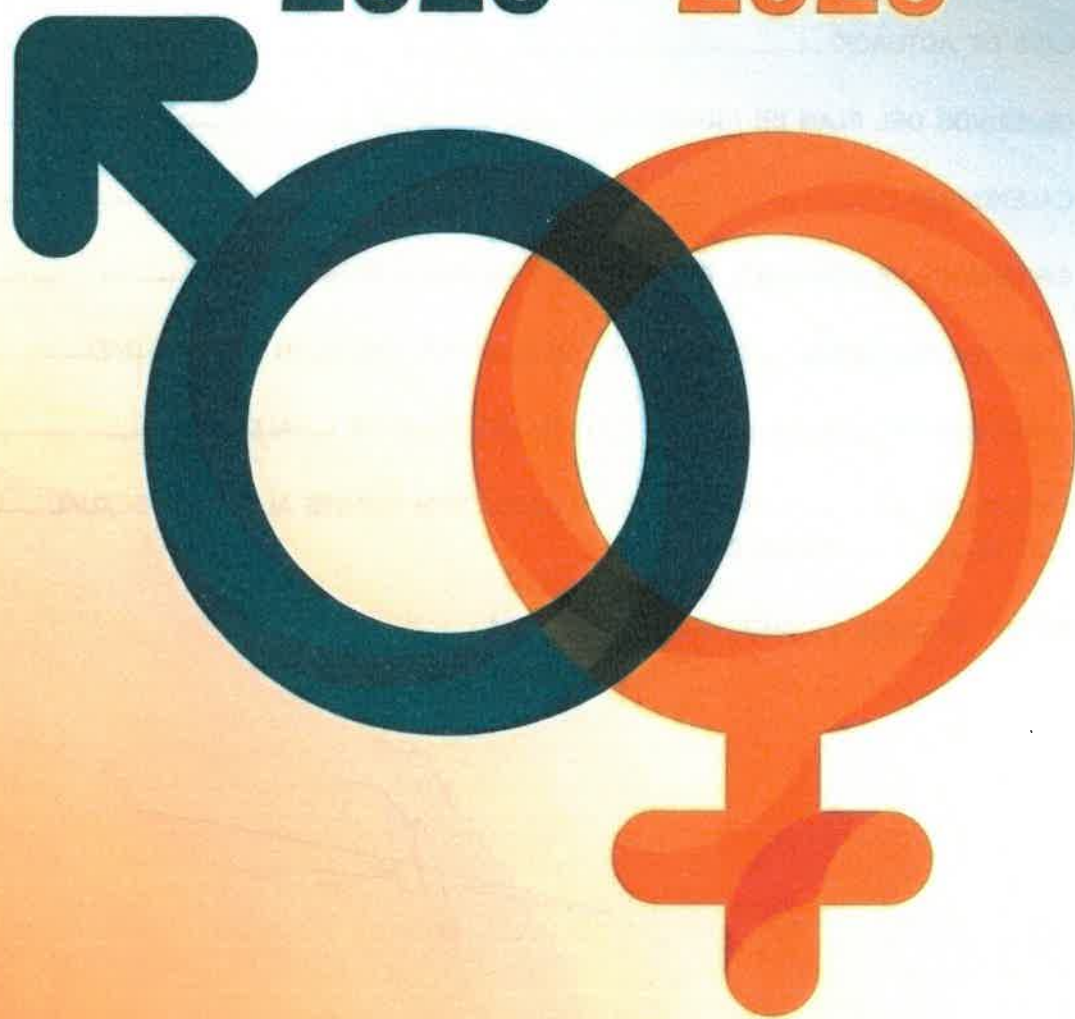


II PLAN DE IGUALDAD

2026 - 2029



**FUNDACIÓN
PROYECTO HOMBRE
JAÉN**

ÍNDICE

1 DATOS DE LA ENTIDAD.....	2
2 PARTES QUE CONCIERTAN EL PLAN DE IGUALDAD (COMISIÓN NEGOCIADORA DEL PLAN DE IGUALDAD).....	3
3 ÁMBITO PERSONAL, TERRITORIAL Y TEMPORAL.....	4
4 PRINCIPALES RESULTADOS DEL DIAGNÓSTICO.....	5
5 AUDITORÍA RETRIBUTIVA.....	9
6 EJES DE ACTUACIÓ	13
7 OBJETIVOS DEL PLAN DE IGUALDAD.....	13
8 CALENDARIO.....	26
9 SISTEMA DE SEGUIMIENTO, EVALUACIÓN Y REVISIÓN PERIODICA.....	30
10 RESPONSABLES DEL SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN DEL PLAN DE IGUALDAD.....	31
11 PROCEDIMIENTO PARA LA MODIFICACIÓN DEL PLAN DE IGUALDAD.....	31
12 PROTOCOLO PARA LA PREVENCIÓN Y ACTUACIÓN FRENTE AL ACOSO SEXUAL Y/O ACOSO POR RAZÓN DE SEXO.....	34

ANEXO I: INFORME DE AUDITORÍA RETRIBUTIVA



1. DATOS DE LA ENTIDAD

Nombre o razón social	Fundación Proyecto Hombre Jaén
NIF	G-23730971
Forma jurídica	Entidad sin ánimo de lucro
Año de constitución	2014
Sector de actividad	Tercer sector
Dimensión de la entidad	Mujeres: 14 Hombres: 13
Domicilio social	C/ San Lucas 2C
Municipio	Jaén
Teléfono	619334235
Correo electrónico	info@proyectohombrejaen.org
Página web	https://www.proyectohombrejaen.org/
Fecha de aprobación del diagnóstico	22/12/2025




2. PARTES QUE CONCIERTAN EL PLAN DE IGUALDAD (COMISIÓN NEGOCIADORA DEL PLAN DE IGUALDAD)

La entidad FUNDACIÓN PROYECTO HOMBRE JAÉN el día 23 de abril de 2025 firmó el Compromiso de la Dirección para el establecimiento y desarrollo de políticas que integren la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres, constituyendo una Comisión Negociadora, conformada por 6 personas: 3 representantes de la entidad y 3 representantes de la propia plantilla. El 50% de las personas que componen la Comisión son mujeres, y el 50% son hombres. La Comisión podrá contar además con las personas asesoras necesarias, acreditándose siempre dicha presencia con anterioridad, teniendo voz y sin voto.

La Comisión Negociadora tiene como función principal promocionar la Igualdad de Oportunidades estableciendo las bases de una nueva cultura en la organización del trabajo, que favorezca la igualdad efectiva entre mujeres y hombres y que, además, posibilite la conciliación de la vida personal, familiar y laboral.

Además, para el cumplimiento de esta función se requiere el cumplimiento de las siguientes funciones:

- Negociación previa consulta a sindicatos y elaboración del diagnóstico, así como la negociación de las medidas que integrarán el plan de igualdad.
- Elaboración del informe de los resultados del diagnóstico.
- Identificación de las medidas prioritarias, a la luz del diagnóstico, su ámbito de aplicación, los medios materiales y humanos necesarios para su implantación, así como las personas u órganos responsables, incluyendo un cronograma de actuaciones.
- Impulso de la implantación del plan de igualdad en la entidad.
- Definición de los indicadores de medición y los instrumentos de recogida de información necesarios para realizar el seguimiento y evaluación del grado de cumplimiento de las medidas del plan de igualdad implantadas.
- Remisión del plan de igualdad que fuere aprobado ante la autoridad laboral competente a efectos de su registro, depósito y publicación.
- Seguimiento y evaluación del Plan de igualdad para ver el grado de cumplimiento.
- Garantizar el principio de igualdad y no discriminación en la entidad haciendo un seguimiento de los compromisos de FUNDACIÓN PROYECTO HOMBRE JAÉN adquiridos en el Plan de Igualdad.
- Deliberar, aprobar y aplicar nuevas iniciativas, líneas de acción y propuestas de ejecución un desarrollo lo más amplio del Plan de Igualdad.
- Atender y resolver consultas y reclamaciones formuladas por la plantilla, estableciendo canales de comunicación, para atender y resolver propuestas.

La Comisión Negociadora se reunirá de manera ordinaria anualmente, pudiéndose convocar reuniones extraordinarias cuando lo solicite cualquiera de las personas que componen la Comisión Negociadora, con un preaviso mínimo de 7 días laborales. De

todas las reuniones se levantará acta que recogerá los temas tratados, los acuerdos alcanzados y, en caso de no llegar a acuerdos, se fijará en el acta la posición de cada parte, los documentos presentados y la fecha de la próxima reunión.

La Comisión Negociadora del Plan de Igualdad está formada por representantes de la entidad y por el personal de la plantilla (elegido como representante de los trabajadores).

Para que los acuerdos de la Comisión Negociadora tengan validez deberán ser adoptados por mayoría absoluta.

3. ÁMBITO PERSONAL, TERRITORIAL Y TEMPORAL

El presente Plan de Igualdad se rige por la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres que en su artículo 45. 5. y por la modificación del 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, normativa en la que se establece que la elaboración e implantación de planes de igualdad resulta obligatoria, siendo este el caso de nuestra entidad.

Este II Plan de Igualdad es una propuesta de mejora con respecto al I Plan de Igualdad de Fundación Proyecto Hombre Jaén 2020–2025, en este II uno de sus principales objetivos ha sido incluir los resultados obtenidos en la Auditoria Retributiva y el Plan de actuación según el Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres.

El presente Plan de Igualdad tiene en cuenta al total de la plantilla de la entidad, de los centros de trabajo de Jaén y provincia, y del tipo de contrato laboral con el que el personal esté vinculado (todo el personal cuenta con contrato indefinido) .

El ámbito territorial de aplicación abarca los centros de trabajo ubicados en Jaén y provincia.

Para alcanzar los objetivos acordados en este Plan de Igualdad, mediante la implementación de las medidas incluidas, se determina un plazo de vigencia no superior a 4 años a contar desde su firma. El plan de igualdad se mantendrá vigente en tanto la normativa legal o convencional no obligue a su revisión o que la experiencia indique su necesario ajuste, pudiéndose establecer acciones específicas dirigidas a grupos de interés de la entidad.

Pasado el periodo de vigencia establecido, comenzará la negociación del nuevo Plan de Igualdad, en el plazo que se determine para la puesta en marcha del nuevo Plan, seguirá en vigor el presente.

Este Plan de Igualdad tendrá una vigencia desde el día 22 de junio de 2026 al 21 de junio de 2029.

4. PRINCIPALES RESULTADOS DEL DIAGNÓSTICO

A continuación, se incluyen las principales conclusiones del diagnóstico:

Datos del personal

A stylized signature in blue ink, consisting of several loops and a long horizontal stroke.A stylized signature in blue ink, consisting of a circular loop followed by a long horizontal stroke.

Contamos con una mayor presencia de mujeres que de hombres, el grupo de mujeres concentra el 56% y el de hombres el 44% del total. Fundación Proyecto Hombre Jaén está un 12% más feminizada al estar compuesta por un mayor número de trabajadoras que de trabajadores, siendo 14 mujeres en plantilla frente a 11 hombres.

Tipo de vinculación, relación laboral y contrato

Distribución de la plantilla por vinculación

Analizados los datos según tipo de vinculación contractual, se observa que el 100% de la plantilla de Fundación Proyecto Hombre Jaén, tanto mujeres como hombres, está contratada directamente por la entidad y por cuenta ajena.

Tiempo de trabajo (Número de horas y distribución de la jornada)

El 89 % de la plantilla cuenta con un contrato indefinido a tiempo completo, el 7,32% cuenta con un contrato indefinido a tiempo parcial y el 3,68% cuenta con un contrato por sustitución a tiempo completo.

- **Distribución de la plantilla por turnicidad y nocturnidad:** Del total de la plantilla, el 16% presenta turnicidad y/o nocturnidad, es decir, realizan trabajo por turnos rotatorios o de noche, siendo 4 personas las que están en esta situación, de las cuales 2 personas son mujeres y las otras 2 personas son hombres.
- Con relación al tipo de jornada que realiza la plantilla se observa que el 84% de la plantilla se concentra en el turno de mañana y alguna tarde de lunes a jueves. Existiendo la opción en algunos departamentos de trabajar de lunes a jueves y librando el viernes.

Distribución de la plantilla según nº de horas extraordinarias y horas complementarias.

La entidad refiere que no se realizan horas extras ni horas complementarias.

Antigüedad

Desagregados los datos según sexo, se observa que en los tramos de mayor antigüedad existe más presencia de mujeres. En el tramo de más de 10 años, se encuentra el 35,71% de la plantilla de mujeres y el 9,09% de hombres. En el tramo de 9 a 5 años, se cuenta con el 7,14% de mujeres y el 45,45% de hombres. En el tramo de 4 a 2 años, se observa el 42,85% de la plantilla de mujeres, frente al 18,18% de la plantilla de hombres en esta franja de antigüedad. En el tramo de 1 año no hay presencia de mujeres y se cuenta con 2 hombres con el 18,18% y en el tramo de menos de 1 año se observa el 14,28% de las mujeres y el 9,09% de la plantilla de hombres.

Nivel de formación

Distribución de la plantilla por nivel de formación.

La mayoría de la plantilla de la entidad cuenta con estudios universitarios, siendo el 78,57% de la plantilla de mujeres y el 54,54% de la plantilla de hombres. El otro tramo de estudios secundarios como F.P/Bachillerato, se encuentra el 14,28% de la plantilla de mujeres y el 36,36% de la plantilla de hombres.



Discapacidad

La plantilla de la Fundación cuenta con 1 persona contratada con discapacidad igual o superior al 33% desde el 05 de junio de 2024.

Nacionalidad

En la plantilla de nuestra entidad el 100% poseen la nacionalidad española, no contando en estos momentos con ninguna persona trabajadora de nacionalidad extranjera.

Selección y contratación

De las personas responsables de los procesos de selección de la entidad, todas cuentan con formación en género.

No se observan barreras internas, externas o sectoriales para la incorporación de mujeres en la entidad. Indicar que en los últimos tres años se han llevado a cabo varios procesos de selección en diferentes departamentos donde se observa es muy superior el número de curriculum que se reciben de mujeres más que de hombres prácticamente en todas las áreas.

Infrarrepresentación femenina y clasificación profesional

- **Movimientos de personal**

Los movimientos de personal pueden explicarse a partir del análisis de las incorporaciones y las bajas producidas en la entidad.

Se han producido un total de 13 incorporaciones en los últimos cinco años, siendo 8 mujeres y 5 hombres frente a 9 bajas en ese tramo temporal, siendo 4 mujeres y 5 hombres.

Con relación a los ceses en el último año, indicar que no se han producido.

Formación

En los últimos 3 años toda la plantilla tanto mujeres como hombres, han participado en formaciones de diferentes temáticas, incluyendo perspectiva de género e igualdad.

Actualmente hay personal de la entidad realizando estudios universitarios, así como Master bien de especialización o propios de la Asociación Proyecto Hombre y se les otorga el 100% de los permisos para asistir a exámenes, pruebas, obtención del carnet de conducir, etc.

Promoción profesional

Los procesos de promoción dentro de la nuestra Fundación se realizan en función de las necesidades del departamento, a la hora de organizar mejor las tareas que cada persona trabajadora debe desarrollar y el nivel de responsabilidad que debe asumir. En los 3 últimos años se han realizado 2 promociones internas.

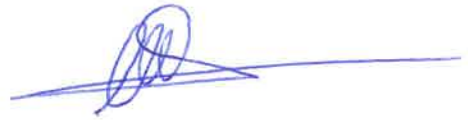
La valoración para la promoción:

1. Habilidades, conocimientos técnicos y aptitudes necesarios para el puesto.
2. Conocimiento sobre la organización.
3. Experiencia.
4. Formación en género/igualdad

Condiciones de trabajo, incluida la auditoria salarial y retribuciones

La entidad cuenta con medidas o pautas para garantizar la intimidad en relación con el entorno digital, que se gestiona a través de informática (gestión LOPD) y medidas de seguridad digitales.

Tampoco existen en sentido estricto medidas o pautas para garantizar la desconexión digital.



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

• Medidas disponibles

En cuanto a medidas de conciliación de la vida personal, familiar y laboral existentes en nuestra entidad además de los derechos recogidos según la normativa vigente, la entidad facilita:

- Flexibilidad de horarios.
- Jornada intensiva en época coincidente con vacaciones escolares.

Prevención del acoso sexual y por razón de sexo

Se adjunta el modelo de protocolo de acoso sexual 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.

Política Social

Fundación Proyecto Hombre Jaén conoce los incentivos, ayudas y/o bonificaciones que actualmente existen para la contratación de mujeres, jóvenes menores de 30 años, personas con discapacidad, etc. En el año 2024 se contrató a una persona con discapacidad que estaba en situación de desempleo.

Riesgos y salud laborales

En el último año, la entidad no ha registrado accidentes laborales ni enfermedades profesionales entre su plantilla. A continuación, se detallan los aspectos relacionados con la gestión de riesgos laborales desde una perspectiva de igualdad.

Lenguaje y comunicación no sexista

La entidad trabaja para que la imagen, tanto externa como interna transmita los valores de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres para ello, en todas las comunicaciones y publicaciones se usa lenguaje inclusivo e imágenes no sexistas.

Cultura organizacional y compromiso con la igualdad

La Fundación está comprometida con la promoción de la igualdad de género en el marco de la negociación del Plan de Igualdad que se elaborará tras la aprobación del presente diagnóstico.

Violencia de género

La entidad no cuenta con un protocolo de protección de víctimas de violencia de género y las medidas a tomar. Tampoco han realizado formaciones en materias relacionadas con la intervención social a la plantilla.

A handwritten signature in blue ink, consisting of a stylized, cursive script.A handwritten signature in blue ink, consisting of a stylized, cursive script.

Voluntariado

La Fundación ofrece formación gratuita para las personas voluntarias, en esta formación se utiliza un lenguaje inclusivo y se cuidan las imágenes no sexistas.

Destacar que en la entidad no se observa la reproducción de los estereotipos y roles tradicionales de género en el desarrollo de las actividades y tareas que lleva a cabo el equipo de personas voluntarias.

5. AUDITORÍA RETRIBUTIVA

Principales resultados de la auditoría retributiva

Como resultado de la auditoría retributiva realizada y del análisis exhaustivo de los datos recopilados, se concluye que el sistema retributivo de la Fundación Proyecto Hombre Jaén se ajusta, en términos generales, al principio de igualdad retributiva entre mujeres y hombres por trabajos de igual valor, no apreciándose brechas salariales globales injustificadas ni discriminación salarial directa.

La estructura organizativa ha logrado consolidar un entorno de trabajo cercano, transparente y altamente cohesionado, en el que no se ha detectado ningún tipo de discriminación salarial, ni directa ni indirecta, por razón de sexo.

No obstante, del diagnóstico pormenorizado se extraen las siguientes conclusiones específicas que deben ser tenidas en cuenta:

- Igualdad retributiva y condiciones de trabajo: No se han detectado penalizaciones económicas vinculadas al género ni al ejercicio de los derechos de conciliación. El personal con reducción de jornada no sufre mermas injustificadas en sus complementos y las diferencias retributivas en pluses específicos, como la nocturnidad (con una diferencia del 1,08%), no son estadísticamente significativas ni responden a un sesgo de sexo. La jornada parcial existente está objetivamente justificada por convenios con la administración pública.
- Sistema de Promoción: Se ha constatado que el sistema de ascensos actual carece de un procedimiento formalizado y objetivo, basándose en la libre designación por parte de la Dirección. Si bien este modelo es susceptible de generar barreras invisibles, el análisis cuantitativo histórico revela que en la práctica existe paridad (en los últimos años han promocionado 4 mujeres y 3 hombres, y dos de los tres ascensos a direcciones de área han sido de mujeres).
- Formación y Desarrollo: Las mujeres participan en mayor medida en las acciones formativas generales de la entidad. Sin embargo, se identifican dos áreas de mejora: la ausencia de participación del personal con reducción de jornada (conciliación) en los planes de formación, lo que podría suponer en un futuro un riesgo de minoración

retributiva indirecta; y la falta de impartición de cursos de habilidades directivas que fomenten un grupo o reserva de personas capacitadas para ejercer el liderazgo.

- Capacitación en Igualdad: Resulta muy positivo que la entidad cuente con personal interno altamente cualificado en la materia (dos trabajadores ostentan el Máster Universitario en Análisis Crítico de las Desigualdades de Género, uno de ellos en un puesto directivo), lo que garantiza una visión experta en la toma de decisiones, aunque debe hacerse extensiva a la máxima dirección.

En definitiva, la entidad demuestra un sólido compromiso social e institucional con la equidad, situándose como un modelo positivo de integración de la perspectiva de género en la gestión de sus recursos humanos. Las medidas futuras se enfocarán, por tanto, no en corregir discriminaciones —dado que no existen—, sino en blindar, formalizar y proteger este excelente clima de igualdad para el futuro.

Plan de actuación

A partir de las conclusiones extraídas del diagnóstico, y concibiendo este proceso como un instrumento de mejora continua, se propone el presente Plan de Actuación. Las medidas que se detallan a continuación tienen un carácter fundamentalmente preventivo y organizativo, y se plantean en aras a mejorar y consolidar la situación de la entidad en cuanto a la equidad. De este modo, el objetivo de estas actuaciones no es corregir discriminaciones estructurales, sino blindar las buenas prácticas existentes y garantizar el estricto cumplimiento del principio de transparencia retributiva y de igual retribución por trabajo de igual valor en el futuro.

En este sentido, como parte de los instrumentos de mejora continua, se proponen las siguientes actuaciones a implementar por la entidad

1. Formalización de un Manual de Política Retributiva

- Descripción y Objetivo: Redactar un manual que defina y documente los criterios de asignación salarial y extrasalarial, garantizando el principio de igual retribución por trabajos de igual valor y asegurando que los complementos se abonan bajo criterios claros, objetivos y neutros.
- Personas destinatarias: Toda la plantilla de la Fundación.
- Responsable: Director/a Económico/a y Director/a de RR.HH.
- Recursos necesarios: Humanos (tiempo del personal de administración) y materiales (equipos informáticos).
- Plazo de ejecución: Durante el primer año de vigencia del Plan de Igualdad.
- Indicadores de seguimiento: Manual de Política Retributiva redactado y aprobado (Sí/No); número de complementos redefinidos bajo criterios objetivos.

2. Diseño de un Protocolo de Promoción Interna

- 
- A handwritten signature in blue ink, consisting of a vertical line with a loop and a horizontal stroke at the bottom.
- Descripción y Objetivo: Diseñar y formalizar un protocolo de promoción interna y cobertura de vacantes que sea neutro, transparente y comunicado a toda la plantilla. El objetivo es sustituir la libre designación por una evaluación objetiva.
 - Personas destinatarias: Toda la plantilla.
 - Responsable: Director/a Presidente/a en colaboración con RR.HH.
 - Recursos necesarios: Humanos (tiempo para la elaboración de perfiles y criterios).
 - Plazo de ejecución: Primer semestre de 2027.
 - Indicadores de seguimiento: Protocolo de selección y promoción con perspectiva de género diseñado (Sí/No); porcentaje de ascensos de mujeres y hombres tras la implantación del protocolo.

3. Plan de Formación Equitativo y Liderazgo

- Descripción y Objetivo: Garantizar el acceso a la formación de las personas con jornadas parciales o reducción de jornada por conciliación. Asimismo, programar formación específica en habilidades directivas para garantizar un grupo de candidaturas (*pool* de liderazgo) equilibrado.
- Personas destinatarias: Toda la plantilla, con especial atención al personal técnico.
- Responsable: Director/a Terapéutico/a (como responsable de formación de la entidad).
- Recursos necesarios: Humanos, materiales y económicos (coste de la formación externa, si la hubiera).
- Plazo de ejecución: Anual (durante toda la vigencia del Plan).
- Indicadores de seguimiento: Nº de horas de formación impartidas; porcentaje de mujeres y hombres asistentes; nº de personas con reducción de jornada que asisten a formación.

4. Capacitación en Igualdad para la Dirección

- 
- A handwritten signature in blue ink, consisting of a series of loops and a horizontal stroke at the end.
- Descripción y Objetivo: Extender la formación básica en igualdad y prevención de sesgos de género a las personas que intervienen en la decisión final de los procesos de selección y promoción, de forma específica al Director Presidente.
 - Personas destinatarias: Órganos de dirección y gestión.
 - Responsable: Aprovechamiento del personal técnico/directivo interno que ya posee el *Máster Universitario en Análisis Crítico de las Desigualdades de Género* para impartir esta sensibilización.
 - Recursos necesarios: Humanos (formadores internos).
 - Plazo de ejecución: por determinar por la Dirección.

- Indicadores de seguimiento: Nº de personas en puestos directivos que han recibido la formación en materia de igualdad.

5. Seguimiento y Evaluación de la Auditoría

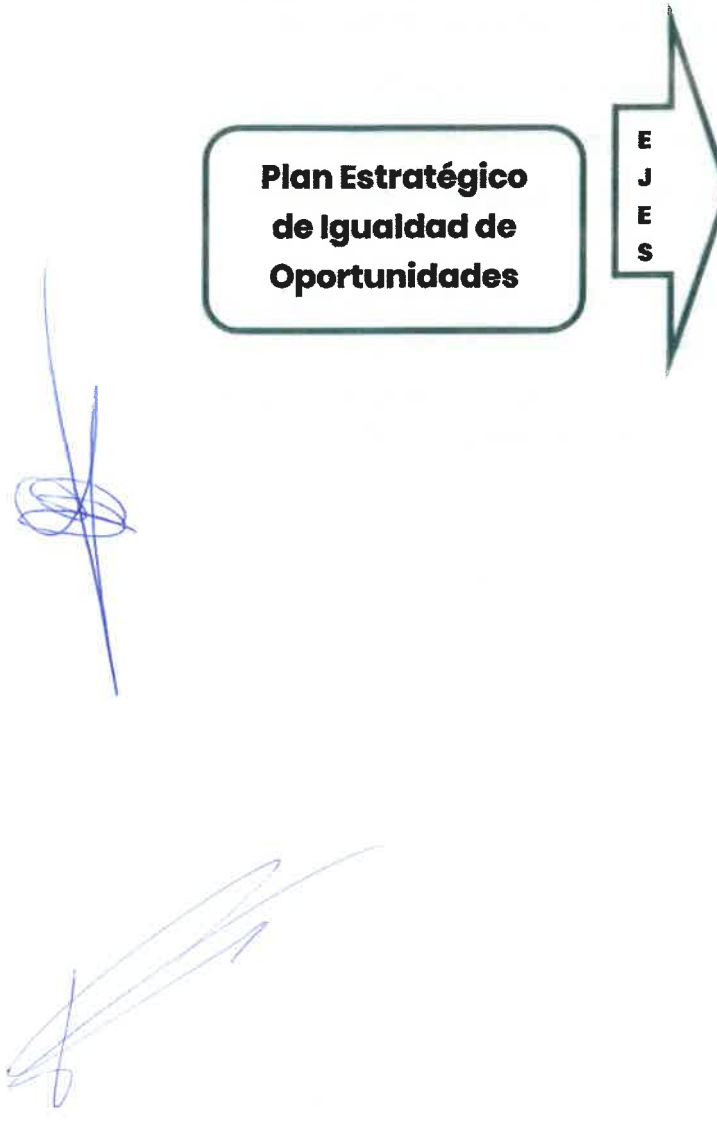
- Descripción y Objetivo: Realización de una evaluación periódica de la auditoría y actualización de la Valoración de Puestos de Trabajo (VPT) para comprobar si el sistema retributivo sigue cumpliendo con la equidad.
- Personas destinatarias: Comisión Paritaria de Seguimiento.
- Responsable: Comisión de Seguimiento del Plan de Igualdad.
- Recursos necesarios: Herramientas de registro retributivo y VPT actualizadas.
- Plazo de ejecución: Evaluación intermedia (a los dos años de implantación) y evaluación final (al finalizar la vigencia).
- Indicadores de seguimiento: Reuniones de seguimiento realizadas (nº); informes de seguimiento y evaluación redactados (Si/No).



6. EJES DE ACTUACIÓN

El principio de igualdad de las empleadas y empleados de FUNDACIÓN PROYECTO HOMBRE JAÉN ordena y articula el contenido del Plan de Igualdad a lo largo de 8 ejes que componen el contenido de este plan.

Estos ejes de actuación son:



**Plan Estratégico
de Igualdad de
Oportunidades**

**E
J
E
S**

1	Proceso de selección y contratación
2	Clasificación profesional
3	Promoción profesional
4	Formación
5	Condiciones de trabajo, incluida la autoría salarial entre mujeres y hombres
6	Ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral
7	Prevención del acoso sexual y por razón de sexo
8	Violencia de género

7. OBJETIVOS DEL PLAN DE IGUALDAD

Objetivo General:

Integrar en la entidad la igualdad de oportunidades y no discriminación entre mujeres y hombres, aplicándola a todos sus ámbitos e incorporándola en su modelo de gestión.

Objetivos Específicos:

EJE 1: Proceso de selección y contratación:

Objetivos:

- Garantizar que todos los procesos de acceso y selección a la entidad eliminan las barreras que puedan generar desigualdades cumpliendo el principio de igualdad de trato y de oportunidades entre las personas aspirantes
- Garantizar la igualdad de trato y oportunidades de mujeres y hombres en la contratación.

EJE 2: Clasificación profesional

Objetivos:

- Garantizar que cada persona trabajadora desempeña las funciones propias del puesto de trabajo que ocupa en función de sus capacidades y no del sexo.

EJE 3: Promoción profesional

Objetivos:

- Favorecer la promoción interna con independencia al sexo de la persona.

EJE 4: Formación:

Objetivos:

- Sensibilizar y formar en igualdad de oportunidades a la plantilla en general y especialmente al personal relacionado con la entidad para garantizar la igualdad entre hombres y mujeres y la objetividad en todos los procesos.

EJE 5: Condiciones de trabajo incluida la auditoría salarial y retribuciones

Objetivos:

- Asegurar la aplicación del principio de igualdad de retribución por trabajos de igual valor.

EJE 6: Ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral:

Objetivo:

- Mejorar la gestión de tiempo y la conciliación personal, familiar y laboral.

EJE 7: Prevención del acoso sexual y por razón de sexo:

Objetivos:

- Garantizar un entorno de trabajo seguro, libre de acoso sexual, por razón de sexo, de discriminación y de condiciones contrarias al bienestar.

EJE 8: Violencia de género

Objetivos:

- Sensibilizar a la plantilla sobre qué es la Violencia de género

EJE 1: PROCESO DE SELECCIÓN Y CONTRATACIÓN

Objetivos:

- Garantizar que todos los procesos de acceso y selección a la entidad eliminan las barreras que puedan generar desigualdades cumpliendo el principio de igualdad de trato y de oportunidades entre las personas aspirantes
- Garantizar la igualdad de trato y oportunidades de mujeres y hombres en la contratación.

MEDIDAS	INDICADORES	RESPONSABLE	SEGUIMIENTO	PLAZO
1.1 Formar al personal que intervenga en los procesos de selección/contratación en materia de igualdad de oportunidades.	Nº de personas formadas que intervienen en los procesos de selección/contratación en materia de igualdad de oportunidades. Grado de satisfacción de la formación recibida.	Dirección Presidencia. Dirección Terapéutica.	Comisión Negociadora / Comisión Seguimiento	Periodo de vigencia del Plan de Igualdad.
1.2 Incorporar a las ofertas de empleo la valoración positiva de las candidaturas de mujeres con discapacidad reconocida recibidas en las ofertas públicas.	Nº de curriculum recibidos Nº de curriculum de mujeres con discapacidad reconocida entrevistadas.	Dirección Administración y Recursos Humanos.		Periodo de vigencia del Plan de Igualdad.

EJE 2: CLASIFICACIÓN PROFESIONAL

Objetivos:

- Garantizar que cada persona trabajadora desempeña las funciones propias del puesto de trabajo que ocupa en función de sus capacidades y no del sexo.

MEDIDAS	INDICADORES	RESPONSABLE	SEGUIMIENTO	PLAZO
2.1 Revisar la Valoración de Puestos en función de las nuevas necesidades que se generen en la entidad.	Nº de revisiones en relación a las nuevas necesidades generadas en la entidad.	Dirección Administración y Recursos Humanos.	Comisión Negociadora / Comisión Seguimiento	Periodo de vigencia del Plan de Igualdad.




EJE 3: PROMOCIÓN				
Objetivos:				
Favorecer la promoción interna con independencia al sexo de la persona.				
MEDIDAS	INDICADORES	RESPONSABLE	SEGUIMIENTO	PLAZO
3.1 Priorizar la cobertura de las vacantes a promocionar a través de la promoción interna del equipo de trabajo. Únicamente acudiendo a la selección externa cuando ninguna de las candidaturas cumpla los requisitos.	Nº de vacantes ofertadas internamente. Nº de mujeres y hombres que se presentan a la vacante. Nº de mujeres y hombres seleccionados para la vacante.	Dirección Presidencia. Dirección Terapéutica. Dirección Administración y Recursos Humanos.	Comisión Negociadora / Comisión Seguimiento	Periodo de vigencia del Plan de Igualdad.
3.2 Comunicar las vacantes a través de correo electrónico a todo el personal de la organización.	Nº de comunicaciones realizadas. Nº de mujeres y hombres que se presentan a la vacante. Nº de mujeres y hombres que se seleccionaron para la vacante.	Dirección Administración y Recursos Humanos.		Periodo de vigencia del Plan de Igualdad.

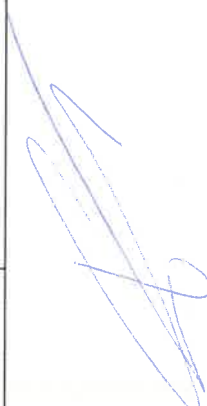



EJE 4: FORMACIÓN

Objetivos:

- Sensibilizar y formar en igualdad de oportunidades a la plantilla en general y especialmente al personal relacionado con la entidad para garantizar la igualdad entre hombres y mujeres y la objetividad en todos los procesos.

MEDIDAS	INDICADORES	RESPONSABLE	SEGUIMIENTO	PLAZO
4.1 Realizar acciones formativas de sensibilización en igualdad de oportunidades y en corresponsabilidad, para toda la plantilla, garantizando en todo caso, que las nuevas incorporaciones tengan acceso a este tipo de formación. Seguir realizando las formaciones en horario laboral para asegurar la conciliación familiar.	Nº de personas, desagregadas por sexo, formadas en igualdad de oportunidades. Grado de satisfacción con las acciones formativas recibidas. Nº de acciones formativas realizadas en horario laboral.	Dirección Terapéutica.	Comisión Negociadora / Comisión Seguimiento	Periodo de vigencia del Plan de Igualdad.




EJE 5: CONDICIONES DE TRABAJO INCLUIDA LA AUDITORÍA SALARIAL Y RETRIBUCIONES				
Objetivos:				
Asegurar la aplicación del principio de igualdad de retribución por trabajos de igual valor.				
MEDIDAS	INDICADORES	RESPONSABLE	SEGUIMIENTO	PLAZO
5.1 Redactar un manual que defina y documente los criterios de asignación salarial y extrasalarial, garantizando el principio de igual retribución por trabajos de igual valor y asegurando que los complementos se abonan bajo criterios claros, objetivos y neutros.	Manual de Política Retributiva redactado y aprobado (Sí/No); número de complementos redefinidos bajo criterios objetivos.	Dirección Económica y Recursos Humanos.	Comisión Negociadora / Comisión Seguimiento	Periodo de vigencia del Plan de Igualdad.
5.2 Diseñar y formalizar un protocolo de promoción interna y cobertura de vacantes que sea neutro, transparente y comunicado a toda la plantilla. El objetivo es sustituir la libre designación por una evaluación objetiva.	Protocolo de selección y promoción con perspectiva de género diseñado (Sí/No); porcentaje de ascensos de mujeres y hombres tras la implantación del protocolo.	Director/a Presidente/a en colaboración con RR.HH.		Periodo de vigencia del Plan de Igualdad.



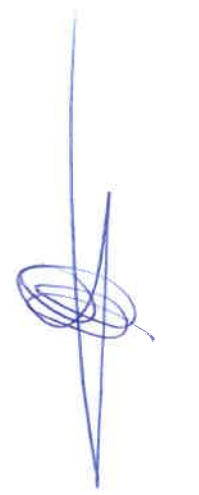
II PLAN DE IGUALDAD 2026 - 2029 FUNDACIÓN PROYECTO HOMBRE JAÉN

5.3 Garantizar el acceso a la formación de las personas con jornadas parciales o reducción de jornada por conciliación. Asimismo, programar formación específica en habilidades directivas para garantizar un grupo de candidaturas equilibrado.	Nº de horas de formación impartidas; porcentaje de mujeres y hombres asistentes; nº de personas con reducción de jornada que asisten a formación.	Director/a Terapéutico/a	Comisión Negociadora / Comisión Seguimiento	Periodo de vigencia del Plan de Igualdad.
5.4 Extender la formación básica en igualdad y prevención de sesgos de género a las personas que intervienen en la decisión final de los procesos de selección y promoción, de forma específica al Director Presidente.	Nº de personas en puestos directivos que han recibido la formación en materia de igualdad.	Personal técnico/directivo interno en posesión del Master Universitario en Análisis Crítico de las Desigualdades de Género		Periodo de vigencia del Plan de Igualdad.
5.5 Realización de una evaluación periódica de la auditoría y actualización de la Valoración de Puestos de Trabajo (VPT)	Reuniones de seguimiento realizadas (nº); Informes de seguimiento y evaluación redactados (Sí/No)	Comisión de Seguimiento del Plan de Igualdad.	Comisión Negociadora / Comisión Seguimiento	Periodo de vigencia del Plan de Igualdad.




para comprobar si el sistema retributivo sigue cumpliendo con la equidad.				
---	--	--	--	--

EJE 6: EJERCICIO CORRESPONSABLE DE LOS DERECHOS DE LA VIDA PERSONAL Y FAMILIAR				
Objetivos:				
Mejorar la gestión de tiempo y la conciliación personal, familiar y laboral.				
MEDIDAS	INDICADORES	RESPONSABLE	SEGUIMIENTO	PLAZO
6.1 Desarrollar un manual de registro horario que recoja las instrucciones para la compensación horaria	Un manual de registro horario.	Dirección Administración y Recursos Humanos.	Comisión Negociadora / Comisión Seguimiento	Periodo de vigencia del Plan de Igualdad.

EJE 7: PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL POR RAZÓN DE SEXO				
Objetivos:				
Garantizar un entorno de trabajo seguro, libre de acoso sexual, por razón de sexo, de discriminación y de condiciones contrarias al bienestar.				
MEDIDAS	INDICADORES	RESPONSABLE	SEGUIMIENTO	PLAZO
7.1 Informar a la plantilla de que la asociación dispone de un Protocolo de Prevención y Actuación frente al Acoso Sexual, por razón de Sexo y otras conductas contrarias a la libertad sexual y a la integridad moral.	Prueba de difusión (correo electrónico, intranet...).	Dirección Terapéutica.	Comisión Negociadora / Comisión Seguimiento	2027
7.2 Formar a la comisión y a la personas de referencia en materia de prevención de acoso sexual.	Nº de personas desagregado por sexo, que recibe información en sensibilización en materia de prevención del acoso.	Dirección Presidencia.		2027




EJE 8: VIOLENCIA DE GÉNERO				
Objetivos:				
Sensibilizar a la plantilla sobre qué es la Violencia de género.				
MEDIDAS	INDICADORES	RESPONSABLE	SEGUIMIENTO	PLAZO
8.1 Realizar acciones de sensibilización dirigidas a la plantilla sobre la violencia de género con personal especializado en la temática.	Nº de beneficiarias de las acciones de sensibilización.	Dirección Terapéutica.	Comisión Negociadora / Comisión Seguimiento	2027
8.2 Elaborar un protocolo de protección de víctimas de violencia de género y las medidas que puedan adoptarse.	Elaboración del propio protocolo y difusión interna al equipo.	Comisión Negociadora.		2027
8.3 Anticipar nóminas para mujeres trabajadoras VVG, cuya compensación se realizará de forma consensuada con la persona.	Nº de peticiones de anticipo recibidas.	Dirección Administración y Recursos Humanos.	Comisión Negociadora / Comisión Seguimiento	Periodo de vigencia del Plan de Igualdad.




8. CALENDARIO

EJE	MEDIDA	2026	2027	2028	2029
EJE 1: SELECCIÓN Y CONTRATACION	1.1	X			
	1.2	X	X	X	X
EJE 2: CLASIFICACIÓN PROFESIONAL	2.1	X	X	X	X
	3.1	X	X	X	X
EJE 3: PROMOCIÓN	3.2	X	X	X	X




EJE 4: FORMACIÓN	4.1	Realizar cursos de sensibilización en igualdad de oportunidades y en corresponsabilidad, para toda la plantilla, garantizando, en todo caso, que las nuevas incorporaciones tengan acceso a este tipo de formación. Seguir realizando las formaciones en horario laboral para asegurar la conciliación familiar	X	X	X	X
	5.1	Redactar un manual que defina y documente los criterios de asignación salarial y extrasalarial, garantizando el principio de igual retribución por trabajos de igual valor y asegurando que los complementos se abonan bajo criterios claros, objetivos y neutros.	X			
EJE 5: CONDICIONES DE TRABAJO INCLUIDA LA AUDITORIA SALARIAL Y RETRIBUCIONES	5.2	Adoptar las medidas para situaciones excepcionales teniendo en cuenta la igualdad de oportunidades.		X		
	5.3	Garantizar el acceso a la formación de las personas con jornadas parciales o reducción de jornada por conciliación. Asimismo, programar formación específica en habilidades directivas para garantizar un grupo de candidaturas equilibrado.	X	X	X	X
	5.4	Extender la formación básica en igualdad y prevención de sesgos de género a las personas que intervienen en la decisión final de los procesos de selección y promoción, de forma específica al Director Presidente.		X	X	



II PLAN DE IGUALDAD 2026 - 2029 FUNDACIÓN PROYECTO HOMBRE JAÉN

EJE 6: EJERCICIO CORRESPONSABLES DE LOS DERECHOS DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR Y LABORAL	5.5	Realización de una evaluación periódica de la auditoría y actualización de la Valoración de Puestos de Trabajo (VPT) para comprobar si el sistema retributivo sigue cumpliendo con la equidad.		X		X
	6.1	Desarrollar un manual de registro horario que recoja las instrucciones para la compensación horaria.	X	X	X	X
EJE 7: PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO	7.1	Informar a la plantilla de que la FPHJ dispone de un Protocolo de prevención y Actuación frente al acoso sexual, por razón de sexo y otras conductas contrarias a la libertad sexual y a la integridad moral.		X		
	7.2	Formar a la Comisión y a la persona de referencia en materia de prevención del acoso sexual.		X		
EJE 8: PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO	8.1	Realizar acciones de sensibilización dirigidas a la plantilla sobre violencia de género con personal especializado en la temática.		X		
	8.2	Elaborar un protocolo de protección de víctimas de violencia de género y las medidas que puedan adoptarse.		X		




II PLAN DE IGUALDAD 2026 - 2029 FUNDACIÓN PROYECTO HOMBRE JAÉN

	8.3	Anticipar nóminas para mujeres trabajadoras VVG, cuya compensación se realizará de forma consensuada con la persona.	X	X	X	X
SEGUIMIENTO DEL PLAN	Seguimiento del plan.		X	X	X	X
EVALUACIÓN DEL PLAN	Evaluación intermedia.			X		
	Evaluación final.					X



9. SISTEMA DE SEGUIMIENTO, EVALUACIÓN Y REVISIÓN PERIÓDICA

El seguimiento durante todo el desarrollo del Plan de Igualdad permitirá comprobar la consecución de los objetivos propuestos para cada medida y conocer el proceso de desarrollo con el fin de introducir otras medidas si fuera necesario o corregir posibles desviaciones.

La evaluación del Plan de Igualdad permitirá la revisión de las prácticas en función de sus resultados para facilitar el cumplimiento del objetivo de igualdad de FUNDACIÓN PROYECTO HOMBRE JAÉN.

Este sistema de control debe aportar información tanto a nivel de ejecución de las actuaciones como de los resultados cuantitativos y cualitativos obtenidos y de las dificultades que se puedan encontrar durante la fase de implementación, así como el impacto de género.

Se trata, por tanto, de realizar una valoración sistemática y objetiva del impacto del Plan de Igualdad en la entidad, evaluar el cumplimiento y la pertinencia de los objetivos, las repercusiones en la plantilla y en la cultura organizacional, así como la viabilidad de las medidas establecidas en el Plan. Esta evaluación precisa de la participación de los y las agentes involucradas (Dirección, plantilla, Comisión Negociadora, etc.), con el objeto de tener un conocimiento riguroso y fidedigno de la situación de la entidad antes y después de la implantación del Plan de Igualdad.

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

Seguimiento:

La información recogida se plasmará en un informe anual. Los informes harán referencia a la situación actual de la entidad y la evolución que ha experimentado con la puesta en marcha y desarrollo de las medidas del Plan de Igualdad a medida que se van implementando.

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

Evaluación:

La evaluación del Plan de Igualdad se realizará durante dos momentos del plan:

- ✓ Evaluación intermedia, tras superar el segundo año de vigencia del plan.
- ✓ Evaluación final, dentro del último trimestre del año de vigencia del Plan.

Procedimiento para el desarrollo del seguimiento y evaluación:

El seguimiento y evaluación por realizar medirá como mínimo:

- El conocimiento de las medidas y acciones implantadas: el grado de conocimiento permitirá evaluar la calidad de la comunicación tanto de los contenidos como de los canales informativos.
- La satisfacción de empleados/as con las medidas y acciones implantadas: permitirá saber si las medidas están correctamente planteadas y son la respuesta necesaria a las necesidades de empleados/as.
- Evaluación del grado del cumplimiento de las medidas a través de los indicadores de evaluación establecidos para cada uno de los ejes.

10. RESPONSABLES DEL SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN DEL PLAN DE IGUALDAD

Las personas firmantes del presente Plan de Igualdad acuerdan constituirse en Comisión que se encargará de interpretar y evaluar el grado de cumplimiento de las acciones desarrolladas.

Funciones de la Comisión Negociadora/Comisión de Seguimiento:

- Reunirse como mínimo anualmente y siempre que lo consideren necesario en fechas extraordinarias, previa justificación por requerimiento de alguna de las partes.
- Recoger sugerencias y quejas de los/as empleados/as, personas usuarias y voluntarias en caso de producirse, a fin de analizarlas y proponer soluciones.
- En el caso de discrepancia sobre el cumplimiento o en caso de incumplimiento de las medidas contempladas en el plan se recurrirá a los correspondientes sistemas de solución de conflictos laborales.
- Seguimiento y evaluación del Plan de igualdad para ver el grado de cumplimiento.
- Garantizar el principio de igualdad y no discriminación en la entidad haciendo un seguimiento de los compromisos de FUNDACIÓN PROYECTO HOMBRE JAÉN adquiridos en el Plan de Igualdad.
- Deliberar, aprobar y aplicar nuevas iniciativas, líneas de acción y propuestas de ejecución un desarrollo lo más amplio del Plan de Igualdad.
- Atender y resolver consultas y reclamaciones formuladas por la plantilla, estableciendo canales de comunicación, para atender y resolver propuestas.

11. PROCEDIMIENTO PARA LA MODIFICACIÓN DEL PLAN DE IGUALDAD

La finalidad de este procedimiento es identificar los mecanismos aplicables para solventar las posibles discrepancias que pudieran surgir en la aplicación, seguimiento, revisión o evaluación del Plan de Igualdad, en tanto que la normativa legal o convencional no obligue a su adecuación.

La aplicación, seguimiento y evaluación interna de los objetivos, medidas e indicadores identificados en el presente Plan es responsabilidad de la Comisión Negociadora de Fundación Proyecto Hombre Jaén a través de sus reuniones.

- El seguimiento, revisión o evaluación del Plan de Igualdad es responsabilidad de la Comisión Negociadora del Plan que se reunirá anualmente para ello.

- Esta comisión se dará válidamente constituida cuando a la reunión asistan, presentes o representados, la mayoría de 3/4 de las representaciones.
- La toma de decisiones se hará por consenso de los y las asistentes a cada una de las reuniones (unanimidad).
- Los acuerdos alcanzados se reflejarán en el Acta de la reunión. En caso de desacuerdo, se hará constar en la misma las posiciones defendidas por cada representación.
- Las Actas serán firmadas al final si se ha elaborado o al comienzo de la siguiente reunión por todos los y las asistentes. En conclusión, este procedimiento recoge:
 - ✓ **ADOPCIÓN DE ACUERDOS:** Las partes negociarán de buena fe, con vistas a la consecución de un acuerdo, requiriéndose la presencia y el voto de la mayoría de cada una de las partes para la adopción de acuerdos, tanto parciales como totales. En todo caso, dicho acuerdo requerirá la conformidad de la mayoría de la representación de las personas trabajadoras que componen la Comisión.
 - ✓ **RESOLUCIÓN DE DISCREPANCIAS:** En caso de desacuerdo, o cuando existan diferencias sustanciales, debidamente constatadas, que conlleven el bloqueo de la negociación correspondiente, la Comisión podrá acudir a los procedimientos y órganos de solución autónoma de conflictos.
 - ✓ **REGISTRO:** El resultado de las negociaciones se plasmará por escrito y se firmará por las partes negociadoras para su posterior remisión, por la Comisión, a la autoridad laboral competente (si se requiere) a los efectos de registro, depósito y publicidad de la revisión del plan de igualdad.

A handwritten signature in blue ink, consisting of several loops and a long horizontal stroke.A handwritten signature in blue ink, featuring a circular loop followed by a long horizontal stroke.

12 PROTOCOLO PARA LA PREVENCIÓN Y ACTUACIÓN FRENTE AL ACOSO SEXUAL Y/O ACOSO POR RAZÓN DE SEXO

12.1. Compromiso de Fundación Proyecto Hombre en la gestión del acoso sexual y/o por razón de sexo

12.2. Características y etapas del protocolo para la prevención y actuación frente al acoso sexual y/o por razón de sexo

12.3. Tutela preventiva frente al acoso

- **12.3.1.** Declaración de principios: tolerancia cero ante conductas constitutivas de acoso sexual y acoso por razón de sexo.
- **12.3.2.** Concepto y conductas constitutivas del acoso.
 - Acoso sexual.
 - Acoso por razón de sexo.

12.4. Procedimiento de actuación

- **12.4.1.** Comisión instructora.
- **12.4.2.** Inicio del procedimiento: queja o denuncia.
- **12.4.3.** Fase preliminar o procedimiento informal.
- **12.4.4.** Expediente informativo o procedimiento formal.
- **12.4.5.** Resolución del expediente.
- **12.4.6.** Seguimiento.

12.5. Duración, obligatoriedad de cumplimiento y entrada en vigor

12.6. Modelo de queja o denuncia

Two handwritten signatures in blue ink are shown. The signature on the left is a stylized, cursive script. The signature on the right is a more formal, blocky script with a large, circular flourish at the end.

12.1. COMPROMISO DE FUNDACIÓN PROYECTO HOMBRE JAÉN EN LA GESTIÓN DEL ACOSO SEXUAL Y/O POR RAZÓN DE SEXO

Con el presente protocolo, Fundación Proyecto Hombre Jaén manifiesta su tolerancia cero ante la concurrencia en toda su organización de conductas constitutivas de acoso sexual o acoso por razón de sexo.

Al adoptar este protocolo, Fundación Proyecto Hombre Jaén quiere subrayar su compromiso con la prevención y actuación frente al acoso sexual y el acoso por razón de sexo 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 aquellas que realizan voluntariado.

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

Cuando la presunta persona acosadora quedara fuera del poder de la dirección de la empresa y, por lo tanto, Fundación Proyecto Hombre Jaén 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 será de aplicación a las situaciones de acoso sexual o acoso por razón de sexo que se producen durante el trabajo, en relación con el trabajo o como resultado del mismo:

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

- e) en el alojamiento proporcionado por la persona empleadora.
- f) en los trayectos entre el domicilio y el lugar de trabajo

Este protocolo da cumplimiento a cuanto exigen los artículos 46.2 y 48 de la Ley orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, el RD 901/2020 de 13 de octubre, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro y se modifica el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo y el artículo 14 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de prevención de riesgos laborales.

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

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

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

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

A blue ink signature, appearing to be 'A. J.', written in a cursive style.A blue ink signature, appearing to be 'P. H.', written in a cursive style.

12.3. LA TUTELA PREVENTIVA FRENTE EL ACOSO

12.3.1. Declaración de principios: Tolerancia cero ante conductas constitutivas de acoso sexual y acoso por razón de sexo

Fundación Proyecto Hombre Jaén 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 de acoso resulta aplicable a todo comportamiento constitutivo de acoso sexual o por razón de sexo que pueda manifestarse en nuestra entidad.

Fundación Proyecto Hombre Jaén al implantar este procedimiento, asume su compromiso de prevenir, no tolerar, combatir y perseguir cualquier manifestación de acoso sexual o acoso por razón de sexo en su organización.

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

En el ámbito de Fundación Proyecto Hombre Jaén no se permitirán ni tolerarán conductas que puedan ser constitutivas de acoso sexual o por razón de sexo en cualquiera de sus manifestaciones. 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 Proyecto Hombre Jaén, 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 acosado/a o de tener conocimiento de una situación de acoso sexual o por razón de sexo, cualquier persona trabajadora dispondrá de la posibilidad de, mediante queja o denuncia, activar este protocolo como procedimiento interno, confidencial y rápido en aras a su erradicación y reparación de efectos.

Instruido el correspondiente expediente informativo, de confirmarse la concurrencia de acoso sexual o acoso por razón de sexo, nuestra empresa sancionará a quien corresponda, comprometiéndose a usar todo su poder de dirección y sancionador para garantizar un entorno de trabajo libre de violencia, de conductas discriminatorias

sexistas y por razón de sexo y adecuado a los principios de seguridad y salud en el trabajo.

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

Definición y conductas constitutivas de acoso sexual

Definición de acoso sexual

Sin perjuicio de lo establecido en el Código Penal, a los efectos de este protocolo constituye acoso sexual cualquier comportamiento, verbal o físico, de naturaleza sexual que tenga el propósito o produzca el efecto de atentar contra la dignidad de una persona, en particular cuando se crea un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo.

Todo acoso sexual se considerará discriminatorio.

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

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

Conductas verbales:

- Supuestos de insinuaciones sexuales, proposiciones o presión para la actividad sexual.
- 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, la persona acosadora será aquella que tenga poder, sea directa o indirectamente, para proporcionar o retirar un beneficio o condición de trabajo.

Acoso sexual ambiental

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

Definición y conductas constitutivas de acoso por razón de sexo

Definición de acoso por razón de sexo

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

Todo acoso por razón de sexo se considerará discriminatorio.

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

- a) Hostigamiento, entendiéndose como tal toda conducta intimidatoria, degradante, humillante y ofensiva que se origina externamente y que es percibida como tal por quien la sufre.
- b) Atentado objetivo a la dignidad de la víctima y percibida subjetivamente por esta como tal.
- c) Resultado pluriofensivo. El ataque a la dignidad de quien sufre acoso por razón de sexo no impide la concurrencia de daño a otros derechos fundamentales de la víctima, tales como el derecho a no sufrir una discriminación, un atentado a la salud psíquica y física, etc.
- d) Que no se trate de un hecho aislado.
- e) El motivo de estos comportamientos debe tener que ver con el hecho de ser mujeres o por circunstancias que biológicamente solo les pueden afectar a ellas (embarazo, maternidad, lactancia natural); o que tienen que ver con las funciones reproductivas y de cuidados que a consecuencia de la discriminación social se les presumen inherentes a ellas. En este sentido, el acoso por razón de sexo también puede ser sufrido por los hombres cuando estos ejercen funciones, tareas o

actividades relacionadas con el rol que históricamente se ha atribuido a las mujeres, por ejemplo, un trabajador hombre al que se acosa por dedicarse al cuidado de menores o dependientes.

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

Conductas constitutivas de acoso por razón de sexo

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

Ataques con medidas organizativas

1. Juzgar el desempeño de la persona de manera ofensiva, ocultar sus esfuerzos y habilidades.
2. 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 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 o destinataria

1. Cambiar la ubicación de la persona separándola de sus compañeros y compañeras (aislamiento).
2. Ignorar la presencia de la persona.
3. No dirigir la palabra a la persona.
4. Restringir a compañeras y compañeros la posibilidad de hablar con la persona.

5. No permitir que la persona se exprese.
6. Evitar todo contacto visual.
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.

12.4. PROCEDIMIENTO DE ACTUACIÓN

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

12.4.1.- Determinación de la comisión instructora para los casos de acoso

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

Pedro Pedrero Lanero, Director Presidente

Davinia Díaz Villar, Directora Terapéutica

María del Carmen Rueda Rojas, Secretaria Patronato de Fundación Proyecto Hombre Jaén

Juan Ramón Martos Cruz, Representante legal de las personas trabajadoras

Julio Ángel Camacho Ruiz, Representante equipo terapéutico

Juana M^a Navas Garrido, Responsable de igualdad

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

Davinia Diaz Villar, Directora Terapéutica

Con el fin de garantizar al máximo la confidencialidad de este procedimiento, las personas que forman parte de esta comisión su actividad será continuada durante la vigencia del II Plan de Igualdad.

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

Adicionalmente, esta comisión, ya sea por acuerdo propio o por solicitud de alguna de las personas afectadas, podrá solicitar la contratación de una persona experta externa que podrá acompañarlos en la instrucción del procedimiento.

Esta comisión se reunirá en el plazo máximo de 3 días laborables a la fecha de recepción de una queja, denuncia o conocimiento de un comportamiento inadecuado, de conformidad con el procedimiento establecido en el presente protocolo para su presentación.

En el seno de la comisión se investigará, inmediata y minuciosamente, cualquier denuncia, comunicación, queja o informe sobre un comportamiento susceptible de ser considerado acoso sexual o por razón de sexo. Las quejas, denuncias e investigaciones se tratarán de manera absolutamente confidencial, de forma coherente con la necesidad de investigar y adoptar medidas correctivas, teniendo en cuenta que puede afectar directamente a la intimidad y honorabilidad de las personas.

A handwritten signature in blue ink, appearing to be a stylized 'J' or 'M' followed by a long horizontal stroke.A handwritten signature in blue ink, consisting of a circular loop followed by a horizontal line.

12.4.2. El inicio del procedimiento: La queja o denuncia

En Fundación Proyecto Hombre Jaén, D. Pedro Pedrero Lanero en calidad de Director Presidente es la persona encargada de gestionar y tramitar cualquier queja o denuncia que, conforme a este protocolo, pueda interponerse por las personas que prestan servicios en esta organización.

Las personas trabajadoras de Fundación Proyecto Hombre Jaén 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, Fundación Proyecto Hombre Jaén garantizará la confidencialidad de las partes afectadas.

A fin de garantizar la confidencialidad de cualquier queja, denuncia o comunicación de situación de acoso, Fundación Proyecto Hombre Jaén habilita la cuenta de correo electrónico denuncias@proyectohombrejaen.org a la que solo tendrán acceso la persona encargada de tramitar la queja y las personas que integran la comisión instructora, y cuyo objeto es única y exclusivamente la presentación de este tipo de denuncias o quejas. Todo ello sin perjuicio de poder aceptar igualmente las quejas o denuncias que puedan presentarse de forma secreta, que no anónima, por escrito y en sobre cerrado dirigido a la persona encargada de tramitar la queja. Con el fin de proteger la confidencialidad del procedimiento, la persona encargada de tramitar la queja dará un código numérico a cada una de las partes afectadas.

Recibida una denuncia en cualquiera de las dos modalidades apuntadas, la persona encargada de tramitar la queja la pondrá inmediatamente en conocimiento de 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 queja. La presentación por la víctima de la situación de acoso sexual o por razón de sexo, o por cualquier trabajadora o trabajador que tenga conocimiento de la misma, del formulario correspondiente por correo electrónico en la dirección habilitada al respecto o por registro interno denunciando una situación de acoso, será necesaria para el inicio del procedimiento en los términos que consta en el apartado siguiente.

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

Este procedimiento informal o fase preliminar tendrá una duración máxima de siete días laborables a contar desde la recepción de la queja o denuncia por parte de la comisión instructora. En ese plazo, la comisión instructora dará por finalizada esta fase preliminar, valorando la consistencia de la denuncia, indicando la consecución o no de la finalidad del procedimiento y, en su caso, proponiendo las actuaciones que estime convenientes, incluida la apertura del expediente informativo. Todo el procedimiento será urgente y confidencial, protegiendo la dignidad y la intimidad de las personas afectadas. El expediente será confidencial y sólo podrá tener acceso a él la citada comisión.

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

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

Así mismo, se informará a la representación legal de trabajadoras y trabajadores, 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.

12.4.4. 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 denunciado tras oír a las personas afectadas y testigos que se propongan, celebrar reuniones o requerir cuanta documentación sea necesaria, sin perjuicio de lo dispuesto en materia de protección de datos de carácter personal y documentación reservada.

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

Durante la tramitación del expediente, a propuesta de la comisión instructora, la dirección de Fundación Proyecto Hombre Jaén adoptará las medidas cautelares necesarias conducentes al cese inmediato de la situación de acoso, sin que dichas medidas puedan suponer un perjuicio permanente y definitivo en las condiciones laborales de las personas implicadas. Al margen de otras medidas cautelares, la dirección de la entidad separará a la presunta persona acosadora de la víctima.

En el desarrollo del procedimiento se dará primero audiencia a la víctima y después a la persona denunciada. Ambas partes implicadas podrán ser asistidas y acompañadas por una persona de su confianza, sea o no representante legal y/o sindical de las personas trabajadoras, quien deberá guardar sigilo sobre la información a que tenga acceso.

La comisión de instrucción podrá, si lo estima pertinente, solicitar asesoramiento externo en materia de acoso e igualdad y no discriminación durante la instrucción del procedimiento. Esta persona experta externa está obligada a garantizar la máxima confidencialidad respecto 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.

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

Si, aun no existiendo acoso, se encuentra alguna actuación inadecuada o una situación de violencia susceptible de ser sancionada, la comisión instructora de acoso instará igualmente a la dirección de Fundación Proyecto Hombre Jaén a adoptar medidas que al respecto se consideren pertinentes.

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

El procedimiento será ágil, eficaz, y se protegerá, en todo caso, la intimidad, confidencialidad y dignidad de las personas afectadas. A lo largo de todo el procedimiento se mantendrá una estricta confidencialidad y todas las investigaciones internas se llevarán a cabo con tacto, y con el debido respeto, tanto

al/la denunciante y/o a la víctima, quienes en ningún caso podrán recibir un trato desfavorable por este motivo, como al denunciado/a, cuya prueba de culpabilidad requiere la concurrencia de indicios en los términos previstos en la normativa laboral en caso de vulneración de derechos fundamentales.

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

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

12.4.5. La resolución del expediente de acoso

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

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

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

- a) archivar las actuaciones, levantando acta al respecto.
- b) adoptar cuantas medidas estime oportunas en función de las sugerencias realizadas por la comisión instructora del procedimiento de acoso. A modo ejemplificativo pueden señalarse entre las decisiones que puede adoptar la 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 de acoso 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 agresor

aplicando el cuadro de infracciones y sanciones previsto en el convenio colectivo de aplicación a la empresa o, en su caso, en el artículo 54 ET

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

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

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

La dirección de Fundación Proyecto Hombre Jaén adoptará las medidas preventivas necesarias para evitar que la situación vuelva a repetirse, reforzará las acciones formativas y de sensibilización y llevará a cabo actuaciones de protección de la seguridad y salud de la víctima, entre otras, las siguientes:

- Evaluación de los riesgos psicosociales en la empresa.
- Adopción de medidas de vigilancia para proteger a la víctima.
- Adopción de medidas para evitar la reincidencia de las personas sancionadas.
- Apoyo psicológico y social a la persona acosada.
- Modificación de las condiciones laborales que, previo consentimiento de la persona víctima de acoso, se estimen beneficiosas para su recuperación.
- Formación o reciclaje para la actualización profesional de la persona acosada cuando haya permanecido en IT durante un período de tiempo prolongado.
- Realización de nuevas acciones formativas y de sensibilización para la prevención, detección y actuación frente al acoso sexual y/o acoso por razón de sexo, dirigidas a todas las personas que prestan sus servicios en la empresa.

12.4.6. 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

12.5. DURACIÓN, OBLIGATORIEDAD DE CUMPLIMIENTO Y ENTRADA EN VIGOR

El contenido del presente protocolo es de obligado cumplimiento, entrando en vigor en la fecha prevista del II Plan de Igualdad de Fundación Proyecto Hombre Jaén el 1 de enero de 2026 o en su defecto, a partir de su comunicación a la plantilla de la empresa, a través de correo electrónico, etc., manteniéndose vigente durante el mismo período que 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.

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

A handwritten signature in blue ink, consisting of a series of loops and a long horizontal stroke.A handwritten signature in blue ink, featuring a circular loop and a long horizontal stroke.

12.6. MODELO DE QUEJA O DENUNCIA

I. Persona que informa de los hechos

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

II. Datos de la persona que ha sufrido el acoso

Nombre:

Apellidos:

DNI:

Puesto:

Tipo contrato/Vinculación laboral:

Teléfono:

Email:

Domicilio a efectos de notificaciones:

III. Datos de la persona agresora

Nombre y apellidos:

Grupo/categoría profesional o puesto:

Centro de trabajo:

Nombre de la empresa:



IV. Descripción de los hechos

Incluir un relato de los hechos denunciados, adjuntado las hojas numeradas que sean necesarias, incluyendo fechas en las que tuvieron lugar los hechos siempre que sea posible:

V. Testigos y/o pruebas

En caso de que haya testigos indicar nombre y apellidos:

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

V. Solicitud

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

Localidad y fecha:

Firma de la persona interesada:

A la atención de la Comisión Instructora del procedimiento de queja frente al acoso sexual y/ por razón de sexo en la empresa FUNDACIÓN PROYECTO HOMBRE JAÉN

A handwritten signature in blue ink, appearing to be 'S. S.', with a long horizontal stroke extending to the right.A handwritten signature in blue ink, consisting of a circular loop followed by a long horizontal stroke.

PERSONA ENCARGADA DEL PLAN DE IGUALDAD

Se asigna a Pedro Pedrero Lanero, con DNI 26015537-F, como persona responsable del II Plan de Igualdad de la Fundación Proyecto Hombre Jaén.

APROBACIÓN DEL II PLAN DE IGUALDAD

Este II Plan de Igualdad de La Fundación Proyecto Hombre Jaén de conformidad con lo establecido en la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva entre hombres y mujeres, y el Real Decreto-ley 6/209, de 1 de marzo, de medidas urgentes para garantías de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación, ha sido objeto de negociación en el seno de la Comisión Negociadora, y una vez presentado el texto final, se aprueba por dicha comisión, formalmente, en su reunión del 22 de junio de 2026 el II Plan de Igualdad que tendrá vigencia desde el 22 de junio de 2026 hasta el 21 de junio de 2029.

FIRMAS

- Pedro Pedrero Lanero, - 26015537-F, Director Presidente Fundación Proyecto Hombre Jaén.
- Juan Ramón Martos Cruz – 77328586-X, Representante legal de las personas trabajadoras.

A stylized, handwritten signature in blue ink, consisting of a large, sweeping 'P' followed by several horizontal strokes.A handwritten signature in blue ink, featuring a circular loop followed by a long, horizontal stroke.