



ASOCIACIÓN ZAMORANA DE AYUDA FRENTE AL CÁNCER

II PLAN DE IGUALDAD DE OPORTUNIDADES ENTRE MUJERES Y HOMBRES

(v02 / 30.10.2025)



ASOCIACIÓN ZAMORANA DE AYUDA FRENTE AL CÁNCER

INDICE

- 1. PRESENTACIÓN**
- 2. DIAGNÓSTICO DE SITUACIÓN**
- 3. COMISIÓN DE IGUALDAD.**
 - 3.1 Inicio del procedimiento.**
 - 3.2 Fase preliminar o procedimiento informal.**
 - 3.3 El expediente informativo.**
 - 3.4 Resolución del expediente de acoso**
 - 3.5 Seguimiento**
- 4. CALENDARIO DE ACTUACIONES Y PRIORIZACIÓN.**
- 5. COMISIÓN DE SEGUIMIENTO DEL II PLAN DE IGUALDAD**
- 6. DIFUSIÓN DEL II PLAN DE IGUALDAD**



ASOCIACIÓN ZAMORANA DE AYUDA FRENTE AL CÁNCER

1. PRESENTACIÓN:

El II Plan de Igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres de la **ASOCIACIÓN ZAMORANA DE AYUDA FRENTE AL CÁNCER, AZAYCA**, es la evolución del I Plan de Igualdad, aprobado por la junta directiva de AZAYCA el 22 de junio del 2022, y se ha elaborado en base al diagnóstico de situación de género del año 2025 y conforme a la normativa vigente en materia de igualdad.

El II Plan de Igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres se basa en el compromiso de AZAYCA en materia de oportunidades entre mujeres y hombres en las condiciones de trabajo, la organización y el funcionamiento interno de la asociación y la responsabilidad social, según se recoge en el documento de compromiso explícito, que indica textualmente:

*“La **ASOCIACIÓN ZAMORANA DE AYUDA FRENTE AL CÁNCER, AZAYCA**, declara públicamente su firme compromiso con la igualdad entre mujeres y hombres en el ámbito laboral, el cual se ha materializado en la aprobación y posterior implantación y seguimiento del Plan de Igualdad de la entidad, conforme a lo establecido en la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres y en su normativa de desarrollo.*

Con el citado protocolo, AZAYCA manifiesta su tolerancia cero ante la concurrencia en toda su organización de conductas constitutivas de acoso sexual y/o por acoso por razón de sexo y acoso LGBTIfóbico.”

Este plan tiene por objeto garantizar la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación, así como prevenir la discriminación por razón de sexo.

Los Reales Decretos 901/2020 y 902/2020, que regulan los planes de igualdad y su registro y la igualdad retributiva entre mujeres y hombres, respectivamente, establecen el marco para definir las actuaciones necesarias para desarrollar el presente II Plan de Igualdad.



ASOCIACIÓN ZAMORANA DE AYUDA FRENTE AL CÁNCER

El proceso para la adopción e implantación del II Plan de Igualdad se ha estructurado en las siguientes fases:

- Compromiso de la AZAYCA con la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, y comunicación a las personas trabajadoras, socios, colaboradores y proveedores.
- Recopilación de información para el diagnóstico de género.
- Constitución de una **Comisión de Igualdad**, que será responsable de la instrucción y seguimiento para casos de acoso sexual y/o por razón de sexo y acoso LGTBIfóbico
- Elaboración y aprobación del presente II Plan de Igualdad.
- Difusión e implantación del II Plan de Igualdad.
- Seguimiento y evaluación de la implantación del II Plan de Igualdad.

2. DIAGNÓSTICO DE SITUACIÓN.

El diagnóstico se elaboró con base en datos del año 2025 y aborda: composición y características de la plantilla, su clasificación profesional, retribución, condiciones laborales, promoción, formación, conciliación, entre otros. Incluye auditoría retributiva conforme al RD 902/2020.

AZAYCA tiene, a fecha 30 de octubre del 2025, solamente una empleada, administrativa contratada de forma indefinida y con base en las instalaciones de c/ San Miguel 4, Zamora.

Conclusiones destacadas:

- La plantilla está altamente feminizada. Solo trabaja una mujer en la asociación.
- Existe estabilidad y experiencia en la plantilla.
- Las condiciones laborales son homogéneas.
- Hay igualdad efectiva en la promoción y formación.
- Existen protocolos preventivos frente al acoso sexual y por razón de sexo, así como para la protección de personas LGTBI.



ASOCIACIÓN ZAMORANA DE AYUDA FRENTE AL CÁNCER

3. COMISIÓN DE IGUALDAD.

Se constituye una **Comisión de Igualdad**, que será responsable de la instrucción y seguimiento para casos de acoso sexual y/o por razón de sexo y acoso LGTBIfóbico, y que está formada por **cuatro personas**:

- Presidente: Francisco Prieto Toranzo. Socio AZAYCA.
- Vocal: Manuel Domínguez Valverde. Miembro de la junta directiva.
- Vocal: María Luisa Andrés Verdú. Socio AZAYCA.
- Vocal: Isabel Primo Mielgo. Empleada AZAYCA.

Se mantendrá en todo momento la paridad en la composición de esta comisión.

Con el fin de garantizar al máximo la confidencialidad de este procedimiento, las personas que sean miembros de esta comisión serán fijas.

La comisión tendrá una duración de 4 años. Las personas que forman esta comisión instructora, cumplirán de manera exhaustiva la imparcialidad respecto a las partes afectadas, por lo que en caso de concurrir algún tipo de parentesco por consanguinidad o afinidad con alguna o algunas de las personas afectadas por la investigación, amistad íntima, enemistad manifiesta con las personas afectadas por el procedimiento o interés directo o indirecto en el proceso concreto, deberán abstenerse de actuar.

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

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

ASOCIACIÓN ZAMORANA DE AYUDA FRENTE AL CÁNCER

3.1 Inicio del procedimiento: la queja o denuncia

La Comisión de Igualdad será la encargada de gestionar y tramitar cualquier queja o denuncia que, conforme a este protocolo, pueda interponerse por las personas que prestan servicios en esta asociación.

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

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

A fin de garantizar la confidencialidad de cualquier queja, denuncia o comunicación de situación de acoso, la entidad habilita la cuenta azaycazamora@gmail.com a la que tendrá acceso la Comisión de Igualdad, y cuyo objeto es única y exclusivamente la presentación de este tipo de denuncias o quejas.

Todo ello sin perjuicio de poder aceptar igualmente las quejas o denuncias que puedan presentarse de forma secreta, que no anónima, por escrito y en sobre cerrado dirigido a la persona encargada de tramitar la queja. Con el fin de proteger la confidencialidad del procedimiento, la persona encargada de tramitar la queja dará un código numérico a cada una de las partes afectadas.

Recibida una denuncia en cualquiera de las dos modalidades apuntadas, la Comisión de Igualdad la pondrá inmediatamente en conocimiento de la junta directiva de AZAYCA y de las demás personas que integran la comisión instructora.

Se pone a disposición de las personas trabajadoras de la asociación el modelo que figura en este protocolo para la formalización de la denuncia o queja.

La presentación por la víctima de la situación de acoso sexual y/o por razón de sexo y acoso LGBTIfóbico en el ámbito laboral, o por cualquier trabajadora o trabajador que tenga conocimiento de la misma, del formulario correspondiente por correo electrónico en la dirección habilitada al respecto o por registro interno denunciando una situación de acoso, será necesaria para el inicio del procedimiento en los términos que consta en el apartado siguiente.

ASOCIACIÓN ZAMORANA DE AYUDA FRENTE AL CÁNCER

3.2 Fase preliminar o procedimiento informal

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

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

En todo caso, al objeto de garantizar la confidencialidad, no se darán datos personales y se utilizarán los códigos numéricos asignados a cada una de las partes implicadas en el expediente.

3.3 El expediente informativo

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

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

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

En el desarrollo del procedimiento se dará primero audiencia a la víctima y después a la persona denunciada. Ambas partes implicadas podrán ser asistidas y acompañadas por una persona de



ASOCIACIÓN ZAMORANA DE AYUDA FRENTE AL CÁNCER

su confianza, sea o no representante legal y/o sindical de las personas trabajadoras, quien deberá guardar sigilo sobre la información a que tenga acceso.

La comisión de instrucción podrá, si lo estima pertinente, solicitar asesoramiento externo en materia de acoso e igualdad y no discriminación durante la instrucción del procedimiento. Esta persona experta externa está obligada a garantizar la máxima confidencialidad respecto todo aquello de lo que pudiera tener conocimiento o a lo que pudiese tener acceso por formar parte de la comisión de resolución del conflicto en cuestión, y estará vinculada a las mismas causas de abstención y recusación que las personas integrantes de la comisión de instrucción.

Finalizada la investigación, la comisión levantará un acta en la que se recogerán los hechos, los testimonios, pruebas practicadas y/o recabadas concluyendo si, en su opinión, hay indicios o no de acoso sexual y/o por razón de sexo y acoso LGBTIfóbico. Si de la prueba practicada se deduce la concurrencia de indicios de acoso, en las conclusiones del acta, la comisión instructora instará a la empresa a adoptar las medidas sancionadoras oportunas, pudiendo incluso, en caso de ser muy grave, proponer el despido disciplinario de la persona agresora.

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

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

Esta fase de desarrollo formal deberá realizarse en un plazo no superior a 10 días laborables. De concurrir razones que exijan, por su complejidad, mayor plazo, la comisión instructora podrá acordar la ampliación de este plazo sin superar en ningún caso otros 3 días laborables más.

ASOCIACIÓN ZAMORANA DE AYUDA FRENTE AL CÁNCER

3.4 Resolución del expediente de acoso

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

En función de esos resultados anteriores, la junta directiva procederá a:

- a) Archivar las actuaciones, levantando acta al respecto.
- b) Adoptar cuantas medidas estime oportunas en función de las sugerencias realizadas por la comisión instructora del procedimiento de acoso. Entre las sanciones a considerar para aplicar a la persona agresora se tendrán en cuenta las siguientes:
 - ✓El traslado, desplazamiento, cambio de puesto, jornada o ubicación.
 - ✓La suspensión de empleo y sueldo.
 - ✓La limitación temporal para ascender.
 - ✓El despido disciplinario.

En el caso de que la sanción a la persona agresora no sea la extinción del vínculo contractual, la dirección mantendrá un deber activo de vigilancia respecto a esa persona trabajadora cuando se reincorpore (si es una suspensión), o en su nuevo puesto de trabajo en caso de un cambio de ubicación.

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

- Evaluación de los riesgos psicosociales en la asociación.
- Adopción de medidas de vigilancia para proteger a la víctima.
- Adopción de medidas para evitar la reincidencia de las personas sancionadas.
- Apoyo psicológico y social a la persona acosada.
- Modificación de las condiciones laborales que, previo consentimiento de la persona víctima de acoso, se estimen beneficiosas para su recuperación.

ASOCIACIÓN ZAMORANA DE AYUDA FRENTE AL CÁNCER

- Formación o reciclaje para la actualización profesional de la persona acosada cuando haya permanecido en IT durante un período de tiempo prolongado.
- Realización de nuevas acciones formativas y de sensibilización para la prevención, detección y actuación frente al acoso sexual y/o por razón de sexo y acosos LGBTIfóbico, dirigidos a todas las personas que prestan sus servicios en la asociación.

En caso de demostrarse que la denuncia interpuesta por acoso sexual y/o por razón de sexo y acoso LGBTIfóbico es falsa, la sanción para la persona denunciante será el despido disciplinario.

3.5 Seguimiento

Una vez cerrado el expediente, y en un plazo no superior a 30 días naturales, la comisión instructora estará obligada a realizar un seguimiento sobre los acuerdos adoptados, es decir, sobre su cumplimiento y/o resultado de las medidas adoptadas. Del resultado de este seguimiento se levantará la oportuna acta que recogerá las medidas a adoptar para el supuesto de que los hechos causantes del procedimiento sigan produciéndose y se analizará también si se han implantado las medidas preventivas y sancionadoras propuestas.

4. CALENDARIO DE ACTUACIONES Y PRIORIZACIÓN.

El II Plan de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres ha sido aprobado en la junta directiva de AZAYCA celebrada el 6 de noviembre de 2025, a partir de cuya fecha será de total aplicación, debiendo ser revisado, y actualizado en su caso, cada dos años.

Este II Plan de igualdad y oportunidades entre mujeres y hombres se complementa con el protocolo contra el acoso sexual, acoso por razón de sexo y GTBIfóbico aprobados por la junta directiva de AZAYCA con fecha 6 de noviembre de 2025.

AZAYCA reitera su compromiso en materia de oportunidades entre mujeres y hombres en las condiciones de trabajo, la organización y el funcionamiento interno de la asociación y la responsabilidad social, dando la máxima difusión y priorización para su estricto cumplimiento.

ASOCIACIÓN ZAMORANA DE AYUDA FRENTE AL CÁNCER

5. COMISIÓN DE SEGUIMIENTO DEL II PLAN DE IGUALDAD.

Se establece una comisión de seguimiento del II Plan de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres integrada por cinco personas:

- La presidenta de AZAYCA.
- La secretaria de la junta directiva.
- Una empleada de la asociación.
- Dos representantes de los socios.

La Comisión de seguimiento será la responsable de impulsar su aplicación, realizar el seguimiento de la misma, y evaluar periódicamente, mediante reuniones, el grado de implantación de las acciones propuestas en el Plan, consensuando acciones dirigidas a potenciar o facilitar su ejecución y estableciendo las nuevas acciones que se consideren necesarias.

Para realizar el seguimiento de la implantación del Plan la Comisión llevará a cabo reuniones anuales, siendo estas de menor frecuencia si se considera por parte de la comisión.

De estas reuniones se deberán elaborar las correspondientes actas, que incluirán el informe sobre el estado de desarrollo del Plan, las medidas establecidas para potenciar la implantación de las acciones establecidas en el Plan, así como las nuevas acciones que se decidan por la Comisión.

6. DIFUSIÓN DEL II PLAN DE IGUALDAD

El II Plan de Igualdad de AZAYCA deberá ser comunicado entre el personal, los socios y colaboradores, mediante su publicación en el tablón de anuncios y web de la asociación, o cualquier otro medio que se considere de utilidad.

Esto contribuirá a potenciar la cultura de la igualdad y la sensibilización del personal, facilitará la consecución de las acciones y fomentará el sentimiento de pertenencia a la asociación.

Próximo al periodo de vigencia del plan de igualdad, se iniciarán las negociaciones para la adopción del III Plan de Igualdad.



ASOCIACIÓN ZAMORANA DE AYUDA FRENTE AL CÁNCER

Este documento ha sido aprobado en la junta directiva de AZAYCA celebrada el 6 de noviembre del 2025.

Fdo.

Dña. M^a Pilar de la Higuera Sampedro

Presidenta AZAYCA