será castigado con una pena de uno a cuatro años de prisión. Si el menor no hubiera cumplido dieciséis años de edad, se impondrá una pena de dos a seis años de prisión.

5. Las penas señaladas se impondrán en sus respectivos casos sin perjuicio de las que correspondan por las infracciones contra la libertad o indemnidad sexual cometidas sobre los menores y personas con discapacidad necesitadas de especial protección.

Artículo 189.

1. Será castigado con la pena de prisión de uno a cinco años:

a) El que capture o utilice a menores de edad o a personas con discapacidad necesitadas de especial protección con fines o en espectáculos exhibicionistas o pornográficos, tanto públicos como privados, o para elaborar cualquier clase de material pornográfico, cualquiera que sea su soporte, o financiare cualquiera de estas actividades o se lucrare con ellas.

b) El que produjere, vendiere, distribuyere, exhibiere, ofreciere o facilitare la producción, venta, difusión o exhibición por cualquier medio de pornografía infantil o en cuya elaboración hayan sido utilizadas personas con discapacidad necesitadas de especial protección, o lo poseyere para estos fines, aunque el material tuviere su origen en el extranjero o fuere desconocido.

A los efectos de este Título se considera pornografía infantil o en cuya elaboración hayan sido utilizadas personas con discapacidad necesitadas de especial protección:

a) Todo material que represente de manera visual a un menor o una persona con discapacidad necesitada de especial protección participando en una conducta sexualmente explícita, real o simulada.

b) Toda representación de los órganos sexuales de un menor o persona con discapacidad necesitada de especial protección con fines principalmente sexuales.

c) Todo material que represente de forma visual a una persona que parezca ser un menor participando en una conducta sexualmente explícita, real o simulada, o cualquier representación de los órganos sexuales de una persona que parezca ser un menor, con fines principalmente sexuales, salvo que la persona que parezca ser un menor resulte tener en realidad dieciocho años o más en el momento de obtenerse las imágenes.

d) Imágenes realistas de un menor participando en una conducta sexualmente explícita o imágenes realistas de los órganos sexuales de un menor, con fines principalmente sexuales.

2. Serán castigados con la pena de prisión de cinco a nueve años los que realicen los actos previstos en el apartado 1 de este artículo cuando concurra alguna de las circunstancias siguientes:

a) Cuando se utilice a menores de dieciséis años.

b) Cuando los hechos revistan un carácter particularmente degradante o vejatorio, se emplee violencia física o sexual para la obtención del material pornográfico o se representen escenas de violencia física o sexual.

c) Cuando se utilice a personas menores de edad que se hallen en una situación de especial vulnerabilidad por razón de enfermedad, discapacidad o por cualquier otra circunstancia.

d) Cuando el culpable hubiere puesto en peligro, de forma dolosa o por imprudencia grave, la vida o salud de la víctima.

e) Cuando el material pornográfico fuera de notoria importancia.

f) Cuando el culpable perteneciere a una organización o asociación, incluso de carácter transitorio, que se dedicare a la realización de tales actividades.

g) Cuando el responsable sea ascendiente, tutor, curador, guardador, maestro o cualquier otra persona encargada, de hecho, aunque fuera provisionalmente, o de derecho, de la persona menor de edad o persona con discapacidad necesitada de especial protección, o se trate de cualquier persona que conviva con él o de otra persona que haya actuado abusando de su posición reconocida de confianza o autoridad.

h) Cuando concurra la agravante de reincidencia.

3. Si los hechos a que se refiere la letra a) del párrafo primero del apartado 1 se hubieran cometido con violencia o intimidación se impondrá la pena superior en grado a las previstas en los apartados anteriores.

4. El que asistiere a sabiendas a espectáculos exhibicionistas o pornográficos en los que participen menores de edad o personas con discapacidad necesitadas de especial protección, será castigado con la pena de seis meses a dos años de prisión.

5. El que para su propio uso adquiera o posea pornografía infantil o en cuya elaboración se hubieran utilizado personas con discapacidad necesitadas de especial protección, será castigado con la pena de tres meses a un año de prisión o con multa de seis meses a dos años.

La misma pena se impondrá a quien acceda a sabiendas a pornografía infantil o en cuya elaboración se hubieran utilizado personas con discapacidad necesitadas de especial protección, por medio de las tecnologías de la información y la comunicación.

6. El que tuviere bajo su potestad, tutela, guarda o acogimiento a un menor de edad o una persona con discapacidad necesitada de especial protección y que, con conocimiento de su estado de prostitución o corrupción, no haga lo posible para impedir su continuación en tal estado, o no acuda a la autoridad competente para el mismo fin si carece de medios para la custodia del menor o persona con discapacidad necesitada de especial protección, será castigado con la pena de prisión de tres a seis meses o multa de seis a doce meses.

7. El Ministerio Fiscal promoverá las acciones pertinentes con objeto de privar de la patria potestad, tutela, guarda o acogimiento familiar, en su caso, a la persona que incurra en alguna de las conductas descritas en el apartado anterior.

8. Los jueces y tribunales ordenarán la adopción de las medidas necesarias para la retirada de las páginas web o aplicaciones de internet que contengan o difundan pornografía infantil o en cuya elaboración se hubieran utilizado personas con discapacidad necesitadas de especial protección o, en su caso, para bloquear el acceso a las mismas a los usuarios de Internet que se encuentren en territorio español.

Estas medidas podrán ser acordadas con carácter cautelar a petición del Ministerio Fiscal.

Artículo 189 bis.

La distribución o difusión pública a través de Internet, del teléfono o de cualquier otra tecnología de la información o de la comunicación de contenidos específicamente destinados a promover, fomentar o incitar a la comisión de los delitos previstos en este capítulo y en los capítulos II y IV del presente título será castigada con la pena de multa de seis a doce meses o pena de prisión de uno a tres años.

Las autoridades judiciales ordenarán la adopción de las medidas necesarias para la retirada de los contenidos a los que se refiere el párrafo anterior, para la interrupción de los servicios que ofrezcan predominantemente dichos contenidos o para el bloqueo de unos y otros cuando radiquen en el extranjero.

Artículo 189 ter.

Cuando de acuerdo con lo establecido en el artículo 31 bis una persona jurídica sea responsable de los delitos comprendidos en este Capítulo, se le impondrán las siguientes penas:

- a) Multa del triple al quíntuple del beneficio obtenido, si el delito cometido por la persona física tiene prevista una pena de prisión de más de cinco años.
- b) Multa del doble al cuádruple del beneficio obtenido, si el delito cometido por la persona física tiene prevista una pena de prisión de más de dos años no incluida en el anterior inciso.
- c) Multa del doble al triple del beneficio obtenido, en el resto de los casos.
- d) Disolución de la persona jurídica, conforme a lo dispuesto en el artículo 33.7 b) de este Código, pudiendo decretarse, atendidas las reglas recogidas en el artículo 66 bis, las demás penas previstas en el mismo que sean compatibles con la disolución.

CAPÍTULO VI

Disposiciones comunes a los capítulos anteriores

Artículo 190.

La condena de un Juez o Tribunal extranjero, impuesta por delitos comprendidos en este Título, será equiparada a las sentencias de los Jueces o Tribunales españoles a los efectos de la aplicación de la circunstancia agravante de reincidencia.

Artículo 191.

1. Para proceder por los delitos de agresiones sexuales y acoso sexual será precisa denuncia de la persona agraviada, de su representante legal o querrela del Ministerio Fiscal, que actuará ponderando los legítimos intereses en presencia. Cuando la víctima sea menor de edad, persona con discapacidad necesitada de especial protección o una persona desvalida, bastará la denuncia del Ministerio Fiscal.

2. En estos delitos el perdón del ofendido o del representante legal no extingue la acción penal ni la responsabilidad de esa clase.

Artículo 192.

1. A los condenados a pena de prisión por uno o más delitos comprendidos en este Título se les impondrá además la medida de libertad vigilada, que se ejecutará con posterioridad a la pena privativa de libertad. La duración de dicha medida será de cinco a diez años, si alguno de los delitos fuera grave, y de uno a cinco años si se trata de uno o más delitos menos graves. En este último caso, cuando se trate de un solo delito cometido por un delincuente primario, el tribunal podrá imponer o no la medida de libertad vigilada en atención a la menor peligrosidad del autor.

2. Los ascendientes, tutores, curadores, guardadores, maestros o cualquier otra persona encargada de hecho o de derecho del menor o persona con discapacidad necesitada de especial protección, que intervengan como autores o cómplices en la perpetración de los delitos comprendidos en este Título, serán castigados con la pena que les corresponda, en su mitad superior.

No se aplicará esta regla cuando la circunstancia en ella contenida esté específicamente contemplada en el tipo penal de que se trate.

3. La autoridad judicial impondrá a las personas responsables de la comisión de alguno de los delitos de los Capítulos I o V cuando la víctima sea menor de edad y en todo caso de alguno de los delitos del Capítulo II, además de las penas previstas en tales Capítulos, la pena de privación de la patria potestad o de inhabilitación especial para el ejercicio de los derechos de la patria potestad, tutela, curatela, guarda o acogimiento, por tiempo de cuatro a diez años. A las personas responsables del resto de delitos del presente Título se les podrá imponer razonadamente, además de las penas señaladas para tales delitos, la pena de privación de la patria potestad o la pena de inhabilitación especial para el ejercicio de los derechos de la patria potestad, tutela, curatela, guarda o acogimiento, por el tiempo de seis meses a seis años, así como la pena de inhabilitación para empleo o cargo público o ejercicio de la profesión u oficio, retribuido o no, por el tiempo de seis meses a seis años.

Asimismo, la autoridad judicial impondrá a las personas responsables de los delitos comprendidos en el presente Título, sin perjuicio de las penas que correspondan con arreglo a los artículos precedentes, una pena de inhabilitación especial para cualquier profesión, oficio o actividades, sean o no retribuidos, que conlleve contacto regular y directo con personas menores de edad, por un tiempo superior entre cinco y veinte años al de la duración de la pena de privación de libertad impuesta en la sentencia si el delito fuera grave, y entre dos y veinte años si fuera menos grave. En ambos casos se atenderá proporcionalmente a la gravedad del delito, el número de los delitos cometidos y a las circunstancias que concurran en la persona condenada.

Artículo 193.

En las sentencias condenatorias por delitos contra la libertad sexual, además del pronunciamiento correspondiente a la responsabilidad civil, se harán, en su caso, los que procedan en orden a la filiación y fijación de alimentos.

Artículo 194.

En los supuestos tipificados en los capítulos IV y V de este título, cuando en la realización de los actos se utilizaren establecimientos o locales, abiertos o no al público, se decretará en la sentencia condenatoria su clausura definitiva. La clausura podrá adoptarse también con carácter cautelar.

Artículo 194 bis.

Las penas previstas en los delitos de este título se impondrán sin perjuicio de la que pudiera corresponder por los actos de violencia física o psíquica que se realicen.

TÍTULO IX

De la omisión del deber de socorro

Artículo 195.

1. El que no socorriere a una persona que se halle desamparada y en peligro manifiesto y grave, cuando pudiese hacerlo sin riesgo propio ni de terceros, será castigado con la pena de multa de tres a doce meses.

2. En las mismas penas incurrirá el que, impedido de prestar socorro, no demande con urgencia auxilio ajeno.

3. Si la víctima lo fuere por accidente ocasionado fortuitamente por el que omitió el auxilio, la pena será de prisión de seis meses a 18 meses, y si el accidente se debiere a imprudencia, la de prisión de seis meses a cuatro años.

Artículo 196.

El profesional que, estando obligado a ello, denegare asistencia sanitaria o abandonare los servicios sanitarios, cuando de la denegación o abandono se derive riesgo grave para la salud de las personas, será castigado con las penas del artículo precedente en su mitad superior y con la de inhabilitación especial para empleo o cargo público, profesión u oficio, por tiempo de seis meses a tres años.