

ÍNDICE

	PÁG.
COMPROMISO de puesta en marcha del II PLAN DE IGUALDAD ADAVAS.	
Presentación	2
Introducción	3
CONTENIDO DEL II PLAN DE IGUALDAD ADAVAS.	
1. Diagnóstico de ADAVAS en materia de Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres	4
2. Programa de Actuación del II Plan de Igualdad de ADAVAS	6
2.1 Ámbito de aplicación	6
2.2 Vigencia	7
2.3 Objetivos Generales	7
2.4 Estrategias y acciones	7
2.5 Implementación, Desarrollo y Sistema de Evaluación del II Plan de Igualdad	11
2.6 Calendario	12
3. Protocolo para la prevención y actuación frente al acoso sexual, el acoso por razón de sexo y otras conductas contrarias a la libertad sexual y la integridad moral en el ámbito laboral	13

COMPROMISO DE PUESTA EN MARCHA DEL II PLAN DE IGUALDAD ADAVAS.

Presentación.

ADAVAS es una asociación sin ánimo de lucro creada en 1991 y declarada de Utilidad Pública en el año 2000. Según recogen sus estatutos, los fines principales de la asociación son:

- ✓ Promover, impulsar y potenciar toda clase de actividades dirigidas a la atención integral de víctimas de violencia sexual o de género, con el fin de prestarles asesoramiento, orientación, soporte emocional, asistencia e información sobre la realidad de las agresiones sexuales o violencia de género, con independencia de la edad y/o la procedencia.
- ✓ Promover y efectuar cuantas actividades sean precisas para la sensibilización, concienciación, investigación, estudio, formación y prevención de la violencia sexual o de género. Dar a conocer y difundir tales propósitos, mediante actividades de información y formación a la colectividad ciudadana, a través de cualquier medio de difusión pública.

Hoy día, los fines de la asociación son los mismos, pero intensificados y actualizados según la evolución de la problemática social, dado que las agresiones sexuales y los malos tratos, a pesar de la constante lucha, siguen produciéndose en base a la raíz que los sustenta, y que no es otra que la desigualdad real entre las mujeres y los hombres.

Dentro de los valores que definen la filosofía de ADAVAS, y que resulta la base del trabajo, están la Igualdad y la no discriminación de las personas. Es por ello, y actuando en coherencia con los principios de género, igualdad, democracia y respeto a la individualidad que se presenta el II Plan Estratégico para la Igualdad de Mujeres y Hombres en ADAVAS.

Este Plan, es el resultado directo de un proceso de consenso y participación de todas las personas que forman parte de ADAVAS. Supone una herramienta que, a través de sus objetivos y actuaciones sostenidas y articuladas en el tiempo, responde al compromiso de ADAVAS con la Igualdad.

Introducción.

Desde ADAVAS, se contribuye con los recursos humanos y materiales con los que se cuenta a la erradicación de la Violencia Sexual y cualquier otra forma de Violencia de Género. Para ello, se llevan a cabo todo tipo de actuaciones encaminadas a la promoción de la Igualdad de Oportunidades entre mujeres y hombres y al empoderamiento de los colectivos más vulnerables. Además de la principal línea de actuación, que es el programa de origen, la asistencia especializada e integral a víctimas de Violencia Sexual o cualquier otra forma de Violencia de Género, se desarrollan diversos programas en las líneas de Sensibilización, Prevención, Formación, así como también Promoción del Voluntariado.

Según el artículo 46 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, un *Plan de Igualdad es un conjunto ordenado de medidas, adoptadas después de realizar un diagnóstico de situación, tendentes a alcanzar en la empresa la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres y a eliminar la discriminación por razón de sexo.*

Las entidades del Tercer Sector como ADAVAS, tienen unos valores y fines que alientan a ser las primeras en articular las medidas que por ley corresponden para la consecución del objetivo de Igualdad y ser consecuentes con cada una de las normas para la Igualdad Efectiva de Hombres y Mujeres.

Al amparo de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres(LOIEMH), ADAVAS reflexionó sobre la necesidad de analizar más profundamente la situación de Igualdad que se vivía en su organización. A pesar de la no obligatoriedad de la implantación del Plan de Igualdad en ADAVAS dado que el número de trabajadoras en plantilla es significativamente menor al número de trabajadores/as en que la LOIEMH 3/07 obliga a las organizaciones a aplicar los planes de igualdad y aun sabiendo que ADAVAS, la conforman desde sus inicios fundamentalmente mujeres, se considera necesario ponerlo en marcha.

El Plan de Igualdad supone para ADAVAS una clara inversión que introduce en la asociación formas innovadoras de gestión y mejora de su eficacia organizativa, aportando además una imagen positiva de la misma. El Plan de Igualdad permite un mejor conocimiento de la asociación y una optimización de los recursos humanos, lo que redundará en la mejora de la calidad de los programas que desarrolla ADAVAS.

Por las razones expuestas, a fin de dar cumplimiento a dicho COMPROMISO, ADAVAS acuerda:

Primero. Aprobación y ámbito de aplicación.

1. Se aprueba el II Plan de Igualdad de ADAVAS.
2. El texto completo del Plan estará disponible, de manera que todas las personas que forman parte de la Asociación tengan acceso al mismo.

Segundo. Habilitación reglamentaria.

Se faculta a las personas responsables del II Plan de Igualdad de ADAVAS para llevar a cabo cuantas actuaciones sean necesarias para el desarrollo y ejecución del presente Acuerdo.

Tercero. Entrada en vigor.

Dada cuenta que los Órganos Directivos de la Asociación aprobaron en su día el desarrollo del Plan de Igualdad de ADAVAS en la asamblea general y su puesta en marcha con la máxima celeridad y necesariamente en el ejercicio 2021. El presente Acuerdo, surtirá efectos el día siguiente al de su firma por parte de las personas responsable del II Plan de Igualdad de ADAVAS.

CONTENIDO DEL II PLAN DE IGUALDAD ADAVAS.

1. Diagnóstico de ADAVAS en materia de Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres.

El diagnóstico se ha realizado a partir del análisis de la información cuantitativa y cualitativa aportada por la Entidad, características de la plantilla, acceso, contratación y condiciones de trabajo, promoción, retribuciones, conciliación de la vida personal, familiar y laboral, salud laboral, política de comunicación y sensibilización en igualdad. y con las siguientes herramientas de apoyo:

- *Manual para elaborar un Plan de Igualdad en la empresa. Aspectos básicos* Instituto de la Mujer (2008);
- *Guía para la elaboración de un Plan de Igualdad en ONG de Acción Social*, Plataforma de ONG de Acción Social, Federación de Mujeres Progresistas (2010)
- *Modelo de referencia para la elaboración de diagnósticos y diseño e implantación de planes de igualdad* Fundación Mujeres (2011) Ministerio de Sanidad Política Social e Igualdad.

ÁREA DE ANÁLISIS	RESULTADOS DEL DIAGNÓSTICO	OBJETIVOS A ALCANZAR
CONVENIO DE REFERENCIA CONVENIO COLECTIVO ESTATAL DE ACCIÓN E INTERVENICIÓN SOCIAL 2022-2024	Contempla medidas que favorecen la Igualdad de Oportunidades: Reducción de jornada y jornada a tiempo parcial, destacando la reducción de jornada por motivo de cuidado de persona dependiente a su cargo. Licencias y permisos retribuidos, por razones personales tales como matrimonio o pareja de hecho de igual o distinto sexo, cuidado de un/ una menor o persona dependiente, o maternidad y lactancia. Excedencias, como la excedencia por cuidado de miembros de la unidad de convivencia. Ordenación del tiempo de trabajo: jornadas de 39h semanales y garantía de un descanso de al menos 36 horas sin interrupción. Protección de la maternidad: reducción de la jornada de trabajo, cambio temporal del puesto o flexibilidad en el horario laboral.	Establecer un sistema de evaluación de las medidas en el marco de la Igualdad. Revisar el lenguaje no-sexista en el texto del Convenio Colectivo. Revisar las medidas en el marco de la Igualdad de Oportunidades recogidas en el convenio.

ÁREA DE ANÁLISIS		RESULTADOS DEL DIAGNÓSTICO	OBJETIVOS A ALCANZAR
CARACTERÍSTICAS DE LA PLANTILLA		Plantilla feminizada	Formar en Igualdad de Oportunidades a toda la plantilla, incidiendo en aspectos como medidas de discriminación positiva en el empleo.
POLÍTICAS Y PRÁCTICAS DE RECURSOS HUMANOS	Selección de la plantilla	El proceso de selección asegura el acceso al centro en igualdad de condiciones.	Seguir garantizando la formación en Igualdad de Oportunidades al personal encargado de la selección.
	Contratación de personal	Porcentaje muy alto de mujeres trabajadoras y colaboradoras con respecto a hombres (actualmente el 83% son mujeres).	Seguir garantizando la Igualdad de Oportunidades en los procesos de selección a través de estrategias de discriminación positiva.
	Clasificación profesional	Las trabajadoras pertenecen todas a las categorías Profesionales.	Seguir garantizando la no segregación horizontal por razón de sexo a partir de una política de recursos humanos con perspectiva de género.
	Formación	Se realizan numerosas acciones formativas en Igualdad de Oportunidades.	Introducir la Política de Igualdad de ADAVAS en la formación inicial del personal contratado.
		Se posibilita la realización de acciones formativas dentro del horario de trabajo (según convenio).	Asegurar el acceso a la formación a todas las categorías profesionales a través de la mejora de los canales de comunicación.
			Seguir garantizando la formación específica en materia de Igualdad de Oportunidades.
	Promoción	Las mujeres acceden en Igualdad de Oportunidades a puestos directivos. El 100% de los puestos directivos son ocupados por mujeres.	Facilitar el desarrollo profesional con la promoción de un plan de formación que potencie las habilidades y competencias del personal.
	Retribución	Se percibe que la retribución se hace desde	Seguir garantizando que la retribución salarial se haga desde

	salarial	Criterio de s de Igualdad.	Criterio de s de Igualdad.
--	----------	----------------------------	----------------------------

ÁREA DE ANÁLISIS	RESULTADOS DEL DIAGNÓSTICO	OBJETIVOS A ALCANZAR
CORRESPONSABILIDAD Y CONCILIACIÓN DE LA VIDA LABORAL, FAMILIAR Y PERSONAL	Se recogen medidas específicas en el Convenio Colectivo Regulador de Relaciones Laborales.	Difundir las medidas de conciliación recogidas en el convenio de manera que el desarrollo profesional sea compatible con la atención a responsabilidades familiares.
SALUD LABORAL	No existe discriminación en lo concerniente a riesgos laborales y salud laboral, se han establecido medidas específicas destinadas a proteger la maternidad. Se pueden introducir mejoras en relación a prevención del acoso. Pese a que la plantilla está muy feminizada, hay que de tener en cuenta futuras incorporaciones de hombres a la Entidad.	Establecer las medidas necesarias para luchar contra el acoso psicológico y/o sexual dentro del entorno laboral de los centros de trabajo.
COMUNICACIÓN Y SENSIBILIZACIÓN	Se supervisa el uso no sexista del lenguaje. Se desarrollan acciones de comunicación y sensibilización fuera de la Entidad.	Seguir fomentando la cultura de la igualdad dentro de la Entidad, mejorando los canales de comunicación internos. Fuera de la Entidad, reforzando la identidad, la imagen y valores que la caracterizan.

2. Programa de Actuación del II Plan de Igualdad de ADAVAS.

El programa se ha elaborado a partir de las conclusiones del diagnóstico y de las carencias detectadas en materia de Igualdad.

2.1 Ámbito de aplicación.

El segundo Plan Estratégico para la Igualdad es de aplicación para la Entidad ADAVAS y por consiguiente, engloba a la totalidad de personas que forman parte de la Entidad.

2.2 Vigencia.

El II Plan de Igualdad ADAVAS se estructura como un conjunto de medidas, ordenadas y orientadas a alcanzar los objetivos que se concretan en el mismo.

Tendrá una vigencia inicial desde el 01-03-2025 a 01-03-2029.

Se entiende que los objetivos descritos en el Plan podrán ser alcanzados de manera progresiva en los próximos tres años y ligado a un proceso de Evaluación continua.

El contenido del Plan deberá ser renovado, por tanto, transcurridos tres años desde su firma y a partir de los resultados de la Evaluación.

2.3 Objetivos Generales.

Los objetivos que se marca ADAVAS con la implantación del II Plan de Igualdad son:

- Adquirir formalmente el compromiso de promover la Igualdad de Oportunidades de manera transversal en todas las actuaciones emprendidas desde la Asociación ADAVAS.
- Incorporar de manera plena y activa el principio de Igualdad de Oportunidades en ADAVAS.
- Dar cumplimiento a la Ley Orgánica 3/2007 de 22 de marzo, para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres y al compromiso contenido en el Convenio Colectivo Estatal de Acción e Intervención Social 2015 - 2017 por el que se rige la Entidad ADAVAS.
- Detectar las barreras y situación de discriminación que pueda haber en la Entidad en materia de Igualdad para establecer acciones de mejora que subsanen las deficiencias encontradas.
- Incorporar la perspectiva de género en todos los procesos de toma de decisiones que afecten al desarrollo de la Asociación.
- Promover e implantar dentro ADAVAS un modelo de desarrollo profesional basado en la calidad y en la Igualdad de Oportunidades entre mujeres y hombres.
- Eliminar los desequilibrios en el acceso y participación de mujeres y hombres en los programas y actuaciones que desarrolle la Asociación.
- Desarrollar e incorporar medidas concretas que favorezcan, en términos de igualdad entre mujeres y hombres, la conciliación laboral, personal y familiar.
- Incrementar la satisfacción y motivación de las personas que forman parte de ADAVAS, mejorando, en consecuencia, la calidad y los resultados finales del trabajo desarrollado y los beneficios para nuestros usuarios y usuarias.
- Contribuir a la concienciación social del entorno respecto al principio de igualdad por razón de sexo, en particular, en materias tales como la lucha contra la discriminación por razón de sexo,

la erradicación de comportamientos sexistas y machistas y la lucha contra el Acoso Sexual y la Violencia de Género.

2.4 Estrategias y acciones.

En consonancia con los objetivos generales planteados, ADAVAS desarrolla el I Plan de Igualdad en los siguientes ámbitos de intervención:

ÁMBITO CORPORATIVO. Referido a los fines de la Asociación, relaciones institucionales, órganos de representación de la Entidad, y políticas de comunicación y difusión de ADAVAS

Objetivos específicos:

- Favorecer la participación e implicación de todas las personas que forman parte de ADAVAS en los diferentes pasos del desarrollo del Plan de Igualdad.
- Difundir una imagen no sexista e igualitaria de la Asociación, promoviendo un papel activo en este sentido en la sociedad y entorno más cercano.
- Expandir el derecho a la igualdad entre hombres y mujeres en todos los campos donde la Asociación desarrolla sus acciones.

Acciones:

- Tratándose de una asociación feminista, resulta ineludible la sensibilización y formación continua en materia de Igualdad dirigida a todas las personas que mantienen vínculos con la Entidad.
- Revisión de los Estatutos de ADAVAS para mejorar tanto en la forma como en el contenido especificaciones relativas a la Igualdad de género.
- Revisión de las publicaciones generadas por la ADAVAS: Memoria Anual, Informes de evaluación, diseño de proyectos, participación en redes sociales..., para incluir en ellas la perspectiva de género, reflejando y proyectando una imagen de la Entidad coherente con el principio de Igualdad, que persigue en sus acciones.
- Incluir transversalmente la Igualdad de género en el diseño y desarrollo del Plan Estratégico de ADAVAS.
- Participar en campañas y eventos relacionados con la promoción de la Igualdad que se realicen tanto a nivel provincial, autonómico, estatal o internacional.

ÁMBITO DE RELACIONES. Referido a la estructura de los recursos humanos que ponen en práctica los fines y servicios de ADAVAS.

Objetivos específicos:

- Difundir la cultura de la Igualdad y sus beneficios dentro de la Entidad.
- Promover acuerdos entre el personal de la Asociación y la Junta Directiva para que se lleven a cabo todas las medidas de conciliación laboral y familiar posibles, que favorezcan la motivación y buen ambiente entre las trabajadoras, sin perjudicar el adecuado desarrollo de los programas, la atención a las personas en tratamiento y el logro de los objetivos de trabajo propuestos.
- Garantizar que se mantienen las situaciones de Igualdad entre hombres y mujeres de la organización en cuanto a contrataciones, retribuciones salariales, formación, selección de personal o la ocupación de distintas categorías profesionales.
- Tomar medidas concretas para la prevención de situaciones de acoso y/o abuso en la Entidad.
- Favorecer una buena vía comunicación entre el Voluntariado y la Junta Directiva de ADAVAS que posibilite la prevención y/o denuncia si fuera necesario, de los casos o situaciones de acoso o abuso por razón de sexo que pudieran producirse.

Acciones:

- Creación de una Comisión de Igualdad en ADAVAS.
- Diseño de sesiones formativas sobre Igualdad y su relación con los distintos procesos de las actividades y programas.
- Difusión del Plan de Igualdad, haciendo llegar su contenido a todo el personal contratado, colaborador, voluntariado y socios/as.

Área de selección/promoción de personal:

- Ofertar los puestos de trabajo vacantes de ADAVAS nombrándolos en masculino y en femenino.

Área de ordenación del tiempo de trabajo y conciliación:

- Realizar un estudio específico para identificar las necesidades de la Junta Directiva, personal y voluntariado en materia de conciliación de la vida personal, familiar y laboral.
- Acordar y establecer medidas (flexibilidad en el horario, jornadas intensivas, etc) que favorezcan la conciliación laboral y familiar y que no perjudiquen a otros/as trabajadores/as ni al trabajo desarrollado con los usuarios/as de los recursos de atención.
- Formar personas vinculadas con ADAVAS en materia de conciliación de la vida laboral, familiar y personal para que los hombres se sientan parte implicada en estas medidas.
- Garantizar que no exista ningún tipo de perjuicio en la situación profesional de las personas que se reincorporen al trabajo tras una reducción de jornada o baja temporal por cualquier causa.

Área de condiciones de trabajo y política salarial:

- Vigilar que ante la posible incorporación de un hombre a la Entidad se mantiene la política de Igualdad entre hombres y mujeres en las retribuciones recibidas, así como en el mantenimiento de los incentivos por antigüedad y experiencia que ya existen en la organización.

Área de prevención del acoso sexual y del acoso por razón de sexo:

- Realizar un estudio para detectar posibles situaciones de acoso en la Entidad.
- Difusión de buenas prácticas y sensibilización a las personas que forman parte de ADAVAS frente al Acoso Sexual.
- Definir medidas y protocolos que permitan detectar situaciones de discriminación por razones de sexo (incluyendo al alumnado en prácticas y el personal voluntario de la Asociación).
- Establecer canales de asesoramiento y denuncia en caso de ser víctima de Acoso Sexual o por razón de sexo.

Área de Salud laboral:

- Elaboración de un Protocolo de prevención de riesgos laborales para trabajadoras embarazadas.
- Considerar los desplazamientos como riesgos durante el embarazo.

ÁMBITO DE PROGRAMAS Y SERVICIOS QUE OFRECE LA ASOCIACIÓN ADAVAS. Se trata de la aplicación del Principio de Igualdad en el diseño, ejecución y evaluación de los diferentes Programas que se ofrecen, al servicio de las personas beneficiarias para las que han sido creados.

Objetivos específicos:

- Garantizar el trato igualitario para todos los hombres y mujeres que demanden ayuda a los distintos servicios ofrecidos por ADAVAS en cualquiera de los procesos de información, atención y tratamiento.
- Sensibilizar y promover entre la población destinataria de los servicios el concepto de Igualdad de Oportunidades y la no discriminación por razón de sexo, así como su aplicación práctica en la vida cotidiana.

Acciones:

- Hacer un estudio diagnóstico de la situación de los/as beneficiarios/as que acuden a ADAVAS, en cualquiera de sus ámbitos de asistencia (psicológico, jurídico y social) con relación a la Igualdad entre hombres y mujeres.
- Tomar medidas que favorezcan el acceso y permanencia en el recurso de asistencia psicológica tanto a hombres como a mujeres, paliando en la medida de lo posible las dificultades específicas que puedan aparecer relacionadas con asuntos de género (cuidado de hijos/as, embarazo, estereotipos de tratamiento...).
- Realizar acciones de sensibilización relativas a la Igualdad incluidas dentro del plan de tratamiento a las víctimas que reciben asistencia de ADAVAS, participantes en los programas de prevención o beneficiarios/as de cualquier otro Programa que desarrolle ADAVAS, (Asignación de roles familiares, cuidado de hijas e hijos, derechos laborales, legislación, prevención de situaciones de abuso...).

Personas implicadas

Personas vinculadas la Asociación; lo que incluye socias, (con especial hincapié en las personas que forman parte de la Junta Directiva ya que representan a la Entidad), personal laboral, voluntariado, alumnado en prácticas, colaboradores/as habituales, simpatizantes, personas beneficiarias de los programas que desarrolla ADAVAS.

2.5 Implementación, Desarrollo y Sistema de Evaluación del II Plan de Igualdad de ADAVAS.

Consiste en un proceso de recogida de información del Plan, sobre su grado de realización, sus resultados y su impacto en la Asociación.

Evaluación interna.

La Comisión de Igualdad en ADAVAS, constituida con carácter estable para la Promoción de la Igualdad en la asociación, estará formada por las siguientes personas:

1 Junta Directiva

1 Voluntariado

1 Personal contratado por ADAVAS

Estas personas estarán formadas suficientemente en evaluación de programas, se reunirán como mínimo dos veces al año con carácter ordinario para planificar y programar las acciones a desarrollar anualmente, realizar su seguimiento y evaluar su impacto, sin perjuicio de otras posibles convocatorias de reuniones de carácter extraordinario.

Evaluación participativa

Se tendrá en cuenta la opinión del mayor número de personas posible vinculadas con ADAVAS, (el voluntariado que colaboran con la Entidad pueden aportar información de valor).

A lo largo del período de vigencia de este II Plan de Igualdad ADAVAS, se llevará a cabo el seguimiento de la puesta en marcha de las acciones planificadas. Se revisará anualmente hasta la finalización del periodo de vigencia estipulado, marzo de 2029.

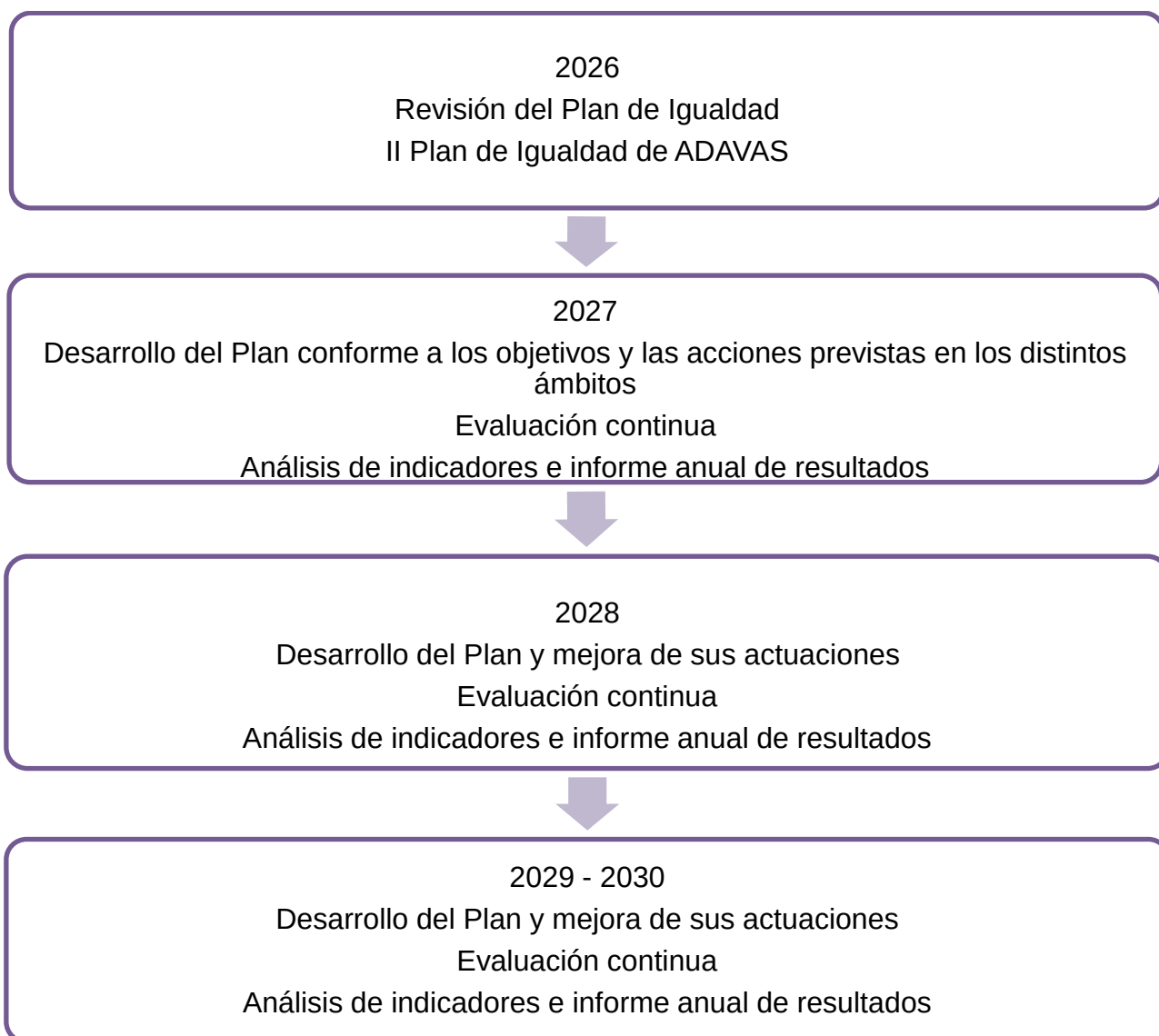
Criterios de Evaluación e indicadores para el análisis del II Plan de Igualdad ADAVAS:

- ✓ Criterio de Eficacia, (en qué medida se han alcanzado los objetivos específicos y los resultados previstos, en relación a las deficiencias y/o desigualdades que se detectaron con el diagnóstico):
 - Número total de acciones por ámbito implantadas en la Entidad.
 - Número y sexo de las personas beneficiarias por ámbito.
 - Número y sexo de las personas beneficiarias por relación con la Entidad.
 - Grado de desarrollo de los objetivos programados.

- ✓ Criterio de Eficiencia, (medir el logro de los resultados obtenidos en relación a los recursos empleados como tiempo, materiales, recursos humanos, etc):
 - Tiempo dedicado para la implantación del Plan, ha sido el estipulado.
 - Cumplimiento de plazos previstos para cada fase.
 - Se ha contado con los medios, herramientas y recursos materiales adecuados y suficientes.
 - Grado de adecuación y suficiencia de los recursos humanos empleados para la implementación del Plan en cada una de sus fases.
- ✓ Criterio de Proceso, (se medirá el nivel de desarrollo de las acciones emprendidas, los cambios que han ido surgiendo, dificultades, variaciones en la programación, soluciones adoptadas, etc):
 - Incidencias y dificultades en la puesta en marcha de las acciones.
 - Soluciones aportadas.
 - Grado de información y difusión del II Plan de Igualdad ADAVAS a nivel interno.
 - Mecanismos de seguimiento periódico puestos en marcha.
 - Cambios en la programación.
- ✓ Criterio de Impacto, (analizar los posibles efectos, esperados y no esperados de la implantación del Plan):
 - Efectos no previstos del plan.
 - Mejora de las condiciones laborales y ambiente de trabajo.
 - Aumento de la concienciación de las personas que conforman ADAVAS, personas beneficiarias de la Entidad con respecto a la Igualdad de Oportunidades.
 - Cambios producidos en la Entidad (cultura, imagen, relaciones externas...)
 - Cambios en las relaciones del personal laboral con los órganos de representación de la Entidad.

2.6 Calendario.

El II Plan de Igualdad se irá desarrollando conforme a lo establecido en cada uno de los objetivos, lo que permitirá a ADAVAS continuar avanzando en las actuaciones relativas a la Igualdad de Oportunidades.



En León, a 1 de febrero de 2026

		
Ma Josefa López Carbajo Presidenta de ADAVAS	Sagrario Pérez Astobiza Comisión de Igualdad (Personal Laboral)	Lourdes Núñez Celada Comisión de Igualdad (Voluntariado)

Se incluye a continuación Protocolo para la prevención y actuación frente al acoso sexual, el acoso por razón de sexo y otras conductas contrarias a la libertad sexual y la integridad moral en el ámbito laboral.

**Protocolo para la prevención y actuación
frente al acoso sexual,
el acoso por razón de sexo y
otras conductas contrarias a la
libertad sexual y la integridad moral en el ámbito laboral**

* Con el presente protocolo, que se negociará por la comisión de igualdad del plan de igualdad se da cumplimiento a cuanto exigen los artículos 46.2 y 48 LOI, RD 901/2020 y art. 12 LOGILS.