

2023
2026

Proyecto de Cooperación Interterritorial

Geoparques y Georrecursos para el desarrollo sostenible

PROMUEVEN:



PLAN DE ACCIÓN PREVENTIVO EN MATERIA DE ACOSO Y OTRAS DISCRIMINACIONES EN LOS GEOPARQUES Y/O ZONAS DE ALTO VALOR GEOLÓGICO



FINANCIAN:



Contenido

Justificación.....	3
Objetivos	5
Ámbito de aplicación	5
Temporalización.....	6
Metodología.....	6
Problemáticas detectadas.....	7
Problemáticas detectadas en relación con el personal gestor y técnico de los Geoparques y/o zonas de alto valor geológico y las empresas u organizaciones a que pertenecen.....	9
Problemáticas detectadas en relación con las personas que trabajan en los Geoparques y/ o de zonas de alto valor geológico y que pertenecen a diferentes empresas y organizaciones que actúan en estos entornos (guías turísticas, personal de mantenimiento, voluntariado, etc.)	9
Problemáticas detectadas en relación con las personas usuarias/visitantes de los Geoparques y/o de zonas de alto valor geológico	10
Propuesta de medidas a adoptar	10
Medidas relacionadas con el personal gestor y técnico de los Geoparques y/o zonas de alto valor geológico y las empresas u organizaciones a que pertenecen	10
Medidas relacionadas con las personas que trabajan en el Geoparque y/o en zonas de alto valor geológico para diferentes empresas	11
Medidas relacionadas con las personas usuarias/visitantes de los Geoparques y/o de zonas de alto valor geológico.....	11
Fichas para la implementación de medidas	12
Medidas relacionadas con el personal gestor y técnico de los Geoparques y/o zonas de alto valor geológico y las empresas u organizaciones a que pertenecen	12
Medidas relacionadas con las personas que trabajan en los Geoparques y/o de las zonas de alto valor geológico para diferentes empresas.....	17
Medidas relacionadas con las personas usuarias/visitantes de los Geoparques y/o de las zonas de alto valor geológico.....	20
Cronograma	25
Seguimiento y evaluación	28

Justificación

En los últimos veinticinco años son diversas las normas y leyes aprobadas que hacen referencia a la prevención y la actuación ante situaciones de acoso. Así, en el ámbito estatal, cabe remarcar la aprobación de la **Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres**, que supuso un punto de inflexión importante al establecer la obligatoriedad de medidas de prevención y abordaje del acoso en su artículo 48: «Las empresas deberán promover condiciones de trabajo que eviten la comisión de delitos y otras conductas contra la libertad sexual y la integridad moral en el trabajo, incidiendo especialmente en el acoso sexual y el acoso por razón de sexo, incluidos los cometidos en el ámbito digital». Y continúa «Con esta finalidad se podrán establecer medidas que deberán negociarse con los representantes de los trabajadores, tales como la elaboración y difusión de códigos de buenas prácticas, la realización de campañas informativas o acciones de formación».

A partir de esta ley, son promulgadas varias normas de alcance autonómico, relativas a la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres y a la erradicación de las violencias machistas en las que nuevamente se alude a las obligaciones empresariales en relación con la prevención y el abordaje del acoso sexual y por razón de sexo.

Por otro lado, la **Ley 15/2022, del 12 de julio, integral para la igualdad de trato y no discriminación**, contiene las **definiciones fundamentales del derecho antidiscriminatorio español** y, al mismo tiempo, alberga sus garantías básicas. Así mismo, en esta norma se define aquello que se entiende por discriminación directa e indirecta, por asociación o por error, así como múltiple e interseccional y, por **acoso discriminatorio**, que incluye aquellas conductas que tengan el objeto o la consecuencia de atentar contra una persona o grupo en que se integra, y de crear un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante u ofensivo por razón de nacimiento, origen racial o étnico, sexo, religión, convicción u opinión, edad, discapacidad, orientación o identidad sexual, expresión de género, enfermedad o condición de salud, estado serológico y/o predisposición genética a sufrir patologías y trastornos, lengua, situación socioeconómica, o cualquier otra condición o circunstancia personal o social.

Por otro lado, la **Ley Orgánica 10/2022, de 6 de septiembre, de garantía integral de la libertad sexual**, incluye el **acoso sexual dentro de la consideración de violencia sexual**, en cuanto que acto de naturaleza sexual no consentido o que condiciona el libre desarrollo de la vida sexual en el ámbito público o privado. Así mismo, esta ley insta a las empresas a «promover condiciones de trabajo que eviten la comisión de delitos y otras conductas contra la libertad sexual y la integridad moral en el trabajo, incidiendo especialmente en el acoso sexual y el acoso por razón de sexo (...) incluidos los cometidos en el ámbito digital», a la vez que llama a la promoción de medidas negociadas «como la **elaboración y difusión de códigos de buenas prácticas, la realización de campañas informativas, protocolos de actuación o acciones de formación**», promoviendo la sensibilización y

ofreciendo formación para la protección integral contra las violencias sexuales a todo el personal a su servicio (artículo 12.1 y 12.2).

Por otro lado, la **Ley 4/2023, de 28 de febrero, para la igualdad real y efectiva de las personas trans y para la garantía de los derechos de las personas LGTBI**, en su artículo 15, establece que las empresas de más de cincuenta personas trabajadoras deben contar con un conjunto planificado de **medidas y recursos para alcanzar la igualdad real y efectiva de las personas LGTBI**, que incluya un **protocolo de actuación para la atención del acoso o la violencia** contra estas personas; estas medidas deben ser pactadas a través de la negociación colectiva y acordadas con la representación legal de las personas trabajadoras.

En cuanto al acoso psicológico o acoso moral, no existe ninguna norma en el ámbito del Estado español que defina expresamente esta tipología de acoso, aunque sí se recoge el **delito de acoso laboral en el artículo 173.1 de la Ley orgánica 5/2010, del Código Penal** y se cuenta con múltiple jurisprudencia de referencia (p. ej. STSJ País Vasco núm. 517/2007 de 20 de febrero, STSJ Andalucía 23/09/2010 o STSJ Navarra 18/05/2001, 15/06/2001, 27 / 06/2011). Del mismo modo, numerosas notas técnicas de prevención (NTP) del Instituto Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo (INSST) han abordado el acoso psicológico en el trabajo, así como los mecanismos de prevención y detección que deben establecerse. En concreto, en la **NTP 854 se define el acoso psicológico laboral** como «la exposición a conductas de violencia psicológica, dirigidas de forma reiterada y prolongada en el tiempo, hacia una o más personas por parte de otra/s que actúan frente aquella/s desde una posición de poder (no necesariamente jerárquica). Dicha exposición se da en el marco de una relación laboral y supone un riesgo importante para la salud».

Por otro lado, **los estatutos y regulaciones de la Red Global de Geoparques prohíben el abuso de poder y establecen la obligación de no causar ni contribuir en cualquier forma (verbal, físicamente, por escrito, usando material gráfico o por vía digital) a la discriminación, intimidación, humillación, vilipendio, acoso (incluyendo acoso sexual) o trato ofensivo**, ya sea directa o indirectamente, **basándose en el género de una persona, apariencia física, estado parental o relacional, origen, etnia, religión u otra creencia, discapacidad, orientación sexual o edad**. Así mismo, insta a las víctimas de situaciones de discriminación, intimidación, humillación, acoso o trato ofensivo a comunicarlo directamente o a través de terceras personas a un/a responsable local, al Comité de Ética de la Red Global de Geoparques o, en caso de grave amenaza a la seguridad pública, a los cuerpos de seguridad pertinentes.

Objetivos

Objetivo general: prevenir las situaciones de acoso sexual, por razón de sexo, orientación sexual, identidad y expresión de género, acoso psicológico¹ y otras discriminaciones en los Geoparques y/o zonas de alto valor geológico, así como identificar los canales de abordaje de estas situaciones en caso de que estas se produzcan.

Objetivos específicos:

- Dotar de herramientas al personal gestor y técnico de los Geoparques y/o zonas de alto valor geológico para la prevención y abordaje de las situaciones de acoso y de otras discriminaciones
- Promover la responsabilidad de las empresas que desarrollan su actividad en los Geoparques y/o zonas de alto valor geológico en la prevención del acoso y de otras discriminaciones.
- Sensibilizar a la ciudadanía usuaria de los Geoparques y/o zonas de alto valor geológico para contribuir así a la eliminación de las situaciones de acoso y otras discriminaciones.

Ámbito de aplicación

Este Plan de acción preventivo se implementará en los siguientes Geoparques y zonas rural LEADER:

- ZRL Subbética Cordobesa y Geoparque mundial de la UNESCO Sierras Subbéticas
- ZRL Levante Almeriense y Geoparque mundial de la UNESCO Cabo de Gata
- ZRL Almanzora
- ZRL Aprodervi y Geoparque mundial de la UNESCO Villuercas-Ibores-Jara
- ZRL ADECO Camino y Geoparque mundial de la UNESCO Las Loras
- ZRL Montaña Palentina y Geoparque mundial de la UNESCO Las Loras

No obstante, si este Plan de acción fuera interesante para cualquier otra ZRL y/o Geoparque de ámbito nacional podrá implementarlo siempre y cuando lo solicite por escrito y se apruebe dentro de la Asamblea General de entidades socias del proyecto de Cooperación “Geoparques y Georrecursos para el desarrollo sostenible”.

Este Plan de acción preventivo en materia de acoso y otras discriminaciones reconoce los siguientes ámbitos objetivos y subjetivos de aplicación.

¹ A partir de ahora, a lo largo del documento, cuando se utilice la palabra “acoso” se estará haciendo referencia al acoso sexual, por razón de sexual orientación sexual, identidad y expresión de género y acoso psicológico.

Ámbito objetivo de aplicación: las conductas que son objeto de prevención son todas aquellas conductas contrarias a la libertad sexual, moral y otras conductas discriminatorias.

Ámbito subjetivo de aplicación: los sujetos de aplicación son aquellos que están **vinculados laboralmente** con el Geoparque y/o zona de alto valor geológico a través de diferentes empresas y organizaciones (diputaciones, ayuntamientos, asociaciones, empresas de servicios, entre otras), y las personas **usuarias/visitantes** de los Geoparques y/o zonas del alto valor geológico que no tienen una relación laboral con ninguna empresa u organización vinculada a estos espacios, sino que van en calidad de ciudadanos/as.

En el caso que el sujeto de una situación de acoso u otras discriminaciones presten el servicio en una empresa u organización vinculada con el espacio será el protocolo de esta entidad la que establecerá medidas de prevención y abordaje de las situaciones que se describen.

En el caso de que las personas objeto de estas conductas sean usuarias/visitantes serán las autoridades competentes las que podrán dar respuesta ante estas situaciones.

Por ello, en este Plan de acción preventivo se abordan medidas para poder prevenir y proveer de recursos para estos dos diferentes tipos de sujeto.

Temporalización

Este Plan de acción se desarrollará en el periodo mayo 2023 a mayo 2026.

Este documento será objeto de revisión de manera ordinaria, cada año. Y de manera extraordinaria, en caso de aprobación de nueva legislación que afecte al presente documento, o cuando la estructura de los Geoparques se vea modificada.

Metodología

El documento que nos ocupa es el resultado de un trabajo conjunto de varios Grupos de Acción Local/Grupos de Desarrollo cuyo ámbito de actuación se encuentra dentro de los Geoparques de España (Cabo de Gata-Níjar, Las Loras, Sierras Subbéticas, Villuercas Ibores Jara), así como del Grupo de Desarrollo de Levante Almeriense que, sin estar considerado Geoparque, sí posee un patrimonio geológico suficientemente importante como para servir como base de su desarrollo socioeconómico.

El **trabajo realizado** para la elaboración de este documento se dividió en **3 fases**.

El **objetivo** del proceso de trabajo fue recopilar información cualitativa para detectar las problemáticas relacionadas con el acoso y otras discriminaciones que se pudieran presentar en el entorno de los Geoparques y/o zonas de alto valor geológico, e identificar medidas que pudiera prevenir estas situaciones.

Para la consecución de este objetivo se desarrollaron las siguientes fases:

- **Fase 1. Creación del grupo motor.** Este trabajo se realizó por parte del Grupo de Desarrollo que coordina el proyecto (GDR Subbética cordobesa). Se invitó a varias personas de referencia de ZRL cooperantes a la participación en las sesiones de trabajo.
- **Fase 2. Formación del grupo motor.** Se realizó una sesión formativa con el grupo motor y se inició la detección de necesidades. Los contenidos de la sesión formativa fueron los siguientes:
 - Sistema sexo/género
 - Violencias de género.
 - El acoso y sus manifestaciones.
 - Tipologías de acoso.
 - Dinámicas de acoso.
 - Impacto y consecuencias del acoso.
 - Herramientas de prevención y actuación.
 - Protocolo de prevención y actuación del acoso en el ámbito laboral.
 - Campañas de sensibilización.
- **Fase 3. Elaboración del Plan de acción preventivo y el listado de buenas prácticas.** Esta fase tuvo tres hitos.
 - Una primera reunión donde se presentaron algunas de las problemáticas detectadas en la sesión formativa, y las posibles medidas a realizar. Se acordó el enfoque de los documentos con el grupo motor y se establecieron las líneas de trabajo.
 - Elaboración de los borradores de los documentos, por parte de la consultora, y envío para revisión de estos por parte del grupo motor.
 - Una segunda reunión donde se cotejaron los documentos con el grupo motor y se añadieron las modificaciones aportadas por el mismo.

Problemáticas detectadas

La realidad de los Geoparques y/o zonas con gran interés Geológico en España es diversa en lo relacionado con los actores que intervienen en su gestión y mantenimiento, así como en lo relativo a las personas usuarias de estos. Esta diversidad supone una complejidad a la hora de prevenir y abordar las situaciones de acoso y de otras discriminaciones, debido a que existen diferentes niveles de actuación y responsabilidad.

1 Problemáticas detectadas en relación con el personal gestor y técnico de los Geoparques y/o zonas de alto valor geológico y las empresas u organizaciones a que pertenecen

1. El Geoparque es una figura que pone de relevancia la estructura geológica de una región. Esta figura es gestionada por diferentes organizaciones en los distintos territorios, y las personas que interactúan en ellos se organizan en diferentes niveles en función del territorio. Por lo que no hay una organización única responsable de las personas trabajadoras. Lo mismo ocurre en aquellas zonas con alto interés geológico que no están reconocidas como Geoparque.
2. El diferente personal gestor y técnico del Geoparque y/o de zonas de alto valor geológico no conoce si en su empresa u organización existe un protocolo de prevención del acoso, personas de referencia en caso de situaciones de acoso y otras discriminaciones, u otras medidas preventivas de estas situaciones.
3. El diferente personal gestor y técnico del Geoparque y/o de zonas de alto valor geológico no sabría cómo actuar ni a quién dirigirse si recibe una queja sobre alguna situación que se pudiera presentar en su entorno.
4. Hay ocasiones en que el personal técnico de los Geoparques y/o de zonas de alto valor geológico realiza su labor fuera de su entorno laboral habitual (por ejemplo: charlas en institutos y escuelas, entre otras) y no conoce el procedimiento a seguir en caso de sufrir situaciones de acoso u otras discriminaciones en esos entornos. Tampoco se conoce si esos espacios disponen de medidas preventivas o de abordaje en caso de darse estas situaciones (por ejemplo: protocolo).
5. Existe un desconocimiento por parte del personal gestor o técnico de los Geoparques y/o de zonas de alto valor geológico, de casuísticas que puedan darse dentro de los espacios habituales o extraordinarios de trabajo.

2 Problemáticas detectadas en relación con las personas que trabajan en los Geoparques y/o de zonas de alto valor geológico y que pertenecen a diferentes empresas y organizaciones que actúan en estos entornos (guías turísticas, personal de mantenimiento, voluntariado, etc.)

1. Las empresas y organizaciones que hacen uso del Geoparque y/o de zonas de alto valor geológico son diversas y las relaciones con las figuras responsables de gestión de los espacios también lo son, por lo que, la cadena de responsabilidad en temas de prevención y abordaje del acoso y otras discriminaciones no se conoce. Existe una complejidad significativa en la articulación de actores.
2. Los Geoparques y/o zonas de alto valor geológico ocupan territorios amplios de orografía compleja, lo que hace que, en ocasiones, sean espacios sin cobertura móvil y aislados. Esto puede provocar que las personas que realizan tareas como guiar grupos (especialmente las mujeres) puedan estar expuestas a conductas que puedan ser constitutivas de acoso u otras discriminaciones.
3. A las organizaciones responsables de guías, voluntariado u otro tipo de personal que operan en los Geoparques y/o zonas de alto valor geológico no se les requiere

de forma específica que muestren que en su organización se implementan políticas de prevención del acoso u otras discriminaciones.

4. Las personas que trabajan en el espacio del Geoparque y/o de zonas de alto valor geológico o en los edificios ubicados en estos no tienen identificadas a personas de referencia a las que dirigirse en caso de que se den o detecten situaciones de acoso u otras discriminaciones.

3

Problemáticas detectadas en relación con las personas usuarias/visitantes de los Geoparques y/o de zonas de alto valor geológico

1. No hay ningún tipo de información sobre el comportamiento esperado de las personas que son usuarias/ visitantes de los Geoparques y/o zonas de alto valor geológico, en relación con las actitudes hacia otras personas. Sí que hay información sobre el comportamiento que se debe tener en relación con el mantenimiento del entorno (por ejemplo: no coger plantas, no tocar ciertas partes de una geoda, llevar ropa de abrigo para ciertas visitas, etc.).
2. No existe cartelería u otra información que indique que el espacio de los Geoparques y/o zonas de alto valor geológico es un espacio tolerancia cero, libre de conductas discriminatorias.
3. En ocasiones, las personas usuarias/visitantes de los Geoparques y/ o de zonas de alto valor geológico tienen conductas discriminatorias (por ejemplo sexistas) verbales o no verbales que atentan contra el personal voluntario/guías (especialmente mujeres).

Propuesta de medidas a adoptar

A continuación, se presentan las medidas que conforman el Plan de acción preventivo, separadas en función de los grupos diana a que van dirigidas.

1

Medidas relacionadas con el personal gestor y técnico de los Geoparques y/o zonas de alto valor geológico y las empresas u organizaciones a que pertenecen

1. Crear un grupo motor estable compuesto por personas de referencia en las diferentes ZRL que implementarán, seguir y evaluar el Plan de acción preventivo (ZRL Subbética Cordobesa y Geoparque mundial de la UNESCO Sierras Subbéticas, ZRL Levante Almeriense y Geoparque mundial de la UNESCO Cabo de Gata, ZRL Almanzora, ZRL Aprodervi y Geoparque mundial de la UNESCO Villuercas-Ibores-Jara, ZRL ADECO Camino y Geoparque mundial de la UNESCO Las Loras, ZRL Montaña Palentina y Geoparque mundial de la UNESCO Las Loras)

2. Confirmar que la empresa/organismo al que pertenece el personal gestor y técnico de los Geoparques y/o de zonas de alto valor geológico dispone un protocolo de prevención del acoso y solicitarlo (ejemplo: Junta Andalucía, ayuntamiento referente, diputaciones, etc.).
3. Compartir y explicar el protocolo al personal gestor y técnico de los espacios (sesión informativa/formativa interna sobre el protocolo del organismo y su procedimiento).
4. Proporcionar el listado de buenas prácticas a las empresas u organismos en los que realiza actividades el personal gestor y técnico de los Geoparques y/o de zonas de alto valor geológico (centros educativos en los que se imparten cursos, otros espacios).
5. Proporcionar el listado de buenas prácticas a las empresas u organismos que actúan en los Geoparques y/o en zonas de alto valor geológico (facilitar el listado de buenas prácticas a empresas de guías turísticas, de mantenimiento del espacio, etc.).
6. Identificar a las personas de referencia de cada una de las empresas u organismos para contactar en caso de que se den situaciones de acoso u otras discriminaciones.
7. Coordinar todo lo anterior con el *Anti-bullying and harassment policy for the Global Geoparks Network*, para el caso de los espacios reconocidos como Geoparque.

2

Medidas relacionadas con las personas que trabajan en el Geoparque y/o en zonas de alto valor geológico para diferentes empresas

8. Establecer una coordinación de actividades empresariales, en las que el organismo en concreto solicite a la entidad proveedora el tener un protocolo de prevención del acoso.
9. Realizar una charla informativa previa en el momento de incorporarse a prestar el servicio en el Geoparque y/o en la zona de alto valor geológico.
10. Proporcionar el listado de buenas prácticas a las guías turísticas y trabajadoras/es de otras empresas u organizaciones que realicen su labor en los Geoparques y/o en las zonas de alto valor geológico.

3

Medidas relacionadas con las personas usuarias/visitantes de los Geoparques y/o de zonas de alto valor geológico.

11. Elaborar y colocar cartelería informativa a la entrada de los Geoparques y/o zonas de alto valor geológico identificando estos entornos como espacios libres de situaciones de acoso y otras discriminaciones, en los cuales se proporcionen

- números de teléfono y direcciones (016, 112, etc.) de referencia a nivel local/provincial/nacional (ejemplo: centros de visitantes, entrada del parque, etc.)
12. Elaborar una entradilla para los vídeos que se proyecten en los Geoparques y/o en zonas de alto valor geológico, en la que se identifique a estos espacios como espacios libres de situaciones de acoso y otras discriminaciones, y se indiquen teléfonos y otra información de referencia nivel local/provincial/nacional (ejemplo: video que explica la historia del parque, etc.).
 13. Ofrecer en los diferentes espacios (centros de visitantes, centros de interpretación, etc.) folletos informativos que proporcionen las entidades locales/provinciales relacionadas con la prevención del acoso y otras discriminaciones (ejemplo: folletos del centro de la mujer del municipio más cercano, información prevención violencia elaborada en el marco del Pacto de estado contra la violencia de género, etc.)
 14. Identificar el procedimiento a seguir en caso de que las personas usuarias/visitantes de los espacios comuniquen al personal de estas situaciones de acoso u otras discriminaciones.
 15. Identificar en la página web de los espacios de forma visible su posicionamiento contra las situaciones de acoso y otras discriminaciones, y proporcionar el listado de buenas prácticas (ejemplo: poner en la web un icono “los Geoparques son espacios seguros en los que no se toleran las situaciones de acoso u otras discriminaciones, poner un enlace al listado de buenas prácticas en los Geoparques).
 16. Identificar en el tique de compra de alguna actividad de los espacios o en la información que se les proporciona a las personas usuarias/visitantes al inicio de la visita al espacio que es un espacio de tolerancia cero ante situaciones de acoso u otras discriminaciones y que están obligadas a cumplir el listado de buenas prácticas.

Fichas para la implementación de medidas

1

Medidas relacionadas con el personal gestor y técnico de los Geoparques y/o zonas de alto valor geológico y las empresas u organizaciones a que pertenecen

Medida 1	Crear un grupo motor estable compuesto por personas de referencia en las diferentes ZRL que implementarán, seguir y evaluar el Plan de acción preventivo
Descripción	Identificar los puestos/personas de cada una de las zonas implicadas (ZRL Subbética Cordobesa y Geoparque mundial de la UNESCO Sierras Subbéticas, ZRL Levante Almeriense y Geoparque mundial de la UNESCO Cabo de Gata, ZRL Alanzora, ZRL Aprodervi y Geoparque mundial de la UNESCO Villuercas-

	Ibores-Jara, ZRL ADECO Camino y Geoparque mundial de la UNESCO Las Loras, ZRL Montaña Palentina y Geoparque mundial de la UNESCO Las Loras) que serán las responsables de coordinación en la implementación, seguimiento y evaluación del Plan.
Objetivo	Dotar de herramientas al personal gestor y técnico de los Geoparques y/o zonas de alto valor geológico para la prevención y abordaje de las situaciones de acoso y de otras discriminaciones.
Público objetivo	Personal técnico de los diferentes ZRL que participan en la implementación del presente Plan de acción preventivo.
Personal responsable	Grupo motor, compuesto por el personal técnico referente de los diferentes ZRL que participan en la implementación del presente Plan de acción preventivo.
Temporalización	Segundo y tercer trimestre 2023
Medios	Tiempo del personal técnico de los diferentes ZRL. Espacios presenciales o virtuales para reunirse. Herramientas de coordinación: Excel para seguimiento del proyecto, reuniones, etc.
Indicadores	<ul style="list-style-type: none"> • Acta de constitución del grupo motor donde se recoja personas de referencia, el funcionamiento del grupo y las formas de sustitución de las personas. • Actas de las reuniones que mantenga el grupo motor. • Excel de coordinación donde se recoja el sistema de seguimiento, la calendarización de las reuniones, etc.

Medida 2	Confirmar que la empresa u organismo al que pertenece el personal gestor y técnico de los Geoparques y/o de las zonas de alto valor geológico, dispone un protocolo de prevención del acoso y solicitarlo (ejemplo: Junta Andalucía, ayuntamiento referente, diputación, etc.).
Descripción	Se ha de solicitar a las empresas u organismos públicos a que pertenecen el personal gestor y técnico de los Geoparques sus protocolos de prevención del acoso y darlos a conocer a su personal. Una vez se disponga de ellos se han de enviar al personal contratado por esa empresa/organismo para su conocimiento.
Objetivo	Dotar de herramientas al personal gestor y técnico de los Geoparques y/o zonas de alto valor geológico para la prevención y abordaje de las situaciones de acoso y de otras discriminaciones.
Público objetivo	Personal gestor y técnico de los Geoparques y/o de las zonas de alto valor geológico

Personal responsable	Personal técnico o gestor de cada Grupo de Acción Local o Grupo de Desarrollo. Se encargará de la coordinación el grupo motor encargado de este Plan.
Temporalización	Inicio cuarto trimestre de 2023 y finalización tercer trimestre 2023. Aunque habrá que revisarlo cada vez que se modifiquen las empresas u organismos, o estos cambien sus protocolos.
Medios	Tiempo del personal técnico del grupo motor Tiempo del personal técnico de cada Grupo de Acción Local o Grupo de Desarrollo
Indicadores	
<ul style="list-style-type: none"> • Protocolos de las empresas/organismos a que pertenecen el personal técnico y gestor. • Correos para confirmación del envío del documento al personal contratado por las diferentes empresas/organismos (con confirmación de lectura). • Base de datos con todos los documentos recopilados 	

Medida 3	Compartir y explicar el protocolo al personal gestor y técnico de los Geoparques y/o de las zonas de alto valor geológico (sesión informativa/formativa interna sobre el protocolo del organismo y su procedimiento).
Descripción	Se han de organizar sesiones informativas/formativas con el personal gestor y técnico en sobre los protocolos de cada uno de las empresas/organismos. Para ello el grupo Personal técnico o gestor de cada Grupo de Acción Local o Grupo de Desarrollo.
Objetivo	Dotar de herramientas al personal gestor y técnico de los Geoparques y/o zonas de alto valor geológico para la prevención y abordaje de las situaciones de acoso y de otras discriminaciones.
Público objetivo	Personal gestor y técnico que está vinculado a cada uno de los Geoparques y/o de las zonas de alto valor geológico
Personal responsable	Personal técnico o gestor de cada Grupo de Acción Local o Grupo de Desarrollo
Temporalización	Tercer y cuarto trimestre de 2024. Aunque será una medida que haya de realizarse de forma constante cada vez que se incorpore nuevo personal.
Medios	Personal de formación especializado o personal de la propia entidad a que pertenece el protocolo que tenga conocimiento especializado sobre el documento y la temática. Fondos económicos para contratación del personal especializado.
Indicadores	
<ul style="list-style-type: none"> • Listado de sesiones formativas/informativas realizados, donde se recoja: personas asistentes (desagregadas sexo/género, cargo), día de la sesión, horas, personas que la realizan. • Resumen de los resultados de la evaluación de las sesiones formativas por parte de las personas que asisten. 	

Medida 4	Proporcionar el listado de buenas prácticas a las empresas u organismos en los que realiza actividades el personal gestor y técnico de los Geoparques y/o de las zonas de alto valor geológico (centros educativos en los que se imparten cursos u otros espacios).
Descripción	Cuando el personal técnico de los Geoparques y/o de las zonas de alto valor geológica van a otros espacios (fuera de su lugar de trabajo habitual) a realizar su actividad se ha de proporcionar a la empresa/organización de acogida el listado de buenas prácticas.
Objetivo	Dotar de herramientas al personal gestor y técnico de los Geoparques y/o zonas de alto valor geológico para la prevención y abordaje de las situaciones de acoso y de otras discriminaciones.
Público objetivo	Empresas/organizaciones en las que realizan su trabajo personal técnico de los Geoparques o de zonas de alto valor geológico en actividades relacionadas con el geoturismo, geoeducación, geoconservación, entre otras.
Personal responsable	Órgano gestor del Geoparque y/o zona de alto valor geológico.
Temporalización	Inicio segundo trimestre de 2023 y se mantiene a lo largo de la duración del Plan.
Medios	Tiempo del personal técnico o gestor de cada Grupo de Acción Local o Grupo de Desarrollo que vaya a desarrollar su labor en otros espacios. Correo electrónico para el envío de la información.
Indicadores	
<ul style="list-style-type: none"> • Listado de empresas u organizaciones en las que el personal técnico realiza su actividad. En este listado se contemplará el correo y la fecha del envío del listado de buenas prácticas. • Documento firmado por la empresa u organización. 	

Medida 5	Proporcionar el listado de buenas prácticas a las empresas u organismos que actúan en los Geoparques y/o en las zonas de alto valor geológico (empresas de guías turísticas, limpieza, entre otras)
Descripción	Se proporcionará un listado de buenas prácticas a todas las empresas que realicen su labor en los Geoparques y/o en las zonas de alto valor geológico (empresas de guías turísticas, limpieza, entre otras).
Objetivo	Dotar de herramientas al personal gestor y técnico de los Geoparques y/o zonas de alto valor geológico para la prevención y abordaje de las situaciones de acoso y de otras discriminaciones.

Público objetivo	Las empresas u organizaciones que realizan su labor en los Geoparques y/o en las zonas de alto valor geológico
Personal responsable	Órgano gestor del Geoparque y/o zona de alto valor geológico
Temporalización	Inicio segundo trimestre de 2023 y se mantiene a lo largo de la duración del Plan.
Medios	Tiempo del personal técnico o gestor de cada Grupo de Acción Local o Grupo de Desarrollo que vaya a desarrollar su labor en otros espacios. Correo electrónico para el envío de la información.
Indicadores	<ul style="list-style-type: none"> Listado de empresas u organizaciones que realizan su actividad en estos espacios. En este listado se contemplará el correo y la fecha del envío del listado de buenas prácticas. Documento firmado por la empresa u organización.

Medida 6	Identificar a las personas de referencia de cada una de las empresas u organismos para contactar en caso de que se den situaciones de acoso u otras discriminaciones.
Descripción	Hay que identificar a las personas de referencia en cada una de las empresas u organizaciones que están vinculadas con el Geoparque y/o zona de alto valor biológico de forma distinta: gestión de los espacios (diputaciones, ayuntamientos, asociaciones, etc.), realizan su labor en los espacios (guías turísticas, limpieza, etc.), acogen al personal para realizar su labor en un espacio distinto (centros educativos, etc.).
Objetivo	Dotar de herramientas al personal gestor y técnico de los Geoparques y/o zonas de alto valor geológico para la prevención y abordaje de las situaciones de acoso y de otras discriminaciones.
Público objetivo	Empresas u organizaciones con alguna vinculación con el Geoparque y/o zona de alto valor biológica o con las personas trabajadoras de estos.
Personal responsable	Personal del grupo gestor y el perfil técnico del Grupo de Desarrollo y/o Grupo de Acción Local.
Temporalización	Inicio segundo trimestre de 2023 hasta el segundo trimestre de 2024. Aunque se habrá de realizar esta acción cada vez que se incorporen nuevas empresas.
Medios	Tiempo del personal del grupo gestor y del personal técnico del Grupo de Desarrollo y/o Grupo de Acción Local. Listado de contactos de las personas de referencia de cada una de las empresas.
Indicadores	

- Listado de empresas u organizaciones vinculadas con los Geoparques y/o zonas de alto valor geológico donde se recoja: nombre de empresa, vinculación, actividad, personas de contacto en caso de acoso u otras discriminaciones.
- Correo electrónico donde se comparte el listado con las personas de referencia que han de tener constancia de este para la coordinación.

Medida 7	Coordinar todo lo anterior con el <i>Anti-bullying and harassment policy for the Global Geoparks Network</i>.
Descripción	Ponerse en contacto con las personas que del Comité ético al que hace referencia el <i>Anti-bullying and harassment policy for the Global Geoparks Network</i> para que las acciones que se realicen desde los Geoparques y/o zonas de alto valor geológico en España se coordine con las acciones que se realizan desde la Global Geoparks Network.
Objetivo	Dotar de herramientas al personal gestor y técnico de los Geoparques y/o zonas de alto valor geológico para la prevención y abordaje de las situaciones de acoso y de otras discriminaciones.
Público objetivo	Personal técnico o gestor de cada Grupo de Desarrollo o Grupo de Acción Local.
Personal responsable	Executive Board de la GGN, Melanie Border y grupo motor
Temporalización	Inicio en el tercer trimestre de 2023 y finalización en el cuatro trimestre de 2023.
Medios	Tiempo de las personas del grupo motor y de la persona referente del Comité ético de la <i>Global Geoparks Network</i> . Documentos relacionados con el <i>Anti-bullying and harassment policy for the Global Geoparks Network</i> , y los diferentes documentos relacionados con este Plan de acción preventiva.
Indicadores	<ul style="list-style-type: none"> • Correo de contacto entre las personas de referencia. • Actas de las reuniones de coordinación. • Listado de tareas de coordinación consensuadas.

2

Medidas relacionadas con las personas que trabajan en los Geoparques y/o de las zonas de alto valor geológico para diferentes empresas

Medida 8	Hacer una coordinación de actividades empresariales, en las que el organismo en concreto solicite a la entidad proveedora el tener un protocolo de prevención y actuación frente al acoso.
-----------------	--

Descripción	Se ha de solicitar los protocolos de prevención y actuación frente al acoso de las diferentes empresas u organizaciones que realizan su actividad en estos espacios para coordinar cómo prevenir y dar respuesta ante las situaciones que se puedan dar en los espacios. Identificando de esta forma las personas de referencia de cada entidad y los procedimientos de estas.
Objetivo	Promover la responsabilidad de las empresas que desarrollan su actividad en los Geoparques y/o zonas de alto valor geológico en la prevención del acoso y de otras discriminaciones.
Público objetivo	Empresas u organizaciones que realizan su actividad en los Geoparques y/o empresas de alto valor geológico.
Personal responsable	Personal técnico de cada Grupo de Desarrollo o Grupo de Acción Local.
Temporalización	Inicio en el primer trimestre de 2024 y finalización en el cuatro trimestre de 2024.
Medios	Tiempo del personal técnico de cada Grupo de Desarrollo o Grupo de Acción Local. Protocolos de prevención y actuación frente al acoso de las diferentes empresas u organizaciones que realizan su actividad en los Geoparques y/o zonas de alto valor geológico.
Indicadores	<ul style="list-style-type: none"> • Documentos donde se expliciten las diferentes coordinaciones empresariales, identificando las personas de referencia de las diferentes empresas u organizaciones y los procedimientos. • Listado de contacto de las personas de las diferentes empresas u organizaciones disponibles para todo el personal técnico de cada Grupo de Desarrollo o Grupo de Acción Local.

Medida 9	Realizar una charla informativa previa en el momento de incorporarse a prestar el servicio en el Geoparque y/o en la zona de alto valor geológico.
Descripción	En el momento de incorporación del personal se hará una charla informativa al personal, que correrá a cargo de la empresa a que pertenece la persona trabajadora, para informar sobre el protocolo de la empresa u organización y la coordinación empresarial establecida.
Objetivo	Promover la responsabilidad de las empresas que desarrollan su actividad en los Geoparques y/o zonas de alto valor geológico en la prevención del acoso y de otras discriminaciones.
Público objetivo	Personas trabajadoras de las diferentes empresas u organizaciones que realizan su labor en los Geoparques y/o zonas de alto valor geológico.
Personal responsable	Personal técnico o gestor de cada Grupo de Desarrollo o Grupo de Acción Local

Temporalización	Primer y segundo trimestre de 2024,2025, 2026. Así se podrá hacer recordatorio a inicio de año al personal que lleve más tiempo y al nuevo.
Medios	Tiempo del personal técnico de las empresas u organizaciones que realizan su labor en los Geoparques y/o zonas de alto valor geológico. Tiempo del personal técnico de cada Grupo de Desarrollo o Grupo de Acción Local para confirmar que se ha informado a las personas previamente a la incorporación. Documento donde conste la información que se provee
Indicadores	<ul style="list-style-type: none"> Listado de personas incorporadas donde se recoja: nombre de la persona, empresa u organización a que pertenece, sexo/género de la persona a que se entrega, día en que se realiza la charla informativa, contenido de la misma. Documento donde contiene la información compartida en la charla y firmado por las personas que han asistido.

Medida 10	Proporcionar el listado de buenas prácticas a las guías turísticas y otras/os trabajadoras/es de empresas u organizaciones que realicen su labor en los Geoparques y/o en las zonas de alto valor geológico.
Descripción	Proporcionar a las personas trabajadoras un listado de buenas prácticas a las trabajadoras/es de empresas u empresas que realicen su labora en estos espacios para que conozcan qué conductas no se toleran en estos espacios.
Objetivo	Promover la responsabilidad de las empresas que desarrollan su actividad en los Geoparques y/o zonas de alto valor geológico en la prevención del acoso y de otras discriminaciones.
Público objetivo	Las personas que realizan su trabajo en los Georparques y/zonas de alto valor geológico.
Personal responsable	Personal técnico de cada Grupo de Desarrollo o Grupo de Acción Local
Temporalización	Inicio en tercer trimestre de 2023 y mantenimiento durante toda la duración del Plan
Medios	Tiempo del personal técnico de cada Grupo de Desarrollo o Grupo de Acción Local Documento de buenas prácticas (físico y digital)
Indicadores	<ul style="list-style-type: none"> Documento de buenas prácticas (físico y digital) Registro de la distribución de este listado de buenas prácticas donde se indique: nombre de las personas trabajadoras, sexo/género de la persona a que se entrega, fecha de entrega del documento.

- Documento firmado que certifique la recepción del documento por parte de las personas trabajadoras.

3

Medidas relacionadas con las personas usuarias/visitantes de los Geoparques y/o de las zonas de alto valor geológico

Medida 11	Elaborar y colocar cartelería informativa a la entrada de los espacios, identificando estos como espacios libres de situaciones de acoso y otras discriminaciones, en los cuales se proporcionen números de teléfono y direcciones (016, 112, etc.) de referencia a nivel local/provincial/nacional (ejemplo: centros de visitantes, entrada del parque, etc.)
Descripción	Identificar espacios que en los Geoparques y/o zonas de alto valor geológico que son susceptibles de colocar cartelería informativa. Para la elaboración de dicha cartelería informativa se ha de identificar los teléfonos, correos y espacios de referencia de la zona para que estén visibles para todas las personas.
Objetivo	Sensibilizar a la ciudadanía usuaria/visitante de los Geoparques y/o zonas de alto valor geológico para contribuir así a la eliminación de las situaciones de acoso y otras discriminaciones.
Público objetivo	Ciudadanía que sea usuaria/visitante de los Geoparques y/o zonas de alto valor geológico
Personal responsable	Acción coordinada entre grupo gestor y el perfil técnico del Grupo de Desarrollo o Grupo de Acción Local.
Temporalización	Tercer trimestre 2025 hasta segundo trimestre 2025.
Medios	Presupuesto diseño del contenido y de la cartelería. Presupuesto para la elaboración de los soportes.
Indicadores	<ul style="list-style-type: none"> • Cartelería diseñada • Listado de los espacios en que se ha colocado la cartelería. • Fotos de los espacios donde se ha colocado la cartelería.

Medida 12	Elaborar una entradilla para los vídeos que se proyecten en los Geoparques y/o en las zonas de alto valor geológico, en la que se identifique a estos espacios como espacios libres de situaciones de acoso y otras discriminaciones, y se indiquen teléfonos y otra información de referencia nivel local/provincial/nacional (ejemplo: video que explica la historia del parque, etc.)
------------------	--

Descripción	Crear un clip de video que sirva de entrada a algunos de los videos que se proyecten en los espacios de los Geoparques y/o zonas de alto valor geológico. Este clip ha de contener información sobre la importancia de la prevención de las situaciones de acoso y otras discriminaciones, además de identificar aquellas conductas que no se toleran en estos espacios y los teléfonos y direcciones de referencia donde se puede acudir en caso de que se den estas situaciones.
Objetivo	Sensibilizar a la ciudadanía usuaria de los Geoparques y/o zonas de alto valor geológico para contribuir así a la eliminación de las situaciones de acoso y otras discriminaciones.
Público objetivo	Ciudadanía que sea usuaria/visitante de los Geoparques y/o zonas de alto valor geológico
Personal responsable	Acción coordinada entre grupo gestor y el perfil técnico del Grupo de Desarrollo o Grupo de Acción Local.
Temporalización	Tercer trimestre 2025 hasta segundo trimestre 2025.
Medios	Presupuesto para elaboración del contenido de los videos y de la edición de estos.
Indicadores	<ul style="list-style-type: none"> • Videos editados con el contenido acordado insertados como entradilla en los videos de los Geoparques y/o zonas de alto valor geológico. • Listado de los espacios en que se ha introducido este contenido, en los que se registre: nombre del Geoparques y/o zonas de alto valor geológico , espacios en los que se han introducido el video, número de proyecciones medias diarias.

Medida 13	Ofrecer en los diferentes espacios (centros de visitantes, etc.) folletos informativos que proporcionen las entidades locales/provinciales relacionadas con la prevención del acoso y otras discriminaciones (ejemplo: folletos den centro de la mujer del municipio más cercano, información prevención violencia elaborada en el marco del Pacto de estado contra la violencia de género, etc.)
Descripción	Ponerse en contacto con las entidades locales/provinciales que trabajen en la prevención del acoso u otras discriminaciones y solicitar la documentación de la que dispongan para difusión en los espacios de los Geoparques y/o zonas de alto valor geológico. Los dípticos informativos u otros materiales se dispondrán en espacios visibles para usuarias/visitantes de los Geoparques y/o zonas de alto valor geológico.
Objetivo	Sensibilizar a la ciudadanía usuaria de los Geoparques y/o zonas de alto valor geológico para contribuir así a la eliminación de las situaciones de acoso y otras discriminaciones.
Público objetivo	Ciudadanía que sea usuaria/visitante de los Geoparques y/o zonas de alto valor geológico

Personal responsable	Acción coordinada entre grupo gestor y el perfil técnico del Grupo de Desarrollo o Grupo de Acción Local.
Temporalización	Inicio primer trimestre de 2024 y mantenimiento a lo largo de todo el Plan.
Medios	Folletos informativos y otros materiales de las diferentes entidades locales/provinciales.
Indicadores	
<ul style="list-style-type: none"> • Listado de entidades que han proporcionado folletos informativos y/u otros materiales, y el tipo de materiales que han proporcionado. • Listado de espacios en los que se han ubicado esta información. 	

Medida 14	Identificar el procedimiento a seguir en caso de que las personas usuarias/visitantes de los Geoparques y/o de las zonas de alto valor geológico comuniquen al personal de los espacios situaciones de acoso u otras discriminaciones.
Descripción	Cada Geoparque y/o zona de alto valor geológico ha de identificar su procedimiento de actuación en caso de que se produzca una situación de acoso u otras discriminaciones a las personas usuarias/visitantes. Se ha de identificar los teléfonos y autoridades competentes a las que se tendría que avisar y la forma en que el personal del Geoparque y/o zona de alta valor geológico acompaña a las personas usuarias/visitantes.
Objetivo	Sensibilizar a la ciudadanía usuaria de los Geoparques y/o zonas de alto valor geológico para contribuir así a la eliminación de las situaciones de acoso y otras discriminaciones.
Público objetivo	Ciudadanía que sea usuaria/visitante de los Geoparques y/o zonas de alto valor geológico
Personal responsable	Personal técnico o gestor de cada Grupo de Desarrollo o Grupo de Acción Local.
Temporalización	Inicio cuarto trimestre de 2024 y finalización primer trimestre de 2025.
Medios	Tiempo del personal técnico de cada Grupo de Desarrollo o Grupo de Acción Local. Personal especializado en cada uno de los territorios en la atención de estas situaciones en la ciudadanía.
Indicadores	
<ul style="list-style-type: none"> • Documento donde se identifique el procedimiento a seguir en cada uno de los Geoparques y/o zonas de alto valor geológico. • Listado de personas que han sido atendidas anualmente, donde se identifiquen: sexo/género de la persona que ha sufrido la situación, edad, lugar en que ocurrió, sexo/género de la persona que lo produjo, edad, y otra información que se considere necesaria para poder seguir actuando en la prevención. 	

Medida 15	Identificar en la página web de los espacios de forma visible su posicionamiento contra las situaciones de acoso y otras discriminaciones, y proporcionar el listado de buenas prácticas (ejemplo: poner en la web un icono “los Geoparques son espacios seguros en los que no se toleran las situaciones de acoso y poner un enlace al listado de buenas prácticas en los Geoparques).
Descripción	Crear una información estandarizada para compartir en todas las páginas web de los Geoparques y/o zonas de alto valor geológico. Se puede elaborar un logotipo común y compartir los listados de buenas prácticas.
Objetivo	Sensibilizar a la ciudadanía usuaria de los Geoparques y/o zonas de alto valor geológico para contribuir así a la eliminación de las situaciones de acoso y otras discriminaciones.
Público objetivo	Ciudadanía que sea usuaria/visitante de los Geoparques y/o zonas de alto valor geológico
Personal responsable	Órgano gestor del Geoparque y/o zona de alto valor geológico.
Temporalización	Inicio cuarto trimestre de 2024 y finalización primer trimestre de 2025.
Medios	Presupuesto para la creación del logo común. Páginas web de los Geoparques y/o zonas de alto valor geológico. Listado de buenas prácticas.
Indicadores	<ul style="list-style-type: none"> Listado de los Geoparques y/o zonas de alto valor geológico en los que se han compartido en la página web el logo y la información de buenas prácticas. Imagen de las páginas web de los Geoparques y/o zonas de alto valor geológico.

Medida 16	Identificar en el tique de compra de actividades en los espacios o en la información que se les proporciona a las usuarias al inicio de la visita al mismo que ese es un espacio de tolerancia cero ante situaciones de acoso u otras discriminaciones y que están obligadas a cumplir la lista de buenas prácticas.
Descripción	Identificar la fórmula para poner en los tiquetes de compra información que ponga de relevancia que estos espacios son tolerancia 0, y que hay que cumplir con las buenas prácticas con las que se han comprometido los Geoparques y/o zonas de alto valor geológico.
Objetivo	Sensibilizar a la ciudadanía usuaria de los Geoparques y/o zonas de alto valor geológico para contribuir así a la eliminación de las situaciones de acoso y otras discriminaciones.
Público objetivo	Ciudadanía que sea usuaria/visitante de los Geoparques y/o zonas de alto valor geológico.

Personal responsable	Órgano gestor los Geoparques y/o zonas de alto valor geológico.
Temporalización	Inicio primer trimestre de 2024 y mantenimiento a lo largo de todo el Plan.
Medios	Tiempo del personal técnico o gestor del Geoparque y/o zona de alto valor geológico. Tiquetes de cada Geoparque y/o espacio de alto valor geológico.
Indicadores	<ul style="list-style-type: none">• Listado de los Geoparques y/o zonas de alto valor geológico en cuyos tiquetes se ha añadido la información.• Ejemplo de tiquetes.

Cronograma

Calendario de las medidas	2023				2024				2025				2026			
	1T	2T	3T	4T												
1. Crear un grupo motor estable compuesto por personas de referencia en las diferentes ZRL que implementarán, seguir y evaluar el Plan de acción preventivo																
2. Confirmar que la empresa/organismo al que pertenece el personal gestor y técnico de los Geoparques y/o de las zonas de alto valor geológico, dispone un protocolo de prevención del acoso y solicitarlo (ejemplo: Junta Andalucía, ayuntamiento referente, diputación, etc.).																
3. Compartir y explicar el protocolo al personal gestor y técnico de los Geoparques y/o de las zonas de alto valor geológico (sesión informativa/formativa interna sobre el protocolo del organismo y su procedimiento).																
4. Proporcionar el listado de buenas prácticas a las empresas u organismos en los que realiza actividades el personal gestor y técnico de los Geoparques y/o de las zonas de alto valor geológico (centros educativos en los que se imparten cursos u otros espacios).																
5. Proporcionar el listado de buenas prácticas a las empresas u organismos que actúan en los Geoparques y/o en las zonas de																

Seguimiento y evaluación

El grupo motor será el encargado de realizar el seguimiento y la evaluación del Plan de acción preventivo.

Se recomienda que de manera semestral, durante la vigencia de aplicación de este proyecto, el grupo motor se reúna para valorar cual está siendo el impacto de las medidas llevadas a cabo. Aunque es el propio grupo motor el que ha de decidir su forma y tiempos de funcionamiento.

En el caso de que se detecten desviaciones se propondrán medidas correctivas para garantizar el cumplimiento de los objetivos fijados con este proyecto.

Pasado el primer año de vigencia del proyecto se propone realizar una reunión anual, para verificar que los objetivos marcados se están cumpliendo y que las medidas previstas se están llevando en tiempo y forma.

De todas las reuniones (semestrales y anuales) deberá levantarse un acta que recoja de manera detallada, el número de medidas que se han llevado a cabo, los elementos facilitadores y obstaculizadores que se han detectado y, en caso de que una medida no se haya podido implantar, se recogerá los motivos.

A continuación, se muestra un **ejemplo de tabla resumen** que puede tenerse en cuenta para realizar el **seguimiento** (se han rellenado aquellos campos que son un ejemplo para que se entienda):

Ilustración 2. Ejemplo de tabla resumen que se puede utilizar para el seguimiento

Medida	
Descripción	
Objetivo	
Responsable	
A quién va dirigida	
Calendario previsto	
Calendario real	
Temporalidad	Continuada/ Puntual/ Anual/ Bianual
Presupuesto	
Indicador	
Indicadores de implementación	Implementada/ No implementada/ En proceso
Elementos obstaculizadores	Falta de recursos económicos Falta de voluntad técnica o institucional

	Falta de personal Desacuerdo en el grupo motor Falta de tiempo Descoordinación de las personas/ áreas implicadas en la implantación Consecuencias no deseadas de la acción
Elementos facilitadores	Dotación de presupuesto interno Subvenciones externas Ayudas o soporte técnico externo Recursos bibliográficos Cultura organizativa comprometida Implicación de todos los agentes sociales (representación sindical, plantillas, organizaciones, usuarias/os, entidades externas, etc..) Otros
Evidencias aportadas	
Observaciones	

También se adjunta un **ejemplo de tabla resumen** que se podría utilizar para hacer la **evaluación** del proyecto.

Ilustración 3. Ejemplo de tabla resumen que se puede utilizar para la evaluación de las medidas programadas

Indicadores de resultado	Comentarios
Elementos de desviación	Falta de sistematización de los datos (actas, registros, reuniones seguimiento de los indicadores, etc) Cambios legislativos Cambios en la estructura organizativa de los espacios. Falta de adecuación de los recursos previstos Detección de nuevas discriminaciones durante la implantación de las medidas del presente proyecto Otras
Elementos facilitadores	Dotación de presupuesto interno Subvenciones externas Ayudas o soporte técnico externo Recursos bibliográficos Cultura organizativa comprometida Implicación de los agentes sociales Otros
Evidencias aportadas (actas, proceso de modificación de las medidas, acuerdos conseguidos etc)	

Ilustración 4. Ejemplo de tabla resumen que se puede utilizar para la evaluación de las medidas

Indicadores de impacto	Comentarios
Se ha producido un cambio cultura dentro de los espacios, cuanto a la prevención del acoso	
Se han producido nuevas solicitudes de acciones por parte de empresas proveedoras, personal técnico, personal gestor de los espacios, usuarios/as, no previstas inicialmente en el proyecto	
Se han conseguido los objetivos inicialmente previstos	
Se han conseguido todos los indicadores	
Recursos metodológicos utilizados para medir el impacto (encuestas, entrevistas, dinámicas, etc.)	