

Comprometidos con la Igualdad

PLAN DE IGUALDAD

ASOCIACIÓN ALZHEIMER CONDE GARCÍA



EQUIPO DE IGUALDAD
21-5-2026

Contenido

1. Presentación.....	2
2. Partes suscriptoras del plan de igualdad	3
3. Ámbito personal, territorial y temporal	3
4. Diagnóstico previo.....	3
5. Auditoría retributiva.....	9
6. Objetivos del plan.....	19
7. Medidas concretas	20
8. Indicadores de seguimiento.....	21
9. Evaluación, seguimiento y modificación	24
10. Registro en REGCON	26
Firmas de la Comisión de Igualdad.....	31

1. Presentación

El presente Plan de Igualdad se enmarca en el conjunto de normas europeas, estatales y autonómicas que regulan la igualdad efectiva entre mujeres y hombres y la prevención de la discriminación en el ámbito laboral y organizativo. Su elaboración y aplicación responden al cumplimiento de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, que establece la obligación de integrar la igualdad en todas las políticas y acciones de las organizaciones, así como la garantía de condiciones laborales libres de desigualdad y discriminación directa o indirecta. Del mismo modo, el Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre, regula la elaboración, contenido, registro y seguimiento de los Planes de Igualdad, definiendo la obligatoriedad de su diagnóstico previo, las materias a abordar y los mecanismos de evaluación.

El Plan también se sustenta en el Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres, que establece la obligación de garantizar la transparencia salarial y la aplicación de sistemas retributivos neutros, así como la realización de auditorías salariales que aseguren la ausencia de brecha de género. Junto a ello, resulta de aplicación el Estatuto de los Trabajadores, que garantiza derechos fundamentales como la conciliación, la no discriminación y la protección frente al acoso sexual y por razón de sexo, así como la normativa vigente en materia de prevención de riesgos laborales, que integra la perspectiva de género en la evaluación y la protección de la salud laboral.

A nivel autonómico, se consideran las disposiciones en materia de igualdad y políticas sociales establecidas por la Junta de Andalucía, así como las directrices y recomendaciones internacionales promovidas por la Unión Europea, especialmente la Estrategia Europea para la Igualdad de Género. Finalmente, el marco normativo interno de la Asociación —estatutos, reglamentos, convenios aplicables y protocolos internos— complementa esta normativa, garantizando que todas las actuaciones del Plan se integren en los procedimientos y estructuras organizativas de la entidad, asegurando así un enfoque transversal, coherente y plenamente alineado con el principio de igualdad efectiva.

La Asociación Alzheimer y Demencias Afines "Conde García" presenta su Plan de Igualdad como una herramienta estratégica destinada a garantizar un entorno laboral justo, seguro y plenamente respetuoso con los derechos fundamentales de todas las personas que integran la entidad. Este documento nace del compromiso institucional con la igualdad efectiva entre

mujeres y hombres, un principio que forma parte de la identidad y los valores de la Asociación y que se refuerza con su condición de Entidad de Utilidad Pública, lo que implica mayores niveles de transparencia, calidad en la gestión y responsabilidad social. A través de un diagnóstico exhaustivo, se han identificado fortalezas, oportunidades y áreas de mejora vinculadas tanto a las características estructurales del sector de los cuidados —históricamente feminizado— como a los retos contemporáneos en materia de igualdad, diversidad y conciliación.

Este Plan establece una hoja de ruta realista basada en objetivos concretos, medibles y alcanzables, orientados a favorecer la diversidad en la plantilla, potenciar la formación en género y diversidad, mejorar los canales de comunicación interna y externa, y asegurar la correcta difusión e implementación de las medidas de conciliación, prevención del acoso y buenas prácticas profesionales. Asimismo, incorpora propuestas de actuación específicas para abordar la infrarrepresentación masculina, promover la corresponsabilidad y reforzar el acceso igualitario a la formación, promoción y desarrollo profesional. Con ello, la Asociación reafirma su voluntad de avanzar hacia un modelo organizativo más equitativo, inclusivo y coherente, en el que todas las personas puedan contribuir y desarrollarse en igualdad de condiciones.

2. Partes suscriptoras del plan de igualdad

- Dirección de la Entidad. Presidenta. Ángela García Cañate
- RLT. Carmen María Piñar Lorente.

3. Ámbito personal, territorial y temporal

- El Plan de Igualdad tiene como ámbito de aplicación a la Asociación al completo, que a su vez es local, con un impacto comarcal.
- La vigencia del Plan será 4 años desde su inscripción e REGCÓN

4. Diagnóstico previo

En base a la recogida de información, así como a la formación impartida a la dirección y a la plantilla se ha realizado este análisis que aborda la situación de igualdad de la Asociación desde la base, desde el conocimiento, percepción y perspectiva de las personas que la conforman en distintas materias relacionadas con la igualdad real y efectiva que describe el momento actual que vive la Asociación.

Procesos de selección y contratación

La Asociación promueve procesos de selección y contratación plenamente basados en la igualdad de oportunidades, garantizando que todas las

candidaturas sean evaluadas únicamente por su competencia profesional, formación y adecuación al puesto. Aunque los perfiles vinculados al cuidado, la intervención terapéutica y el apoyo social son tradicionalmente profesiones feminizadas, la entidad trabaja activamente para fomentar la participación de hombres en todas las áreas, recordando que las profesiones no tienen género y que la diversidad en los equipos enriquece la calidad del servicio. Por ello, la Asociación impulsa medidas que aseguran entornos laborales inclusivos, libres de estereotipos y orientados a que cualquier persona, independientemente de su sexo, pueda incorporarse, desarrollarse y aportar valor en igualdad de condiciones.

Aun así, la dirección y las personas trabajadoras reconocen que debe hacerse un mayor esfuerzo por incorporar propuestas efectivas para luchar contra la subrepresentación en profesiones feminizadas.

Formación

La Asociación incorpora de forma transversal la perspectiva de género en todas las formaciones vinculadas a los distintos puestos de trabajo, asegurando que el personal reciba herramientas actualizadas para identificar y evitar sesgos, promover relaciones igualitarias y fortalecer un entorno laboral respetuoso e inclusivo. No obstante, se reconoce la necesidad de implementar programas formativos periódicos y específicos sobre género y diversidad, que permitan seguir avanzando en la promoción de la igualdad, actualizar conocimientos y consolidar una cultura organizativa sensible a las realidades sociales y a los cambios legislativos.

Por otra parte, la Asociación es consciente de la delicada situación que atraviesan muchos hombres cuidadores, especialmente aquellos que asumen el cuidado de sus parejas dependientes. Debido a que socialmente no se les ha enseñado ni se les ha permitido desarrollar habilidades asociadas al "cuidar", suelen enfrentarse a esta responsabilidad con mayores dificultades emocionales y prácticas, lo que incrementa el riesgo de estrés, sobrecarga y sensación de incompetencia. Reconocer esta realidad permite diseñar apoyos específicos y promover una visión más igualitaria del cuidado, entendiendo que cuidar no es una tarea femenina, sino una competencia humana que debe ser compartida y aprendida.

Promoción profesional

La Asociación garantiza que todos los procesos de desarrollo profesional — incluyendo la asignación de responsabilidades, la promoción interna, el acceso a formación avanzada y las oportunidades de ascenso— se realizan de manera completamente independiente del género. La entidad mantiene un

compromiso explícito con la igualdad, asegurando que el mérito, la capacitación y la experiencia sean los únicos criterios determinantes en la evolución profesional de cada persona trabajadora. Esta política responde a la convicción de que el talento no tiene género y de que una gestión justa y equitativa fortalece tanto al equipo como a la calidad de la atención prestada.

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

A pesar de que la plantilla de la Asociación está condicionada por la feminización estructural del sector de los cuidados, la entidad garantiza que sus políticas retributivas son plenamente igualitarias y ajustadas a la legalidad vigente. La Asociación realiza una auditoría salarial interna conforme a los criterios del Convenio de la Dependencia, asegurando que todas las personas trabajadoras perciban el salario correspondiente a su categoría profesional, responsabilidades y funciones, sin que exista diferencia alguna por razón de género. Del mismo modo, se vela porque cualquier complemento, mejora o condición contractual se aplique con criterios objetivos, verificables y garantistas, reafirmando así el compromiso de la entidad con una estructura salarial justa, equitativa y basada exclusivamente en el cumplimiento del marco normativo.

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

La Asociación promueve el ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral, garantizando que todas las personas trabajadoras puedan desarrollarse profesionalmente sin renunciar al equilibrio con sus necesidades personales y familiares. En esta línea, la entidad mantiene un compromiso firme de implementar y comunicar de manera clara y accesible todas las medidas de conciliación disponibles, asegurando que la plantilla conozca sus derechos y pueda ejercerlos sin obstáculos. Asimismo, la Asociación refuerza su responsabilidad social incorporando la difusión interna y externa de sus protocolos de prevención del acoso, así como de sus buenas prácticas organizativas, promoviendo entornos seguros, respetuosos y corresponsables. Estas acciones se revisan y actualizan de forma continua para consolidar una cultura organizativa que fomente la igualdad, la transparencia y el bienestar integral del equipo.

Retribuciones

La Asociación garantiza, a través de su auditoría salarial interna, que las retribuciones se aplican con criterios de justicia, transparencia y ausencia total de sesgos de género, cumpliendo de manera estricta lo establecido en el Convenio de la Dependencia y en la legislación vigente sobre igualdad retributiva. La estructura salarial se determina exclusivamente en función de

la categoría profesional, las competencias y las responsabilidades asignadas, asegurando que a igual trabajo corresponde siempre igual remuneración, independientemente del género. Además, el hecho de que la entidad haya sido declarada de Utilidad Pública reconocimiento oficial obtenido por la Asociación Alzheimer y Demencias Afines "Conde García" el 18 de mayo de 2011, implica un compromiso reforzado con la transparencia, la rendición de cuentas y una gestión voluntaria, eficaz e igualitaria, garantizando que todos los procesos económicos y organizativos respondan a principios éticos y verificables, fortaleciendo así la confianza social y la integridad de sus prácticas internas.

Infrarrepresentación masculina (feminización de profesiones necesarias para el trabajo en la Asociación)

La Asociación reconoce que la infrarrepresentación masculina en su plantilla no responde a decisiones internas, sino a un sesgo de género estructural profundamente arraigado en el ámbito de los cuidados, históricamente vinculado a profesiones feminizadas. Conscientes de esta realidad, la entidad asume de manera explícita su responsabilidad en visibilizar y abordar este desequilibrio, promoviendo activamente la participación de hombres en todas las áreas profesionales y transmitiendo el mensaje de que el cuidado no tiene género. En este sentido, la Asociación se compromete a seguir trabajando de forma continuada para que esta situación evolucione positivamente, impulsando acciones de sensibilización, igualdad y eliminación de estereotipos que faciliten una presencia más equilibrada y diversa en su equipo humano.

Prevención del acoso sexual y por razón de sexo

La Asociación cuenta con protocolos de prevención, detección y actuación frente al acoso plenamente actualizados y a disposición de todas las personas que forman parte de la entidad, garantizando así un entorno laboral seguro, respetuoso y alineado con la normativa vigente. Además, la organización mantiene un compromiso explícito de reforzar la difusión y comprensión profunda de estos protocolos, impulsando acciones informativas y formativas que permitan que cada profesional conozca sus derechos, las vías de actuación y los mecanismos de protección existentes. Con ello, la Asociación avanza hacia un clima laboral basado en la transparencia, la seguridad y la tolerancia cero ante cualquier forma de acoso.

Otras materias de análisis

La Asociación mantiene un compromiso activo con el uso de una comunicación no sexista, promoviendo un lenguaje inclusivo y respetuoso en

todos sus canales internos y externos. Este compromiso implica revisar y adaptar los documentos, materiales formativos, comunicaciones públicas y protocolos para asegurar que el lenguaje utilizado no reproduzca estereotipos, discriminaciones ni sesgos de género. Asimismo, la entidad impulsa la sensibilización del personal para garantizar que la comunicación diaria —oral y escrita— refleje los valores de igualdad, respeto y diversidad que forman parte de la identidad organizativa, consolidando así una cultura institucional coherente y libre de cualquier forma de discriminación.

La Asociación mantiene un compromiso firme con la prevención y atención frente a la violencia de género, garantizando la existencia de espacios seguros, confidenciales y libres de cualquier forma de juicio para que las mujeres que lo necesiten puedan recibir apoyo y orientación especializada. Estos espacios ofrecen un entorno de escucha activa, acompañamiento emocional y derivación a recursos externos cuando es necesario, asegurando en todo momento la protección de la intimidad, la seguridad personal y la voluntad de la usuaria. Asimismo, la entidad promueve la sensibilización interna para que el equipo profesional esté preparado para detectar señales de violencia, actuar con rigor y respeto, y ofrecer una respuesta coordinada que sitúe el bienestar de la persona en el centro.

Por último, la Asociación realiza anualmente una revisión médica dirigida exclusivamente al personal de la entidad, incorporando de forma explícita la perspectiva de género en la valoración de la salud. Esta actuación permite identificar posibles desigualdades, riesgos diferenciados y condiciones específicas que afectan de manera distinta a mujeres y hombres, favoreciendo una detección precoz y un abordaje más adecuado de las necesidades de cada persona trabajadora. Con esta medida, la entidad refuerza su compromiso con una prevención de la salud integradora, equitativa y alineada con los principios del Plan de Igualdad.

CONCLUSIONES

Principales problemas y dificultades detectadas.

DAFO – Diagnóstico de Igualdad en la Asociación

Fortalezas

Compromiso con el diseño de un Plan de Igualdad estructurado y en un futuro proceso de implementación.

Compromiso institucional explícito con la igualdad de género, la transparencia y la mejora continua.

Protocolos de acoso y medidas de conciliación actualizados y disponibles para toda la plantilla.

Cultura organizativa favorable a la igualdad y a la incorporación de mejoras.

Se contempla la desconexión digital y el teletrabajo como medidas esenciales de conciliación.

Oportunidades

Posibilidad de aumentar la presencia masculina en un sector tradicionalmente feminizado, avanzando hacia equipos más diversos.

Difusión más amplia del Plan de Igualdad, lo que puede reforzar la identidad corporativa y el compromiso social de la entidad.

Implementación de programas de formación periódica sobre género y diversidad dirigidos a todo el personal, incluida la dirección.

Integración de nuevas herramientas de comunicación para mejorar la difusión interna y externa de las medidas de conciliación, protocolos de acoso y buenas prácticas.

Aumento de la sensibilidad social hacia la igualdad, que puede facilitar la captación de nuevos perfiles profesionales diversos.

Debilidades

Infrarrepresentación masculina en la plantilla, derivada de factores estructurales y del sesgo de género del sector.

Necesidad de mayor difusión y aplicación práctica del Plan de Igualdad para que su impacto sea real y transversal.

Carencia de un programa formativo estable y obligatorio en materia de género y diversidad para todo el personal y equipos directivos.

Comunicación interna mejorable en relación con las medidas de conciliación y los protocolos disponibles.

Amenazas

Persistencia de estereotipos de género asociados al ámbito de los cuidados, que pueden dificultar la captación de hombres.

Riesgo de que el Plan de Igualdad no se implemente plenamente si no se consolidan mecanismos sistemáticos de seguimiento.

Falta de sensibilización social generalizada que perpetúa roles tradicionales y limita la diversidad en el sector.

Resistencia cultural o falta de formación previa que puede obstaculizar la implantación de prácticas igualitarias de manera homogénea en toda la organización.

En el análisis del estado actual de la igualdad en la Asociación se han identificado diversos problemas que requieren intervención específica. En primer lugar, se observa la necesidad de incrementar la presencia masculina en la plantilla, dado que la infrarrepresentación responde a dinámicas estructurales del sector y limita la diversidad interna. Asimismo, se ha detectado la necesidad de reforzar la difusión del Plan de Igualdad y asegurar su implementación real y efectiva en todas las áreas de la entidad, evitando que quede circunscrito a un documento formal sin traslado operativo. Del mismo modo, se considera imprescindible implementar programas de formación periódica dirigidos a todo el personal —incluida la dirección— sobre género, diversidad y prevención de sesgos, de forma que la igualdad se consolide como una competencia profesional transversal. Finalmente, se identifica la necesidad de mejorar la comunicación interna y externa de las medidas de conciliación, los protocolos de acoso y las buenas prácticas, garantizando que toda la plantilla conozca los recursos, derechos y mecanismos disponibles y que la organización proyecte un compromiso sólido y verificable con la igualdad.

5. Auditoría retributiva

La auditoría retributiva tiene como finalidad verificar el cumplimiento efectivo del principio de igualdad retributiva entre mujeres y hombres en la Asociación Alzheimer y Demencias Afines "Conde García", conforme a la normativa vigente en materia de igualdad y no discriminación salarial.

A tal efecto, la auditoría retributiva analiza el sistema salarial y la estructura de puestos de trabajo de la entidad, la posible existencia de brechas retributivas de género y los factores objetivos que pudieran explicar diferencias salariales, tales como la jornada de trabajo, el tipo de contrato, la categoría profesional, la antigüedad u otras circunstancias laborales, garantizando que dichos factores sean transparentes, equitativos y aplicados de forma no discriminatoria.

Asimismo, el informe incorpora una evaluación del impacto de género de las decisiones relacionadas con promociones, ascensos, acceso a la formación y desarrollo profesional, con el objetivo de comprobar que estas no generan

desigualdades indirectas y aseguran la igualdad real de oportunidades entre mujeres y hombres.

El objeto del informe incluye igualmente el análisis de cómo las medidas de conciliación de la vida personal, familiar y profesional, tales como permisos de maternidad y paternidad, reducciones de jornada u otras adaptaciones, pueden incidir en las brechas salariales, verificando que su ejercicio no suponga penalización retributiva ni desventajas profesionales.

Por último, la auditoría contempla la revisión de la clasificación profesional y valoración de puestos de trabajo, incorporando mecanismos de revisión periódica que permitan adaptar dicha clasificación a posibles cambios en las funciones desempeñadas, garantizando procesos objetivos y transparentes. Del mismo modo, se establece la conveniencia de realizar un seguimiento periódico del sistema retributivo mediante futuras auditorías y, en su caso, la adopción de medidas preventivas o formativas en materia de igualdad de género para evitar sesgos en las decisiones salariales.

2. Alcance y metodología

La auditoría se ha realizado a partir del Registro Retributivo correspondiente al año 2025 y del Plan de Igualdad de la entidad. El análisis comprende la totalidad de la plantilla y considera salario base, complementos salariales y percepciones extrasalariales.

Para garantizar comparaciones objetivas se han analizado importes efectivos e importes equiparados, normalizados al 100 % de jornada y anualizados al periodo completo, conforme al Real Decreto 902/2020 y a la herramienta oficial del Ministerio de Trabajo.

3. Análisis de puestos de trabajo y trabajos de igual valor

El análisis de puestos de trabajo se realiza con el objeto de comprobar que la clasificación profesional y la valoración de los puestos se efectúan con criterios objetivos, neutros y libres de sesgos de género, conforme a lo establecido en el artículo 4 del Real Decreto 902/2020.

Se ha revisado la asignación de cada persona trabajadora a su grupo profesional y nivel de convenio, así como su encuadramiento, cuando procede, en escalas de valoración de puestos para la identificación de trabajos de igual valor.

Los principales factores considerados en la valoración de los puestos son:

- Funciones y tareas efectivamente desarrolladas.

- Formación y cualificación exigidas para el desempeño del puesto.
- Grado de responsabilidad y autonomía.
- Condiciones de trabajo y esfuerzo físico o emocional asociado.
- Complejidad y polivalencia funcional.

Del análisis realizado se concluye que los puestos con funciones equivalentes o de igual valor reciben una retribución idéntica conforme al convenio aplicable, sin que se aprecien diferencias atribuibles al sexo de la persona trabajadora. La asignación de grupos, niveles y escalas responde exclusivamente a criterios profesionales y organizativos.

4. Estructura retributiva

La entidad aplica el IV Convenio Marco Estatal de Servicios de Atención a las Personas Dependientes. La estructura salarial se compone de salario base, complementos salariales y conceptos extrasalariales, aplicados con criterios objetivos, transparentes y neutros desde la perspectiva de género.

5. Análisis de brecha salarial

No se aprecian diferencias salariales significativas entre mujeres y hombres. Las diferencias en importes efectivos responden exclusivamente a factores objetivos como la jornada, la duración contractual o reducciones de jornada legalmente protegidas.

Tras la normalización y anualización de los importes, no se constatan brechas salariales ajustadas en trabajos de igual valor. De conformidad con lo dispuesto en el artículo 8 del Real Decreto 902/2020, no se identifican diferencias retributivas entre mujeres y hombres iguales o superiores al 25 % en ninguno de los conceptos analizados, ni en términos de importe efectivo ni de importe equiparado, por lo que no resulta exigible la adopción de medidas correctoras específicas en materia retributiva.

Tabla 1. Tabla retribución por grupo profesional y sexo

Grupo profesional	Sexo	Media retributiva	Mediana retributiva	Conclusión
Grupo 1	Mujeres	Conforme a convenio	Conforme a convenio	Sin desviaciones relevantes
Grupo 1	Hombres	Conforme a	Conforme a	Sin

		convenio	convenio	desviaciones relevantes
Grupo 2	Mujeres	Conforme a convenio	Conforme a convenio	Sin desviaciones relevantes
Grupo 2	Hombres	Conforme a convenio	Conforme a convenio	Sin desviaciones relevantes
Grupo 5	Mujeres	Conforme a convenio	Conforme a convenio	Sin desviaciones relevantes
Grupo 5	Hombres	Conforme a convenio	Conforme a convenio	Sin desviaciones relevantes
Grupo 8	Mujeres	Conforme a convenio	Conforme a convenio	Sin desviaciones relevantes
Grupo 8	Hombres	Conforme a convenio	Conforme a convenio	Sin desviaciones relevantes

Tabla 2. Retribución por trabajos de igual valor

Escala de valoración	Sexo	Media equiparada	Mediana equiparada	Conclusión
Escala 02	Mujeres	Igual retribución	Igual retribución	Brecha ajustada inexistente
Escala 02	Hombres	Igual retribución	Igual retribución	Brecha ajustada inexistente
Escala 09	Mujeres	Igual retribución	Igual retribución	Brecha ajustada inexistente
Escala 09	Hombres	Igual retribución	Igual retribución	Brecha ajustada inexistente

6. Impacto de género en promociones y formación

La auditoría retributiva incorpora un análisis específico del impacto de género en las decisiones relativas a promociones, ascensos internos y acceso a acciones formativas, con el objetivo de verificar que dichos procesos se desarrollan conforme a los principios de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres, y que no generan efectos adversos o discriminaciones indirectas por razón de sexo, de acuerdo con lo previsto en el artículo 28 del Estatuto de los Trabajadores y en el Real Decreto 902/2020.

Dada la naturaleza y dimensión de la entidad, caracterizada por una estructura organizativa reducida, alta estabilidad de los puestos de trabajo y una clasificación profesional fundamentalmente determinada por el IV Convenio Marco Estatal de Servicios de Atención a las Personas Dependientes, no existen sistemas de promoción complejos ni itinerarios jerárquicos diferenciados. Las posibles mejoras profesionales o cambios de puesto se producen de forma puntual y responden a necesidades organizativas objetivas, tales como la ampliación de funciones, la cobertura de vacantes o la adecuación del puesto a la cualificación profesional de la persona trabajadora.

El análisis realizado no evidencia diferencias en el acceso a promociones, mejoras profesionales o asignación de responsabilidades que puedan atribuirse al sexo de la persona trabajadora. Las decisiones adoptadas se fundamentan en criterios objetivos y verificables, tales como la formación acreditada, la experiencia profesional, la adecuación al puesto y las necesidades asistenciales de la entidad, sin que se identifiquen sesgos de género en su aplicación.

En materia de formación, se ha verificado que el acceso a las acciones formativas, tanto internas como externas, se realiza en condiciones de igualdad, garantizando que mujeres y hombres tienen las mismas oportunidades de participación. La selección de las personas trabajadoras para acciones formativas responde a criterios funcionales y organizativos (contenido del puesto, actualización de competencias y mejora de la calidad asistencial), sin exclusiones directas ni indirectas por razón de sexo. Asimismo, se tiene en cuenta la conciliación de la vida personal y profesional para evitar que situaciones como reducciones de jornada o permisos legalmente protegidos limiten injustificadamente el acceso a la formación.

En consecuencia, no se aprecia impacto negativo de género en las decisiones relacionadas con promociones, ascensos o formación, ni mecanismos que puedan incidir en brechas retributivas actuales o futuras. No obstante, y como

medida preventiva, se considera adecuado mantener este análisis de forma periódica en el marco del Plan de Igualdad, reforzando la objetividad y trazabilidad de los criterios aplicados, con el fin de garantizar de manera continua la igualdad efectiva de oportunidades entre mujeres y hombres.

7. Conciliación de la vida personal y profesional

La auditoría retributiva analiza de forma específica el impacto de las medidas de conciliación de la vida personal, familiar y profesional en el sistema retributivo de la entidad, con el fin de garantizar que su ejercicio no genera diferencias salariales, perjuicios económicos ni limitaciones en el desarrollo profesional de las personas trabajadoras, y que dichas medidas se aplican de manera equitativa y conforme a la normativa vigente.

La entidad reconoce y aplica los derechos legalmente establecidos en materia de conciliación, incluyendo, entre otros, los permisos de maternidad y paternidad, excedencias, reducciones de jornada por guarda legal o cuidado de familiares, adaptaciones de jornada y permisos retribuidos, conforme a lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores y a la normativa específica de igualdad. El análisis realizado confirma que la utilización de estas medidas no conlleva penalización salarial indebida, ni directa ni indirecta, más allá de la reducción proporcional de retribuciones vinculada estrictamente al tiempo efectivo de trabajo en los supuestos legalmente previstos.

En este sentido, las posibles diferencias en los importes retributivos efectivos derivan exclusivamente de factores objetivos y neutrales, como la duración de la jornada o la situación contractual, y no se traducen en brechas salariales ajustadas una vez normalizadas las retribuciones al 100 % de jornada, conforme a la metodología establecida en el Real Decreto 902/2020. Asimismo, no se ha detectado que el ejercicio de derechos de conciliación afecte negativamente al acceso a complementos salariales, a la clasificación profesional ni a futuras oportunidades de mejora profesional.

No obstante, se reconoce que, en contextos organizativos como el de la entidad (caracterizados por una estructura reducida y elevada estabilidad de plantilla), puede existir un riesgo de infrautilización de las medidas de conciliación por desconocimiento de los derechos existentes o de los procedimientos para solicitarlos. Por este motivo, y como medida preventiva, la entidad se compromete a reforzar la comunicación interna relativa a los derechos de conciliación, asegurando que toda la plantilla dispone de información clara, accesible y actualizada sobre las medidas disponibles y las vías para su ejercicio.

Este refuerzo de la comunicación se realizará a través de los canales habituales de información interna y en coordinación con el Plan de Igualdad, con el objetivo de evitar que ninguna persona trabajadora deje de ejercer sus derechos por falta de información, y de garantizar que las decisiones relacionadas con la conciliación se adopten siempre desde una perspectiva de igualdad de oportunidades y corresponsabilidad.

Con el fin de reforzar el ejercicio efectivo y en condiciones de igualdad de los derechos de conciliación de la vida personal, familiar y profesional, se considera conveniente implementar acciones específicas de sensibilización y formación dirigidas a la plantilla. Estas acciones permitirían mejorar el conocimiento de los derechos legalmente reconocidos, los procedimientos para su solicitud y las garantías existentes para evitar cualquier tipo de penalización retributiva o profesional. La formación en esta materia actúa como una medida preventiva clave, contribuyendo a que el uso de las medidas de conciliación sea equitativo entre mujeres y hombres y reduciendo el riesgo de desigualdades indirectas derivadas de su desconocimiento o infrautilización.

En consecuencia, no se aprecia impacto negativo de género derivado del ejercicio de las medidas de conciliación en el sistema retributivo de la entidad. No obstante, se considera adecuado mantener el seguimiento periódico de este ámbito en futuras auditorías retributivas, incorporando la evaluación del uso y conocimiento de las medidas de conciliación como elemento clave para la prevención de posibles brechas salariales indirectas.

8. Revisión de la clasificación profesional

La Asociación cuenta con un sistema de clasificación profesional basado en los grupos y niveles establecidos en el convenio colectivo de aplicación, cuya asignación se realiza atendiendo exclusivamente a criterios profesionales, organizativos y funcionales. Dicho sistema se orienta a la correcta adecuación entre las funciones efectivamente desempeñadas y la categoría profesional correspondiente, poniendo el foco en el talento, la cualificación, la experiencia y las competencias necesarias para el desempeño del puesto, sin consideración alguna al género, diversidad u otras circunstancias personales de las personas trabajadoras.

Con el objetivo de garantizar la coherencia y actualización permanente de la clasificación profesional, la entidad establece un mecanismo de revisión continua que permite analizar, de forma objetiva y periódica, posibles cambios en las funciones, responsabilidades o requisitos de los puestos de trabajo. Estas revisiones pueden derivarse de modificaciones organizativas,

necesidades asistenciales, incorporación de nuevas tareas o evolución de los perfiles profesionales, y se realizan bajo criterios transparentes y verificables, documentando las decisiones adoptadas.

Este proceso de revisión se concibe como una herramienta preventiva para evitar desajustes en la clasificación profesional que pudieran generar diferencias retributivas no justificadas, asegurando que cualquier adaptación responda únicamente al contenido real del puesto y a su valoración objetiva, conforme a los principios de igualdad retributiva y trabajos de igual valor. En ningún caso la revisión de la clasificación profesional introduce distinciones basadas en el sexo u otras condiciones personales, garantizando que todas las personas de la plantilla tengan las mismas oportunidades de reconocimiento profesional en función exclusivamente de su aportación y desempeño.

Asimismo, la Asociación procura que estos procesos se desarrollen con la debida información y, en su caso, participación de la representación legal de las personas trabajadoras, reforzando la transparencia y trazabilidad de las decisiones adoptadas y contribuyendo a la consolidación de un sistema retributivo justo, equitativo y alineado con la normativa vigente.

9. Seguimiento y medidas preventivas

La Asociación dispone de un sistema de clasificación profesional alineado con los grupos y niveles establecidos en el convenio colectivo de aplicación, cuya asignación responde exclusivamente a criterios objetivos relacionados con el contenido del puesto, las funciones efectivamente desempeñadas, la cualificación requerida, la responsabilidad asumida y las competencias profesionales necesarias. Este sistema pone el foco en el talento, el desempeño y la aportación individual de las personas trabajadoras, sin atender a su género, diversidad u otras circunstancias personales, garantizando un tratamiento equitativo y neutro en todos los procesos de encuadramiento profesional.

Con el fin de asegurar su permanente adecuación a la realidad organizativa, la entidad cuenta con un mecanismo de revisión continua de la clasificación profesional, orientado a detectar y corregir posibles desajustes derivados de cambios funcionales, reorganizaciones internas o evolución de los perfiles profesionales. Estas revisiones se realizan de manera sistemática, documentada y con criterios transparentes, objetivos y verificables, actuando como herramienta preventiva frente a la aparición de desigualdades retributivas directas o indirectas.

De forma complementaria, la Asociación refuerza la comunicación interna de las medidas de conciliación de la vida personal, familiar y profesional,

asegurando que toda la plantilla conozca sus derechos y garantías en esta materia. Se vela especialmente porque el ejercicio de dichas medidas no tenga impacto negativo en la clasificación profesional, la valoración del puesto ni en las oportunidades de desarrollo profesional, manteniendo una vigilancia activa para que los procesos de revisión y asignación de categorías sigan siendo imparciales y ajenos a cualquier sesgo.

Asimismo, la entidad presta especial atención a que sus prácticas organizativas y de gestión del talento contribuyan a prevenir y evitar situaciones de desigualdad estructural, trabajando de manera consciente para favorecer la incorporación de profesionales con independencia de su género en todos los puestos y áreas de actividad. En este sentido, se asume el compromiso de actuar contra la feminización tradicional de las ocupaciones vinculadas al ámbito de los cuidados, promoviendo una visión profesionalizada del sector basada en la competencia, la capacitación técnica y la vocación asistencial, y no en estereotipos de género.

Este enfoque integral refuerza la solidez del sistema de clasificación profesional de la Asociación y garantiza que la revisión de los puestos de trabajo se realice con plena observancia del principio de igualdad retributiva y de oportunidades, conforme a la normativa vigente, contribuyendo a un entorno laboral justo, transparente y sostenible a largo plazo.

Se estima fundamental mantener una evaluación continua de los resultados de las auditorías retributivas, no solo como mecanismo de verificación del cumplimiento normativo, sino como herramienta preventiva para la identificación temprana de posibles brechas salariales que pudieran surgir en el futuro. El seguimiento periódico de los datos retributivos, tanto en importes efectivos como equiparados, permite detectar tendencias o desviaciones incipientes y adoptar, en su caso, medidas correctoras o de mejora antes de que se consoliden desigualdades, garantizando así la sostenibilidad del principio de igualdad retributiva entre mujeres y hombres.

Como medida adicional de seguimiento, se considera recomendable incorporar herramientas cualitativas y cuantitativas, tales como encuestas internas anuales o análisis sistemáticos del uso de las medidas de conciliación desagregados por género. Estas actuaciones permitirían evaluar no solo la existencia formal de los derechos, sino su utilización real y equilibrada, identificando posibles diferencias en el acceso o ejercicio de dichas medidas. Esta información resulta especialmente valiosa para anticipar riesgos de brecha salarial indirecta y para reforzar políticas internas que promuevan la corresponsabilidad y la igualdad efectiva de oportunidades.

10. Valoración jurídica

A la vista del análisis de puestos de trabajo y de la estructura retributiva, la Asociación cumple con lo dispuesto en el artículo 28 del Estatuto de los Trabajadores y en el Real Decreto 902/2020, no apreciándose indicios de discriminación retributiva directa ni indirecta por razón de sexo.

Resultados de la Auditoría Retributiva

La auditoría retributiva realizada por la entidad, conforme a lo establecido en el artículo 28 del Estatuto de los Trabajadores y en el Real Decreto 902/2020, concluye que no existen diferencias retributivas significativas entre mujeres y hombres en los puestos de igual valor analizados. El estudio efectuado sobre la estructura salarial, clasificación profesional, promociones, formación y medidas de conciliación evidencia que las posibles diferencias retributivas responden exclusivamente a factores objetivos y neutros, tales como la jornada, duración contractual o situaciones legalmente protegidas, sin apreciarse discriminación salarial directa ni indirecta por razón de sexo.

Es así que del análisis efectuado no se desprenden diferencias retributivas significativas entre mujeres y hombres ni brechas salariales injustificadas, apreciándose que las posibles variaciones responden exclusivamente a factores objetivos y neutros, tales como la jornada, antigüedad, duración contractual o situaciones legalmente protegidas, sin que existan indicios de discriminación directa o indirecta por razón de sexo.

En resumen, el análisis retributivo realizado sobre la plantilla de ASOC ALZHEIMER Y DEMENCIAS AFINES CONDE refleja una composición altamente feminizada, integrada por 18 mujeres y 1 hombre.

En términos de retribución efectiva media, se observa una diferencia del 17,44% favorable al trabajador varón. No obstante, dicha diferencia disminuye considerablemente en el análisis de importes equiparados y anualizados, situándose en el 4,76%. Esto evidencia que la diferencia detectada en las retribuciones efectivas responde principalmente a factores vinculados al tipo de jornada, parcialidad, duración contractual y tiempo efectivamente trabajado durante el periodo de referencia, y no a diferencias retributivas por razón de sexo derivadas de trabajos de igual valor.

En consecuencia, no se aprecian indicios de discriminación retributiva directa ni indirecta asociados al sistema salarial aplicado por la entidad.

Es así que, no se detectan brechas salariales ajustadas iguales o superiores al 25 % en ninguno de los conceptos retributivos evaluados, ni desviaciones

relevantes en relación con trabajos de igual valor. La auditoría pone de manifiesto el compromiso de la entidad con la igualdad retributiva, la transparencia salarial y la aplicación de criterios objetivos en todos los procesos de gestión de personas.

Cabe mencionar que, se ha realizado tomando como base el registro retributivo de la entidad, el análisis de las percepciones salariales por grupos profesionales, categorías, puestos de trabajo y conceptos retributivos, así como la aplicación del principio de trabajo de igual valor previsto en la normativa vigente. Para ello, se han utilizado criterios objetivos, transparentes y neutros, valorando especialmente las funciones desempeñadas, responsabilidad, formación requerida, condiciones laborales y competencias profesionales asociadas a cada puesto.

No obstante, la Comisión de Igualdad realizará un seguimiento periódico de la evolución de las retribuciones y de los posibles factores que pudieran generar desigualdades directas o indirectas, comprometiéndose la entidad a adoptar las medidas correctoras necesarias en caso de detectarse desviaciones incompatibles con el principio de igualdad retributiva.

La entidad garantiza el acceso de la representación legal de las personas trabajadoras a la información retributiva en los términos legalmente previstos, reforzando así los principios de transparencia y seguimiento continuo.

La presente auditoría retributiva tendrá la misma vigencia que el Plan de Igualdad, esto es, cuatro años desde su aprobación, sin perjuicio de la realización de seguimientos y evaluaciones periódicas anuales por parte de la Comisión de Seguimiento del Plan de Igualdad. No obstante, la auditoría podrá revisarse con carácter anticipado cuando concurran cambios relevantes en la estructura organizativa, sistema retributivo, clasificación profesional, composición de la plantilla o modificaciones normativas que pudieran afectar al principio de igualdad retributiva entre mujeres y hombres.

6. Objetivos del plan

Objetivos generales.

Incrementar la presencia masculina en la plantilla mediante acciones de captación dirigidas, garantizando que al menos un 10% de las nuevas candidaturas provengan de hombres en perfiles tradicionalmente feminizados, a través de ofertas inclusivas y difusión en espacios estratégicos.

Aumentar la difusión y visibilidad del Plan de Igualdad, asegurando que el 100% del personal conozca su contenido mediante:

una presentación formal anual,

material informativo accesible,

y recordatorios periódicos a través de los canales internos.

Poner en marcha un programa de formación obligatoria para la totalidad de la plantilla, incluyendo a la dirección, que aborde género, diversidad, igualdad retributiva, sesgos inconscientes y corresponsabilidad, con una periodicidad mínima de una acción formativa por año.

Mejorar la comunicación interna y externa sobre medidas de conciliación, protocolos de acoso y buenas prácticas, implementando un sistema de comunicación estable (circulares internas, tablón digital).

7. Medidas concretas

1. Para aumentar la presencia masculina en la plantilla
 - Redactar y difundir ofertas de empleo con lenguaje inclusivo y explícitamente dirigido a todas las personas, visibilizando que el cuidado no tiene género.
 - Publicar vacantes en plataformas y espacios donde haya mayor presencia masculina, como centros de formación profesional, institutos, asociaciones juveniles, o portales orientados al ámbito sanitario y social.
 - Incluir una sección fija en las ofertas que indique el compromiso de la Asociación con la diversidad y la igualdad en el acceso al empleo.
2. Para mejorar la difusión y aplicación real del Plan de Igualdad
 - Realizar una presentación anual obligatoria del Plan de Igualdad para toda la plantilla.
 - Crear un resumen visual del Plan para su fácil consulta y colocarlo en el tablón interno físico y digital.
 - Incorporar un recordatorio trimestral mediante circular interna para informar de novedades, medidas activadas y compromisos.
3. Para implementar programas formativos en género y diversidad
 - Programar al menos una formación anual obligatoria para todo el personal, incluyendo equipos directivos, sobre género, diversidad, sesgos inconscientes y cultura igualitaria.

- Contratar o coordinar con profesionales especializados en igualdad para impartir sesiones adaptadas al sector de los cuidados.
 - Integrar un módulo específico sobre igualdad en el proceso de acogida de nuevas incorporaciones.
4. Para mejorar la comunicación de conciliación, acoso y buenas prácticas
- Crear un dossier accesible con todas las medidas de conciliación, los protocolos de acoso y las buenas prácticas, disponible en formato físico y digital.
 - Realizar una campaña interna de sensibilización semestral para explicar estos recursos y fomentar su uso.
 - Señalar claramente los canales de consulta, denuncia o asesoramiento mediante cartelería discreta y accesible en la sede.
5. Para asegurar la aplicación práctica del Plan
- Constituir una Comisión de Igualdad que se reúna trimestralmente para revisar la implantación, identificar incidencias y valorar avances.
 - Elaborar un informe de seguimiento anual que recoja acciones realizadas, resultados, propuestas de mejora y ajustes necesarios.
 - Establecer indicadores simples y realistas (formaciones realizadas, participación, consultas recibidas, mejoras implementadas).

Se incluyen también medidas de prevención de la desigualdad a través de refuerzo de procesos de selección, contratación y ascenso profesional sin distinción de género y centrados en la promoción del talento y la transparencia.

8. Indicadores de seguimiento

El seguimiento se realizará de forma expresa y formal una vez cada 6 meses, aunque durante el año haya una "vigilancia del cumplimiento" de forma permanente.

Los indicadores de seguimiento definidos en este Plan de Igualdad constituyen una herramienta esencial para evaluar de manera objetiva y continua el grado de implementación, eficacia e impacto real de las medidas adoptadas por la Asociación Alzheimer y Demencias Afines "Conde García". Su finalidad es asegurar que las actuaciones previstas se desarrollan conforme a los objetivos establecidos, permitiendo identificar avances, detectar posibles

desviaciones y ajustar las intervenciones cuando sea necesario. Estos indicadores, tanto cuantitativos como cualitativos, facilitan un seguimiento sistemático de aspectos clave como la representación en la plantilla, la formación en igualdad, la conciliación, la prevención del acoso, la comunicación interna y la transparencia salarial. De esta manera, se garantiza una gestión rigurosa y coherente con el compromiso institucional de la entidad con la igualdad efectiva y la prevención de cualquier forma de discriminación, consolidando un proceso de mejora continua que fortalece la calidad y responsabilidad social de la organización.

1. Indicadores de seguimiento sobre la presencia masculina y diversidad en la plantilla

Porcentaje de nuevas contrataciones masculinas en cada proceso de selección.

Número de candidaturas masculinas recibidas tras implementar ofertas inclusivas.

Variación anual de la representación masculina en la plantilla total y por categorías profesionales.

Número de acciones de difusión dirigidas a atraer talento masculino y su alcance.

2. Indicadores de procesos de selección, clasificación y promoción realizados desde una perspectiva igualitaria

Número de vacantes cubiertas según género

Clasificaciones profesionales realizadas

Promociones realizadas

3. Indicadores de seguimiento sobre la difusión y aplicación real del Plan de Igualdad

Número de comunicaciones internas emitidas relacionadas con el Plan (circulares, tablón, correo).

Porcentaje de la plantilla que declara conocer el contenido del Plan, medido mediante cuestionarios breves.

Número de reuniones anuales de la Comisión de Igualdad realizadas según lo planificado.

Evidencias de aplicación práctica: protocolos actualizados, materiales difundidos, accesibilidad de documentos.

4. Indicadores de formación en igualdad, género y diversidad

Número total de formaciones realizadas cada año en materia de género, diversidad y sesgos inconscientes.

Porcentaje de personal formado, desglosado por categoría profesional y dirección.

Evaluación de satisfacción y utilidad de las formaciones (encuesta post-sesión).

Incorporación efectiva de un módulo de igualdad en el proceso de acogida de nuevas incorporaciones.

5. Indicadores sobre comunicación de conciliación, acoso y buenas prácticas

Número de veces que se actualizan y difunden los protocolos de acoso, incluyendo su accesibilidad interna.

Porcentaje de trabajadores/as que conoce las medidas de conciliación, medido por encuesta anual.

Número de consultas realizadas al área responsable sobre conciliación o prevención del acoso.

Disponibilidad permanente de los protocolos en soporte físico y digital.

6. Indicadores sobre la aplicación práctica y mejora continua del Plan

Grado de cumplimiento (%) del cronograma del Plan de Igualdad.

Número de mejoras introducidas de un año a otro en base a evaluaciones previas.

Informe anual de seguimiento elaborado (señalando la fecha).

Número de incidencias detectadas y resueltas relacionadas con igualdad, discriminación o clima laboral.

7. Indicadores salariales y de transparencia

Comparación anual de medias y medianas salariales por categoría y sexo (reducción y ausencia de brechas injustificadas como objetivo).

Número de ajustes necesarios detectados en la auditoría salarial y su resolución.

Disponibilidad del registro retributivo actualizado (sí/no).

Porcentaje de la plantilla que accede a información sobre retribuciones y complementos conforme a la ley.

8. Indicadores de mejora de la salud laboral con perspectiva de género

Número de revisiones de salud anuales realizadas por las personas trabajadoras

9. Indicadores sobre espacios seguros y prevención de violencia o acoso

Número de comunicaciones o acciones formativas sobre prevención del acoso y violencia.

Uso de los espacios seguros y confidenciales (número de consultas, sin identificar personas).

Tiempo medio de respuesta ante posibles situaciones detectadas.

Actualización anual del protocolo anti-acoso

9. Evaluación, seguimiento y modificación

La evaluación del Plan de Igualdad se llevará a cabo mediante indicadores cuantitativos y cualitativos que permitan medir el grado de implementación y eficacia de las acciones previstas. Entre ellos se incluirán indicadores de participación, como el porcentaje de personal que asiste a las formaciones en igualdad y diversidad; indicadores de representatividad, como la evolución de la presencia masculina y femenina en las distintas categorías profesionales; e indicadores de difusión, como el número de comunicaciones internas emitidas y el nivel de conocimiento del Plan por parte de la plantilla. Asimismo, se contemplarán indicadores de impacto, como la prevención de brechas, la mejora en la percepción del clima laboral, y el uso de medidas de conciliación. Finalmente, se incorporarán indicadores de procedimiento, como el cumplimiento de los plazos de ejecución, la periodicidad de las reuniones de la Comisión de Igualdad y la actualización de protocolos, garantizando un seguimiento sistemático y una evaluación continua orientada a la mejora del propio Plan.

La evaluación se realizará una vez al año. Los resultados se recogerán por la Comisión de Seguimiento que redactará un informe que incluya:

- Acciones ejecutadas.
- Indicadores y datos obtenidos.
- Incidencias detectadas.
- Nivel de cumplimiento.
- Propuestas de mejora.

Si alguna medida no hubiera funcionado o no se hubiera ejecutado, se deberán proponer:

- Nuevas acciones.
- Cambios de calendario.
- Recursos adicionales.
- Modificaciones de objetivos o indicadores.

Acuerdo de posibles revisiones del Plan

Si la evaluación demostrara que existen cambios importantes en la empresa o que algunas medidas han sido ineficaces, la Comisión podrá proponer una revisión parcial del Plan.

Comunicación los resultados

Se informará a la plantilla de manera transparente sobre los avances y mejoras realizadas.

Conservación de la documentación

Se guardarán las actas, informes y evidencias de seguimiento, ya que podrán ser requeridas por la Inspección de Trabajo.

En resumen, el presente Plan de Igualdad podrá ser objeto de modificación o revisión cuando concurren circunstancias que así lo aconsejen, tales como cambios normativos, convencionales, organizativos o derivados de los resultados del seguimiento y evaluación del propio Plan.

Las propuestas de modificación podrán ser formuladas por cualquiera de las partes integrantes de la Comisión de Seguimiento del Plan de Igualdad y deberán presentarse por escrito, acompañadas de una memoria justificativa que incluya el alcance, objetivos e impacto de la modificación propuesta.

La Comisión de Seguimiento analizará y valorará dichas propuestas, procurando su aprobación mediante acuerdo consensuado entre las

partes. Las modificaciones aprobadas se formalizarán por escrito y se incorporarán al Plan, indicando su fecha de entrada en vigor.

Asimismo, las posibles discrepancias que pudieran surgir en relación con la interpretación, aplicación, seguimiento, evaluación o revisión del Plan serán tratadas en el seno de dicha Comisión, procurando una solución consensuada entre las partes. Es así que;

- a) Las partes implicadas pondrán en conocimiento de la Comisión de Seguimiento la discrepancia de manera motivada.
- b) La Comisión de Seguimiento intentará alcanzar una solución mediante negociación y diálogo en el seno de la misma.
- c) En caso de no alcanzarse acuerdo, las partes podrán acudir a los sistemas de mediación o resolución extrajudicial de conflictos previstos en la normativa vigente o en los acuerdos interprofesionales de aplicación.
- d) Subsidiariamente, se estará a lo dispuesto por la legislación laboral vigente. Por ello, en caso de no alcanzarse acuerdo, se acudirá a los procedimientos de mediación, conciliación o resolución de conflictos previstos en la normativa vigente o en los acuerdos convencionales de aplicación.

El presente procedimiento será de aplicación en tanto la normativa legal o convencional no obligue a su adaptación o modificación. En tal caso, las partes procederán a su revisión conforme a la normativa vigente.

10. Registro en REGCON

Aunque el Plan de Igualdad de la Asociación Alzheimer y Demencias Afines "Conde García" tiene un carácter voluntario, su inscripción en el REGCON, el Registro de Convenios, Acuerdos Colectivos y Planes de Igualdad del Ministerio de Trabajo, es igualmente obligatoria según lo establecido en el Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre, que regula el registro tanto de los planes de igualdad derivados de la obligación legal como de los de naturaleza voluntaria. Esta normativa, complementada por el Real Decreto 713/2010, exige que el registro se realice en un plazo máximo de quince días desde la firma del Plan, aportando de forma telemática la documentación correspondiente, incluida la ficha estadística prevista en su anexo, y siendo tramitado por la persona designada por la Comisión Negociadora. En el caso de la Asociación "Conde García", la inscripción del Plan —aunque no obligada por tamaño de plantilla— constituye un ejercicio de transparencia, responsabilidad y compromiso institucional, plenamente coherente con su

condición de Entidad de Utilidad Pública, reconocida oficialmente por el Ministerio del Interior en 2011, lo que refuerza su voluntad de mantener una gestión igualitaria, accesible y verificable para toda la ciudadanía y su entorno social.

Anexo I. Cuadro de medidas recogiendo temporalidad, indicadores y evaluación.

Medida	Área	Tiempo de realización	Indicadores	Momento de evaluación	Responsable
Redacción y difusión de ofertas inclusivas	Procesos de selección y contratación	Corto plazo (1-3 meses)	N.º de ofertas revisadas y publicadas	Trimestral	RLT y Dirección
Publicación de vacantes en espacios con mayor presencia masculina	Procesos de selección y contratación	Continuado (anual)	N.º de vacantes publicadas / % candidaturas masculinas	Anual	RLT y Dirección
Inclusión del compromiso con la igualdad en ofertas que equiparen la infrarrepresentación masculina	Procesos de selección y contratación	Corto plazo (1-2 meses)	Presencia del mensaje en el 100% de ofertas	Trimestral	RLT y Dirección
Revisión de procesos que garanticen la promoción de la igualdad en la clasificación profesional	Clasificación profesional	Continuado (anual)	Revisión de la estructura de clasificación profesional	Anual	RLT y Dirección
Realización de una formación anual obligatoria en igualdad y diversidad	Formación	Anual	N.º de asistentes / valoración formación	Anual	RLT y Dirección
Colaboración de profesionales especializados en igualdad	Formación	Según programación anual	N.º de sesiones impartidas	Anual	RLT y Dirección
Módulo de igualdad en acogida de nuevas incorporaciones	Formación	Corto plazo (1 mes)	Inclusión en el protocolo de acogida	Semestral	RLT y Dirección
Revisión de procesos que garanticen la igualdad en la	Promoción profesional	Continuado (anual)	Revisión de la estructura de procesos objetivos para	Anual	RLT y Dirección

promoción profesional			el ascenso y la promoción profesional		
Dossier de conciliación y protocolos accesible	Conciliación	Corto plazo (1-2 meses)	Dossier disponible en físico y digital	Semestral	RLT y Dirección
Compromiso con la desconexión digital y teletrabajo	Conciliación	Continuada	Conciliación	Anual	RLT y Dirección
Campaña de corresponsabilidad de los derechos de la vida personal, familiar y laboral	Corresponsabilidad	Semestral	N.º de campañas realizadas	Anual	RLT y Dirección
Revisión del registro retributivo para prevenir posibles brechas	Retribuciones	Anual	Seguimiento permanente		RLT y Dirección
Revisión anual del registro retributivo para prevenir las brechas en la retribución	Retribuciones	Anual	Informe	Anual	RLT y Dirección
Señalización de canales de consulta y denuncia del acoso a través del Protocolo	Prevención del acoso por razón de sexo	Corto plazo (1 mes)	Cartelería instalada y accesible	Anual	RLT y Dirección
Promoción de la salud laboral desde una perspectiva de género	Salud laboral	Anual	Revisión médica	Anual	RLT y Dirección
Realización de Campañas para la prevención de la violencia de género desde la sensibilización y posibles casos de detección para recibir el tratamiento y medidas adecuadas	Violencia de género	Campaña	Actividades de sensibilización y apoyo y asesoramiento en caso de detección de casos de violencia de género	Anual	RLT y Dirección
Promoción e inclusión de la comunicación inclusiva en todas	Comunicación, información y sensibilización	Continuado	Documentación y web	Anual	RLT y Dirección

las áreas y estructura de la Asociación					
Envío del Plan de Igualdad	Comunicación, información y sensibilización	Anual	Participación del personal / encuesta de conocimiento	Anual	• RLT y Dirección
Realización del resumen visual del Plan en tablón y digital	Comunicación, información y sensibilización	Corto plazo (1 mes)	Visibilidad del material / accesos	Semestral	RLT y Dirección
Realización de un recordatorio semestral por circular interna de las actividades que se realizarán	Comunicación, información y sensibilización	Trimestral	N.º de circulares emitidas	Semestral	RLT y Dirección
Compromiso con la desconexión digital y teletrabajo	Desconexión digital	Continuada	Conciliación	Anual	RLT y Dirección
Promoción del trabajo a realizar por la Comisión de Igualdad	Consolidación del Plan (Otras)	Corto plazo (1-2 meses)	Constitución formal y actas	Trimestral	RLT y Dirección
Realización de un Informe anual de seguimiento del Plan	Consolidación del Plan (Otras)	Anual	Informe elaborado y presentado	Anual	RLT y Dirección
Seguimiento de los establecidos para la valoración del seguimiento Del Plan	Consolidación del Plan (Otras)	Continuado	Indicadores actualizados	Trimestral	RLT y Dirección

**Protocolo para la prevención del acoso sexual y del acoso por razón de
sexo en el trabajo y el establecimiento de un procedimiento especial
para los casos que puedan producirse en Asociación Alzheimer Conde
García**

En Linares, a 14 de mayo de 2026

Se reúnen:

Por la parte empresarial:

* Ángela García Cañete, Presidenta

Por la parte social (Representación Legal de las personas Trabajadoras):

* Carmen María Piñar Lorente, Psicóloga (No pertenece a ningún sindicato)

Acuerdan:

La entrada en vigor desde hoy, 14 de mayo de 2026, del "Protocolo para la prevención del acoso sexual y del acoso por razón de sexo" en el trabajo y el establecimiento de un procedimiento especial para el tratamiento de los casos que puedan producirse en Asociación Alzheimer Conde García con las cláusulas que se anexan al presente documento.

Firmado:

* Ángela García Cañete, Presidenta

* Carmen María Piñar Lorente, Psicóloga (No pertenece a ningún sindicato)

Cláusulas:

Primera. Ámbito de aplicación.

El presente protocolo será de aplicación a toda la plantilla de personal de la empresa.

Se incluirán también las personas trabajadoras contratadas por terceras personas o empresas y, que, aun no teniendo una relación laboral, presten sus servicios en los centros de trabajo de la empresa o colaboran con nuestra organización, tales como personas en formación, las que realizan prácticas no laborales o aquellas que realizan voluntariado. Asimismo, será de aplicación a las personas en régimen de autónomas que compartan espacios de trabajo y circunscriban el presente protocolo.

Cuando la presunta persona acosadora quedara fuera del poder de la dirección de Asociación Alzheimer Conde García y, por lo tanto, 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 que une a ambas organizaciones podrá extinguirse.

La prohibición del acoso sexual y por razón de sexo abarca los comportamientos en el lugar de trabajo o en funciones sociales ligadas al trabajo, durante los viajes o misiones emprendidas en relación con el trabajo o durante la labor realizada sobre el terreno en relación con proyectos en los que participe el personal.

El protocolo será de aplicación a las situaciones de acoso sexual y de acoso por razón de sexo que ocurran durante el trabajo, en relación con el trabajo o como resultado del mismo:

- en el lugar de trabajo, inclusive en los espacios públicos y privados cuando son un lugar de trabajo;
- 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;
- en los desplazamientos, viajes, eventos o actividades sociales o de formación relacionados con el trabajo;
- en el marco de las comunicaciones que estén relacionadas con el trabajo, incluidas las realizadas por medio de tecnologías de la información y de la comunicación;
- en el alojamiento proporcionado por la persona empleadora;
- en los trayectos entre el domicilio y el lugar de trabajo.

alcance que no se produzcan en las unidades organizativas que estén bajo su responsabilidad.

El Texto Refundido de la Ley de Infracciones y Sanciones de Orden Social, aprobado por Real Decreto Legislativo 5/2000, de 4 de agosto, en su art. 8.13 bis determina como infracción muy grave «El acoso de origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad y orientación sexual y el acoso por razón de sexo, cuando se produzcan dentro del ámbito a que alcanzan las facultades de dirección empresarial, cualquiera que sea el sujeto activo del mismo siempre que, conocido por el empresario, este no hubiera adoptado las medidas necesarias para impedirlo». Por tanto, queda expresamente prohibida cualquier acción o conducta de esa naturaleza siendo considerada como falta laboral dando lugar a las sanciones que establece la normativa al respecto.

En caso de producirse, debe quedar garantizada la ayuda a la persona que lo sufra y evitar con todos los medios posibles que la situación se repita.

La Dirección de la empresa llevará a cabo una política activa para prevenir y eliminarlas conductas que supongan acoso sexual y por razón de sexo, así como todas aquellas manifestaciones que supongan una discriminación por razón de sexo y atenten contra los derechos fundamentales.

En consecuencia, la Dirección de la empresa y la representación sindical de las personas trabajadoras, si la hubiere, se comprometen a regular, por medio del presente protocolo, la problemática del acoso sexual y el acoso por razón de sexo en las relaciones laborales, estableciendo un método que se aplique a la prevención y rápida solución de las reclamaciones relativas al acoso sexual, con las debidas garantías y tomando en consideración las normas constitucionales, laborales y las declaraciones relativas a los principios y derechos fundamentales en el trabajo.

El acoso sexual y el acoso por razón de sexo afectan negativamente al trabajo: el cuadro sintomático que producen hace que las personas que lo sufren sean menos eficaces en el trabajo, abandonen en muchos casos su puesto, y no se atrevan a denunciar por miedo a represalias o incomprensión, con menor rendimiento y menos motivación. Repercute negativamente, además, en el ambiente de trabajo, pues los compañeros y compañeras también sufren las consecuencias de un ambiente laboral enrarecido.

3. Se considerarán en todo caso discriminatorio el acoso sexual y el acoso por razón de sexo.
4. El condicionamiento de un derecho o de una expectativa de derecho a la aceptación de una situación constitutiva de acoso sexual o de acoso por razón de sexo se considerará también acto de discriminación por razón de sexo.»

«Artículo 9. Indemnidad frente a represalias.

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

El artículo 30 de la Ley 12/2007, de 26 de noviembre, para la promoción de la igualdad de género en Andalucía recoge:

«Artículo 30. Acoso sexual y acoso por razón de sexo.

1. Las Administraciones Públicas de Andalucía adoptarán las medidas necesarias, en su ámbito competencial, para que exista un entorno laboral libre de acoso sexual y de acoso por razón de sexo. En este sentido, tendrán la consideración de conductas que afectan a la salud laboral, y su tratamiento y prevención deberán abordarse desde esta perspectiva, sin perjuicio de la responsabilidad penal, laboral y civil que se derive. Igualmente, y con esta finalidad, se establecerán medidas que deberán negociarse con las personas representantes del personal, tales como la elaboración y difusión de códigos de buenas prácticas, la realización de campañas informativas o acciones de formación.
2. En todo caso, se considerarán discriminatorios el acoso sexual y el acoso por razón de sexo, y, a tal efecto, las Administraciones Públicas arbitrarán los protocolos de actuación con las medidas de prevención y protección necesarias frente a las consecuencias derivadas de estas situaciones, garantizando la prontitud y confidencialidad en la tramitación de las denuncias y el impulso de las medidas cautelares.
3. Los protocolos de actuación contemplarán las indicaciones a seguir ante situaciones de acoso sexual y acoso por razón de sexo.

sexualmente explícito.

- Llamadas telefónicas, cartas, mensajes de correo electrónico, contactos indeseados por redes sociales de carácter ofensivo y con claro contenido sexual.
- El contacto físico deliberado y no solicitado, o un acercamiento físico excesivo o innecesario.
- Invitaciones persistentes para participar en actividades sociales lúdicas, pese a que la persona objeto de las mismas haya dejado claro que resultan no deseadas e inoportunas.
- Invitaciones impúdicas o comprometedoras y peticiones de favores sexuales, cuando las mismas asocien la aprobación o denegación de estos favores, por medio de actitudes, insinuaciones o directamente, a una mejora de las condiciones de trabajo, a la estabilidad en el empleo o a la carrera profesional.

El acoso sexual se distingue de las aproximaciones libremente aceptadas y recíprocas, en la medida en que no son deseadas por la persona que es objeto de ellas. Un único episodio no deseado puede ser constitutivo de acoso sexual.

Conductas constitutivas de acoso por razón de sexo

A título de ejemplo, y sin ánimo excluyente ni limitativo, se relacionan las siguientes conductas que podrían ser constitutivas de acoso por razón de sexo en el trabajo de producirse de manera reiterada, no constituyendo un hecho aislado:

- Insultos basados en el sexo y/o la orientación sexual de la persona trabajadora.
- Actitudes condescendientes o paternalistas.
- Formas ofensivas de dirigirse a la persona por razón de sexo.
- Ridiculización y/o desprecio de las capacidades, habilidades y el potencial intelectual de una persona por razón de sexo.
- Actitudes de vigilancia extrema y continua por razón de su sexo.
- Asignación de funciones de responsabilidad inferior o superior a la del puesto de trabajo y/o capacidades de la persona, a causa de su sexo.
- Denegación de permisos, cursos o actividades a los que se tienen derecho de forma arbitraria por razón de sexo.

que tiene poder, sea directa o indirectamente, para proporcionar o retirar un beneficio o condición de trabajo, habitualmente suele ser la persona jerárquicamente superior.

b) Acoso sexual ambiental. Su característica principal es que los sujetos activos mantienen una conducta de naturaleza sexual, de cualquier tipo, que tiene como consecuencia, buscada o no, producir un contexto intimidatorio, hostil, degradante, ofensivo o humillante para la víctima. La condición afectada es el entorno, el ambiente de trabajo.

En este caso, pueden ser sujetos activos los compañeros y compañeras de trabajo con independencia de su posición o estatus o por terceras personas, relacionadas de alguna manera con el entorno de la empresa. Como ejemplo de este tipo de conductas, se pueden citar los comentarios, insinuaciones y chistes de naturaleza y contenido sexual, la decoración del entorno con motivos sexuales, la exhibición de revistas con contenido sexual, etc.

Sexta. Política de información y divulgación.

La empresa llevará a cabo una política de prevención, a través de políticas de eliminación de cualquier tipo de discriminación y de los mecanismos para divulgar el presente Protocolo.

Además, la Dirección de la empresa, en colaboración con la representación sindical de las personas trabajadoras, si la hubiera, y en el marco de su Plan de Igualdad, se compromete a fomentar el respeto y la consideración entre todo el personal de la empresa promoviendo jornadas u otro tipo de eventos; elaborando material informativo; y realizando cualquier acción que se estime necesaria para el cumplimiento de los fines de este Protocolo.

Como primera medida de difusión, la empresa entregará el Protocolo acordado a toda su plantilla de personal a través de los medios disponibles a su alcance como son: correo electrónico, página web y tablón de anuncios.

Se incluirá formación específica para la prevención del acoso sexual y, en definitiva, sobre discriminación por razón de sexo dirigida a todo el personal encargado de gestionar recursos humanos.

En el conjunto de estas actuaciones se incluyen y se concretan en medidas de nuestro Plan de Igualdad y, si procede, en el Plan de Formación de la empresa.

La comisión tendrá una duración máxima de cuatro años, estando supeditada ésta a la del Plan de Igualdad del que forma parte.

A través de departamento / área de Recursos Humanos se les proveerá de los medios materiales, así como de la disponibilidad horaria para poder realizar sus funciones.

No podrá formar parte de la Comisión cualquier persona involucrada en un procedimiento de acoso o afectada por relación de parentesco, de amistad o enemistad manifiesta, o de superioridad o subordinación jerárquica inmediata respecto de la víctima o la persona denunciada, quedando automáticamente invalidada para formar parte de dicho proceso. Tampoco si fuere la persona denunciada, que quedará invalidada para cualquier procedimiento hasta la resolución de su caso.

En estas situaciones, esta persona se sustituirá al objeto de restablecer la paridad en la Comisión.

La Comisión podrá atender consultas informales de personas trabajadoras en relación a la materia relacionada con sus competencias. Dichas consultas serán confidenciales.

Anualmente, la Comisión efectuará un informe, sin datos personales o con datos disociados del conjunto de sus actuaciones que elevará a la dirección de departamento / área de Recursos Humanos, del que se dará publicidad por los medios habituales a la totalidad de la plantilla de personal de la empresa.

Las competencias específicas de la Comisión son:

- a) Recibir todas las denuncias por acoso sexual y acoso por razón de sexo.
- b) Llevar a cabo la investigación de las denuncias de acuerdo con lo establecido en este protocolo, para lo que dispondrá por parte de la empresa de los medios necesarios y tendrá acceso a toda la información y documentación que pudiera tener relación con el caso. Tendrá libre acceso a todas las dependencias de la empresa, debiendo toda la plantilla de personal prestar la debida colaboración que se le requiera, previa información al departamento / área de Personal.
- c) Recomendar y gestionar ante el departamento / área de Personal las medidas preventivas que se estimen convenientes.
- d) Elaborar un informe con las conclusiones sobre el supuesto de acoso investigado, que

ascendencia con ninguna de las partes implicadas en la situación de acoso sexual y acoso por razón de sexo.

Tanto la persona asesora como la Comisión deberán informar al departamento / área de Recursos Humanos de la empresa de las entrevistas a realizar con persona diferente del acosado/a y presunto acosador/a, así como de la necesidad de acceder a las dependencias de la empresa.

La Comisión elaborará un procedimiento que detallará los pasos a seguir en cada actuación.

Cuando la empresa abra un expediente disciplinario sobre el presunto acoso, el Asesor/a, así como la Comisión, pondrán a disposición de la Dirección de Recursos Humanos de la empresa toda la información y documentación sobre el mismo, una vez finalice la función investigadora.

Novena. Procedimiento de actuación ante los casos de acoso sexual y por razón de sexo.

El procedimiento tiene que ser ágil y rápido, debe otorgar credibilidad y se deben proteger la intimidad, confidencialidad y dignidad de las personas afectadas; asimismo, procurará la protección suficiente de la víctima en cuanto a su seguridad y su salud, teniendo en cuenta las posibles consecuencias tanto físicas como psicológicas que se deriven de esta situación, atendiendo muy especialmente a las circunstancias laborales que rodeen al presunto/a agredido/a.

Se establecen, por tanto, dos cauces que podrán seguir las personas que consideren que han sido objeto de acoso sexual y de acoso por razón de sexo para presentar su denuncia, siempre en un entorno confidencial y urgente. La persona supuestamente agredida deberá ponerlo en conocimiento de la instancia correspondiente, por medio de cualquiera de los dos procedimientos que se indican a continuación, sin perjuicio de la utilización paralela o posterior por parte de la víctima de vías administrativas o judiciales.

a) Procedimiento no formal.

Esta fase es potestativa dependiendo de la voluntad de la víctima.

Cuando una persona perciba actuaciones que pudieran constituir situaciones de acoso sexual o por razón de sexo, ya sea la presunta víctima u otra persona, lo pondrán en conocimiento de forma verbal o por escrito a la Comisión, a cualquier persona integrante de la misma o a la representación sindical de la empresa. En ambos casos, se deberá de manera urgente, dar

limitará al acceso a datos de carácter personal, utilizando el código numérico asignado al inicio del procedimiento.

Si el/la denunciante no queda satisfecho/a con la solución propuesta o la misma es incumplida por la persona agresora podrá presentar la denuncia a través del procedimiento formal.

Todo el procedimiento será urgente y confidencial, protegiendo en todo momento la intimidad y dignidad de las personas afectadas y el archivo de las actuaciones será custodiado por el departamento / área de Recursos Humanos de la empresa. En el supuesto de que algún miembro de esta área se vea implicado, será custodiado por el departamento / área que designe la Comisión.



b) Procedimiento formal.

1. Inicio.

Es iniciada directamente en el caso de no activarse el procedimiento no formal que es potestativo, por voluntad de la víctima, o cuando aun habiéndose activado aquel, no ha quedado resuelto, bien porque la Comisión así lo considera ante la gravedad de los hechos o la persona denunciante no ha quedado satisfecha con la solución propuesta.

El procedimiento se inicia bien por la víctima o cualquier otra persona que tenga conocimiento de algún acto de acoso sexual y de acoso por razón de sexo pudiendo denunciar

persona denunciada información detallada sobre la naturaleza y contenido de la denuncia, con acuse de recibo, concediendo plazo para contestar a la misma. Al mismo tiempo, se pondrá en conocimiento del departamento / área de Recursos Humanos de la empresa la existencia de la misma y el inicio de actuaciones.

La persona asesora confidencial llevará personalmente la investigación, pudiendo utilizar los medios que estime conveniente para esclarecer los hechos denunciados (testigos, entrevistas con los interesados/as, periciales, etc.), manteniendo siempre la confidencialidad en todas sus actuaciones.

Durante todo el procedimiento tanto la persona denunciante como la denunciada podrán ser asistidos por una persona de su confianza que sea empleado/a de la empresa, o un representante sindical.

Si por parte del agresor/a o de su entorno se produjeran represalias o actos de discriminación sobre la persona denunciante, dichas conductas serán consideradas como falta laboral, incoándose el correspondiente expediente disciplinario.

Sin perjuicio del derecho de defensa de la persona denunciada y del derecho a la valoración de las pruebas por parte de quien realiza la investigación o la instrucción de un expediente, las actuaciones dirigidas a impedir o dificultar la investigación, o a dejar impunes conductas acreditadas de acoso, se pondrán en conocimiento del departamento / área de Recursos Humanos.

Se prohíben expresamente represalias contra las personas que participen en las actuaciones siguientes:

- a) Efectuar una denuncia o atestiguar, ayudar o participar en una investigación sobre acoso sexual y acoso por razón de sexo.
- b) Oponerse a cualquier conducta que constituya acoso sexual y acoso por razón de sexo contra sí mismo o a terceros.
- c) Realizar una alegación o denuncia, aún si después de la investigación no se ha podido constatar.

4. Finalización de la investigación.

- f) El estado psicológico o físico de la víctima haya sufrido graves alteraciones, médicamente acreditadas.
- g) El contrato de la víctima sea no indefinido, o que su relación con la empresa no tenga carácter laboral.
- h) El acoso se produzca durante un proceso de selección o promoción de personal.
- i) Se ejerzan presiones o coacciones sobre la víctima, testigos o personas de su entorno laboral o familiar, con el objeto de evitar o entorpecer el buen fin de la investigación.
- j) Será siempre un agravante la situación de contratación temporal o en período de prueba e incluso como becario/a en prácticas de la víctima.

8. Finalización del procedimiento.

La finalización del procedimiento podrá ser la imposición de sanción o el sobreseimiento.

a) La sanción:

En todas las comunicaciones, que como consecuencia de la sanción deberán realizarse a los sindicatos y órganos directivos, se omitirá el nombre de la persona objeto del acoso sexual y de acoso por razón de sexo, utilizando los códigos numéricos asignadas a cada una de las partes.

La Dirección de la Empresa, una vez recibido el informe con las conclusiones de la investigación por parte de la Comisión, adoptará, en el plazo de 3 días hábiles, las decisiones que considere oportunas, comunicándolas por escrito a las partes interesadas, víctima, persona denunciada y Comisión, quienes deberán guardar sigilo sobre la información recibida.

La representación legal de personas trabajadoras, si la hubiera, la comisión de seguimiento del Plan de Igualdad y la persona responsable de prevención de riesgos laborales serán igualmente informadas de las decisiones adoptadas.

La Dirección de la empresa en función de las conclusiones del Informe de la Comisión procederá a:

- a) El sobreseimiento del expediente porque no se han encontrado evidencias suficientemente probadas de la existencia de una situación de acoso, archivando el

en su puesto o la posibilidad de solicitar un traslado, el cual será resuelto, de manera excepcional, fuera de las normas que en cada momento estén vigentes sobre traslados, no pudiendo suponer una mejora o detrimento en sus condiciones laborales.

En el caso de que la víctima hubiera padecido represalias o perjuicios durante el acoso y/o el procedimiento de investigación, la empresa tendrá la obligación de restituirla en las condiciones en que se encontraran antes del mismo, así como de depurar responsabilidades y establecer las sanciones oportunas derivadas de dichas represalias.

b) El sobreseimiento:

Si el resultado del expediente es de sobreseimiento, porque tras la investigación interna no se encuentran evidencias suficientemente probadas de la existencia de una situación de acoso, se procederá al archivo de la denuncia. En este caso, el/la denunciante podrá también solicitar el traslado de oficina o de departamento, sin que el mismo suponga una mejora o detrimento en sus condiciones laborales.

9. El seguimiento.

La Comisión supervisará la imposición y cumplimiento efectivo de las sanciones motivadas por supuestos de acoso sexual y de acoso por razón de sexo, para lo que será informada de tales extremos, conforme se apliquen por parte de la Dirección de la empresa.

Para ello, una vez cerrado el expediente, y en un plazo no superior a treinta días hábiles, la Comisión 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 informe 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 informe se remitirá a la dirección de la empresa, a la representación legal y/o sindical de las personas trabajadoras, si la hubiera, 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.

c) Normativa estatal.

- Constitución de 1978: Art. 1.1; art. 9.2; art. 10.1; art. 14; art. 18.1; art. 35.1; y art. 53.2.
- Código Penal: Art. 184; art. 191 y arts. 443 y 445.
- Código Civil: Art. 1903.
- Estatuto de los Trabajadores (sic): Art. 4.2.c), d), e); art. 50.1 a) y c); art. 54.2.c).12; art. 96.11; art. 96.12; art. 96.14; art. 97.
- Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.
- Ley Orgánica 10/2022, de 6 de septiembre, de garantía integral de la libertad sexual: Art. 12.
- R.D. Legislativo 5/2000, de 4 de agosto, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley sobre Infracciones y Sanciones en el Orden Social: Art. 8.13.
- Ley Orgánica 1/2004 de 28 de diciembre, de medidas de protección integral contra la Violencia de Género.
- R.D Legislativo 2/1995, de 7 de abril, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley de Procedimiento Laboral: art. 95.3; art. 96; art. 108.2; art. 180; art. 181 y art. 182.
- R.D 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: art. 2.1.

d) Normativa andaluza.

- Ley 13/2007, de 26 de noviembre, de Medidas de Prevención y Protección Integral contra la violencia de género.
- Ley 12/2007, de 26 de noviembre, de Promoción de la Igualdad de Género de Andalucía.

Undécima. Vigencia.

La vigencia de este protocolo está supeditada a la del plan de igualdad del que forma parte.

MODELO DE DENUNCIA INTERNA

SOLICITANTE

Persona afectada ☐

Representación legal de la plantilla ☐

Recursos Humanos ☐

Otra persona ☐ En caso afirmativo especificar.....

DATOS DE LA PERSONA AFECTADA

Nombre y apellidos:

DNI/NIF:

Puesto de trabajo:

Tipo contrato/Vinculación laboral:

Teléfono: Email:

Domicilio a efectos de notificaciones:

Sexo:

- ☐ Mujer
- ☐ Hombre
- ☐ Otros

DATOS DE LA PERSONA DENUNCIADA

Nombre y apellidos:

Grupo/categoría profesional o puesto:

Centro de trabajo:

Sexo:

- ☐ Mujer
- ☐ Hombre
- ☐ Otros



Asociación Alzheimer
y Demencias Afines

"Conde García"

SOLICITUD

La persona denunciante solicita que se tenga por presentada esta denuncia a efectos de su tramitación y de la investigación de los hechos que se describen, siguiendo el Protocolo para la Prevención y Tratamiento del Acoso Sexual y por Razón de Sexo de.....

En..... a..... de..... de 20.....

Firma de la persona que denuncia

Nombre y apellidos

**A/A COMISIÓN PARA LA PREVENCIÓN Y TRATAMIENTO DEL ACOSO SEXUAL Y/O POR RAZÓN DE SEXO
DE Asociación Alzheimer Conde García**

Firmas de la Comisión de Igualdad

Por la representación de la entidad:

Nombre y cargo: Ángela García Cañete

Firma y sello



Por la representación legal de las personas trabajadoras:

Nombre: Carmen María Piñar Lorente

Firma

