I PLAN DE IGUALDAD DE LA FUNDACIÓN EDUCATIVA PADRE OSSÓ

ÍNDICE:

1.Presentación del Plan de Igualdad.

2.Partes suscriptoras del Plan de Igualdad.

3.Ámbito Personal, Territorial y Temporal del Plan de Igualdad.

4.Objetivos del Plan de Igualdad.

5.Informe de diagnóstico:

- **a)** Distribución de la Plantilla por gráficas.
- **b)** Procesos de selección y contratación.
- **c)** Clasificación profesional.
- **d)** Formación.
- **e)** Promoción Profesional.
- **f)** Condiciones de trabajo.
- **g)** Ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral.
- **h)** Infrarrepresentación femenina.
- **i)** Retribuciones, Auditoria salarial y valoración de los puestos de trabajo.
- **j)** Prevención de acoso sexual por razón de sexo.
- **k)** Seguridad, salud laboral y equipamientos.
- **l)** Violencia de género y protocolo contra el acoso.
- **m)** Comunicación inclusiva y no sexista.

6.Medidas del Plan de Igualdad.

7.Aplicación y Seguimiento del Plan de Igualdad.

8.Evaluación y Revisión del Plan de Igualdad.

9.Procedimiento de modificación y resolución de conflictos del Plan de Igualdad.

1. PRESENTACIÓN

DATOS DE LA EMPRESA						
Razón Social	FUNDACIÓN EDUCATIVA PADRE OSSÓ					
CIF	R-3300381-E					
Domicilio Social	C/Praú Picón, s/n					
Forma jurídica	Fundación					
Año de constitución	1965					
Responsable de la entidad						
Nombre	Samuel Borrás Cernuda					
Cargo	Gerente					
Teléfono	985216553					
Correo electrónico	gerencia@facultadpadreosso.es					
Responsable de igualdad						
Nombre	Lucía González Castro					
Cargo	Secretaría de Decanato					
Teléfono	985216553					
Correo electrónico	lgonzalez@facultadpadreosso.es					
ACTIVIDAD						
Sector de actividad	Enseñanza					
CNAE	8543.-Educacion Universitaria					
Dispersión geográfica y ámbito de actuación	Ámbito autonómico					
DIMENSIÓN						
Personas trabajadoras	Mujeres	58	Hombres	32	Total	90
Centros de trabajo	Único: C/Praú Picón, s/n 33008 Oviedo.					
ORGANIZACIÓN DE LA GESTIÓN DE PERSONAS						
¿Dispone de departamento de personal?	Sí					

Certificados o reconocimientos de igualdad obtenidos	No se han obtenido aún certificados y reconocimientos en igualdad					
Representación Legal de Trabajadores	Mujeres	3	Hombres	2	Total	5

DESCRIPCIÓN DE LA ENTIDAD.

La Facultad Padre Ossó nace en 1965 como Escuela de Magisterio de la Iglesia "Padre Enrique de Ossó" y comienza ese año a impartir los estudios oficiales de Magisterio. Posteriormente amplía y diversifica su oferta educativa para responder con calidad a otras necesidades formativas de la realidad asturiana. Actualmente, la Facultad Padre Ossó es un centro universitario adscrito a la Universidad de Oviedo en el que se pueden cursar cuatro grados oficiales:

- Maestro en Educación Infantil.
- Maestro en Educación Primaria.
- Educación Social.
- Terapia Ocupacional.

Integran nuestra Junta de Titularidad las siguientes instituciones: Arzobispado de Oviedo y Seminario de Oviedo.

El Departamento de Formación Permanente ofrece cursos y postgrados enfocados a estudiantes, titulados universitarios, profesionales en ejercicio y, en general, a personas interesadas en ampliar su formación. Una variada oferta formativa que permitirá al estudiante mantener sus conocimientos actualizados, enriquecer sus aptitudes, capacidades y competencias necesarias para mejorar su empleabilidad en un mercado laboral cada vez más exigente.

El Departamento de Pastoral y Voluntariado constituye también una pieza importante del centro y es fiel reflejo de nuestra identidad cristiana y se ocupa de fomentar entre la comunidad universitaria actividades de cooperación, iniciativas solidarias y la participación en proyectos de responsabilidad social.

Desde la Fundación Educativa Padre Ossó llevamos la educación a los valores, no solo desde lo académico sino también desde el ámbito social y personal. Por eso lo valores que nos identifican son:

I. Calidez y Cercanía.

II. Trabajo Personalizado.

III. Profesionalidad.

IV. Trabajo en Equipo.

V. Eficiencia.

VI. Innovación y Dinamismo.

VII. Espíritu de comunidad.

VIII. Educación en Valores.

IX. Practicidad y Utilidad.

2. PARTES SUSCRIPTORAS DEL PLAN DE IGUALDAD.

Por una parte, la representación de la empresa:

- Samuel Borrás Cernuda.
- Juliana Suárez Pérez.
- Lucía González Castro.

Y por otra, la representación de los/as trabajadores/as:

- Ignacio García Sánchez, en representación del sindicato de enseñanza de CCOO-Asturias.

- Luis Ángel Junquera García, en representación de Federación de Enseñanza de USO-Asturias

- Pilar Méndez García, en representación del sindicato FSIE-Asturias.

- Emma Fernández Alonso, en representación de UGT-Asturias.

Los miembros de la Comisión de Negociación han negociado de buena fe con vistas a las concreciones de acuerdos. El resultado en la negociación se ha reflejado por escrito y firmado mediante actas de cada una de las reuniones mantenidas.

3. ÁMBITO PERSONAL, TERRITORIAL Y TEMPORAL.

Ámbito personal

El Plan de Igualdad se aplicará a todas las personas trabajadoras de la Fundación Educativa Padre Ossó.

Ámbito territorial

El ámbito territorial del presente Plan de Igualdad es autonómico, dado que, el único centro de trabajo de la Fundación Educativa Padre Ossó se encuentra ubicado en el Principado de Asturias.

Ámbito temporal

El Plan de Igualdad entrará en vigor en el momento de la firma del acta de aprobación y su vigencia será de cuatro años según lo establecido en el art. 9.1 del Real Decreto 901/2020.

4. OBJETIVOS DEL PLAN DE IGUALDAD

Este Plan de Igualdad forma parte de nuestro planteamiento estratégico orientado a desarrollar políticas de gestión y de empresa, poniendo de manifiesto la realidad de una gestión de Recursos Humanos orientada a garantizar la igualdad de trato entre las personas de distinto género y ante la diversidad, promoviendo los valores de equipo necesarios para conformar una estructura unida, enfocada en la productividad y autonomía de sus tareas. El contenido principal serán aquellas medidas evaluables dirigidas a eliminar los obstáculos que impidan o dificulten la igualdad entre mujeres y hombres, con alusión expresa a las siguientes áreas (art. 46.2 de la Ley Orgánica 3/2007): **acceso al empleo, clasificación profesional, promoción y formación, retribución, conciliación personal, familiar y laboral, y prevención del acoso sexual o por razón de sexo**.

Previamente, se procederá a la elaboración de un diagnóstico de la situación de la entidad desde el punto de vista de la igualdad de género, el cual se realizará en el seno de la Comisión Negociadora del Plan de Igualdad, para lo cual, la dirección de la entidad facilitará todos los datos e información necesaria para elaborar el mismo en relación con las materias enumeradas en este apartado, así como los datos del Registro regulados en el artículo 28, apartado 2 del Estatuto de los Trabajadores.

Para el cumplimiento de los diferentes objetivos se realizarán análisis de diagnóstico, recogiendo tanto información relativa a la igualdad en la organización, como por el contrario datos que puedan revelar discriminaciones y/o desigualdades injustificadas entre mujeres y hombres.

La Fundación Educativa Padre Ossó pondrá en marcha las actuaciones que sean necesarias en cada caso, centrándose en la consecución de los siguientes objetivos:

- Garantizar la igualdad de trato y oportunidades de mujeres y hombres: Promoviendo la defensa del principio de igualdad entre mujeres y hombres, garantizando las mismas oportunidades de ingreso y desarrollo profesional a todos los niveles.

- Integrar la perspectiva de género en la cultura de la empresa: A través de acciones formativas que faciliten el desarrollo de habilidades y competencias para ambos géneros.

- Garantizar la igualdad retributiva entre puestos de igual valor: huyendo de los clichés sobre puestos de trabajo que sólo pueda desempeñar un género u otro, garantizando el acceso de todas las personas a cada categoría, y estableciendo un sistema retributivo justo para cada uno de ellos sin que existan diferencias salariales injustificadas.

- Facilitar la conciliación personal, laboral y familiar: haciendo compatibles vida laboral y familiar de las personas trabajadoras, mejorando la calidad de vida no sólo de nuestros empleados, sino también de sus familias.

- Defender nuestros valores: en definitiva, garantizar el cumplimiento de los principios no sólo legales, sino también éticos, que forman parte de nuestra imagen empresarial y valores que conforman nuestra cultura.

5.INFORME DE DIAGNÓSTICO

Con el objetivo de conocer la situación real de la entidad en relación con la igualdad de oportunidades y trato entre mujeres y hombres, se ha realizado un análisis con perspectiva de género, tanto desde el punto de vista cuantitativo, como cualitativo de la situación de los recursos humanos de la entidad. De esta forma, se conoce la situación de las personas trabajadoras y se construyen las respuestas para, a través de las acciones recogidas en el Plan, poner solución o mejorar las cuestiones que detecte el diagnóstico deban ser mejoradas.

Se han analizado en este diagnóstico las siguientes áreas:

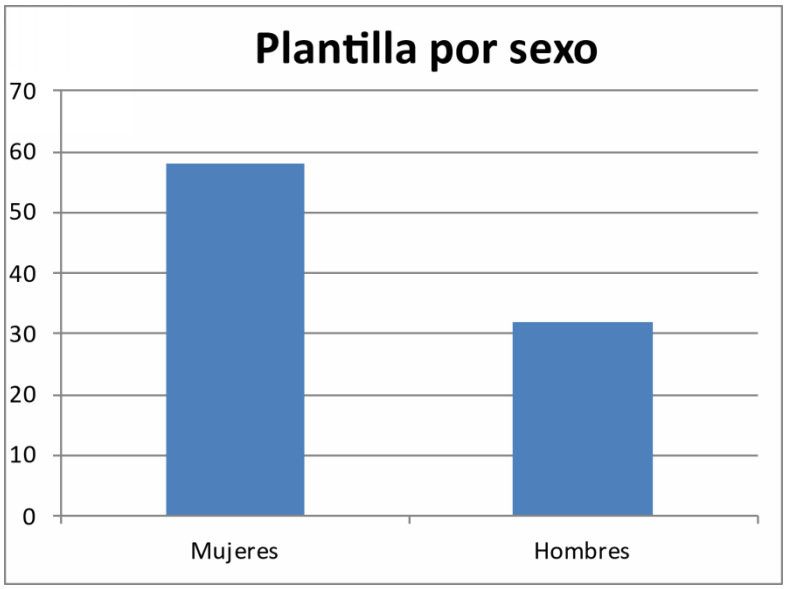
a) Distribución de plantilla (ver gráficas).
b) Procesos de selección y contratación.
c) Clasificación Profesional.
d) Formación.
e) Promoción Profesional.
f) Condiciones de trabajo.
g) Ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral.
h) Infrarrepresentación femenina.
i) Retribuciones, Auditoria Salarial y Valoración de los puestos de trabajo.
j) Prevención del Acoso Sexual y por razón de sexo.
k) Seguridad, salud laboral y equipamientos.
l) Violencia de género y Protocolo contra el Acoso.
m) Comunicación inclusiva y no sexista.

Los datos para la elaboración del diagnóstico son los recogidos durante el mes de diciembre de 2022. Las personas que componen la Comisión Negociadora fueron las

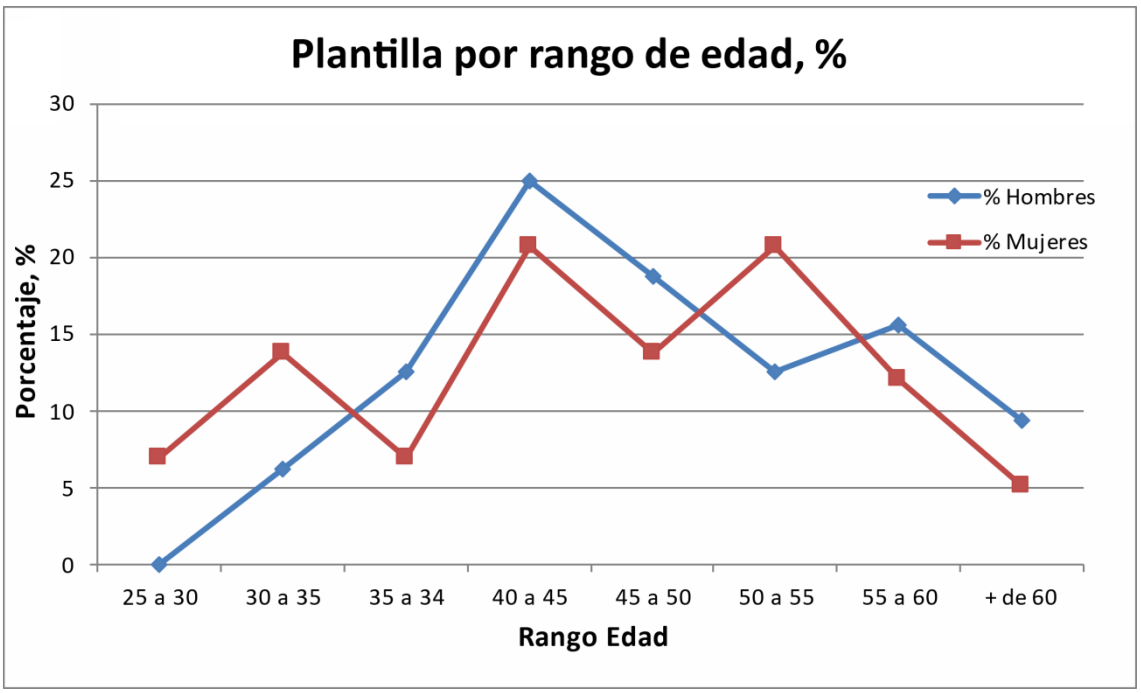
responsables de la recogida de datos, en función de los indicadores establecidos en el RD 901/2020, así como de la elaboración del Informe de Diagnóstico.

a) DISTRIBUCIÓN DE PLANTILLA. VER GRÁFICAS:

PLANTILLA POR GÉNERO: La Fundación Educativa Padre Ossó cuenta en el momento del diagnóstico con una plantilla de 90 trabajadores/as, 58 mujeres y 32 hombres, siendo una estructura de plantilla feminizada en su conjunto.



PLANTILLA POR EDAD: Respecto a la **edad**, observamos cómo la franja de edad con mayor porcentaje de personas trabajando se encuentra entre los 40 a 45 años. No se observan diferencias sustanciales respecto a la **edad** del equipo humano, siendo la edad media de las mujeres entre 50 y 55 años, y de hombres entre 40 y 45 años.



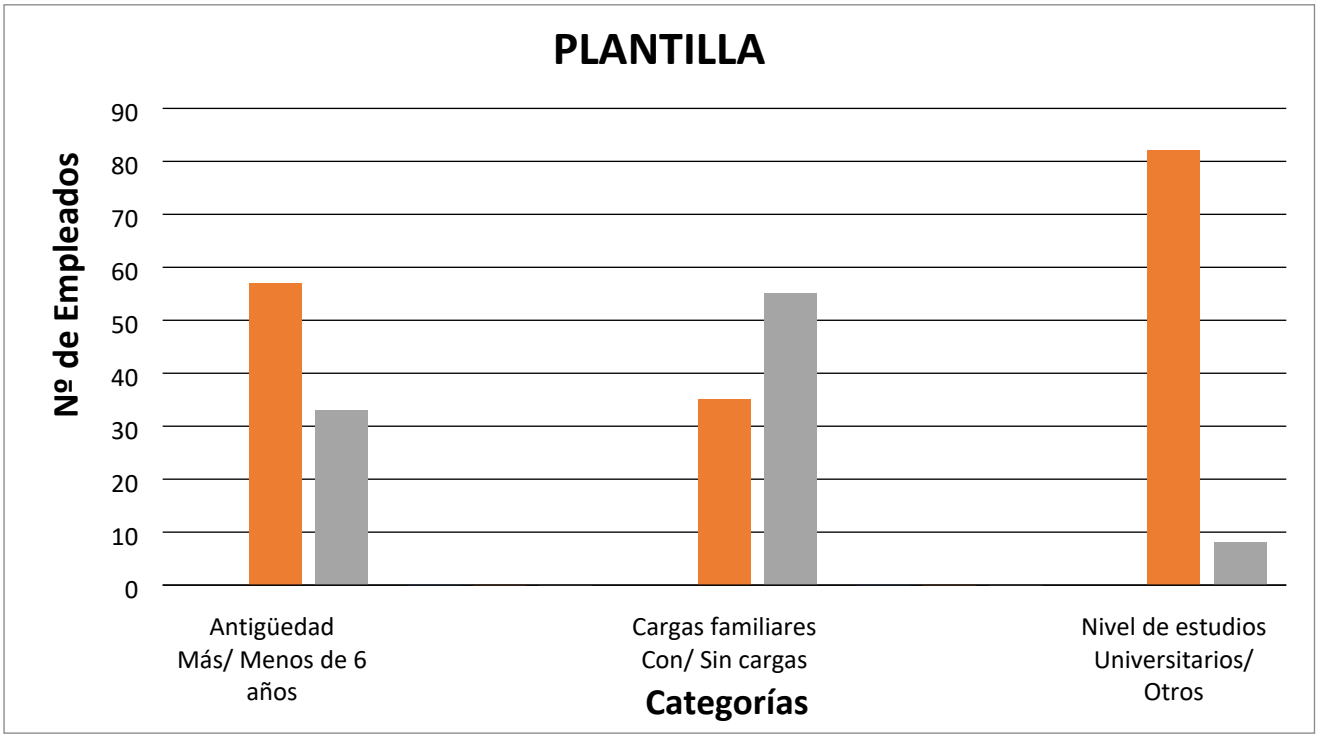
Pasamos a realizar un análisis de los datos por sexo en relación con la edad:

1) 60 años en adelante: Mujeres 3 y Hombres 3
2) De 55 a 60: Mujeres 7 y Hombres 5
3) De 50 a 55: Mujeres 12 y Hombres 4
4) De 45 a 50: Mujeres 8 y Hombres 6
5) De 40 a 45: Mujeres 12 y Hombres 8
6) De 35 a 40: Mujeres 5 y Hombres 4
7) De 30 a 35: Mujeres 7 y Hombres 2
8) De 25 a 30: Mujeres 4 y Hombres 0.

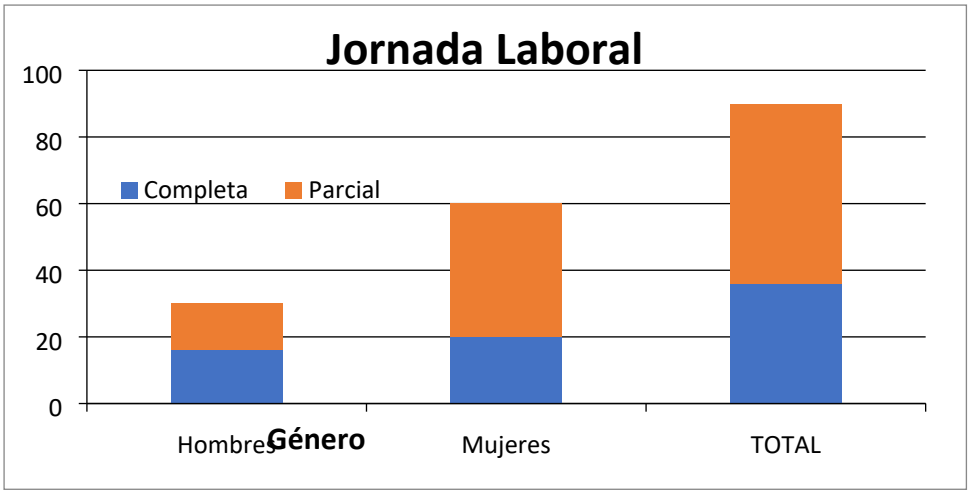
PLANTILLA POR ANTIGÜEDAD: Respecto a la **antigüedad,** 57 personas llevan más de 6 años en la Empresa y 33 personas llevan menos de 6 años.

PLANTILLA POR CARGAS FAMILIARES: Respecto a las **cargas familiares**, 35 personas tienen cargas familiares y 55 personas no tienen cargas familiares.

PLANTILLA POR NIVEL DE ESTUDIOS: Respecto al **nivel de estudios,** 82 personas tienen nivel de estudios universitarios y 6 personas tienen otros estudios.



PLANTILLA POR JORNADA LABORAL



Pasamos a realizar un análisis de los datos por razón de jornada y sexo:
Jornada Completa un total de 36 trabajadores y Jornada Parcial un total de 54 trabajadores.
Dentro de la Jornada Completa, un total de 20 mujeres y un total de 16 hombres.
Dentro de la Jornada Parcial, un total de 40 mujeres y un total 14 hombres.

b) PROCESOS DE SELECCIÓN Y CONTRATACIÓN

En el periodo de referencia se han publicado cuatro ofertas de empleo y en cualquier proceso de **selección, contratación y promoción**, se utilizan siempre criterios de igualdad, mérito y capacidad por lo que no existe discriminación por razón de género.

A la hora de publicar una oferta de empleo se ha procurado y se asegura en la difusión de ofertas de empleo, junto a procesos de selección, formación y promoción, el uso de un lenguaje respetuoso con la igualdad y bajo el principio de uso del lenguaje no sexista e inclusivo

Para cubrir las vacantes de empleo en la Fundación Educativa Padre ossó se utilizan los siguientes canales : además de la página web de la entidad, y el portal de transparencia del Principado de Asturias, se ofrecen públicamente los puestos vacantes y públicamente se presentan los candidatos, que serán preseleccionados para someterse a entrevista personal, todos los procesos de selección se hacen con un alto grado de rigor y claridad, sin que en los mismos se acuda a preferencias por razón de sexo sino por mérito y capacidad de las personas candidatas que demuestran a través de su Curriculum vitae.

Las vacantes existentes normalmente lo son por razón de salida de otra persona (profesor/a o miembro del PAS) bien por acceso a plaza pública o bien por jubilación, lo que implica un bajo grado de movilidad, por lo que podemos hablar de que el proceso de selección y contratación es primordialmente provocado por el reemplazo generacional. Existe una evidente rigidez estructural por lo que la promoción está delimitada por dicha estructura siendo: básicamente profesores/as y personal de

administración y servicios, sin embargo, dada la evolución de la sociedad se está trabajando en formas de promoción interna tanto para el personal de servicios como para personal docente.

Una vez se publica la oferta de empleo, se da un plazo, que suele establecer entre 20 y 25 días para el envío de los CV, y una vez se realiza la selección de los CV en base a los parámetros especificados en la oferta de empleo se procede a la entrevista personal. De la entrevista personal se selecciona según los criterios publicados a la persona que cumpla con el perfil especificado.

Adjuntamos el modelo de oferta que publicamos habitualmente:

OFERTA DE EMPLEO

ENTIDAD: Facultad Padre Ossó.

DOCENCIA EN: Grado ……

TIPO: Jornada ……..

COMIENZO:

DURACIÓN:

ASIGNATURAS PARA IMPARTIR:

PERFIL REQUERIDO:

- Grado…….
- Se valorará título de Doctor/a.
- Se valorará acreditados/as por la ANECA.

SELECCIÓN: Constará de dos fases

- Preselección por CV.
- Entrevista Personal.

El plazo para la presentación de los CV estará abierto hasta …….., los interesados pueden enviar su CV a la siguiente dirección:

secretariadecanato@facultadpadreosso.es

c) CLASIFICACIÓN PROFESIONAL

El organigrama de la Fundación Educativa Padre Ossó está compuesto de la siguiente manera:

Decano/a Vicedecano y Vicedecana Gerente Secretario/a Facultad	EQUIPO DIRECTIVO
Jefe/a de departamento Técnico/a (comunicación, proyectos, biblioteca, informática) Administrativo/a Conserje	PERSONAL DE ADMINISTRACIÓN Y SERVICIOS (PAS)
Coordinador/a de grado Tutores/as Profesores/as	PERSONAL DOCENTE INVESTIGADOR (PDI)

Este organigrama corresponde a una división clásica estructural según Convenio de aplicación por lo que no existe diferenciación de género, y como se ha indicado anteriormente en los gráficos la estructura de plantilla es mayormente feminizada en su conjunto, siendo el total de la plantilla de 58 mujeres frente a 32 hombres.

1) Equipo Directivo: Hombres 3 y Mujeres 2. (Equilibrado)
2) Jefes/as de departamento: Hombres 2 y Mujeres 1. (Equilibrado)
3) Técnicos/as: Hombres 2 y Mujeres 5. (Feminizado)
4) Administrativos/as: Hombres 1 y Mujeres 4. (Feminizado)
5) Conserjes: Hombres 3. (Masculinizado)
6) Coordinadoras/es de Grado: Hombres 1 y Mujeres 3. (Feminizado)
7) Tutores/as: Hombres 7 y Mujeres 9. (Feminizado)
8) Profesores/as: Hombres 24 y Mujeres 48. (Feminizado)

Los datos obtenidos permiten deducir que **no hay segregación horizontal ni vertical** en cuanto a la clasificación profesional.

d) <u>FORMACIÓN</u>

La Fundación Educativa Padre Ossó fomenta la formación permanente de todas las personas integrantes del equipo, para lo cual se atiende a cualquier petición de formación recibida de forma individual, al tiempo que se ofrece al equipo información periódica de cursos que puedan interesar para el mejor desempeño de sus competencias o las necesidades que van surgiendo en la entidad por causas internas o externas.

La entidad participa en el coste de la formación de las personas integrantes del equipo humano.

Anualmente y para la elaboración del plan de formación de Fundación Educativa Padre Ossó, se elabora un calendario con la formación prevista, del que se informa a las personas trabajadoras. Esto no impide que se puedan desarrollar otro tipo de cursos formativos, si existe demanda por parte de las personas trabajadoras a lo largo del año.

Durante el pasado año se registraron una serie de solicitudes individuales de formación y solicitudes de Departamentos, un total de 15 solicitudes, de ellas 9 de mujeres y 6 de hombres.

Todo el equipo humano que lo ha solicitado ha participado en cursos de formación en el último año, no pudiendo observarse diferencias de asistencia de uno u otro sexo, fomentando y facilitando en horario laboral la máxima participación de todo el equipo.

e) PROMOCIÓN PROFESIONAL.

Pese a la rigidez estructural según Convenio se fomenta la promoción interna de los y las trabajadores/as de la entidad, sin que influyan las responsabilidades familiares, ni exista ningún obstáculo en la promoción de mujeres, de hecho, en el último año ha habido dos promociones, y las dos de mujeres de categoría profesional, de auxiliar administrativo a administrativo. Actualmente se está trabajando en presentar un programa para la promoción profesional interna con expresa valoración de perspectiva de género. Del análisis del Diagnóstico se concluye que tanto en el acceso como en la promoción se siguen criterios de cualificación profesional, experiencia, implicación y compromiso en la aplicación de las actuaciones que integran la estrategia de recursos humanos.

f) CONDICIONES DE TRABAJO

Respecto a las condiciones de trabajo las personas con jornada completa trabajan 37,5 horas semanales en horario de invierno y 35 horas semanales, en horario de verano.

La totalidad de los días de vacaciones y permisos vienen reflejados según Convenio.

Todas las personas trabajadoras tienen el horario en función de las necesidades del departamento y de la conciliación familiar.

Con los datos analizados se concluye que no existen desigualdades en los horarios, teniendo tanto las trabajadoras como los trabajadores de Fundación Educativa Padre Ossó el mismo horario estipulado en función de cada departamento.

Concretamente, destacamos que la Entidad facilita en el periodo navideño y de Semana Santa, un horario especial para facilitar la conciliación profesional y familiar; el mismo consiste en realizar una jornada entre las ocho horas y las trece horas para toda la plantilla.

g) EJERCICIO CORRESPONSABLE DE LOS DERECHOS DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR Y LABORAL

En materia de conciliación y corresponsabilidad destacan las facilidades que se ofrece a la plantilla en temas de permisos, jornadas reducidas, bonificación de campamentos organizados por la Entidad, así como bonos de comedor para trabajadores/as. También los horarios de las vacaciones de Navidad, como de semana santa y de verano han sido reducidos y simplificados para la mejor conciliación familiar. En el último año ha habido dos bajas por permiso de nacimiento y cuidado de menores solicitado por dos hombres. También ha existido permisos por fallecimiento de familiar, enfermedad grave, asistencia al médico o acompañamiento de familiares a cargo y otras medidas de conciliación, derechos ejercidos por la totalidad de la plantilla sin distinción de género.

h) INFRAREPRESENTACIÓN FEMENINA

Nos encontramos con una entidad de **90 miembros** en los que **el 58 son mujeres y 32 hombres,** por lo que no cuenta con una representación equilibrada entre mujeres y hombres en cuanto al número de personas trabajadoras, caracterizándose así la entidad por su feminización**.** No existiendo tampoco infrarrepresentación femenina en los diferentes puestos de trabajo, como se ha visto al analizar la clasificación profesional.

i) RETRIBUCIONES, AUDITORIA SALARIAL Y VALORACIÓN DE LOS PUESTOS DE TRABAJO

1. METODOLOGÍA.

Para la elaboración del informe sobre la auditoria retributiva de La Fundación Educativa Padre Ossó, se han establecido la siguiente metodología:

1. Determinación de los factores que corresponde analizar:
    a. Retribuciones salariales, extrasalariales y beneficios sociales.
    b. Naturaleza de las funciones que desempeña el/la trabajador/a.
    c. Condiciones educativas y nivel académico.
    d. Condiciones profesionales.
    e. Factores relacionados con el desempeño.
    f. Distribución del personal.
    g. Situación personal de las personas trabajadoras.
2. Graduación de los puestos de trabajo con igual o distinto valor.
    - Mismo momento (ejercicio cerrado).
    - Misma duración (año natural o fiscal).
    - Misma jornada (datos normalizados).
        -Tiempo parcial.
        -Reducciones de jornada.
        -% de jornada que varía dentro del período de referencia.
    - Mismo puesto.
3. Segmentación de la plantilla.
4. Análisis de los datos obtenidos.

5.Diseñar el plan de actuación.

6.Puesta en marcha.

2. LEGISLACIÓN BÁSICA y GARANTIA DE ADAPTACIÓN.

El **Real Decreto (6/2019)** de medidas urgentes para la garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres, que establece que todas las empresas, con independencia de su tamaño deben tener un registro salarial y que las diferencias salariales entre hombres y mujeres superiores al 25% deberán ser justificadas. El **Real Decreto (902/2020)** de igualdad retributiva entre mujeres y hombres, que pretende eliminar la discriminación indirecta en la retribución mediante la aplicación del principio de transparencia retributiva.

Según el Real Decreto 902/2020, todas las empresas obligadas en esa fecha a tener, plan de igualdad, entre las que se haya La Fundación Educativa Padre Ossó tener realizada la auditoría salarial en aras de que la misma se incluya en el plan de igualdad. La aplicación de lo establecido en el RD 902/2020 para las auditorías retributivas seguirá la misma aplicación paulatina que figura en la disposición transitoria décima segunda de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.

Las auditorías retributivas contenidas en los planes de igualdad vigentes a 14 de abril de 2021, fecha de entrada en vigor del Real Decreto 902/2020, deberán adaptarse a las disposiciones de dicho real decreto en el plazo previsto para la revisión de tales planes y, en todo caso, antes del 14 de enero de 2022, previo proceso negociador realizado conforme al Real Decreto 901/2020, lo que ha acontecido en el presente caso, al existir Comisión Negociadora para el I Plan de Igualdad entre cuyas funciones está la de impulsar e implantar las medidas necesarias para la consecución del objetivo general de igualdad retributiva.

Al efecto, está pactado que, la auditoría retributiva elaborada por la Institución tendrá la misma vigencia que la de su Plan de igualdad.

Para el presente informe se ha tenido en cuenta lo dispuesto en el ***Artículo 8 del Real Decreto 902/2021*** *que al efecto y en relación con el contenido de la auditoría retributiva impone las siguientes obligaciones para la empresa:*

1. Realización del diagnóstico de la situación retributiva en la empresa. El diagnóstico requiere:

- La evaluación de los puestos de trabajo tanto con relación al sistema retributivo como con relación al sistema de promoción. La valoración de puestos de trabajo tiene por objeto realizar una estimación global de todos los factores que concurren o pueden concurrir en un puesto de trabajo, teniendo en cuenta su incidencia y permitiendo la asignación de una puntuación o valor numérico al mismo. Los factores de valoración deben ser considerados de manera objetiva y deben estar vinculados de manera necesaria y estricta con el desarrollo de la actividad laboral.

- La valoración debe referirse a cada una de las tareas y funciones de cada puesto de trabajo de la empresa, ofrecer confianza respecto de sus resultados y ser adecuada al sector de actividad, tipo de organización de la empresa y otras características que a estos efectos puedan ser significativas, con independencia, en todo caso, de la modalidad de contrato de trabajo con el que vayan a cubrirse los puestos.

b) Establecimiento de un plan de actuación para la corrección de las desigualdades retributivas, con determinación de objetivos, actuaciones concretas, cronograma y persona o personas responsables de su implantación y seguimiento.

Dado que, *a los efectos de valoración de los puestos de trabajo, serán de aplicación aquellos sistemas analíticos que garanticen el cumplimiento de los objetivos y exigencias establecidos en el presente artículo y de manera específica los criterios descritos en el artículo 4,* se opta por la utilización de las herramientas que al efecto pone a disposición el Ministerio de Igualdad.

3. OBJETIVO.

Con el presente informe se pretende comprobar que el sistema retributivo de la Entidad, de manera transversal y completa, cumple con el principio de igualdad entre mujeres y hombres en materia retributiva. A estos efectos, la auditoría retributiva de La Facultad Padre Ossó, permitirá definir las necesidades para evitar, corregir y prevenir los obstáculos y dificultades existentes o que pudiera producirse en aras de garantizar la igualdad retributiva y asegurar la transparencia y el seguimiento de dicho sistema retributivo. La auditoría retributiva es un diagnóstico que analiza el sistema de retribución implantado en la empresa y las posibles diferencias que marcan la brecha salarial entre hombres y mujeres. El objetivo se centra en detectar posibles causas o marcadores de desigualdad y evitarlos, incorporando un plan de actuación en la empresa con acciones correctoras donde interviene un cronograma, actuaciones, objetivos, así como las personas que van a ser las encargadas de ejecutar dichas acciones dentro de la Institución.

Al objeto anteriormente descrito, la empresa ha facilitado procedimientos y bases de datos necesarias para la elaboración del diagnóstico retributivo, entre los que se encuentran:

* Objetivo de la auditoría retributiva de La Fundación Educativa Padre Ossó

* Convenio Colectivo de aplicación.

* I Plan de igualdad del personal laboral de La Fundación Educativa Padre Ossó

* Información relativa a la contratación de los empleados/as (Sexo, fecha de contratación y de fin de contrato, tipo de jornada, puesto, área, convenio, retribuciones, etc.).

* Registros retributivos años 2021 y 2022.

* Herramienta de Valoración de Puestos de Trabajo del Ministerio.

4.REGISTRO RETRIBUTIVO

Examinando el Registro Retributivo para el año 2022 se observa que no existe brecha de género.

RETRIBUCIONES EFECTIVAS

Recogida de toda la información de las retribuciones efectivamente percibidas en el período de referencia, el año natural, por la plantilla de la empresa, para cada una de las situaciones contractuales y sus promedios y medianas. Dicha información segregada por género, grupo profesional, categoría, nivel o puesto o cualquier sistema de clasificación profesional que utiliza la empresa, incluyendo la totalidad de las percepciones salariales y extrasalariales.

5.Valoración de Puestos de Trabajo.

Siguiendo la herramienta facilitada por el Ministerio se analizan los puestos de trabajo según la distribución y clasificación convencional sin que existan brechas por razón de género.

6.Conclusiones.

Para elaborar las conclusiones nos preguntamos:

a. - ¿Existen diferencias salariales entre mujeres y hombres que ocupan las mismas categorías?
b. - ¿Hay otro tipo de desigualdades relacionadas, por ejemplo, con los horarios y las tareas realizadas?
c. - ¿Cuáles pueden ser las causas de estas diferencias?
d. - ¿Cuál es el porcentaje que ocupan las mujeres y los hombres en puestos directivos?
e. - ¿Influye el proceso de contratación en la discriminación salarial?

CONCLUSIONES:

a. - **¿Existen diferencias salariales entre mujeres y hombres que ocupan las mismas categorías?**

No se aprecian diferencias salariales entre mujeres y hombre que ocupen misma categoría, los salarios resultan homogéneos en los departamentos y áreas de estudio que han sido todos los de la empresa.

En el análisis del registro retributivo el porcentaje de diferencia no supera el 25%, ni siquiera en la comparación salarial en el promedio existe una diferencia superior al 4%.

Media de las percepciones a los trabajadores de sexo masculino	21.730,40
Media de las percepciones a los trabajadores de sexo femenino	20.888,98
Porcentaje diferencia	3,87%

Mediana de las percepciones a los trabajadores de sexo masculino	26.318,64
Mediana de las percepciones a los trabajadores de sexo femenino	23.018,76
Porcentaje diferencia	12,54%

*** Interpretación % Desviación:**

Cálculo = (Salario H- Salario M) / Salario H

Si negativo: Las mujeres cobran un X% más que los hombres

Si positivo: Las mujeres cobran un X% menos que los hombres

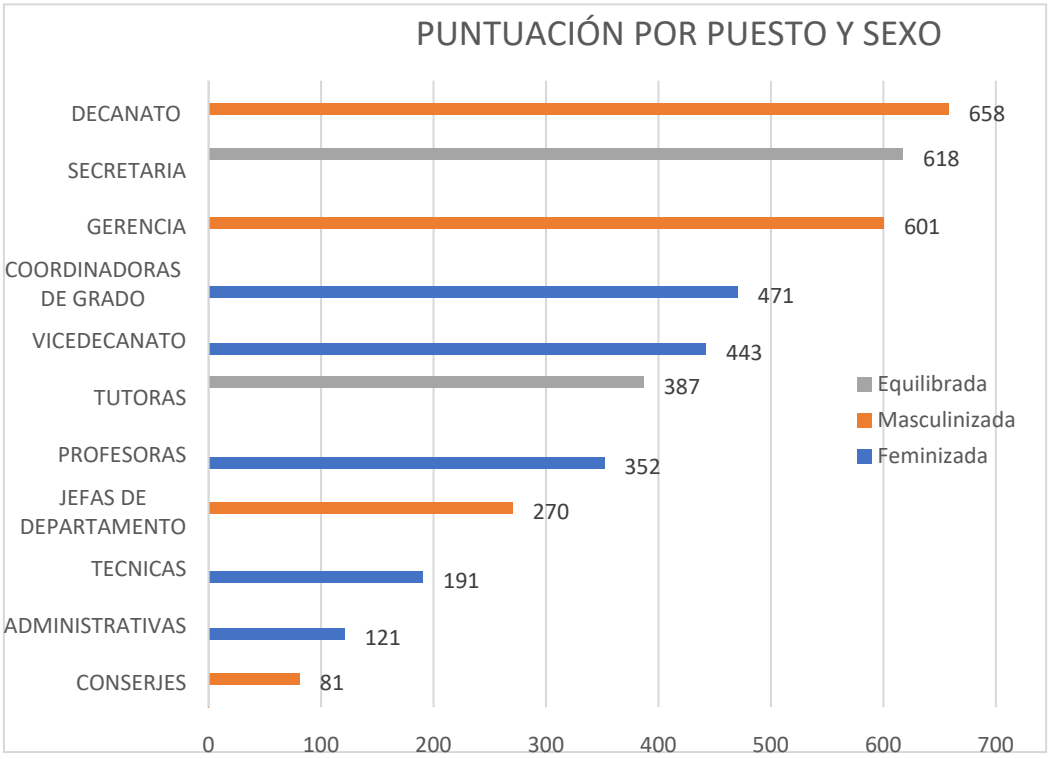
b. **- ¿Hay otro tipo de desigualdades relacionadas, por ejemplo, con los horarios y las tareas realizadas?**

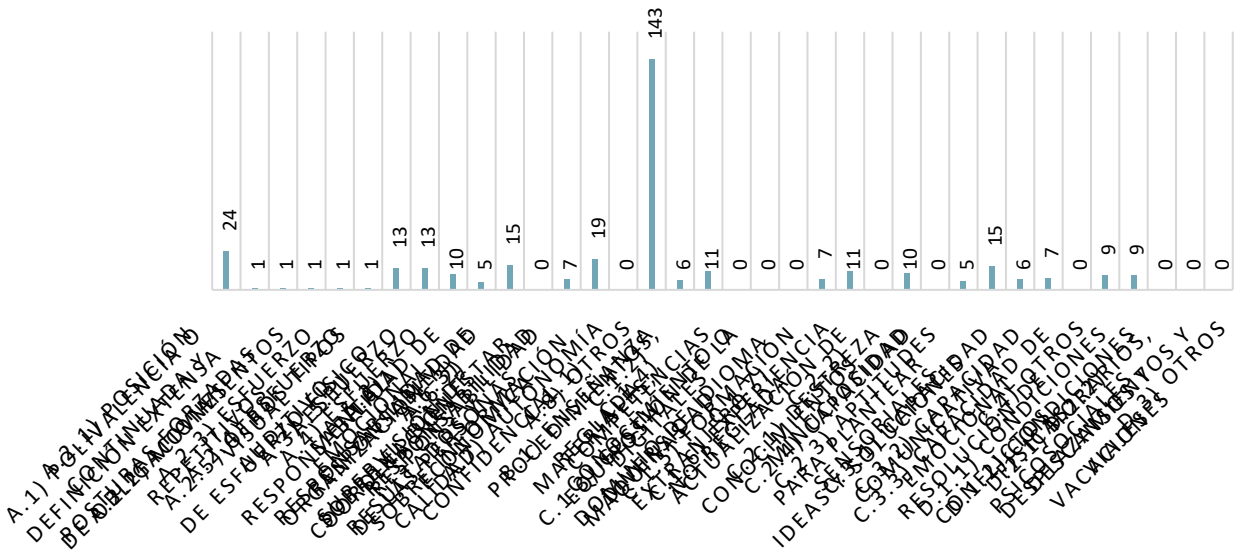
No existen desigualdades en horarios, clasificación profesional, contratación, selección o tareas a desarrollar pues la valoración es básicamente neutra, al no estar originada por motivos de trato desigual entre hombre y mujeres.

Sin embargo, no se puede obviar la masculinización vs feminización de algunos puestos, como, por ejemplo, de Decano y Gerencia, sí está ocupado por un

hombre en este ciclo, sin embargo, años atrás estaba ocupado por una mujer o; como profesoras y tutoras que están feminizados.

En otro orden, la jornada es parcial por su propia naturaleza en los puestos docentes en tanto, la asignatura requiere la especialización y viceversa siendo que se impartirá en un horario determinado, nunca ocupará la jornada plena o completa.





c. - ¿Cuáles pueden ser las causas de estas diferencias?

Es así, que la mayor parte de la plantilla se agrupa en tutoras y profesoras, que se hallan respectivamente equilibradas y feminizadas, La infrarrepresentación masculina en este puesto se achaca a razones culturales sociales, sin que se pueda agregar otra variable explicativa,

al estar abierta la selección de personas, resulta que las postulantes más idóneas son mujeres.

Título del Puesto	N.º. de Mujeres	N.º. de Hombres	Categorización
DECANATO	0	1	Masculinizada
GERENCIA	0	1	Masculinizada
SECRETARIA	1	0	Feminizada
VICEDECANATO	1	1	Equilibrada
COORDINADOR/AS DE GRADO	3	1	Feminizada
TUTORES/AS	10	6	Feminizada
PROFESORAS/ES	36	13	Feminizada
JEFAS/ES DE DEPARTAMENTO	1	2	Masculinizada
TÉCNICAS/OS	5	2	Feminizada
ADMINISTRATIVAS/OS	4	1	Feminizada
CONSERJES	0	3	Masculinizada

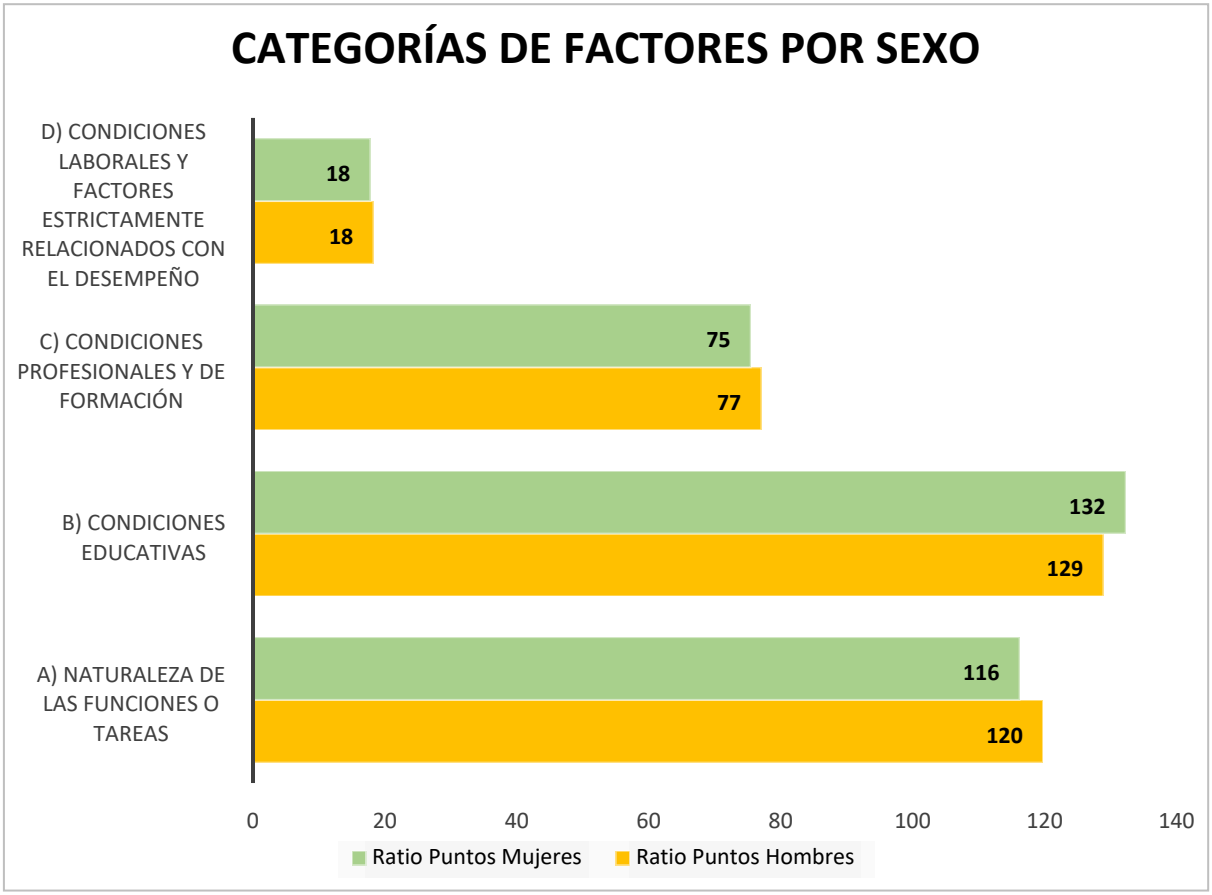
d. **- ¿Cuál es el porcentaje que ocupan las mujeres y los hombres en puestos directivos?**

Los puestos directivos como son Decanato, Gerencia, Vicedecanato, Secretaria y Coordinación de Grado, están equilibrados al menos el 50% son feminizados:

Título del Puesto	N.º. de Mujeres	N.º. de Hombres	Categorización
DECANATO	0	1	Masculinizada
GERENCIA	0	1	Masculinizada
SECRETARIA	1	0	Feminizada
VICEDECANATO	1	1	Equilibrada
COORDINADORAS/ES DE GRADO	3	1	Feminizada

e. - ¿**Influye el proceso de contratación en la discriminación salarial?**

No existe discriminación salarial directa o indirecta y, el proceso de contratación no tiene fluencia pues para la cobertura de vacantes, el valor de referencia es el curricular.



En el gráfico se aprecia que, el valor asignado al puesto se relaciona directamente con la jerarquía y responsabilidad. Y el factor, más valorado, lógicamente es el formativo y la experiencia docente, alejado así de cualquier sesgo por razón de género.

Siendo así, las categorías de factores por sexo dejan reflejo de su identidad en el gráfico arriba presentado.

<u>En conclusión:</u>

No se aprecian diferencias salariales entre mujeres y hombre que ocupen misma categoría o puestos, los salarios resultan homogéneos en los departamentos y áreas de estudio que han sido todos los de la Entidad.

Las diferencias salariales están relacionadas con la responsabilidad y jerarquía del puesto, por lo tanto, no existe diferencias salariales por razón de género.

No existe brecha de género al ser los salarios determinados (1) por convenio colectivo (2) por razón del puesto de trabajo. Expresamente se recoge en el registro retributivo del año 2022, la diferencia de promedios de salarios es inferior al 4%; y en 2021 inferior al 5%.

Propuesta:

Se aprecia en el registro retributivo una clasificación de puesto con nomenclatura masculina. Variar por denominación femenina o neutra o en cada caso concreto en la descripción del puesto de trabajo. Por ejemplo: profesora vs profesor.

j) **PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO** Nunca se han registrado denuncias que hayan obligado a aplicar dicho protocolo. En todo caso, se ha acordado la implantación del preceptivo protocolo de acoso sexual y por razón de sexo, cuyo contenido se adjunta al presente Plan.

k) SEGURIDAD, SALUD LABORAL Y EQUIPAMIENTOS

Se dispone de un Plan de Prevención de Riesgos Laborales.

No se han recibido reclamaciones oficiales en los libros y hojas de reclamaciones, ni a través de organismos oficiales, clientes u otras partes interesadas.

l) VIOLENCIA DE GÉNERO

La Fundación Educativa Padre Ossó no contaba con medidas frente a la violencia de género que pudiera sufrir algún miembro de la organización, pero se incluye su futura aprobación como medida de mejora en este plan de igualdad, en tanto se trata de un área de mejora y aunque Fundación Educativa Padre Ossó esté compuesta por una plantilla feminizada y no se hayan producido casos de violencia de género, impulsará una cultura empresarial comprometida contra la violencia de género.

m) COMUNICACIÓN INCLUSIVA Y NO SEXISTA.

La difusión de las ofertas de formación se realiza mediante los sistemas de comunicación internas, especialmente los correos electrónicos, en tanto que el tamaño de la plantilla permite una difusión casi instantánea de la información. La imagen y comunicación de la entidad cumplen con la igualdad.

La comunicación interna con los y las trabajadoras se realiza a través de las reuniones de equipo, correo electrónico y a través de las Instrucciones internas.

Del análisis del diagnóstico se deduce que el I Plan de Igualdad permitirá adaptarse a las novedades normativas, así como a los cambios producidos en la organización en los

últimos años. Por lo tanto, las partes firmantes del acuerdo (dirección y personas trabajadoras) consideran que será un instrumento positivo tanto para las mujeres como para los hombres de la organización, y para toda la estructura de esta, en el terreno de mejora del lenguaje no sexista.

6.MEDIDAS DEL I PLAN DE IGUALDAD DE LA FUNDACIÓN EDUCATIVA PADRE OSSÓ.

Se han establecido las siguientes medidas ordenadas según área de actuación para alcanzar cada uno de los objetivos expresados:

1. PROCESO DE SELECCIÓN Y CONTRATACIÓN:

A) Canales de comunicación de ofertas

Objetivos que persigue	Garantizar la igualdad de trato y oportunidades en el proceso de selección.
Descripción detallada	Revisar que los canales de comunicación de ofertas existentes llegan por igual a hombres y mujeres y ampliación de estos, incluyendo a más entidades como Fundación Mujeres, Fundación Vinjoy (etc.)
Personas destinatarias	La totalidad de la plantilla de trabajadores, responsables de selección y cualquier persona que pueda intervenir en el proceso de selección, así como el responsable en materia de igualdad, al igual que, todas las personas que tengan acceso a los canales de comunicación establecidos.
Tiempo de desarrollo	Continuo.
Fecha prevista de implantación	Primer trimestre del 2024.
Responsable	Responsables de selección y cualquier persona que pueda intervenir en el proceso de selección, así como el responsable en materia de igualdad
Recursos asociados	Personas encargadas.
Indicadores de seguimiento	*Canales empleados. *N.º de ofertas enviadas y lugares de destino.

2 CLASIFICACIÓN PROFESIONAL:

A) Principio de igualdad en el sistema de clasificación profesional

Objetivos que persigue	Garantizar el principio de igualdad en el sistema de clasificación profesional.
Descripción detallada	Se revisará en dos años el sistema de valoración de puestos de trabajo con el objeto de adecuarlo a eventuales modificaciones legislativas nacionales o europeas, y en consecuencia se ajustará la clasificación profesional para adecuar las categorías a las tareas efectivamente realizadas, si procede.
Personas destinatarias	La totalidad de la plantilla, responsables de selección y cualquier persona que pueda intervenir en el proceso de selección, así como el responsable en materia de igualdad.
Tiempo de desarrollo	Según resultado de análisis/revisión.
Fecha prevista de implantación	Dos años.
Responsable	Responsables de selección y cualquier persona que pueda intervenir en el proceso de selección, así como el responsable en materia de igualdad.
Recursos asociados	Personas encargadas.
Indicadores de seguimiento	*Verificación por comparación de evolución legislativa. *Verificar si se ha realizado, o qué grado de desarrollo tiene, la revisión de la clasificación profesional. *Comprobar si se ha actualizado la definición de perfiles y puestos incorporando la perspectiva de género. *Número y porcentaje, desagregado por sexo, de las personas trabajadoras que han visto modificada su clasificación profesional.

3. FORMACIÓN:

A) Formación en igualdad

Objetivos que persigue	Formar a la totalidad de la plantilla de la empresa en igualdad.
Descripción detallada	Formación en igualdad entre mujeres y hombres dirigida, especialmente, a Dirección, a la Comisión de seguimiento del Plan de Igualdad, a mandos intermedios y personas responsables de la gestión de personal y comunicación. Realizar las acciones formativas, preferentemente, en horario laboral. Mención especial a la comisión instructora del protocolo de acoso sexual*, con formación específica en dicha materia, así como en violencia de género.
Personas destinatarias	En una primera fase la formación irá destinada a la Dirección, mandos intermedios, personas responsables de la gestión de personal y cualquier otra persona con responsabilidad en implantación de medidas de igualdad. En una segunda fase la formación irá destinada a la totalidad de la plantilla.
Tiempo de desarrollo	Máximo doce meses.
Fecha prevista de implantación	Doce meses desde registro del plan de igualdad.
Responsable	La Entidad empleadora.
Recursos asociados	Contratación de personal/cursos formativos Asumir el coste formativo.
Indicadores de seguimiento	*Número y porcentaje de asistentes, desagregado por sexo, por contenido formativo. *Número y porcentaje de acciones formativas realizadas dentro y fuera de la jornada laboral, señalando número y porcentaje desagregado por sexo de asistentes en ambas situaciones. *Número total de horas de formación y de participantes, desagregadas por sexo.

B) Formación en situación de bajas y excedencias

Objetivos que persigue	Facilitar la formación en igualdad de oportunidades a las personas en situación de baja y/ o excedencia.
Descripción detallada	Facilitar la formación de reciclaje profesional a aquellas personas que se encuentres o reincorporan tras una baja derivadas de cualquier contingencia o de un periodo de excedencia solicitado/comunicado/otorgado, según los términos legales vigente y siempre que corresponda, cuando lo soliciten o se produzcan cambios importantes en su puesto de trabajo, reduciendo el impacto de estos y facilitando su reincorporación al trabajo.
Personas destinatarias	La totalidad de la plantilla.
Tiempo de desarrollo	Durante la vigencia del plan de igualdad.
Fecha prevista de implantación	Seis meses.
Responsable	La Entidad empleadora.
Recursos asociados	Contratación de personal/cursos formativos. Asunción del coste formativo.
Indicadores de seguimiento	*Porcentaje de hombres y mujeres formadas durante los periodos de suspensión referidos. *Número de veces que se aplica.

C)Evaluación de desempeño

Objetivos que persigue	Evaluar y disponer de información actualizada sobre las necesidades formativas de la plantilla paliando así posibles deficiencias.
Descripción detallada	Realizar la evaluación de desempeño para recoger aspectos tales como necesidades formativas, accesibilidad a las acciones, valoración de la formación para desarrollo de la carrera profesional, etc.
Personas destinatarias	La totalidad de la plantilla.
Tiempo de desarrollo	Durante la vigencia del plan de igualdad.
Fecha prevista de implantación	Dos años.
Responsable	La Entidad empleadora.
Recursos asociados	Personas encargadas en el área de Calidad.
Indicadores de seguimiento	*Número de evaluaciones realizadas. *Necesidades formativas detectadas. *Medidas adoptadas para facilitar la formación.

4. PROMOCIÓN PROFESIONAL:

En cuanto a la promoción profesional, Fundación Educativa Padre Ossó cuenta con una mayoría de plantilla femenina que además ocupa los puestos de responsabilidad y dirección por lo que, a la fecha, entendemos que se garantiza que las mujeres tengan las mismas oportunidades que los hombres a la hora de ocupar puestos de responsabilidad. Siendo así, sin embargo, resultaría que el sexo menos representado es el masculino, por lo que se compromete a que en el futuro pueda equilibrar esta situación con la presencia de más hombres.

Haciendo eco de lo previsto en El Boletín Igualdad en la Empresa (BIE) tenemos en cuenta que en las empresas feminizadas existe la falsa creencia de que no es necesario adoptar medidas de igualdad porque el alto porcentaje de mujeres en la plantilla evidencia que no tienen dificultades de acceso y que están presentes en toda la empresa y así se concluye que no es el número de mujeres sino el equilibrio entre mujeres y hombres, en número, condiciones laborales y ocupación, lo que determina la igualdad.

Aún en nuestra entidad es clara que no existe segregación vertical, pues la mayoría de los puestos de dirección están ocupados por mujeres, y tampoco se detecta segregación horizontal; en términos generales, los puestos técnicos/as (de proyecto) son desempeñados por mujeres en su mayoría. Sí es cierto que la persona asignada al puesto de informática es un hombre y desde este punto de vista sí podríamos hablar de una segregación horizontal no elegida, por lo que resulta de interés difuminar esa impresión: puestos tecnológicos ocupado por hombres y habremos de centrar nuestro objetivo en que *ad futurum* el puesto o puestos tecnológicos sean ocupados por mujeres y aumente la presencia de hombres entre los puestos de técnicos de proyectos.

En el ánimo expuesto se antoja más concreta la manifestación del uso **buenas prácticas para ascensos y promociones en tanto, e**n el marco del derecho a la promoción interna de las personas trabajadoras, el plan de igualdad deberá asegurar

que el **proceso interno de la empresa se realice sin aspectos discriminatorios** a la hora de identificar, formar, motivar o seleccionar a la persona idónea para promocionar a una categoría superior en la empresa, para lo que la base será la **transparencia**, lo que se asegura a la fecha pero que, como decimos, expresamente recogemos.

- Así, el ascenso o la promoción implicarán un cambio de categoría o nivel profesional dentro del grupo profesional en el que se encuentre encuadrada la persona trabajadora e incluso cambios de departamento, según el sistema de clasificación profesional establecido en la Entidad y a tenor de lo dispuesto en el convenio colectivo de aplicación, así como en función de las facultades organizativas de la empresa, atendiendo a aspectos como:

- Formación, experiencia profesional o méritos y antigüedad de la persona trabajadora.
- En todo caso, los criterios de ascensos y promociones serán comunes para todas las personas trabajadoras, respetando el principio de no discriminación por cualesquiera de las causas establecidas en la legislación vigente.
- Garantizar la promoción profesional a quienes estén en situaciones de excedencias, contratos temporales, reducción de jornada, etc.
- Facilitar la información sobre la oferta de ascenso a la totalidad de la platilla.

A) Promoción profesional

Objetivos que persigue	Garantizar el derecho a la promoción interna con perspectiva de género.
Descripción detallada	Incentivar la comunicación por porte de las personas trabajadoras a la empresa de aquellas titulaciones, estudios, etc. que antes y durante la relación laboral pudieran obtenerse, con el fin de poder proponer su promoción, si concurren las razones organizativas que la justifiquen, a una categoría que se adecue a la titulación obtenida.
Personas destinatarias	La totalidad de la plantilla.
Tiempo de desarrollo	Durante la vigencia del plan de igualdad.
Fecha prevista de	Primer trimestre del 2024.

implantación	
Responsable	La Entidad empleadora.
Recursos asociados	Personas responsables.
Indicadores de seguimiento	*Número de c.v. internos recibidos. *Número de acciones de promoción desagregada por género.

5.SEGURIDAD, SALUD LABORAL Y EQUIPAMIENTOS:

A) Perspectiva de género

Objetivos que persigue	Incluir la perspectiva de género en la política de Salud Laboral.
Descripción detallada	Mantener la perspectiva de género en las evaluaciones de riesgos sobretodo psicosociales y en los protocolos de vigilancia de la salud. Garantizar la salud laboral, defendiendo la prevención de acoso por razón de sexo en la empresa a través de un protocolo de actuación para estos casos.
Personas destinatarias	La totalidad de la plantilla.
Tiempo de desarrollo	Durante la vigencia del plan de igualdad.
Fecha prevista de implantación	Año 2025.
Responsable	La Entidad Empleadora.
Recursos:	Las personas encargadas de la prevención de riesgos laborales.
Indicadores de seguimiento	*Evaluaciones de Riesgos y Protocolos médicos revisados.

B) Mujeres embarazadas y en situación de lactancia natural

Objetivos que persigue	Velar por una protección adecuada y suficiente para la salud y seguridad laboral.
Descripción detallada	Elaborar/revisar y difundir un protocolo de actuación para la prevención de riesgos en mujeres embarazadas y en situación de lactancia natural.
Personas destinatarias	La totalidad de la plantilla.
Tiempo de desarrollo	Durante la vigencia del plan de igualdad.
Fecha prevista de	Año 2024.

implantación	
Responsable	La Entidad empleadora.
Recursos:	Las personas encargadas.
Indicadores de seguimiento	*Número de veces que se ha adaptado el puesto/número de embarazadas/lactancia. *Número de suspensiones por riesgo embarazo o lactancia/número de embarazadas o lactancia.

6. RETRIBUCIONES Y AUDITORÍA RETRIBUTIVA:

Redefinir los conceptos retributivos y complementos salariales y extrasalariales

A la fecha se ha realizado tanto la valoración de puestos de trabajo como la consecuente auditoria retributiva.

Sin embargo, dentro de las medidas previstas de mejora de las oportunidades entre hombre y mujeres en el ámbito laboral de la Fundación se ha pactado la revisión dentro de dos años de estas herramientas para evaluar su adaptación a la legislación nacional o europea, por lo que se incluye, dentro de este plan su revisión.

A) Retribuciones y auditoría retributiva

Objetivos que persigue	Garantizar el principio de igual retribución por trabajos, no solo iguales, sino de igual valor.
Descripción detallada	Redefinir los conceptos retributivos y complementos salariales y extrasalariales para que respondan a criterios claros, objetivos y neutros. Realizar un estudio de valoración de puesto de trabajo que sirva de base para la fijación de la política retributiva.
Personas destinatarias	La totalidad de la plantilla.
Tiempo de desarrollo	Durante la vigencia del Plan.
Fecha prevista de implantación	Año 2025.
Responsable	La Entidad empleadora.
Recursos asociados	Las personas encargadas Empleo de procedimiento valoración de puestos según la herramienta puesta a disposición por el Ministerio de Igualdad.
Indicadores de seguimiento	*Verificar si se ha realizado la redefinición de complementos y si se perciben tanto por hombres o mujeres. *Número de complementos redefinidos y número de mujeres y hombres que los perciben.

	*Concepto e importe de los complementos salariales que se abonan, por sexo. *Verificar si se ha realizado el estudio de valoración de puesto de trabajo.

B) Estudio salarial

Objetivos que persigue	Garantizar la igualdad retributiva.
Descripción detallada	Actualizar anualmente el estudio salarial de toda la plantilla, en el que se analicen las retribuciones medias de las mujeres y de los hombres, por grupos y puestos, retribuciones fijas y variables, con desglose de la totalidad de los conceptos salariales y extrasalariales, así como los criterios para su percepción.
Personas destinatarias	La totalidad de la plantilla.
Tiempo de desarrollo	Durante la vigencia del Plan.
Fecha prevista de implantación	Revisión a dos años.
Responsable	La Dirección de la Entidad.
Recursos asociados	Personas encargadas. Contratación de estudio a consultoría externa mediante procedimiento público.
Indicadores de seguimiento	Verificación del Estudio salarial.

7. PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO:

El I Plan de Igualdad de la Fundación Educativa Padre Ossó acomete, frente al acoso y la violencia en el lugar de trabajo, la aprobación de un Protocolo de actuación ante situaciones de discriminación, acoso o violencia para garantizar su prevención, que reconoce la gravedad de estas acciones y apuesta por medidas preventivas que promuevan las condiciones de trabajo que eviten el acoso sexual y por razón de sexo, arbitrando procedimientos específicos para su prevención, así como dando cauce a las denuncias o reclamaciones

Su texto puede consultarse a través de la página web de la Fundación Educativa Padre Ossó. Si bien se adjunta al presente plan como **ANEXO I *Protocolo de actuación en materia de acoso sexual y de acoso por razón de sexo.***

Objetivos que persigue	Actuar y prevenir ante las situaciones de violencia de acoso sexual y/o por razón de sexo.
Descripción detallada	Se facilitará por parte de la entidad empleadora la difusión del Protocolo a nuevas incorporaciones dentro de la plantilla.
Personas destinatarias	Nuevas incorporaciones.
Tiempo de desarrollo	Duración del Plan de Igualdad.
Fecha prevista de implantación	Primer trimestre del año 2024.
Responsable	La Dirección de la Entidad.
Recursos asociados	Personas encargadas de la difusión del protocolo.
Indicadores de seguimiento	Número de personas a las que se les hubiera facilitado la difusión del Protocolo.

8. APOYO A LAS TRABAJADORAS VÍCTIMAS DE VIOLENCIA DE GÉNERO:

Se trata de un área de mejora y aunque Fundación Educativa Padre Ossó esté compuesta por una plantilla feminizada y no se hayan producido casos de violencia de género, se compromete a impulsar una cultura empresarial comprometida contra la violencia de género.

Como **medida** se propone elaborar un texto que refunda los derechos laborales y de seguridad social reconocidos legal o convencionalmente a las víctimas de violencia de género. Y, de conocer algún caso, se ofrecerá acompañamiento y/o asesoramiento a las personas que pertenecen a esta entidad y sean víctimas de violencia de género.

A) Apoyo a las trabajadoras víctimas de violencia de género.

Objetivos que persigue	Impulsar una cultura empresarial comprometida contra la violencia de género.
Descripción detallada	-Elaborar un texto que refunda los derechos laborales y de seguridad social reconocidos legal o convencionalmente a las víctimas de violencia de género. -Y, de conocer algún caso, se ofrecerá acompañamiento y/o asesoramiento a las personas que pertenecen a esta entidad y sean víctimas de violencia de género. -Implementar protocolo de actuación en supuesto de violencia de género.
Personas destinatarias	La totalidad de la plantilla
Tiempo de desarrollo	Cuatro años.
Fecha prevista de implantación	Segundo trimestre del 2024.
Responsable	La Entidad empleadora.
Recursos	Personas encargadas.
Indicadores de seguimiento	*Número de personas que hayan podido manifestar ser víctima de violencia de género. *Verificación de la elaboración de texto y protocolo. *Verificación de la difusión.

9. COMUNICACIÓN INCLUSIVA Y NO SEXISTA:

A) Uso del lenguaje no sexista e inclusivo

Objetivos que persigue	Garantizar que la imagen y comunicación de la empresa son inclusivas y no sexistas.
Descripción detallada	Las comunicaciones y publicaciones de la empresa se desarrollarán a través del uso de un lenguaje no sexista e inclusivo, eliminando imágenes y comunicación visual que represente a un sexo u otro en caso de contener estereotipos de género (en páginas web, folletos informativos, tarjetas, comunicaciones corporativas, etc.).
Personas destinatarias	La totalidad de la plantilla, y las personas que pudieran

	acceder a las comunicaciones externas de la Empresa.
Tiempo de desarrollo	Durante la vigencia del plan de igualdad
Fecha prevista de implantación	Seis meses.
Responsable	La Entidad empleadora, Departamento de Comunicación.
Recursos	Personas encargadas.
Indicadores de seguimiento	*Número de publicaciones revisadas y actualizadas. *Número y tipo de cambios realizados. *Listado de materiales y elementos de comunicación visual revisados y cambios realizados.

B) Revisión de lenguaje e imágenes de las comunicaciones

Objetivos que persigue	Garantizar que la comunicación interna y externa promueva una imagen igualitaria de hombres y mujeres.
Descripción detallada	Revisar y corregir, si es necesario, el lenguaje y las imágenes que se utilizan en las comunicaciones internas y externas con el objetivo de que sea un lenguaje no sexista e inclusivo.
Personas destinatarias	La totalidad de la plantilla
Tiempo de desarrollo	Durante la vigencia del plan de igualdad
Fecha prevista de implantación	Seis meses
Responsable	Entidad empleadora.
Recursos	Personas encargadas
Indicadores de seguimiento	Número de medios revisados y modificados (en caso necesario).

C)Guía de uso de lenguaje inclusivo y no sexista

Objetivos que persigue	Garantizar que la comunicación interna promueva una imagen igualitaria de hombres y mujeres.
Descripción detallada	Se elaborará una guía de comunicación no sexista de cara a facilitar procedimientos y metodología claros para evitar este tipo de lenguaje.
Personas destinatarias	La totalidad de la plantilla.
Tiempo de desarrollo	Durante la vigencia del plan de igualdad.
Fecha prevista de implantación	Tres años.

Responsable	Departamento de Comunicación.
Recursos	Personas encargadas
Indicadores de seguimiento	Publicación de la Guía.

Es importante corregir formas de comunicación o comportamientos incorrectos, tales como el ejemplo hipotético que se expone:

Supuesto o circunstancia	**Incorrecto**	**Correcto**
Referencia a determinados puestos de trabajo	"señora de la limpieza" "el chico de mantenimiento"	"personal de limpieza" (no dar por hecho que son mujeres). "personal de limpieza" (no dar por hecho que se trata de hombres)

10. EJERCICIO CORRESPONSABLE DE LOS DERECHOS DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR Y LABORAL:LA CONCILIACIÓN.

Objetivos que persigue	Facilitar la conciliación de la vida personal, familiar y laboral de las personas trabajadoras de la entidad. Sensibilizar a la plantilla sobre el reparto de los tiempos de trabajo y sobre el reparto de responsabilidades familiares.
Descripción detallada	Elaboración de un documento en el que se recojan todas las medidas en materia de conciliación, tanto de las establecidas por la legislación vigente, como las

	establecidas por la propia organización y difundirlo a la plantilla. Creación de un buzón interno de sugerencias en materia de conciliación y corresponsabilidad. Realizar una encuesta a la plantilla para detectar el nivel de integración de la política de la entidad en materia de conciliación.
Personas destinatarias	La totalidad de la plantilla.
Tiempo de desarrollo	Durante la vigencia del plan de igualdad.
Fecha prevista de implantación	Primer trimestre del año 2024.
Responsable	La Entidad Empleadora.
Recursos	Personas encargadas y los recursos económicos empleados.
Indicadores de seguimiento	*Comprobación de la elaboración del documento y de su difusión. *Comprobación de la creación y puesta en marcha del buzón de sugerencias y número de sugerencias recibidas. *Número de encuestas realizadas y resultado de estas.

7.**APLICACIÓN Y SEGUIMIENTO**

El seguimiento permite conocer el desarrollo del plan, así como el grado de eficacia de las medidas propuestas por lo que es preciso la formación de la Comisión de Seguimiento.

La **Comisión de seguimiento** está formada por responsables de la Empresa y por personas pertenecientes al Comité de Empresa y, será la responsable del seguimiento y evaluación del Plan de Igualdad, que mantendrá reuniones periódicas ,al menos una vez al año para ir haciendo el seguimiento e implementación de las medidas y acciones recogidas en el I Plan de Igualdad de la Fundación Educativa Padre Ossó, cuya composición, régimen de funcionamiento, así como las mayorías necesarias para la adopción de acuerdos se recogen expresamente en el **ANEXO II**.

8.EVALUACIÓN Y REVISIÓN

Se procurará realizar evaluaciones con carácter anual y una evaluación intermedia a los dos años de vigencia del Plan. La evaluación anual que se realice permitirá ajustar los tiempos y revisar las prioridades en función de los recursos disponibles y las necesidades detectadas, ya que el Plan es un elemento dinámico, concebido para reflejar la situación de la Fundación Educativa Padre Ossó a tiempo real y adaptarlo a las circunstancias que lo requieran. Las evaluaciones permitirán tener un conocimiento preciso sobre las acciones realizadas y los efectos que éstas tienen sobre los objetivos diseñados, con el fin de poder tomar decisiones que nos permitan reforzar, revisar o eliminar elementos del plan que no estén generando los resultados previstos. Así, las revisiones de las medidas adoptados se establecen con el objetivo de añadir, reorientar, mejorar, corregir, intensificar, atenuar o, incluso, dejar de aplicar alguna de ellas, si se apreciase que su ejecución no está produciendo los efectos esperados en relación con los objetivos propuestos. Esta evaluación y revisión se llevará a cabo en los plazos previstos en el Anexo II, en relación con la composición de la comisión de seguimiento y funciones de la misma y, en todo caso, se procederá a la revisión cuando concurran las siguientes circunstancias: a) Cuando se ponga de manifiesto su falta de adecuación a los requisitos legales y reglamentarios o su insuficiencia como resultado de una actuación de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social. b) Cuando se produzca la fusión, absorción, transmisión o modificación de la forma jurídica de la empresa. c) Ante cualquier incidencia que modifique de manera sustancial la plantilla, sus métodos de trabajo, organización o sistemas retributivos, incluidas las inaplicaciones de convenio y las modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo o las situaciones analizadas en el diagnóstico de igualdad que haya servido de base para su elaboración. d) Cuando una resolución judicial condene a la empresa por discriminación directa o indirecta por razón de sexo o cuando determine la falta de adecuación del plan de igualdad a los requisitos legales o reglamentarios.

La revisión conllevará la actualización del diagnóstico, cuando por circunstancias debidamente motivadas resulte necesario, así como de las medidas del plan de igualdad, en la medida necesarias.

9.PROCEDIMIENTO DE MODIFICACIÓN Y RESOLUCIÓN DE CONFLICTOS

Procedimiento de modificación

La Comisión de Seguimiento del Plan de Igualdad de Fundación Educativa Padre Ossó, será la responsable del seguimiento y evaluación del Plan de Igualdad, mantendrá reuniones periódicas, una vez al año para ir haciendo el seguimiento e implementación de las medidas y acciones recogidas en el I Plan de Igualdad.

El seguimiento permite conocer el desarrollo del plan, así como el grado de eficacia de las medidas propuestas, por lo que se determina ir haciéndolo de manera simultánea a la ejecución del plan y de manera sistemática y rigurosa. Se procederá a realizar evaluaciones con carácter anual y una evaluación intermedia a los dos años de vigencia del Plan.

La evaluación anual que se realice permitirá ajustar los tiempos y revisar las prioridades en función de los recursos disponibles y las necesidades detectadas, ya que el Plan es un elemento dinámico, concebido para reflejar la situación de la Fundación Educativa Padre Ossó a tiempo real y adaptarlo a las circunstancias que lo requieran.

Las evaluaciones permiten tener un conocimiento preciso sobre las acciones realizadas y los efectos que éstas tienen sobre los objetivos diseñados, con el fin de poder tomar decisiones que nos permitan reforzar, revisar o eliminar elementos del plan que no estén generando los resultados previstos. Por tanto, es un elemento clave que debe planificarse desde el diseño del plan.

Al finalizar el periodo de vigencia del Plan en 2027 se realizará una evaluación final para analizar el grado de cumplimiento de las medidas establecidas, así como la eficacia de estas. Será la propia Comisión Negociadora la que impulse si así lo estima necesario tras las evaluaciones periódicas las modificaciones que se aprecien necesarias para lo que será preciso su convocatoria al efecto.

Procedimiento de resolución de conflictos

Se acuerda la adhesión total e incondicionada al Acuerdo sobre Solución Autónoma de Conflictos Laborales (ASAC) sujetándose íntegramente a los órganos de mediación y, en

su caso, arbitraje, establecidos por el Servicio Interconfederal de Mediación y Arbitraje (SIMA).

Se firma el I Plan de Igualdad, en Oviedo, a 19 de septiembre del 2023.

Por la empresa: Por los representantes sindicales:

PROTOCOLO DE PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL O DEL ACOSO POR RAZÓN DE SEXO DE FUNDACION EDUCATIVA PADRE OSSÓ

Contenido

ANEXO I

1. COMPROMISO DE LA ORGANIZACIÓN EN LA GESTIÓN DEL ACOSO SEXUAL Y/O POR RAZÓN DE SEXO

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

1. LA TUTELA PREVENTIVA FRENTE AL ACOSO
2. PROCEDIMIENTO DE ACTUACIÓN

3. DURACIÓN, OBLIGATORIEDAD DE CUMPLIMIENTO Y ENTRADA EN VIGOR

1.COMPROMISO DE LA ORGANIZACIÓN EN LA GESTIÓN DEL ACOSO SEXUAL Y/O POR RAZÓN DE SEXO

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

Al adoptar este protocolo, Fundación Educativa Padre Ossó, quiere subrayar su compromiso con la prevención y actuación frente al acoso sexual y el acoso por razón de sexo en cualquiera de sus manifestaciones, informando de su aplicación a todo el personal que presta servicios en su organización, sea personal propio o procedente de otras empresas, incluidas las personas que, no teniendo una relación laboral, prestan servicios o colaboran con la organización, tales como personas en formación, las que realizan prácticas no laborales o aquéllas que realizan voluntariado.

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

Cuando la presunta persona acosadora quedara fuera del poder dirección de la empresa y, por lo tanto, Fundación Educativa Padre Ossó, no pueda aplicar el procedimiento en su totalidad, se dirigirá a la empresa competente al objeto de que adopte las medidas oportunas y, en su caso, sancione a la persona responsable, advirtiéndole que, de no hacerlo, la relación mercantil que une a ambas empresas podrá extinguirse.

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

a) en el lugar de trabajo, inclusive en los espacios públicos y privados cuando son un lugar de trabajo;

b) en los lugares donde se paga a la persona trabajadora, donde ésta toma su descanso o donde come, o en los que utiliza instalaciones sanitarias o de aseo y en los vestuarios;

c) en los desplazamientos, viajes, eventos o actividades sociales o de formación relacionados con el trabajo;

d) en el marco de las comunicaciones que estén relacionadas con el trabajo, incluidas las realizadas por medio de tecnologías de la información y de la comunicación (acoso virtual o ciberacoso);

e) en el alojamiento proporcionado por la persona empleadora.

f) en los trayectos entre el domicilio y el lugar de trabajo

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

En efecto, Fundación Educativa Padre Ossó, al comprometerse con las medidas que conforman este protocolo, manifiesta y publicita su voluntad expresa de adoptar una actitud proactiva tanto en la prevención del acoso – sensibilización e información de comportamientos no

tolerados por la empresa-, como en la difusión de buenas prácticas e implantación de cuantas medidas sean necesarias para gestionar las quejas y denuncias que a este respecto se puedan plantear, así como para resolver según proceda en cada caso.

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

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

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

1. La tutela preventiva frente al acoso

DECLARACIÓN DE PRINCIPIOS: TOLERANCIA CERO ANTE CONDUCTAS CONSTITUTIVAS DE ACOSO SEXUAL Y ACOSO POR RAZÓN DE SEXO.

La Entidad, Fundación Educativa Padre Ossó, formaliza la siguiente declaración de principios, en el sentido de subrayar cómo deben ser las relaciones entre el personal de empresa y las conductas que no resultan tolerables en la organización.

El presente protocolo de acoso resulta aplicable a todo comportamiento constitutivo de acoso sexual o por razón de sexo que pueda manifestarse en Fundación Educativa Padre Ossó.

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

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

En el ámbito de Fundación Educativa Padre Ossó no se permitirán ni tolerarán conductas que puedan ser constitutivas de acoso sexual o por razón de sexo en cualquiera de sus manifestaciones. La entidad sancionará tanto a quien incurra en una conducta ofensiva como a quien la promueva, fomente y/o tolere. Todo el personal de la empresa tiene la obligación de respetar los derechos fundamentales de todos cuantos conformamos Fundación Educativa Padre Ossó, así como de aquellas personas que presten servicios en ella. En especial, se abstendrán de tener comportamientos que resulten contrarios a la dignidad, intimidad y al principio de igualdad y no discriminación, promoviendo siempre conductas respetuosas.

No obstante, lo anterior, de entender que está siendo acosada o de tener conocimiento de una situación de acoso sexual o por razón de sexo, cualquier persona trabajadora dispondrá de la posibilidad de, mediante queja o denuncia, activar este protocolo como procedimiento interno, confidencial y rápido en aras a su erradicación y reparación de efectos.

Instruido el correspondiente expediente informativo, de confirmarse la concurrencia de acoso sexual o acoso por razón de sexo, Fundación Educativa Padre Ossó, sancionará a quien corresponda, comprometiéndose a usar todo su poder de dirección y sancionador para garantizar un entorno de trabajo libre de violencia, de conductas discriminatorias sexistas y por razón de sexo y adecuado a los principios de seguridad y salud en el trabajo.

Igualmente, manifiesta, de forma expresa que, si el resultado de tal expediente resultara una manifestación infundada y/o falsa, se reserva la comisión instructora la potestad de dar traslado de ese resultado mediante informe, a la Dirección de la Entidad a cuyo efecto podrá valorar la aplicación del régimen disciplinario previsto legal y convencionalmente frente a la infundada o falsa manifestación.

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

Definición y conductas constitutivas de acoso sexual

Definición de acoso sexual

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

Todo acoso sexual se considerará discriminatorio.

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

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

Conductas verbales:

- Supuestos de insinuaciones sexuales, proposiciones o presión para la actividad sexual;

- Flirteos ofensivos;
- Comentarios insinuantes, indirectas o comentarios obscenos;
- Llamadas telefónicas o contactos por redes sociales indeseados.
- Bromas o comentarios sobre la apariencia sexual.

Conductas no verbales:

- Exhibición de fotos sexualmente sugestivas o pornográficas, de objetos o escritos, miradas impúdicas, gestos.
- Cartas o mensajes de correo electrónico o en redes sociales de carácter ofensivo y con claro contenido sexual.

Comportamientos Físicos:

- Contacto físico deliberado y no solicitado, abrazos o besos no deseados, acercamiento físico excesivo e innecesario.

Acoso sexual "quid pro quo" o chantaje sexual

Entre los comportamientos constitutivos de acoso sexual puede diferenciarse el acoso sexual “quid pro quo” o chantaje sexual que consiste en forzar a la víctima a elegir entre someterse a los requerimientos sexuales, o perder o ver perjudicados ciertos beneficios o condiciones de trabajo, que afecten al acceso a la formación profesional, al empleo continuado, a la promoción, a la retribución o a cualquier otra decisión en relación con esta materia. En la medida que supone un abuso de autoridad, la persona acosadora será aquella que tenga poder, sea directa o indirectamente, para proporcionar o retirar un beneficio o condición de trabajo.

Acoso sexual ambiental

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

Definición y conductas constitutivas de acoso por razón de sexo

Definición de acoso por razón de sexo

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

Todo acoso por razón de sexo se considerará discriminatorio.

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

a. Hostigamiento, entendiendo como tal toda conducta intimidatoria, degradante, humillante y ofensiva que se origina externamente y que es percibida como tal por quien la sufre.

b. Atentado objetivo a la dignidad de la víctima y percibida subjetivamente por esta como tal.

c. Resultado pluriofensivo. El ataque a la dignidad de quien sufre acoso por razón de sexo no impide la concurrencia de daño a otros derechos fundamentales de la víctima, tales como el derecho a no sufrir una discriminación, un atentado a la salud psíquica y física, etc.

d. Que no se trate de un hecho aislado.

e. El motivo de estos comportamientos debe tener que ver con el hecho de ser mujeres o por circunstancias que biológicamente solo les pueden afectar a ellas (embarazo, maternidad, lactancia natural); o que tienen que ver con las funciones reproductivas y de cuidados que a consecuencia de la discriminación social se les presumen inherentes a ellas. En este sentido, el acoso por razón de sexo también puede ser sufrido por los hombres cuando estos ejercen funciones, tareas o actividades relacionadas con el rol que históricamente se ha atribuido a las mujeres, por ejemplo, un trabajador hombre al que se acosa por dedicarse al cuidado de menores o dependientes.

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

Conductas constitutivas de acoso por razón de sexo

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

Ataques con medidas organizativas

1. Juzgar el desempeño de la persona de manera ofensiva, ocultar sus esfuerzos y habilidades.
2. Poner en cuestión y desautorizar las decisiones de la persona.
3. No asignar tarea alguna, o asignar tareas sin sentido o degradantes.
4. Negar u ocultar los medios para realizar el trabajo o facilitar datos erróneos.
5. Asignar trabajos muy superiores o inferiores a las competencias o cualificaciones de la persona, o que requieran una cualificación mucho menor de la poseída.
6. Órdenes contradictorias o imposibles de cumplir.
7. Robo de pertenencias, documentos, herramientas de trabajo, borrar archivos del ordenador, manipular las herramientas de trabajo causándole un perjuicio, etc.
8. Amenazas o presiones a las personas que apoyan a la acosada.
9. Manipulación, ocultamiento, devolución de la correspondencia, las llamadas, los mensajes, etc., de la persona.
10. Negación o dificultades para el acceso a permisos, cursos, actividades, etc.

Actuaciones que pretenden aislar a su destinatario o destinataria

1. Cambiar la ubicación de la persona separándola de sus compañeros y compañeras (aislamiento).
2. Ignorar la presencia de la persona.
3. No dirigir la palabra a la persona.
4. Restringir a compañeras y compañeros la posibilidad de hablar con la persona.
5. No permitir que la persona se exprese.
6. Evitar todo contacto visual.
7. Eliminar o restringir los medios de comunicación disponibles para la persona (teléfono, correo electrónico, etc.).

Actividades que afectan a la salud física o psíquica de la víctima

1. Amenazas y agresiones físicas.
2. Amenazas verbales o por escrito.
3. Gritos y/o insultos.
4. Llamadas telefónicas atemorizantes.
5. Provocar a la persona, obligándole a reaccionar emocionalmente.
6. Ocasionar intencionadamente gastos para perjudicar a la persona.
7. Ocasionar destrozos en el puesto de trabajo o en sus pertenencias.
8. Exigir a la persona realizar trabajos peligrosos o perjudiciales para su salud.

Ataques a la vida privada y a la reputación personal o profesional

1. Manipular la reputación personal o profesional a través del rumor, la denigración y la ridiculización.
2. Dar a entender que la persona tiene problemas psicológicos, intentar que se someta a un examen o diagnóstico psiquiátrico.

3. Burlas de los gestos, la voz, la apariencia física, discapacidades, poner motes, etc.
4. Críticas a la nacionalidad, actitudes y creencias políticas o religiosas, vida privada, etc.

2. Procedimiento de actuación

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

PRESENTACIÓN DE LA QUEJA O DENUNCIA

REUNIÓN DE LA COMISIÓN INSTRUCTORA DEL PROTOCOLO DE ACOSO. Plazo máximo: 3 días laborables desde la recepción de la queja o denuncia

FASE PRELIMINAR (potestativa). Plazo máximo: 7 días laborables.

EXPEDIENTE INFORMATIVO. Plazo máximo: 10 días laborables prorrogables por otros 3 días.

RESOLUCIÓN DEL EXPEDIENTE DE ACOSO. Plazo máximo: 3 días laborables.

SEGUIMIENTO. Plazo máximo: 30 días naturales.

DETERMINACIÓN DE LA **COMISIÓN INSTRUCTORA** PARA LOS CASOS DE ACOSO

Se constituye una comisión instructora y de seguimiento para casos de acoso sexual y por razón de sexo que está formada por tres personas[1]:

- Samuel Borrás Cernuda , Gerente.
- Lucía González Castro, Administrativa.
- Juliana Pérez Suárez, Profesora.
- En caso de ausencia por vacaciones, enfermedad o cualquier otra causa legal, podrá actuar de suplentes la una de la otra.

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

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

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

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

EL INICIO DEL PROCEDIMIENTO: LA QUEJA O DENUNCIA

En Fundación Educativa Padre Ossó, cualquiera de las tres personas que conforman la comisión instructora, serán las encargadas de gestionar y tramitar cualquier queja o

denuncia que, conforme a este protocolo, pueda interponerse por las personas que prestan servicios en esta organización.

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

Las denuncias serán secretas, pero no podrán ser anónimas, Fundación Educativa Padre Ossó garantizará la confidencialidad de las partes afectadas.

A fin de garantizar la confidencialidad de cualquier queja, denuncia o comunicación de situación de acoso, se habilita por la Fundación Educativa Padre Ossó siguiente url: http://centinela.lefebvre.es/public/concept/1173083?access=w%2b9iKuFLATqGXsvmvQslcFNIFI4ZlVPoXfqPVOWLplU%3d con un formulario al que solo tendrá acceso la Samuel Borrás Cernuda, Gerente, y el resto de los miembros que integran la comisión instructora, y cuyo objeto es única y exclusivamente la presentación de este tipo de denuncias o quejas. Todo ello sin perjuicio de poder aceptar igualmente las quejas o denuncias que puedan presentarse de forma secreta, que no anónima, por escrito y en sobre cerrado dirigido a la persona encargada de tramitar la queja: Samuel Borrás Cernuda, Gerente. Con el fin de proteger la confidencialidad del procedimiento, la persona encargada de tramitar la queja dará un código numérico a cada una de las partes afectadas.

Recibida una denuncia en cualquiera de las dos modalidades apuntadas, la persona encargada de tramitar la queja la pondrá inmediatamente en conocimiento el órgano de gobierno y decisión de la Fundación Educativa Padre Ossó y, en su caso, a las personas que integran la comisión instructora.

La presentación por la presunta víctima de la situación de acoso sexual o por razón de sexo, o por cualquier trabajadora o trabajador que tenga conocimiento de esta, del formulario correspondiente en la dirección habilitada al respecto o por registro interno mediante sobre cerrado, denunciando una situación de acoso, será necesaria para el inicio del procedimiento en los términos que consta en el apartado siguiente.

LA FASE PRELIMINAR O PROCEDIMIENTO INFORMAL

Esta fase es potestativa para las partes y dependerá de la voluntad que exprese al respecto la víctima. La pretensión de esta fase preliminar es resolver la situación de acoso de forma urgente y eficaz para conseguir la interrupción de las situaciones de acoso y alcanzar una solución aceptada por las partes.

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

Este procedimiento informal o fase preliminar tendrá una duración máxima de siete 7 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.

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

En el caso de no pasar a la tramitación del expediente informativo, se levantará acta de la solución adoptada en esta fase preliminar y se informará al órgano de gobierno y decisión de la Fundación Educativa Padre Ossó.

Así mismo, se informará a la representación legal de trabajadoras, si existiera y trabajadores, a la persona responsable de prevención de riesgos laborales y a la comisión de seguimiento del plan de igualdad, quienes deberán guardar sigilo sobre la información a la que tengan acceso. En todo caso, al objeto de garantizar la confidencialidad, no se darán datos personales y se utilizarán los códigos numéricos asignados a cada una de las partes implicadas en el expediente.

EL EXPEDIENTE INFORMATIVO

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

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

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

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

Como medida cautelar preferente, podría ser aconsejable la separación de la prestación de servicios de la persona que acosa, que consistirá en un permiso retribuido durante el tiempo en el que se solape esa separación y la instrucción del expediente.

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

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

cuestión, y estará vinculada a las mismas causas de abstención y recusación que las personas integrantes de la comisión de instrucción.

Finalizada la investigación, la comisión levantará un acta en la que se recogerán los hechos, los testimonios, pruebas practicadas y/o recabadas concluyendo si, en su opinión, hay indicios o no de acoso sexual o de acoso por razón de sexo.

Si de la prueba practicada se deduce la concurrencia de indicios de acoso, en las conclusiones del acta, la comisión instructora instará a la empresa a adoptar las medidas sancionadoras oportunas, pudiendo incluso, en caso de ser muy grave, proponer el despido disciplinario de la persona agresora.

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

Igualmente, si el resultado de tal expediente resultará una manifestación infundada y/o falsa, se reserva la comisión instructora la potestad de dar traslado de ese resultado mediante informe, a la Dirección de la Entidad a cuyo efectos podrá valorar la aplicación del régimen disciplinario previsto legal y convencionalmente frente a la infundada o falsa manifestación.

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

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

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

indicios en los términos previstos en la normativa laboral en caso de vulneración de derechos fundamentales.

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

Esta fase de desarrollo formal deberá realizarse en un plazo no superior a 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.

LA RESOLUCIÓN DEL EXPEDIENTE DE ACOSO

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

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

En función de esos resultados anteriores, la dirección de Fundación Educativa Padre Ossó procederá a:

a. archivar las actuaciones, levantando acta al respecto.

b. adoptar cuantas medidas estime oportunas en función de las sugerencias realizadas por la comisión instructora del procedimiento de acoso. A modo ejemplificativo pueden señalarse entre las decisiones que puede adoptar la empresa en este sentido, las siguientes:

a) separar físicamente a la presunta persona agresora de la víctima, mediante cambio de puesto y/o turno u horario. En ningún caso se obligará a la víctima de acoso a un cambio de puesto, horario o de ubicación dentro de la empresa.

b) sin perjuicio de lo establecido en el punto anterior, si procede, y en función de los resultados de la investigación, se sancionará a la persona agresora aplicando el cuadro de infracciones y sanciones previsto en el convenio colectivo de aplicación a la empresa o, en su caso, según las previsiones Estatutarias.

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

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

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

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

- Evaluación de los riesgos psicosociales en la empresa.
- Adopción de medidas de vigilancia para proteger a la víctima.
- Adopción de medidas para evitar la reincidencia de las personas sancionadas.

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

SEGUIMIENTO

Una vez cerrado el expediente, y en un plazo no superior a 30 días naturales, la comisión instructora vendrá obligada a realizar un seguimiento sobre los acuerdos adoptados, es decir, sobre su cumplimiento y/o resultado de las medidas adoptadas. Del resultado de este seguimiento se levantará la oportuna acta que recogerá las medidas a adoptar para el supuesto de que los hechos causantes del procedimiento sigan produciéndose y se analizará también si se han implantado las medidas preventivas y sancionadoras propuestas. El acta se remitirá a la dirección de la empresa, a la representación legal y/o sindical de las personas trabajadoras, a la persona responsable de prevención de riesgos laborales y a la comisión de seguimiento del plan de igualdad, con las cautelas señaladas en el procedimiento respecto a la confidencialidad de los datos personales de las partes afectadas.

El contenido del presente protocolo es de obligado cumplimiento, entrando en vigor al día siguiente a su firma manteniéndose vigente durante 4 años y formará parte del Plan de Igualdad de Fundación Educativa Padre Ossó, independientemente de la fecha de aplicación o Entrada en vigor del I Plan de Igualdad de la Fundación Educativa Padre

3.DURACIÓN, OBLIGATORIEDAD DE CUMPLIMIENTO Y ENTRADA EN VIGOR

Se dará conocimiento inmediato a la plantilla, a través de correo electrónico, publicación en la intranet de la empresa, publicación en el tablón de anuncios o por escrito o cualquier otro medio que sirva para dicho objeto.

Así mismo, el protocolo será revisado en los supuestos y plazos determinados en el plan de igualdad en el que se integra.

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

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

ANEXO II

REGLAMENTO FUNCIONAMIENTO DE LA COMISIÓN DE SEGUIMIENTO, EVALUACIÓN Y REVISIÓN DEL PLAN DE IGUALDAD

1.- SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN El artículo 46 de la Ley Orgánica para la Igualdad efectiva entre mujeres y hombres establece que los Planes de Igualdad fijarán los concretos objetivos de igualdad a alcanzar, las estrategias y prácticas a adoptar para su consecución, así como el establecimiento de sistemas eficaces de seguimiento y evaluación de los objetivos fijados. Por ello, para realizar una evaluación periódica de las distintas medidas, se realizará una revisión anual de los indicadores establecidos para cada medida, con el objeto de evaluar el impacto de cada una de ellas.

Del resultado de dichas revisiones se realizará un informe de conclusiones, por parte del/la responsable de igualdad que será presentando a la Comisión de Igualdad, para su conocimiento. A la finalización de la vigencia del presente plan, y una vez concluidas las distintas medidas, se elaborará un informe general de conclusiones en el que se evaluará la efectividad de las medidas, así como el impacto de estas en la empresa.

La fase de seguimiento y la evaluación contemplada en el Plan de Igualdad permitirá conocer el desarrollo del Plan y los resultados obtenidos en las diferentes áreas de actuación durante y después de su desarrollo e implementación. La fase de seguimiento se realizará regularmente de manera programada y facilitará información sobre posibles necesidades y/o dificultades surgidas en la ejecución. Este conocimiento posibilitará su cobertura y corrección, proporcionando al Plan la flexibilidad necesaria para su éxito.

2.- COMISIÓN PARITARIA DE SEGUIMIENTO DEL PLAN DE IGUALDAD Una vez aprobado el Plan de Igualdad, se ha constituido la Comisión Paritaria de Seguimiento del Plan, en adelante **Comisión de Seguimiento**, que será la encargada de velar por que se cumplan los objetivos del Plan, se lleven a cabo las medidas acordadas, con los plazos y recursos

necesarios, así como con los responsables, indicadores y cronograma para su evaluación.

Dicha Comisión de Seguimiento será la encargada del seguimiento, evaluación y el control de la aplicación de las medidas contempladas en el presente Plan.

2.1. Composición de la Comisión de seguimiento La Comisión Paritaria de Seguimiento del Plan de Igualdad estará compuesta, de forma paritaria, por miembros del Comité de empresa y de la empresa.

Miembros de la Fundación Educativa Padre Ossó:

- Samuel Borrás Cernuda: Gerente
- Juliana Pérez Suárez: Profesora y Vicedecana de Calidad.
- Paloma Nistal Hernández: Profesora y Coordinadora del Grado en Magisterio en Educación Primaria.

Miembros del Comité de Empresa:

- Yolanda del Cura González: Profesora.
- Juan González Fernández: Profesor.
- Lucía González Castro: Personal de Administración y Servicios.

Asimismo, podrá contar en sus reuniones con el asesoramiento de personas ajenas a la empresa especialmente cualificadas en las materias objeto de regulación por el presente capítulo.

2.2. Sustituciones: Las personas que integren la Comisión de Seguimiento podrán ser sustituidas por otras en los siguientes casos: - Una vez exceda el periodo previsto para la implementación del Plan de Igualdad. - En el caso de que alguna persona desee renunciar a su pertenencia a la Comisión. - En el caso de que alguna persona, por los motivos que fuera, abandone la entidad. - En el caso de bajas de larga duración, excedencias o cualquier otra situación prevista con una duración mayor a un año, y que impida el normal funcionamiento de la Comisión. El procedimiento será comunicarlo a la Comisión de Seguimiento, que serán las personas encargadas de sustituir a esa persona, ya sea de la parte empresarial o de la parte social, según corresponda. En

cualquier caso, ambas partes son legítimas para incorporar a la persona que consideren oportuna.

2.3. Funciones de la Comisión de seguimiento: Entre otras, la Comisión de Seguimiento tendrá las siguientes funciones: - Promover el principio de igualdad y no discriminación. - Definir plazos de ejecución de las acciones y medidas positivas a tomar, por medio de los cronogramas y los indicadores que permitan evaluar la eficacia de estas medidas. - Acordar con la dirección de la empresa el establecimiento y puesta en marcha de medidas de conciliación y corresponsabilidad - Ser informada trimestralmente del contenido de las ofertas y convocatorias de trabajo hechas por la empresa, así como de la composición de los procesos de selección. - Ser informada de las promociones y cambios internos de puestos de trabajo - Conocer las denuncias que tengan lugar sobre temas de acoso en cualquiera de sus formas, así como promover el establecimiento de medidas que eviten cualquier tipo de situación de acoso. - Seguimiento, tanto de la aplicación de las medidas que se establezcan para fomentar la igualdad, como del cumplimiento y desarrollo de este Plan de Igualdad - Identificar ámbitos prioritarios de actuación. - Promover acciones formativas y de sensibilización como Jornadas sobre Igualdad. - Elaborar anualmente un informe de evaluación del Plan de Igualdad que reflejará el grado de consecución de los objetivos establecidos y el de aplicación de cada una de medidas. - Estudiar y analizar la evaluación de la situación de la mujer en la entidad y de las medidas puestas en marcha pudiendo, si se estima necesario, introducir actuaciones correctoras para alcanzar el fin perseguido en el plazo de tiempo fijado. - Resolución de los conflictos surgidos de la interpretación de lo recogido en el Plan de Igualdad. - Participación en la elaboración de procedimientos y materiales relacionados con el Plan. - Realizar la difusión del Plan y de sus avances al conjunto de la plantilla.

2.4. Funcionamiento de la Comisión de seguimiento: Una vez elaborado el Plan de Igualdad, la Comisión de seguimiento se reunirá de forma ordinaria una vez al año.

Las reuniones serán convocadas por la persona responsable de la implantación del plan de igualdad, quien deberá elaborar el orden del día de las reuniones y levantar acta de los comentarios realizados por cualquiera de las partes y de los acuerdos adoptados. Las convocatorias a las reuniones ordinarias se realizarán por correo electrónico con una antelación mínima de 7 días. Las reuniones ordinarias serán presenciales. Asimismo, se

podrán convocar reuniones extraordinarias a solicitud de cualquiera de las partes por el mismo procedimiento de antelación antes descrito. Los motivos para la convocatoria de reuniones extraordinarias serán: - Conocimiento por parte de alguno de los miembros de la Comisión de situaciones de discriminación directa o indirecta. - Intención de la empresa de optar a certificaciones, subvenciones o ayudas en Materia de igualdad. - Reestructuraciones o cambios organizacionales que supongan una diferencia sustancial en cuanto al número de hombres y mujeres en la plantilla, posibilidades de ascenso o promoción o cualquier otra área recogida en las acciones del Plan de Igualdad que pueda dar lugar a la reelaboración del diagnóstico de género y/o de las acciones del Plan de Igualdad. Y en todo caso cuando se den circunstancias excepcionales en el transcurso de la ejecución y vigencia del Plan.

2.5. Actas: De cada reunión se levantará un acta, firmada por todas las personas que integran la Comisión y en la que se hará constar el resumen de los temas tratados, acuerdos y desacuerdos.

2.6. Confidencialidad: Todas las personas componentes de la Comisión se comprometen a tratar con confidencialidad la información, datos, documentos, y/o cualquier otra información de la que se hiciera uso en el seno de esta o les fuera entregada y que no esté recogida en el acta.

2.7. Medios: Para el cumplimiento de las funciones encomendadas a la Comisión de Seguimiento, la empresa se compromete a facilitar los medios necesarios, en especial: - Lugar adecuado para celebrar las reuniones. - Material preciso para ellas. - Aportar la información estadística, desagregada por sexo, establecida en los criterios de seguimiento acordados para cada una de las medidas con la periodicidad correspondiente.

COMPROMISO DE ŁA ENTIDAD

La Fundación Educativa Padre Ossó, con domicilio en la Calle Prao Picón s/n (CP) 33008 y con CIF R 3300381 E representada por Samuel Borras Cernuda (Gerente de esta) con DNI: 71652124-V declara que en la reunión de la Junta/patronato/asamblea del Patronato celebrada el día 9 se septiembre del 2021 se adoptó el compromiso de elaborar un Plan de Igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres siguiendo las directrices marcadas por la legislación en esta materia, y con sujeción absoluta a la integración del principio de igualdad.

El establecimiento de este contribuirá al desarrollo de políticas que integren la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres, sin discriminar directa o indirectamente por razón de sexo, así como a impulsar y fomentar medidas para conseguir la igualdad real en el seno de nuestros Centros, todo ello de acuerdo con lo establecido en la ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva entre hombres y mujeres.

Mediante el presente escrito y en virtud de lo dispuesto en el artículo 5 del Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro y se modifica el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo ,Fundación Educativa Padre Ossó, con NIF R3300381E y domicilio social en calle Prao Picón s/n de Oviedo y siendo el XIII Convenio Colectivo de ámbito estatal para los centros de educación universitaria e investigación., promueve la negociación de su plan de igualdad, y diagnóstico previo, y expone:

1ª. Que FUNDACIÓN EDUCATIVA PADRE OSSÓ declara su compromiso en el establecimiento y desarrollo de políticas que integren la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres, sin discriminar directa o indirectamente por razón de sexo, así como en el impuso y fomento de medidas para conseguir la igualdad real en el seno de nuestra fundación, estableciendo la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres como un principio estratégico de nuestra Política Corporativa y de Recursos Humanos, de acuerdo con la definición de dicho principio que establece la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva entre mujeres y hombres.

2ª. Que el ámbito de negociación del plan de igualdad y su diagnóstico previo es la empresa en su totalidad, situado en la dirección referenciada, y no tiene representación legal o Sindical de las personas trabajadoras por la cual el plan de igualdad será negociado con los sindicatos mayoritarios del sector.

3ª. Que las materias objeto de negociación, de conformidad con el artículo 46.2 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, y el Real Decreto 901/2020 de 13 de octubre, incluirán desde la selección a la promoción, pasando por la política salarial, la formación, las condiciones de trabajo y empleo, la ordenación del tiempo de trabajo, la conciliación y la prevención del acoso sexual y por razón de sexo.

4ª Que las decisiones adoptadas, de acuerdo con los principios, se llevarán a la práctica a través de la implantación de un Plan de Igualdad que supongan mejoras respecto a la situación presente, arbitrándose los correspondientes sistemas de seguimiento, con la finalidad de avanzar en la consecución de la igualdad real entre

mujeres y hombres en la empresa y por extensión, en el conjunto de la sociedad.

5°- Que la empresa señala como domicilio a efectos de comunicaciones: Fundación Educativa Padre Ossó Calle Prao Picón (CP 33008) Oviedo y como persona de contacto Samuel Borrás Cernuda y Lucía González Castro.
Responsable de Gerencia y Responsable de Plan de Igualdad respectivamente, con teléfono 985-216553y correo electrónico: gerencia@facultadpadreosso.es y lgonzalez@facultadpadreosso.es

El principio de igualdad estará presente en todos y cada uno de los ámbitos en que se desarrolla la actividad de esta empresa. El Plan de Igualdad atenderá, entre otras, las materias de acceso al empleo, clasificación profesional, promoción y formación retribuciones, ordenación del tiempo de trabajo, conciliación de la vida personal y familiar, y la prevención del acoso sexual y del acoso por razón de sexo.

En estas materias se diseñarán actuaciones que supongan mejoras respecto a la situación presente, arbitrándose los correspondientes sistemas de seguimiento y evaluación de las medidas adoptadas para valorar la consecución de los objetivos propuestos inicialmente.
En cumplimiento de lo establecido en la legislación vigente, se incorporará a este Plan las medidas específicas para hacer efectivo el derecho a la igualdad de trato y a la no discriminación entre mujeres y hombres en materia salarial, estableciéndose, igualmente, un registro retributivo con objeto de garantizar la transparencia en la configuración de estas percepciones.

Para llevar a cabo este propósito se contará con la representación legal de los trabajadores en todo el proceso de desarrollo y evaluación del Plan de Igualdad, según se establece en la normativa vigente.

Fdo:

Samuel Borrás Cernuda

En Oviedo, a 19 de septiembre del 2023.