



PLAN DE IGUALDAD

**FUNDACIÓN MATER AMABILIS
COLEGIO CONCERTADO MATER AMABILIS
ESCUELA INFANTIL GRAZALEMA**

Madrid, 30 de JUNIO de 2022

1. Presentación

La Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la Igualdad Efectiva de Hombres y Mujeres tiene por objeto implantar y promover de forma real el derecho a la igualdad por razón de sexo, en particular mediante la eliminación de la discriminación de la mujer en las esferas política, civil, laboral, económica, social y cultural.

En concreto, en el ámbito laboral, las modificaciones normativas realizadas por el Real Decreto-ley 6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación, se ha producido una ampliación generalizada en la obligación de implantación de un Plan de Igualdad a las empresas con más de 50 trabajadores -dentro de un periodo transitorio de tres años a contar desde el 7 de marzo de 2019- frente a las de más de doscientos cincuenta fijada con anterioridad.

La Ley establece en su capítulo III, artículo 45, que las empresas deberán articular las medidas de promoción de la igualdad a través de la elaboración y aplicación de un Plan de Igualdad, considerado como:

“un conjunto ordenado de medidas, adoptadas después de realizar un diagnóstico de situación, tendentes a alcanzar en la empresa la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres y a eliminar la discriminación por razón de sexo.” (Artículo 46.1)

En base a lo anteriormente expuesto y más allá del requerimiento legal, la Dirección y el Comité de Empresa del Colegio Mater Amabilis, único centro de trabajo de la empresa Fundación MATER AMABILIS, han aprobado el presente Plan de Igualdad desde el convencimiento de que la no discriminación, la igualdad y la conciliación de la vida familiar, laboral y personal, permiten valorar y optimizar las potencialidades y posibilidades de todo el capital humano de la empresa y mejorar su calidad de vida.

Fundación MATER AMABILIS es una empresa educativa cuyo objetivo es educar niños para el siglo XXI en una zona desfavorecida de Madrid, en concreto, en el Ensanche de Vallecas (Madrid) y sus zonas limítrofes: Entrevías, Vicálvaro, Palomeras, Rivas Vaciamadrid, Butarque o Santa Eugenia. Una demanda que se extiende hasta el sureste de la almendra de la capital. Pertenece al distrito Villa de Vallecas, de gran crecimiento en la Comunidad de Madrid. Se presenta como una alternativa para los padres que desean escoger con libertad la educación de sus hijos conforme a sus valores y creencias. Un ofrecimiento para la familia que nace desde la familia y pasa por una formación integral y de calidad del alumno en la búsqueda constante de la excelencia educativa.

Por otra parte, el sistema educativo debe hacerse cargo de crear las condiciones necesarias para que la escuela potencie los aprendizajes para la vida afectiva e incorpore el valor y la riqueza que supone la diversidad de modos de ser hombre y de ser mujer, que son el sustrato imprescindible para establecer unas relaciones basadas en la equidad, el respeto y la corresponsabilidad.

2. Partes suscriptoras del plan de igualdad

Según se refleja en el Anexo I, el día 7 de septiembre de 2021 se constituyó la Comisión Negociadora del Plan de Igualdad de Fundación MATER AMABILIS formada por Pilar Piñero Navarro y Ana en representación de la empresa y Adrián Rodríguez Caballero y Carolina Manzano del Río, miembros del Comité de Empresa por la Representación Legal de los Trabajadores (RLT), ostentada en su totalidad por el sindicato USO. Del mismo modo se firmó el reglamento de funcionamiento de dicha comisión.

Se adjunta **Anexo I** con la **Constitución y Reglamento del Plan de Igualdad** y el **Anexo II** con las **Actas correspondientes a las últimas elecciones sindicales**, que detallan la RLT.

3. Ámbito personal, territorial y temporal

El plan de igualdad se aplica a la totalidad de la plantilla de Fundación MATER AMABILIS, en el único centro de trabajo con el que la entidad cuenta (Colegio MATER AMABILIS de VILLA DE VALLECAS, C/GAVIA SECA 15 de Madrid y por un periodo de 4 años: desde el 24 de junio de 2022 al 24 de junio de 2026.

4. Informe diagnóstico

en la **Fase II**, de **Diagnóstico**, se han recopilado datos para conocer el grado de integración de igualdad entre hombres y mujeres en la empresa. Para ello, entre otras cosas, se han diseñado unos cuestionarios para pasar a los directivos y a la plantilla, basados en los modelos que propone el Instituto de la Mujer, de carácter ANÓNIMO y estrictamente CONFIDENCIAL, en los que aparecen una serie de preguntas orientadas a conocer la percepción de los trabajadores acerca de diferentes aspectos relacionados con la igualdad de oportunidades en el entorno laboral.

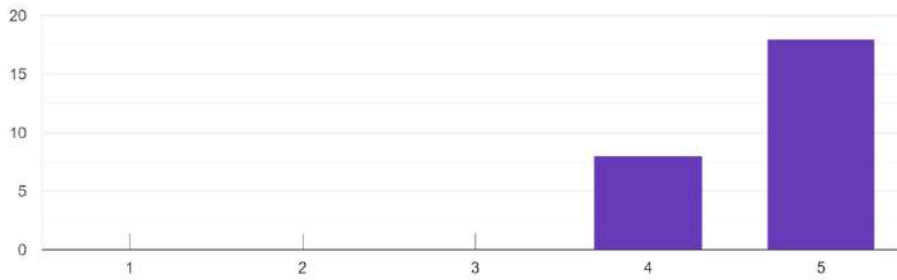
Se adjuntan **Anexo III.1 y Anexo III.2 con los Cuestionarios** propuestos y los resultados.

Además, utilizando la **herramienta Google Form** se han recogido datos pormenorizados para la **auditoría retributiva**, disgregados por sexos, de toda la plantilla. **La vigencia de esta auditoría retributiva es para el curso escolar 2021-22. Cada curso escolar hay una pequeña variación en estos datos, que habrá que actualizar.**

La encuesta ha sido respondida por el 49% de la plantilla (26 respuestas). A la vista de la respuesta de los cuestionarios y de los datos del registro retributivo, se observa que la plantilla es mayoritariamente femenina (73,1%). A pesar de eso, las trabajadoras y trabajadores no detectan discriminación o desigualdad de trato, ni en retribuciones, ni en derechos.

La dirección de la empresa está sensibilizada y comprometida para que la igualdad de trato y de oportunidades sea una realidad

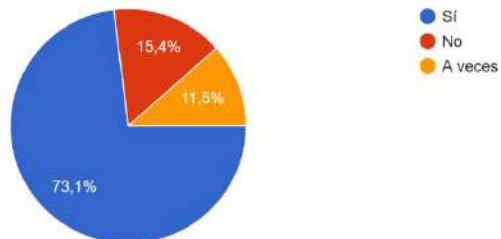
26 respuestas



Las trabajadoras y trabajadores consideran, como también se muestra en la encuesta, que el alto porcentaje de mujeres de la plantilla es por las características del sector y no por discriminación hacia los varones. Hay gran abundancia de currículum femeninos. Aun así, la empresa intenta ser objetiva en su contratación y en ningún caso discriminar a un sexo favoreciendo a otro.

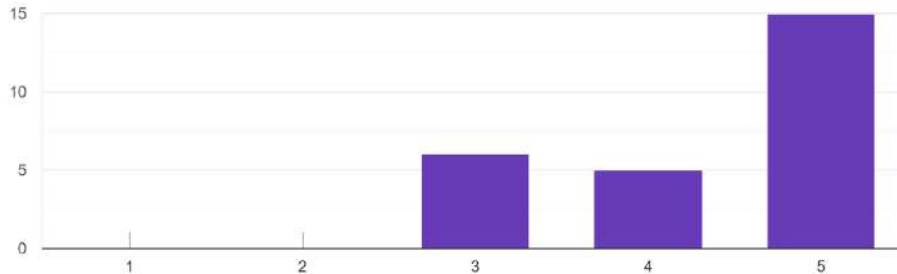
El sector y tipo de trabajo es más demandado por mujeres que por hombres

26 respuestas



También hay que mencionar que la plantilla percibe un buen favorecimiento de los derechos de las trabajadoras y trabajadores a la conciliación de la vida familiar y laboral, como se observa en el gráfico.

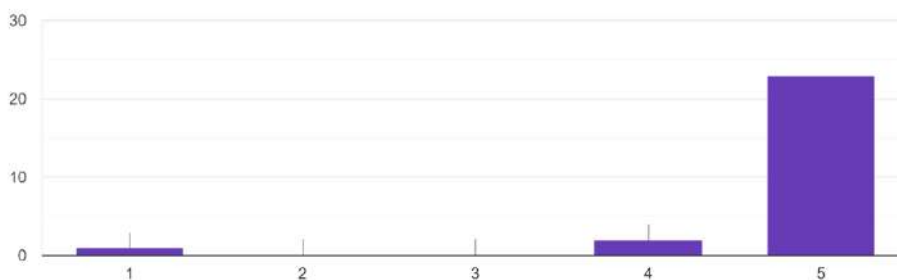
Se favorece en la empresa la conciliación de la vida personal, familiar y laboral
26 respuestas



En cualquier caso, se propondrán medidas para para mejorar en todos los aspectos que ayuden a facilitar la igualdad de derechos, oportunidades y trato de todas las trabajadoras y trabajadores de la empresa.

En cuanto a las **conclusiones de la auditoría retributiva que encontramos en el Anexo IV**, podemos destacar la **inexistencia de brecha salarial** ya que todo el personal percibe sus **salarios según convenio** (VII Convenio colectivo de empresas de enseñanza privada sostenidas total o parcialmente con fondos públicos). Hay algunas desviaciones en algunos puntos que se intentarán mejorar o corregir con las medidas de este plan. Esta percepción por parte de la plantilla se puede observar en la siguiente gráfica.

La retribución se establece desde criterios de igualdad de sexo
26 respuestas



5. Objetivos del plan de igualdad

Objetivos Generales

- Integrar la Igualdad de trato y oportunidades entre hombres y mujeres en la empresa.
- Integrar la perspectiva de género en la gestión de la empresa.
- Facilitar la conciliación de la vida laboral, personal y familiar de las personas que integran la plantilla de la empresa.
- Mejorar la comunicación entre los trabajadores.
- Mantener informado a los trabajadores de los nuevos, mejoras o cambios de protocolos y medidas que se tomen en el centro.

Objetivos Específicos

- 1. Selección y contratación**
 - Garantizar la igualdad de trato y oportunidades en el proceso de selección.
- 2. Clasificación Profesional**
 - Control de la Clasificación profesional.
- 3. Formación**
 - Disponer de información actualizada sobre las necesidades formativas de la empresa y la valoración de los cursos realizados.
- 4. Promoción Profesional**
 - Garantizar la igualdad de trato y oportunidades de mujeres y hombres en la promoción, en base a criterios objetivos, cuantificables, públicos y transparentes.
- 5. Condiciones de trabajo**
 - Garantizar la seguridad y salud laboral de mujeres y hombres.
- 6. Ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, laboral y familiar.**
 - Garantizar el conocimiento de la totalidad del personal de las medidas de conciliación implantadas en la empresa.
- 7. Infrarrepresentación femenina**
 - Seguimiento y análisis de plantilla
- 8. Retribuciones**
 - Analizar las mejoras salariales de origen contractual desde la perspectiva de la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres.
- 9. Prevención del Acoso Sexual y por razón de sexo**
 - Prevenir el acoso sexual y por razón de sexo

6. Medidas de igualdad

A) AREA DE SELECCIÓN Y CONTRATACIÓN	
01	Objetivo. Garantizar la igualdad de trato y oportunidades en el proceso de selección Medida.

	<p>Formar a todos los responsables del procedimiento de selección desde la perspectiva de género con el fin de revisar los criterios o perfiles necesarios para los puestos de trabajo, analizándolos desde la perspectiva de género.</p> <p>Medios y recursos.</p> <p>Equipamiento informático, documentos de trabajo y comunicación, presentaciones de la empresa. Insertar formulario en la página web para incorporar el curriculum de los interesados.</p> <p>Indicadores de seguimiento.</p> <p>Número de miembros del Consejo de Dirección y jefes de departamento a los que se imparte formación. Reuniones del consejo de dirección para tratar esta materia. Definición de Puestos de trabajo revisados. Número de procesos de selección a los que se han aplicado.</p> <p>Responsables.</p> <p>Consejo de Dirección.</p> <p>Plazo de ejecución.</p> <p>Curso 2022-23</p>
--	--

B) AREA DE CLASIFICACIÓN PROFESIONAL

02	<p>Objetivo.</p> <p>Control de la Clasificación profesional</p> <p>.</p> <p>Medida.</p> <p>Revisar las funciones de cada puesto de trabajo periódicamente para garantizar que se cumplen las funciones específicas según el convenio actual.</p> <p>Medios y recursos.</p> <p>Equipamiento informático, documentos de trabajo, información sobre los perfiles de la empresa.</p> <p>Indicadores de seguimiento.</p> <p>Registros realizados. Seguimiento de las variaciones a lo largo de los registros realizados. Información a la comisión de seguimiento. Solicitud de informes a la seguridad social al inicio del curso escolar.</p> <p>Responsable.</p> <p>Dpto. De Administración</p> <p>Plazo de ejecución.</p> <p>A partir del segundo semestre de 2022.</p>
-----------	---

C) AREA DE FORMACIÓN

03	<p>Objetivo.</p>
-----------	-------------------------

	<p>Disponer de información actualizada sobre las necesidades formativas de la empresa y la valoración de los cursos realizados</p> <p>Medida.</p> <p>Impartición de un curso de formación en igualdad de oportunidades dirigido a toda la plantilla.</p> <p>Medios y recursos.</p> <p>Aula virtual, equipamiento informático, manual de igualdad.</p> <p>Indicadores de seguimiento.</p> <p>Cuestionarios facilitados y cumplimentados por personal formado. Informes de recogida de opinión.</p> <p>Responsable.</p> <p>Responsable de formación.</p> <p>Plazo de ejecución.</p> <p>A partir del segundo semestre de 2022.</p>
--	---

D) ÁREA DE PROMOCIÓN PROFESIONAL

04	<p>Objetivo.</p> <p>Garantizar la igualdad de trato y oportunidades de mujeres y hombres en la promoción, en base a criterios objetivos, cuantificables, públicos y transparentes.</p> <p>Medida.</p> <p>Crear un mecanismo/protocolo por el que los trabajadores y las trabajadoras puedan manifestar su interés en promocionar.</p> <p>Medios y recursos.</p> <p>Equipamiento informático, documentos de trabajo y comunicación, presentaciones de la empresa.</p> <p>Indicadores de seguimiento.</p> <p>Evaluación del desarrollo, medio o mecanismo para que los trabajadores y trabajadoras puedan manifestar su interés de promocionar</p> <p>Responsable.</p> <p>Consejo de Dirección.</p> <p>Plazo de ejecución.</p> <p>A partir del curso 2022/23.</p>
-----------	--

E) ÁREA DE CONDICIONES DE TRABAJO

05	<p>Objetivo.</p>
-----------	-------------------------

	<p>Garantizar la seguridad y salud laboral de mujeres y hombres.</p> <p>Medida.</p> <p>Elaborar/revisar y difundir un protocolo de actuación para la prevención de riesgos en mujeres embarazadas y en situación de lactancia natural.</p> <p>Medios y recursos.</p> <p>Equipamiento informático, documentos de trabajo</p> <p>Indicadores de seguimiento.</p> <p>Elaboración del protocolo y medio de difusión. 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.</p> <p>Responsable.</p> <p>Técnico PRL</p> <p>Plazo de ejecución.</p> <p>Curso 2022-2023</p>
--	---

F) ÁREA CONCILIACIÓN DE VIDA FAMILIAR Y LABORAL

<p>6</p>	<p>Objetivo.</p> <p>Garantizar el conocimiento de la totalidad del personal de las medidas de conciliación implantadas en la empresa.</p> <p>Medida.</p> <p>Elaboración y difusión de un documento informativo con las medidas de conciliación implantadas en la empresa.</p> <p>Medios y recursos.</p> <p>Equipamiento informático, documentos de trabajo y comunicación, presentaciones de la empresa.</p> <p>Indicadores de seguimiento.</p> <p>Porcentajes de personas informadas y de personas que se acogen a las medidas desagregados por sexos.</p> <p>Responsable.</p> <p>El dpto de Administración junto con el Consejo de dirección.</p> <p>Plazo de ejecución.</p> <p>A partir del CURSO 2022/23</p>
<p>7</p>	<p>Objetivo.</p> <p>Elaborar un protocolo de desconexión digital (ver anexo V)</p>

	<p>Medida.</p> <p>Confección de un protocolo de intimidad y desconexión respecto del uso de dispositivos digitales por las personas trabajadoras con ocasión o por consecuencia de su relación laboral con la empresa.</p> <p>Medios y recursos.</p> <p>Equipamiento informático.</p> <p>Indicadores de seguimiento.</p> <p>Protocolo elaborado.</p> <p>Responsable.</p> <p>Consejo de Dirección</p> <p>Plazo de ejecución.</p> <p>A partir del primer trimestre de 2023.</p>
--	--

G) AREA DE INFRAREPRESENTACIÓN FEMENINA

8	<p>Objetivo.</p> <p>Seguimiento y análisis de la plantilla.</p> <p>Medida.</p> <p>Seguimiento de los datos analizados en la infrarrepresentación femenina para detectar posibles variaciones.</p> <p>Medios y recursos.</p> <p>Equipamiento informático, documentos de trabajo y comunicación, presentaciones de la empresa.</p> <p>Indicadores de seguimiento.</p> <p>Presentación de datos con carácter semestral/anual a la comisión de seguimiento</p> <p>Responsable.</p> <p>Jefe Administración</p> <p>Plazo de ejecución.</p> <p>A partir del CURSO 2022/23</p>
----------	---

H) AREA DE RETRIBUCIONES

9	<p>Objetivo.</p>
----------	-------------------------

	<p>Analizar las mejoras salariales de origen contractual desde la perspectiva de la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres.</p> <p>Medida.</p> <p>Elaboración de un informe que determine los criterios generales para el establecimiento de plusones salariales no previstos en el convenio colectivo, aunque no se detecte brecha por razón de sexo en el análisis retributivo o sus revisiones.</p> <p>Medios y recursos.</p> <p>Equipamiento informático, documentos de trabajo y comunicación, presentaciones de la empresa.</p> <p>Indicadores de seguimiento.</p> <p>Informe elaborado.</p> <p>Responsable.</p> <p>Departamento de Administración</p> <p>Plazo de ejecución.</p> <p>A partir del CURSO 2022/23</p>
--	--

I) ÁREA DE PREVENCIÓN FRENTE AL ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO

<p>10</p>	<p>Objetivo.</p> <p>Prevenir el acoso sexual y por razón de sexo</p> <p>.</p> <p>Medida.</p> <p>Establecer un protocolo para la prevención del acoso psicológico, sexual y/o por razón de sexo, los tratos discriminatorios y la violencia física en el ámbito laboral.</p> <p>Medios y recursos.</p> <p>Equipamiento informático.</p> <p>Indicadores de seguimiento.</p> <p>Protocolo elaborado.</p> <p>Responsable.</p> <p>Departamento de Administración.</p> <p>Plazo de ejecución.</p> <p>Inmediato: se incorpora el protocolo al plan de igualdad como su anexo VI.</p>
------------------	--

7. Aplicación y seguimiento

Calendario de actuaciones para la implantación, seguimiento y evaluación de las medidas del plan de igualdad y sistema de seguimiento, evaluación y revisión periódica.

Tal y como consta en el apartado 4 de este plan de igualdad: se prevé la **revisión de los datos que obran en el diagnóstico de situación, como mínimo, al finalizar cada curso escolar** para adaptar ese diagnóstico a las modificaciones operadas en la plantilla de la empresa y en las condiciones que presenten las necesidades del nuevo curso. Para el **registro salarial y la auditoría retributiva se prevé actualización los días 1 de mayo de los años 2023, 2024, 2025 y 2026**, cuando se prevé que ya haya sido efectuada la subida salarial correspondiente a cada año.

En el **apartado 6 constan los plazos de ejecución** de las medidas concretas que contempla el plan de igualdad. Según de ahí se puede deducir, está establecido un calendario de actuaciones con el que se pretende que todas las medidas se hallen ejecutadas al finalizar el año 2025, con vistas a que el primer trimestre de 2026 pueda dedicarse a la preparación del plan de igualdad de Fundación MATER AMABILIS 2026-2030, así como a la confección del registro salarial y la auditoría retributiva correspondientes a 2025.

Todo lo anterior, sin perjuicio de lo que resulte del seguimiento, evaluación y revisión periódica de las medidas del plan, a cuyos fines se faculta a la comisión a que se refiere el apartado siguiente. En particular, la comisión realizará el seguimiento, la evaluación y la revisión teniendo en cuenta los indicadores señalados para cada una de las medidas recogidas en el apartado 6. Además, **en enero de 2024 la comisión realizará una revisión intermedia del plan** examinando globalmente el grado de cumplimiento de los objetivos planteados y su impacto en la empresa. Por último, **en abril de 2026 la comisión elaborará un informe de evaluación final del plan.**

8. Evaluación y revisión

Composición y funcionamiento de la comisión u órgano paritario encargado del seguimiento, evaluación y revisión periódica del plan de igualdad.

Se **constituye la Comisión de Igualdad**, que **coincide con la Comisión Negociadora del Plan de Igualdad**, que será la encargada de realizar el seguimiento y evaluación del Plan de Igualdad, y que, además, con carácter general se ocupará de promocionar la igualdad de oportunidades en la empresa, desarrollando una cultura en la organización que favorezca la igualdad plena entre hombres y mujeres.

Son funciones de la comisión:

- **Velar por que en la empresa se cumpla el principio de igualdad** entre mujeres y hombres.
- **Realizar, examinar y evaluar las medidas** y acciones positivas que hayan propuesto en la negociación.
- **Proponer mejoras** encaminadas al cumplimiento de las medidas propuestas.
- **Difundir el compromiso adquirido**, los resultados del diagnóstico y del desarrollo del plan de igualdad.
- **Impulsar la difusión del Plan de Igualdad** dentro de la empresa y promover su implementación.
- **Realizar el seguimiento, evaluación y control del plan de igualdad, de su implantación** y de cuantas acciones se aprueben tendentes a hacer cumplir el principio de igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombre en la empresa

La comisión de igualdad está compuesta por 4 personas: 2 personas en representación de la empresa, y 2 personas en representación de los/as trabajadores/as, pertenecientes a RLT.

En representación de la empresa Fundación MATER AMABILIS:

- **Dña Pilar Piñero Navarro**, con DNI 05202072R, en su condición de administradora del colegio MATER AMABILIS.
- **Dª Rocío Pérez Lapastora**, con DNI 7246528X, en su condición de empleada del Colegio MATER AMABILIS (causa baja). Es sustituida por **Dª Ana Josefina Pernalet**, con DNI Y5914275T, en su condición de trabajadora del colegio MATER AMABILIS.

(En caso de cese en el ejercicio de sus cargos serán reemplazos por quienes les sustituyan).

En representación de las personas trabajadoras de Fundación NOMBRE EMPRESA, según designación unánime de los miembros de la RLT:

- **D Adrián Rodríguez Caballero**, con DNI 02662484G, secretario del Comité de Empresa de Fundación MATER AMABILIS, por el sindicato USO.
- **Dª Carolina Manzano Berrío**, con DNI 50223417L, representante del Comité de Empresa de Fundación MATER AMABILIS, por el sindicato USO.

(En caso de que pierdan la condición de miembros del Comité de Empresa se llevarán a cabo las sustituciones correspondientes en la comisión).

La comisión realizará reuniones de evaluación y seguimiento del plan de las que siempre se levantará acta:

- **Reuniones ordinarias:** en **abril** y **septiembre** de cada año, previa convocatoria del presidente de la Comisión, para la realización de las acciones de seguimiento y actualización a que se refiere el apartado 7.
- **Reuniones extraordinarias:** cuando las soliciten al menos 2 de los miembros de la comisión mediante escrito dirigido a los demás (en este caso, la celebración de la reunión no podrá demorarse por más de un mes desde la fecha en que fuera solicitada).

Las discrepancias que impidan acuerdos unánimes de la comisión se solventarán según lo estipulado en el apartado 10.

9. Calendario de actuaciones

Incluimos un cuadro con la fecha de implantación seguimiento y evaluación de cada medida, así como de los datos para el diagnóstico y la revisión del registro salarial y auditoría retributiva.

MEDIDA	PLAZO EJECUCIÓN	SEGUIMIENTO	EVALUACIÓN
1	Curso 22-23	Abril 2024	Abril 2026
2	Septiembre de 2022.	Abril 2024	Abril 2026
3	Septiembre de 2022.	Abril 2024	Abril 2026
4	Curso 2022-23	Abril 2024	Abril 2026
5	Curso 2022-23	Abril 2024	Abril 2026
6	Curso 2022-23	Abril 2024	Abril 2026
7	Enero 2023	Abril 2025	Abril 2026
8	Curso 2022-23	Abril 2024	Abril 2026
9	Curso 2022-23	Abril 2024	Abril 2026
10	Inmediato	Abril 2024	Abril 2026
DATOS PLANTILLA	Septiembre cada año		
REGISTRO RETRIBUTIVO	Mayo cada año		

10. Procedimiento de modificación

Procedimiento de modificación, incluido el procedimiento para solventar las posibles discrepancias que pudieran surgir en la aplicación, seguimiento, evaluación o revisión del plan de igualdad.

El presente plan de igualdad es susceptible de modificarse en cualquiera de sus aspectos, ya sea por imperativo de la normativa aplicable o a iniciativa de la comisión de seguimiento del plan como consecuencia de las evaluaciones y revisiones que esa comisión debe llevar a cabo de conformidad con lo dispuesto en el apartado 7.

Para la modificación del plan se seguirán los mismos trámites que para su aprobación, o los que en cada momento determinen las normas correspondientes.

Los miembros de la comisión podrán someter las discrepancias que surjan en la aplicación, seguimiento, evaluación o revisión del plan de igualdad al procedimiento de mediación, conciliación o arbitraje que, en su caso, se aplique en el ámbito de la empresa o determinen por acuerdo unánime los integrantes de la comisión.

Madrid,..... de 2022

ANEXO I

CONSTITUCIÓN DE COMISIÓN NEGOCIADORA PARA EL PLAN DE IGUALDAD

FUNDACIÓN MATER AMABILIS. PLAN DE IGUALDAD ACTA DE CONSTITUCIÓN COMISIÓN NEGOCIADORA Y REGLAMENTO

La Comisión Negociadora del diagnóstico y el Plan de Igualdad estará constituida:

En representación de la empresa por:

- M. DEL PILAR PIÑERO NAVARRO (05202072R) DNI
- ROCÍO PÉREZ LAPASTORA (7246528X) DNI

En representación de la plantilla por:

- ADRIÁN RODRIGUEZ CABALLERO (02662484G) DNI - USO
- CAROLINA MANZANO BERRIO (50223417L) DNI - USO

Funciones de la Comisión Negociadora.

Las partes negociadoras acuerdan que la Comisión tendrá las siguientes competencias:

- Negociación y elaboración del diagnóstico y de las medidas que integrarán el Plan de Igualdad.
- Elaboración del informe de los resultados del diagnóstico.
- Identificación de las medidas prioritarias, a la luz del diagnóstico, su ámbito de aplicación, los medios materiales y humanos necesarios para su implantación, así como las personas u órganos responsables, incluyendo un cronograma de actuaciones.
- Impulso de la implantación del Plan de Igualdad en la empresa.
- Definición de los indicadores de medición y los instrumentos de recogida de información necesarios para realizar el seguimiento y evaluación del grado de cumplimiento de las medidas del Plan de Igualdad implantadas.
- Remisión del Plan de Igualdad que fuere aprobado ante la autoridad laboral competente a efectos de su registro, depósito y publicación.
- El impulso de las primeras acciones de información y sensibilización a la plantilla.

Régimen de funcionamiento de la Comisión Negociadora.

La Comisión Negociadora acuerda que se nombre

Presidente/a, de entre sus integrantes, a ...M. DEL PILAR PIÑERO NAVARRO

y Secretario/a ...ADRIÁN RODRIGUEZ CABALLERO

La comisión acuerda reunirse ...TRIMESTRALMENTE... para la negociación y elaboración del Plan de Igualdad.

En cada reunión se levantará un acta

Adopción de Acuerdos

Las partes negociarán de buena fe, con vistas a la consecución de un acuerdo, requiriéndose la mayoría de cada una de las partes para la adopción de acuerdos.

La Comisión Negociadora podrá contar con el apoyo y asesoramiento externo especializado en materia de igualdad entre mujeres y hombres en el ámbito laboral, de ADRIAN JIMENEZ HARO (50885186D) USO que intervendrá con voz, pero sin voto.

El resultado de las negociaciones se plasmará por escrito y se firmará por las partes negociadoras para su posterior remisión, por la Comisión Negociadora, a la autoridad laboral competente a los efectos de registro, depósito y publicidad del Plan de Igualdad en los términos previstos en el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo.

Confidencialidad

Las personas que integran la Comisión Negociadora, así como, en su caso, las personas expertas que la asistan, deberán observar en todo momento el deber de sigilo con respecto a aquella información que les haya sido expresamente comunicada con carácter reservado.

En todo caso, ningún tipo de documento entregado por la empresa a esta Comisión podrá ser utilizado fuera del estricto ámbito de aquella ni para fines distintos de los que motivaron su entrega.

Sustitución de las personas que integran la Comisión Negociadora

Las personas que integren la Comisión Negociadora serán sustituidas en caso de vacancia, ausencia, dimisión, finalización del mandato o que le sea retirado por las personas que las designaron, por imposibilidad o causa justificada

Y sin más asuntos que tratar levanta la sesión,

siendo las 13:30 horas del día 7 de Septiembre de 2021.



Firma:
En representación de **EMPRESA**



Firma:
En representación de **TRABAJADORES**



USO
hoyo

apellidos,
(x) y XII Convenio Colectivo de Centros de Asistencia y Educación Infantil.

ANEXO II

ACTAS ELECCIONES SINDICALES

ACTA 7541
FY 21/06/18

ACTA DE CONSTITUCIÓN DEL COMITÉ DE EMPRESA

En Madrid, siendo las 10:00 horas del día 28 de JUNIO de 2018, en los locales de la empresa FUNDICION MATER AMABILIS y como resultado de las elecciones sindicales celebradas el día 21 de JUNIO de 2018, se procede a constituir el Comité de Empresa formado por las siguientes personas:

- D./Dña. PILAR GONZALEZ GARCIA en representación de USO
- D./Dña. ADRIAN RODRIGUEZ CABALLER en representación de USO
- D./Dña. MARIANO DIAZ SERI en representación de USO
- D./Dña. VIRGINIA PIÑEIRO RODRIGUEZ en representación de USQ.
- D./Dña. ENCARNA HERREROS MOLINA en representación de USQ.
- D./Dña. _____ en representación de
- D./Dña. _____ en representación de
- D./Dña. _____ en representación de
- D./Dña. _____ en representación de

Por acuerdo mayoritario de sus miembros, se designan para los órganos unipersonales a:

PRESIDENTE/A: D./Dña. VIRGINIA PIÑEIRO RODRIGUEZ
SECRETARIO/A: D./Dña. ADRIAN RODRIGUEZ CABALLER

De la misma manera, se designan los Delegados de Prevención de riesgos Laborales

DELEGADO/A: D./Dña. MARIANO DIAZ SERI
DELEGADO/A: D./Dña. PILAR GONZALEZ GARCIA
DELEGADO/A: D./Dña. _____

Todo ello y para que conste a los efectos oportunos lo firmamos:

Presidente/a

Secretario/a

Resto de firmas:

ANEXO III.1



ANÁLISIS DE DATOS COLEGIO MATER AMABILIS

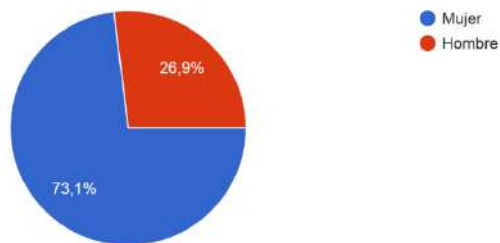
Se envía formulario a todos los trabajadores y trabajadoras del centro (53 personas en total, 11 hombres, 42 mujeres). De estas personas, 26 fueron las que respondieron el cuestionario. Aquí está el enlace al cuestionario realizado:

https://docs.google.com/forms/d/e/1FAIpQLSctbiRJvrXeg_QWH5c_CcmN164WZ9G7hK2vRr3cvuNV5gbCVA/viewform?usp=sf_link

A continuación, realizamos el análisis pregunta a pregunta, añadiendo la gráfica correspondiente.

- 1. Género de las personas encuestadas.** En este caso, 19 personas de las encuestadas eran mujeres, mientras 7 eran hombres.

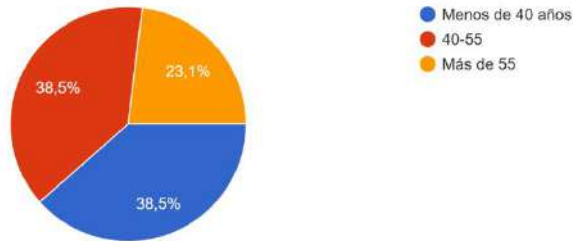
SEXO
26 respuestas



Esta diferencia tan grande podría deberse principalmente a que este sector sea más solicitado por mujeres que por hombres.

2. Edad de las personas encuestadas. De los encuestados, 10 eran menores de 40 años, otros 10 entre 40 y 55 años, y 6 eran mayores de 55 años.

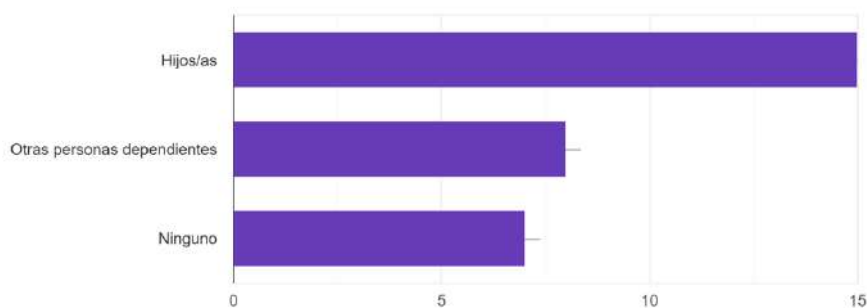
EDAD
26 respuestas



Este dato es significativo, concluyendo que ha habido una renovación de personal recientemente.

3. Responsabilidad de cuidados de las personas encuestadas. 15 de las personas encuestadas informan que tienen hijos/as a su cargo, mientras que 8 personas responden que tienen otras personas dependientes y 7 que no tienen ninguna responsabilidad de cuidados.

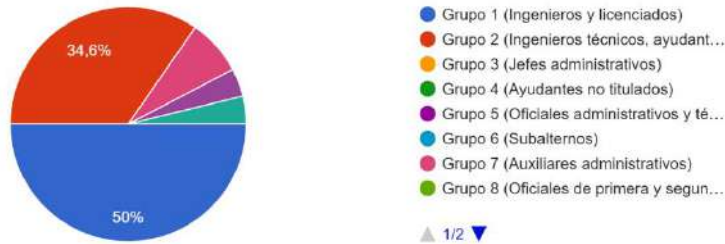
Responsabilidad de cuidados
26 respuestas



Se observa una mayoría clara de personas que tienen alguna persona dependiente a su cargo.

4. Grupo profesional de las personas encuestadas. 13 personas, la mitad, informan que pertenecen al grupo 1, después seguiría el grupo 2, con 9 personas. A continuación, seguiría el grupo 7, siendo 2 personas las que contestaron. Por último, 2 personas que pertenecen al grupo de limpieza.

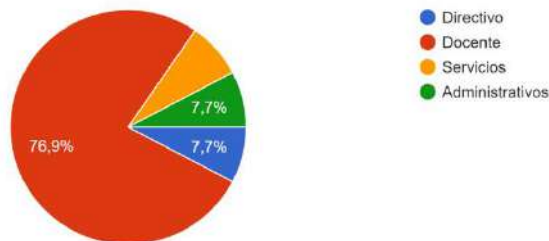
GRUPO PROFESIONAL*CONSULTAR NÓMINA*
26 respuestas



De todas las personas que forman parte del centro, los que realizaron la encuesta fueron principalmente el grupo docente. Esto se puede deber a que es la mayoría que representa al centro, y también que quizás hayan sido más conscientes de la encuesta que se estaba realizando.

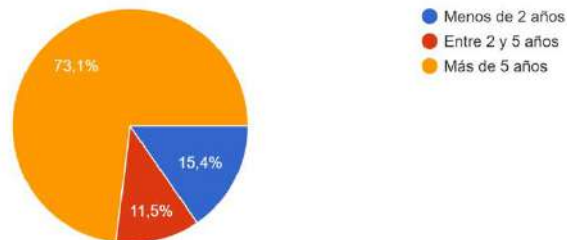
5. Puesto que ocupan las personas encuestadas. Una gran mayoría de los encuestados, 20, son docentes. Los demás se reparten a partes iguales, siendo 2 personas del equipo directivo, dos personas de servicios y dos personas de Administración.

Puesto
26 respuestas



6. Antigüedad de las personas encuestadas. La mayoría de los encuestados (19) tienen más de 5 años de antigüedad en la empresa. Luego seguirían las personas que llevan menos de 2 años, que son 4. Por último, las personas que llevan entre 2 y 5 años, que son 3.

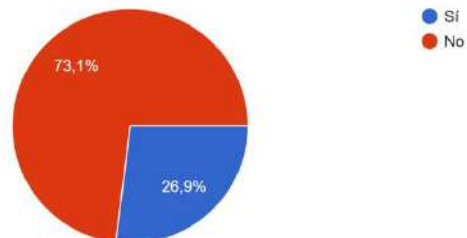
Antigüedad
26 respuestas



Se puede observar que la renovación que se hizo en el centro fue hace tiempo, lo que permite tener un equipo sólido y consolidado. También podemos concluir que se sigue renovando el personal, algo necesario para traer nuevas iniciativas.

7. Personas a cargo por parte de las personas encuestadas. La mayoría de las personas encuestadas (19) informan que no tienen personal a cargo dentro del centro. El restante (7) informan que sí que tienen personal a cargo.

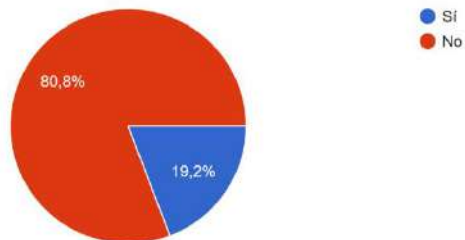
¿Tienes personal a cargo dentro del centro?
26 respuestas



Podemos observar que, de las personas que realizaron la encuesta, 7 son los que sí tienen personal a cargo, que son las personas que forman parte del equipo directivo. Esto nos señala que el equipo directivo está implicado en la realización de los diferentes planes y proyectos que se llevan a cabo en el centro.

8. Representantes de trabajadores. En este caso, 21 personas informan no formar parte de los representantes de trabajadores, mientras que 5 personas afirman formar parte de los representantes de los trabajadores.

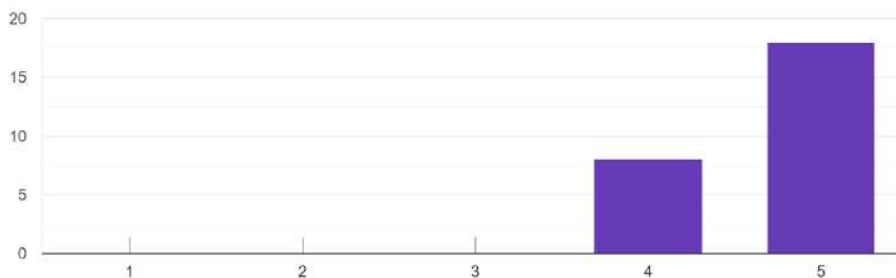
¿Formas parte de la RLT (Representación Legal de Trabajadores)
26 respuestas



Asimismo, el grupo de representantes de trabajadores ha respondido en su totalidad a la encuesta, lo que significa que están implicados igualmente en la consecución de los objetivos y planes planteados en el centro.

9. Pensamiento de igualdad de la empresa por parte de las personas encuestadas. 18 personas consideran estar muy de acuerdo en que en la empresa existe igualdad entre hombres y mujeres, mientras que 8 consideran estar de acuerdo.

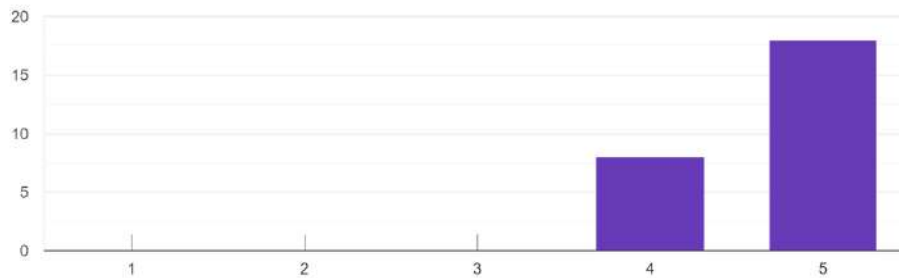
En la empresa hay igualdad de trato entre hombres y mujeres
26 respuestas



El grado de satisfacción con respecto al pensamiento de igualdad es bueno. Es decir, en la empresa no se considera que la gente sea discriminada por género.

10. Sensibilización y compromiso por parte de la empresa para que la igualdad de trato y oportunidades sea una realidad. 18 personas afirman estar muy de acuerdo en que la empresa está sensibilizada con el fin de conseguir la igualdad de trato y oportunidades. 8 personas afirman estar de acuerdo con dicha frase.

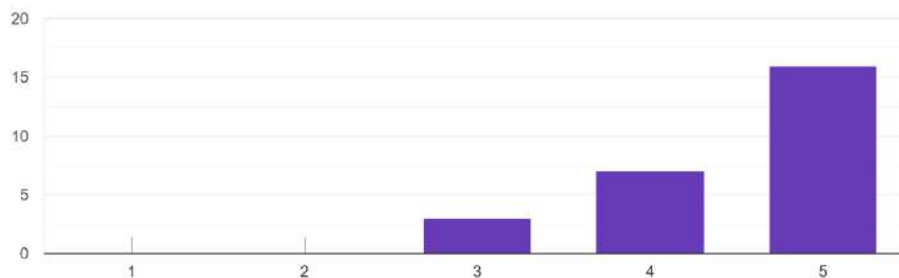
La dirección de la empresa está sensibilizada y comprometida para que la igualdad de trato y de oportunidades sea una realidad
26 respuestas



Igualmente, se considera que la empresa está sensibilizada y comprometida con la Igualdad, tomando medidas para que esta sea efectiva.

11. La selección del personal se realiza de forma objetiva y en igualdad de oportunidades. 16 personas consideran estar muy de acuerdo en que la selección de personal por parte de la empresa se realiza de forma objetiva y en igualdad de oportunidades, mientras que 7 afirman estar de acuerdo y 3 afirman no estar ni de acuerdo ni en desacuerdo.

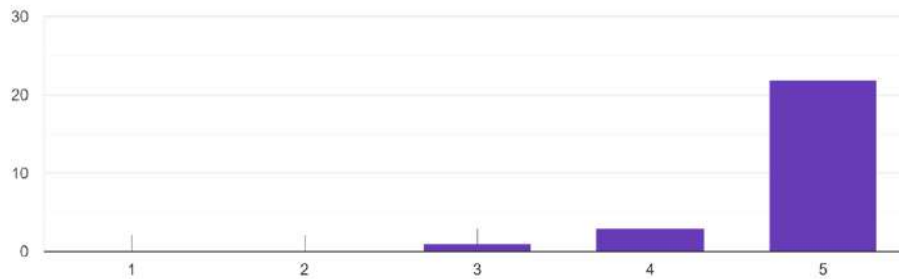
La selección personal de la empresa se realiza de forma objetiva, en igualdad de oportunidades
26 respuestas



En este caso hay tres personas que no están de acuerdo con la afirmación. Representa un porcentaje pequeño del personal, pero se tiene que observar el porqué de este desacuerdo para definir líneas de actuación.

12. La formación que ofrece la empresa es accesible para todos, independientemente de su género. 22 personas afirman estar muy de acuerdo con que la formación es accesible para todos, independientemente del género, mientras que 3 afirman estar de acuerdo y 1 persona no está de acuerdo ni en desacuerdo.

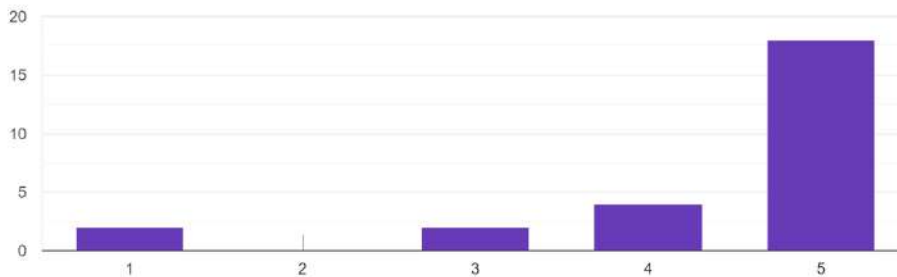
La formación que ofrece la empresa es accesible para todos, independientemente de su sexo
26 respuestas



Con respecto a esta afirmación, la gran mayoría demuestra estar muy de acuerdo. No obstante, hay que revisar qué formaciones han sido menos accesibles, para poder atender a todas las necesidades.

13. En la promoción de puestos directivos se ofrecen las mismas posibilidades independientemente del género. 18 personas muestran estar muy de acuerdo con que la promoción es accesible para todos, 4 personas dicen estar de acuerdo, 2 no estar de acuerdo ni en desacuerdo y otras 2 que dicen estar muy en desacuerdo.

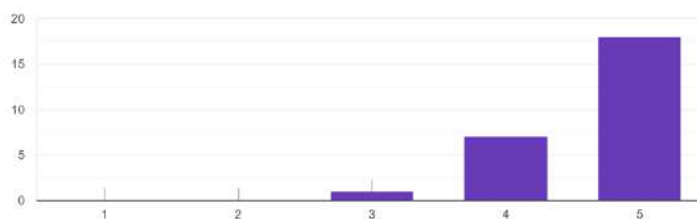
A la hora de promocionar a puestos directivos la empresa ofrece las mismas posibilidades, independientemente de su sexo
26 respuestas



Este es uno de los aspectos que más se debe trabajar, dado que son 4 las personas que muestran no estar de acuerdo, dos de ellas muy en desacuerdo. El equipo directivo en estos momentos está formado por mujeres en su totalidad. Habrá que definir líneas de actuación.

14. El avance y progreso en la carrera profesional es accesible independientemente del género. 18 dicen estar muy de acuerdo con esta afirmación, 7 dicen estar de acuerdo y 1 dice no estar de acuerdo ni en desacuerdo con la afirmación.

El avance y progreso en la carrera profesional es accesible independientemente de su sexo
26 respuestas

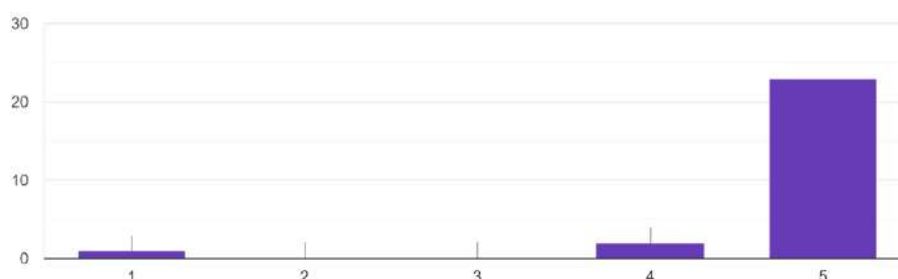


La gran mayoría está de acuerdo con esta afirmación, y una persona muestra no estar de acuerdo, por lo que podemos entender que no es una de las dificultades que se encuentra en este centro.

15. La retribución se establece desde criterios de igualdad de género. 23 personas dicen estar muy de acuerdo con esta afirmación, 2 personas dicen estar de acuerdo y 1 persona dice estar muy en desacuerdo.

La retribución se establece desde criterios de igualdad de sexo

26 respuestas



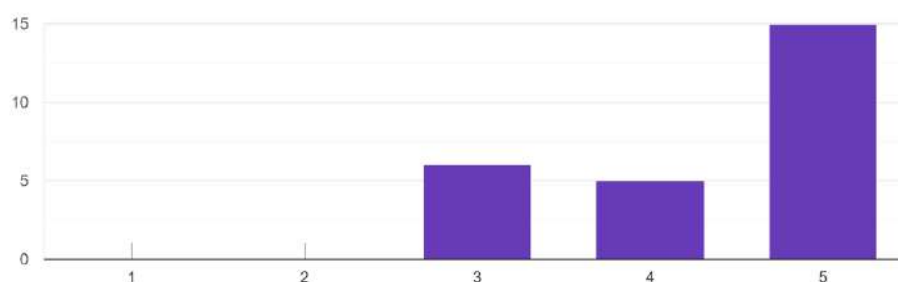
Según esta gráfica, una gran mayoría estaría de acuerdo con la afirmación. El equipo docente es pagado por la Comunidad de Madrid, por lo que esto puede suponer tener esta percepción.

16. Se favorece en la empresa la conciliación de la vida personal, familiar y laboral.

15 personas afirman estar muy de acuerdo con que se favorece la conciliación, 5 dicen estar de acuerdo y 6 dicen no estar de acuerdo ni en desacuerdo.

Se favorece en la empresa la conciliación de la vida personal, familiar y laboral

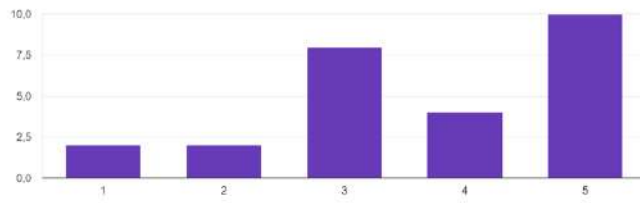
26 respuestas



En este apartado encontramos un grupo lo suficientemente grande como para detenernos a valorar. 6 personas de las encuestadas no están del todo de acuerdo con cómo se concilia la vida laboral con la personal y familiar. Habrá que evaluar esta situación más a fondo y tomar las medidas pertinentes.

17. La empresa ha informado de las medidas disponibles para favorecer la conciliación. 10 personas dicen estar muy de acuerdo con que se ha informado acerca de las medidas de conciliación, 4 personas dicen estar de acuerdo, 8 dicen no estar de acuerdo ni en desacuerdo, 2 personas dicen estar en desacuerdo y otras 2 estar muy en desacuerdo.

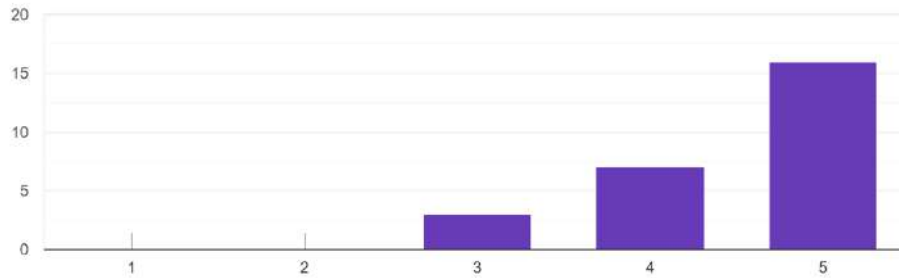
La empresa ha informado de las medidas disponibles para favorecer la conciliación.
26 respuestas



Este es quizás uno de los puntos con respuestas más variadas, dado que encontramos que casi la mitad de las personas encuestadas no se encuentran satisfechas con la información que el centro da sobre las medidas de conciliación. De nuevo, habrá que ver qué formatos y canales se han utilizado hasta ahora para informar, y habrá que actualizarlos.

18. La empresa favorece el uso de medidas de conciliación de igual manera para hombres y mujeres. 16 personas afirman estar muy de acuerdo con que la empresa favorece las medidas de conciliación de igual manera, 7 personas dicen estar de acuerdo y 3 dicen no estar de acuerdo ni en desacuerdo.

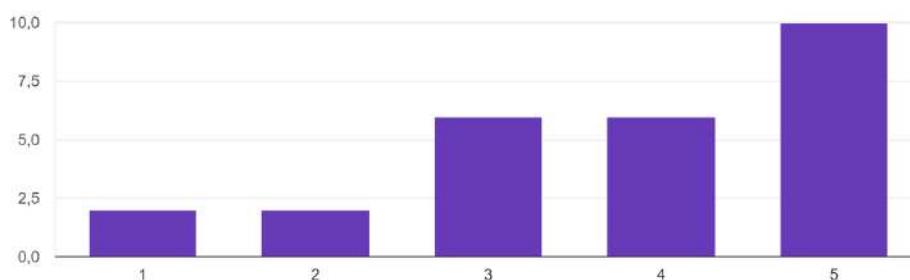
La empresa favorece el uso de medidas de conciliación de igual manera para hombres y mujeres
26 respuestas



En este caso la mayoría está de acuerdo en que los hombres y mujeres pueden acogerse a las medidas de conciliación, aunque 3 personas dicen no estar de acuerdo con ello.

19. Las medidas de conciliación de la empresa superan las establecidas por la ley. 10 personas dicen estar de acuerdo con que las medidas de conciliación de la empresa superan las establecidas, 6 personas dicen estar de acuerdo, 6 personas dicen no estar de acuerdo ni en desacuerdo, 2 personas dicen estar en desacuerdo y otras 2 personas dicen estar muy en desacuerdo.

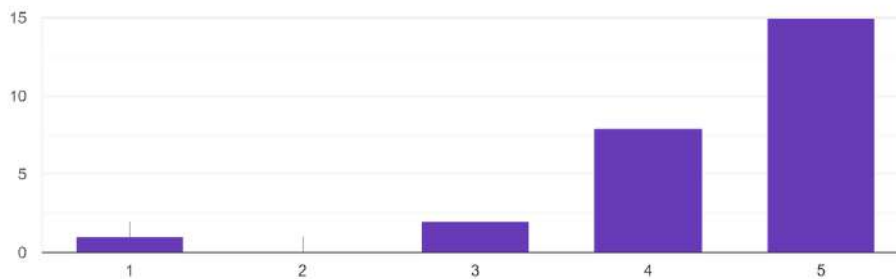
Las medidas de conciliación de la vida personal y laboral de la empresa superan las establecidas por la ley
26 respuestas



En este caso volvemos a encontrar una pregunta con respuestas muy dispares y variedad de opiniones. Resulta difícil conocer si las medidas de conciliación superan las establecidas por la ley si no se conocen ni unas ni otras. Se propone hacer una comparativa.

20. Las personas que se acogen a medidas de conciliación tienen las mismas posibilidades de promoción y desarrollo profesional que el resto. 15 personas dicen estar muy de acuerdo con que se tienen las mismas posibilidades, aunque te acojas a medidas de conciliación, 8 personas dicen estar de acuerdo, 2 personas dicen no estar de acuerdo ni en desacuerdo y otra dice estar muy en desacuerdo.

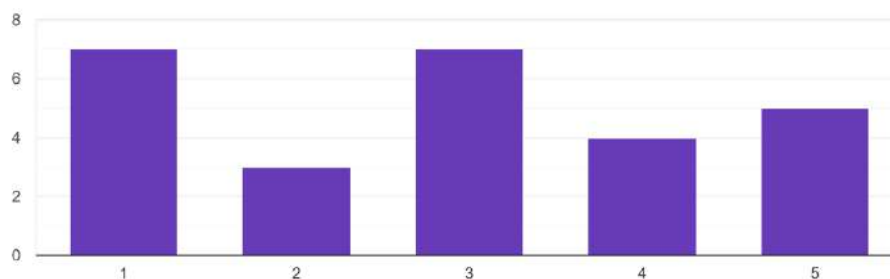
Las personas que se acogen a medidas temporales de conciliación (por ejemplo, jornadas reducidas) tienen las mismas oportunidades de promoción y desarrollo profesional que el resto
26 respuestas



En este caso la mayoría considera que acogerse a medidas de conciliación no implica no poder optar a promocionar en un futuro. Son 3 las personas que dicen no estar de acuerdo, mostrando una persona su total desacuerdo, por lo que habría que estudiarlo.

21. La empresa ha informado del protocolo a seguir ante un caso de acoso sexual o por razón de género. 5 personas dicen estar muy de acuerdo con que se ha informado por parte de la empresa para la actuación en casos de acoso sexual, 4 personas dicen estar de acuerdo, 7 personas dicen no estar de acuerdo ni en desacuerdo, 2 dicen estar en desacuerdo y 7 dicen estar muy en desacuerdo.

La empresa ha informado del protocolo a seguir ante un caso de acoso sexual o por razón de sexo
26 respuestas

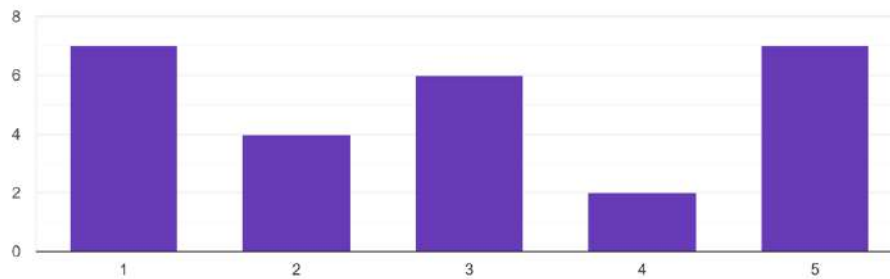


Este punto es uno de los cruciales y quizás en los que más disconformidad han mostrado los encuestados. Se puede ver que la mayoría muestra estar en desacuerdo, y muchos demuestran su disconformidad con el asunto. Habrá que realizar una campaña de información, así como una campaña de concienciación a través de formaciones.

22. La empresa ha informado del proceso de desarrollo del plan de Igualdad.

7 personas afirman estar muy de acuerdo con la afirmación de sentirse informadas por parte de la empresa en el desarrollo del plan de Igualdad, 2 personas dicen estar de acuerdo, 6 dicen no estar de acuerdo ni en desacuerdo, 4 dicen estar en desacuerdo y 7 afirman estar muy en desacuerdo.

La empresa te ha informado del proceso de desarrollo del plan de igualdad
26 respuestas

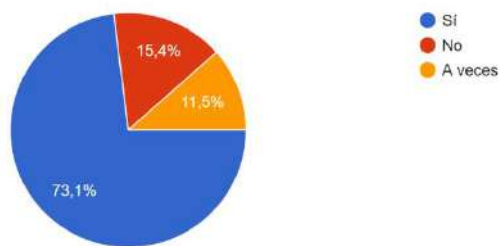


De nuevo observamos que los encuestados se sienten desinformados. Se plantea realizar sesiones informativas sobre el progreso realizado.

23. El sector y tipo de trabajo es más demandado por mujeres que por hombres.

19 personas consideran que sí es más demandado por mujeres, 4 personas dicen que no y 3 dicen que a veces.

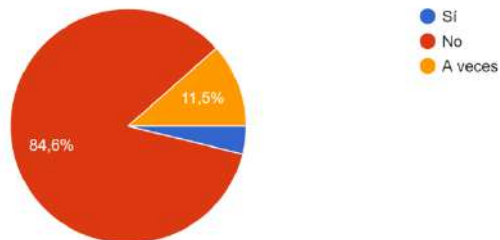
El sector y tipo de trabajo es más demandado por mujeres que por hombres
26 respuestas



La mayoría considera que sí que es un sector más demandado por mujeres. De hecho, con los datos dados anteriormente, vemos que 42 de las 53 personas que forman parte de la empresa son mujeres.

24. La empresa se inclina más por contratar mujeres por costumbre social. La mayoría, 22 personas, consideran que la empresa no se inclina a contratar mujeres por costumbre social, mientras que 3 personas consideran que esto ocurre a veces y 1 que sí que se produce por costumbre social.

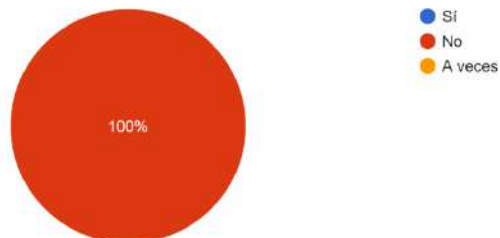
La empresa se inclina más por contratar mujeres por costumbre social
26 respuestas



Podemos observar que no se tiene percepción de que se tienda más a contratar a mujeres que a hombres. De hecho, en los últimos años se ha observado que hay una intención por parte de la empresa de equiparar ambos sexos en los puestos de trabajo.

25. La empresa se inclina más por contratar mujeres por discriminación hacia los hombres. La totalidad de los encuestados, 26, consideran que la empresa no se inclina por contratar mujeres por discriminación hacia los hombres.

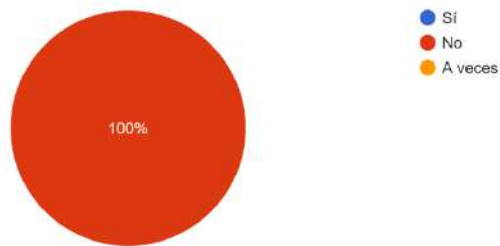
La empresa se inclina más por contratar mujeres por discriminación hacia los hombres
26 respuestas



La totalidad considera que no existe discriminación, corroborando la pregunta anterior.

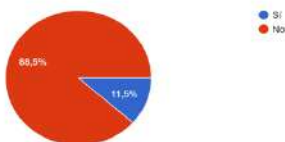
26. La empresa se inclina más por contratar mujeres por malas experiencias con los hombres. La totalidad de los encuestados, 26, afirman que no consideran que la empresa se incline más por contratar mujeres por malas experiencias con los hombres.

La empresa se inclina más por contratar mujeres por malas experiencias en contratación con hombres
26 respuestas



27. Necesidad de realizar acciones positivas para aumentar el número de hombres en la empresa. En caso afirmativo, en qué puestos. 23 personas consideran que no es necesario realizar acciones positivas para aumentar el número de hombres. 3 personas consideran que sí que es necesario. Esas 3 personas consideran que es necesario realizar estas acciones en la dirección, y dos de ellas consideran también necesario realizar dichas acciones para Administración, Servicios, docentes y mandos intermedios.

¿Crees necesario realizar acciones positivas para aumentar el número de hombres en la empresa?
26 respuestas



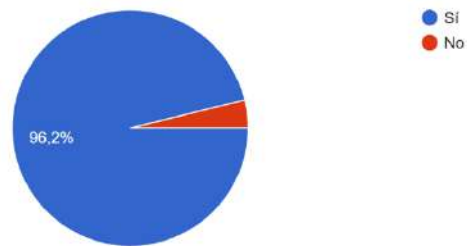
Si la respuesta anterior es "Si", ¿en qué puestos?
3 respuestas



28. Accesibilidad para los hombres (para acceder) a puestos directivos en igualdad de trato y oportunidades. 25 personas consideran que sí que pueden acceder los hombres en igualdad de trato y oportunidades a puestos directivos, mientras que una persona considera que no.

¿Pueden los hombres acceder a puestos directivos en igualdad de trato y oportunidades que las mujeres de la empresa?

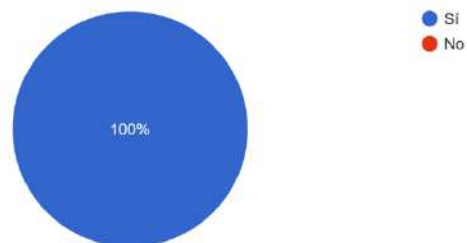
26 respuestas



29. Accesibilidad para las mujeres para acceder a puestos directivos en igualdad de trato y oportunidades. La totalidad de los encuestados, 26, consideran que las mujeres tienen igualdad de trato y oportunidades para acceder a los puestos directivos.

¿Pueden las mujeres acceder a puestos directivos en igualdad de trato y oportunidades que los hombres de la empresa?

26 respuestas



ANEXO III.2

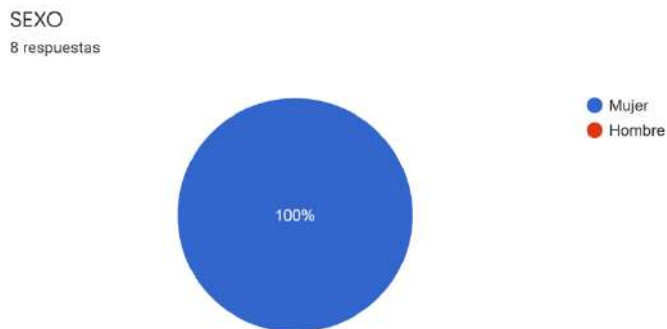
ANÁLISIS DE DATOS ESCUELA INFANTIL GRAZALEMA

Se envía formulario a todos los trabajadores y trabajadoras del centro (11 personas en total, todas mujeres). De estas personas, 8 fueron las que respondieron el cuestionario. Aquí está el enlace al cuestionario realizado:

https://docs.google.com/forms/d/e/1FAIpQLSedNirST-zAFTcp2HouCEVFy7bygKD622bthhwG6jZgAOxfQ/viewform?usp=sf_link

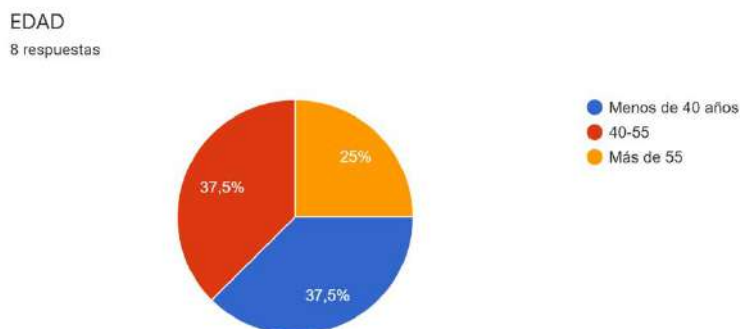
A continuación, realizamos el análisis pregunta a pregunta, añadiendo la gráfica correspondiente.

- 1. Género de las personas encuestadas.** Todas las personas encuestadas eran mujeres.



Este hecho podría deberse principalmente a que este sector sea más solicitado por mujeres que por hombres.

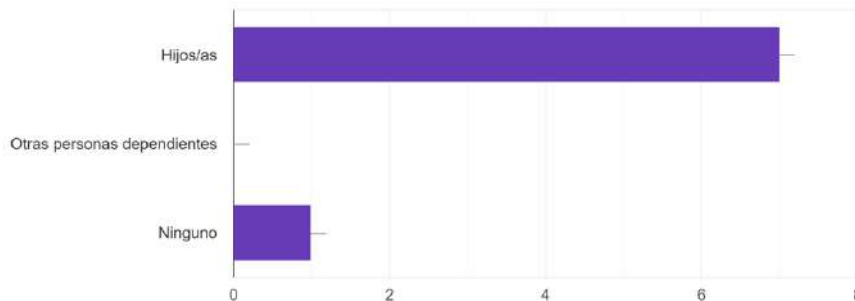
- 2. Edad de las personas encuestadas.** De los encuestados, 3 eran menores de 40 años, otros 3 entre 40 y 55 años, y 2 eran mayores de 55 años.



Este dato es significativo, concluyendo que ha habido una renovación de personal recientemente.

3. Responsabilidad de cuidados de las personas encuestadas. 7 de las personas encuestadas informan que tienen hijos/as a su cargo, 1 que no tienen ninguna responsabilidad de cuidados.

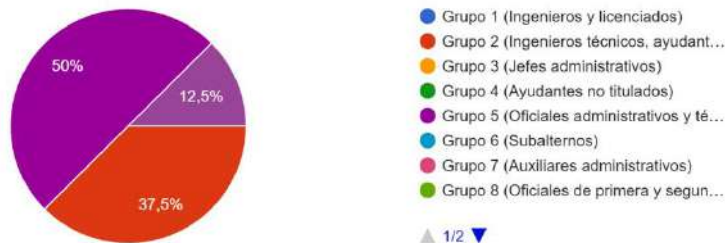
Responsabilidad de cuidados
8 respuestas



Se observa una mayoría clara de personas que tienen alguna persona dependiente a su cargo.

4. Grupo profesional de las personas encuestadas. 4 personas, la mitad, informan que pertenecen al grupo 5, después seguiría el grupo 2, con 3 personas. Por último, 1 persona que pertenece al grupo 1.

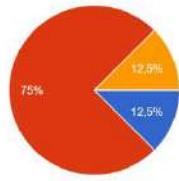
GRUPO PROFESIONAL*CONSULTAR NÓMINA*
8 respuestas



De todas las personas que forman parte del centro, los que realizaron la encuesta fueron principalmente el grupo docente. Esto se puede deber a que es la mayoría que representa al centro.

5. Puesto que ocupan las personas encuestadas. Una gran mayoría de los encuestados, 6, son docentes. Los demás se reparten a partes iguales, siendo 1 persona del equipo directivo y otra persona de servicios.

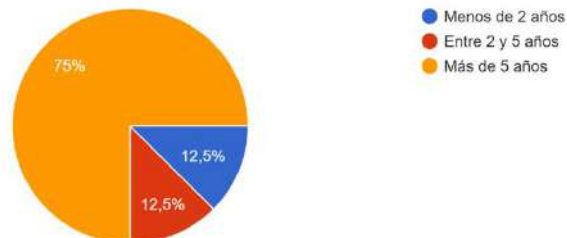
Puesto
8 respuestas



- Directivo
- Docente
- Servicios
- Administrativos

6. Antigüedad de las personas encuestadas. La mayoría de los encuestados (6) tienen más de 5 años de antigüedad en la empresa. Luego hay 1 que lleva entre 2 y 5 años y otra persona que lleva menos de 2 años.

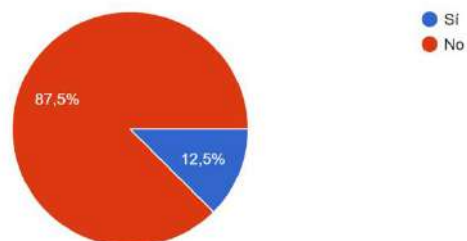
Antigüedad
8 respuestas



Se puede observar que la renovación que se hizo en el centro fue hace tiempo, lo que permite tener un equipo sólido y consolidado. También podemos concluir que se sigue renovando el personal, algo necesario para traer nuevas iniciativas.

7. Personas a cargo por parte de las personas encuestadas. La mayoría de las personas encuestadas (7) informan que no tienen personal a cargo dentro del centro. El restante (1) informan que sí que tienen personal a cargo.

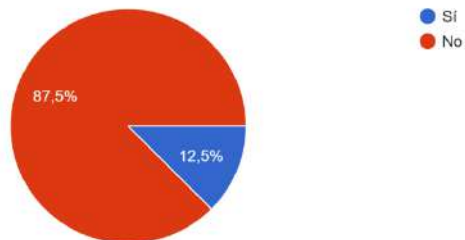
¿Tienes personal a cargo dentro del centro?
8 respuestas



Podemos observar que, de las personas que realizaron la encuesta, 1 es la que sí tiene personal a cargo, que son las personas que forman parte del equipo directivo. Esto nos señala que el equipo directivo está implicado en la realización de los diferentes planes y proyectos que se llevan a cabo en el centro.

8. Representantes de trabajadores. En este caso, 7 personas informan no formar parte de los representantes de trabajadores, mientras que 1 persona afirma formar parte de los representantes de los trabajadores.

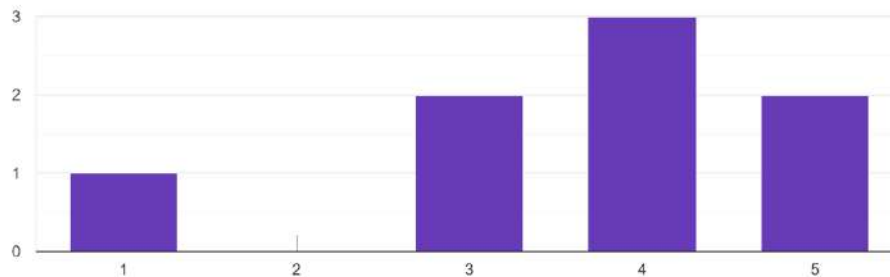
¿Formas parte de la RLT (Representación Legal de Trabajadores)
8 respuestas



Asimismo, el grupo de representantes de trabajadores ha respondido en su totalidad a la encuesta, lo que significa que están implicados igualmente en la consecución de los objetivos y planes planteados en el centro.

9. Pensamiento de igualdad de la empresa por parte de las personas encuestadas. 2 personas consideran estar muy de acuerdo en que en la empresa existe igualdad entre hombres y mujeres, mientras que 3 consideran estar de acuerdo, 2 ni de acuerdo ni en desacuerdo y 1 persona dice estar muy en desacuerdo.

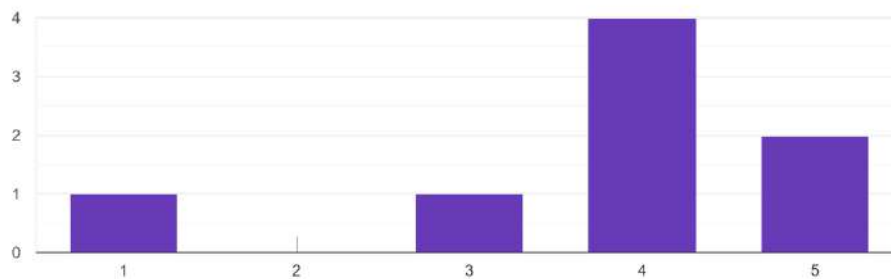
En la empresa hay igualdad de trato entre hombres y mujeres
8 respuestas



El grado de satisfacción con respecto al pensamiento de igualdad es bueno. Es decir, en la empresa no se considera que la gente sea discriminada por género, salvo por 1 persona.

10. Sensibilización y compromiso por parte de la empresa para que la igualdad de trato y oportunidades sea una realidad. 2 personas afirman estar muy de acuerdo en que la empresa está sensibilizada con el fin de conseguir la igualdad de trato y oportunidades. 4 personas afirman estar de acuerdo con dicha frase. 1 persona dice no estar de acuerdo ni en desacuerdo y otra dice estar muy en desacuerdo.

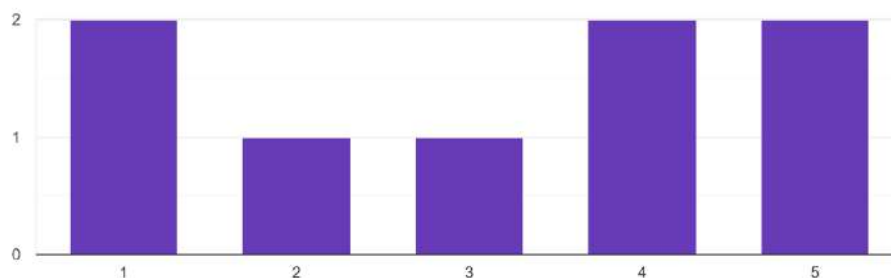
La dirección de la empresa está sensibilizada y comprometida para que la igualdad de trato y de oportunidades sea una realidad
8 respuestas



Igualmente, se considera que la empresa está sensibilizada y comprometida con la igualdad, tomando medidas para que esta sea efectiva.

11. La selección del personal se realiza de forma objetiva y en igualdad de oportunidades. 2 personas consideran estar muy de acuerdo en que la selección de personal por parte de la empresa se realiza de forma objetiva y en igualdad de oportunidades. 2 personas dicen estar de acuerdo, 1 ni de acuerdo ni en desacuerdo, 1 dice no estar de acuerdo y 2 dicen estar muy en desacuerdo.

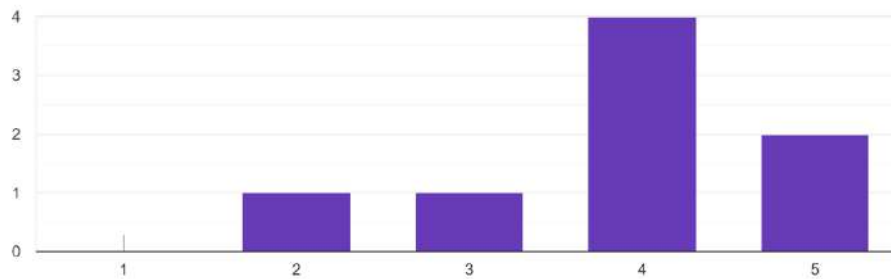
La selección personal de la empresa se realiza de forma objetiva, en igualdad de oportunidades
8 respuestas



En este caso hay tres personas que no están de acuerdo con la afirmación. Representa un porcentaje importante del personal, casi la mitad, por lo que se tiene que observar el porqué de este desacuerdo para definir líneas de actuación.

12. La formación que ofrece la empresa es accesible para todos, independientemente de su género. 2 personas afirman estar muy de acuerdo con que la formación es accesible para todos, independientemente del género, mientras que 4 afirman estar de acuerdo, 1 persona no está de acuerdo ni en desacuerdo y otra estar en desacuerdo.

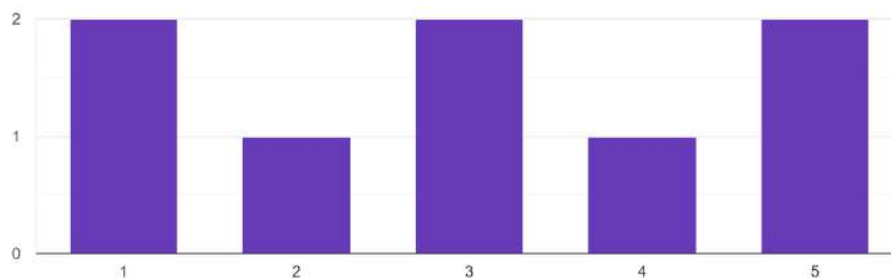
La formación que ofrece la empresa es accesible para todos, independientemente de su sexo
8 respuestas



Con respecto a esta afirmación, la gran mayoría demuestra estar de acuerdo. No obstante, hay que revisar qué formaciones han sido menos accesibles, para poder atender a todas las necesidades.

13. En la promoción de puestos directivos se ofrecen las mismas posibilidades independientemente del género. 2 personas muestran estar muy de acuerdo con que la promoción es accesible para todos, 1 dice estar de acuerdo, 2 no estar de acuerdo ni en desacuerdo, 1 estar en desacuerdo y otras 2 que dicen estar muy en desacuerdo.

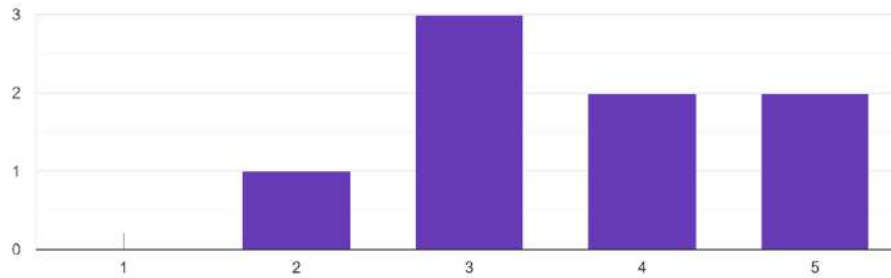
A la hora de promocionar a puestos directivos la empresa ofrece las mismas posibilidades, independientemente de su sexo
8 respuestas



Este es uno de los aspectos que más se debe trabajar, dado que son 3 las personas que muestran no estar de acuerdo, dos de ellas muy en desacuerdo. El equipo directivo en estos momentos está formado por mujeres. Habrá que definir líneas de actuación.

14. El avance y progreso en la carrera profesional es accesible independientemente del género. 2 dicen estar muy de acuerdo con esta afirmación, 2 dicen estar de acuerdo, 3 dice no estar de acuerdo ni en desacuerdo con la afirmación y 1 persona no estar de acuerdo.

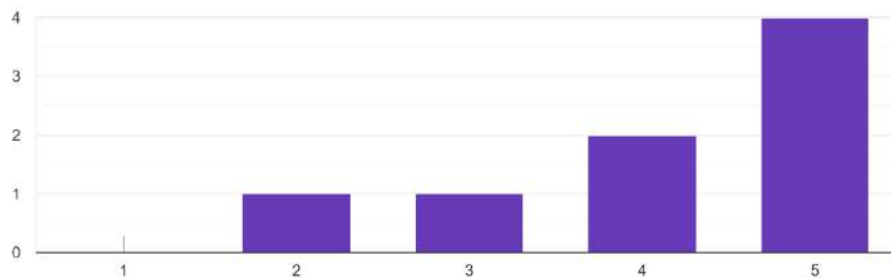
El avance y progreso en la carrera profesional es accesible independientemente de su sexo
8 respuestas



La gran mayoría está de acuerdo con esta afirmación, y una persona muestra no estar de acuerdo, por lo que podemos entender que no es una de las dificultades que se encuentra en este centro.

15. La retribución se establece desde criterios de igualdad de género. 4 personas dicen estar muy de acuerdo con esta afirmación, 2 personas dicen estar de acuerdo, 1 persona dice no estar de acuerdo ni en desacuerdo y 1 persona dice estar en desacuerdo.

La retribución se establece desde criterios de igualdad de sexo
8 respuestas

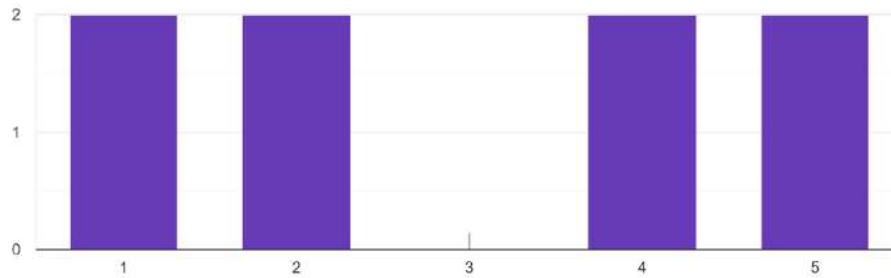


Según esta gráfica, una gran mayoría estaría de acuerdo con la afirmación. El salario está establecido por convenio.

16. Se favorece en la empresa la conciliación de la vida personal, familiar y laboral.

2 personas afirman estar muy de acuerdo con que se favorece la conciliación, 2 dicen estar de acuerdo, 2 dicen no estar de acuerdo y 2 dicen estar muy en desacuerdo.

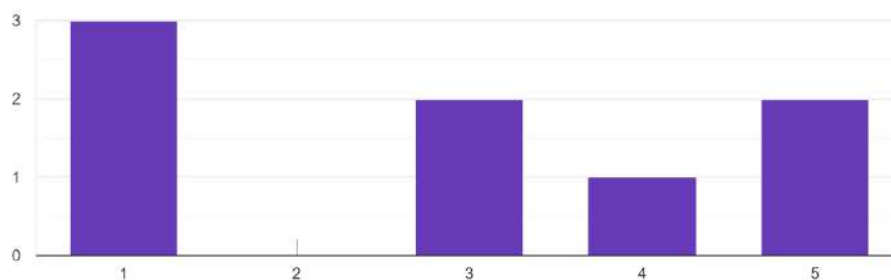
Se favorece en la empresa la conciliación de la vida personal, familiar y laboral
8 respuestas



En este apartado encontramos un grupo lo suficientemente grande como para detenernos a valorar. 4 personas de las encuestadas no están del todo de acuerdo con cómo se concilia la vida laboral con la personal y familiar. Habrá que evaluar esta situación más a fondo y tomar las medidas pertinentes.

17. La empresa ha informado de las medidas disponibles para favorecer la conciliación. 2 personas dicen estar muy de acuerdo con que se ha informado acerca de las medidas de conciliación, 1 persona dice estar de acuerdo, 2 dicen no estar de acuerdo ni en desacuerdo y 3 estar muy en desacuerdo.

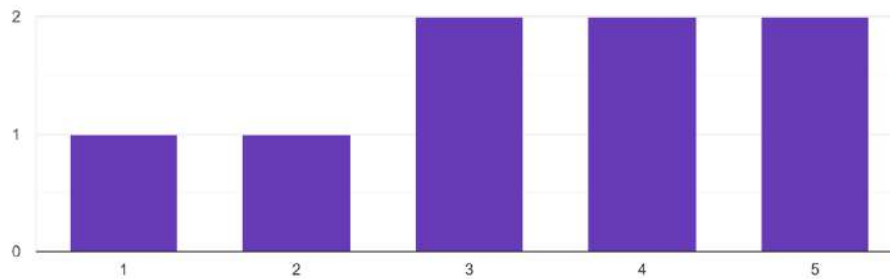
La empresa ha informado de las medidas disponibles para favorecer la conciliación
8 respuestas



Este es quizás uno de los puntos con respuestas más variadas, dado que encontramos que casi la mitad de las personas encuestadas no se encuentran satisfechas con la información que el centro da sobre las medidas de conciliación. De nuevo, habrá que ver qué formatos y canales se han utilizado hasta ahora para informar, y habrá que actualizarlos.

18. La empresa favorece el uso de medidas de conciliación de igual manera para hombres y mujeres. 2 personas afirman estar muy de acuerdo con que la empresa favorece las medidas de conciliación de igual manera, 2 personas dicen estar de acuerdo, 2 dicen no estar de acuerdo ni en desacuerdo, 1 persona está en desacuerdo y otra persona está muy en desacuerdo.

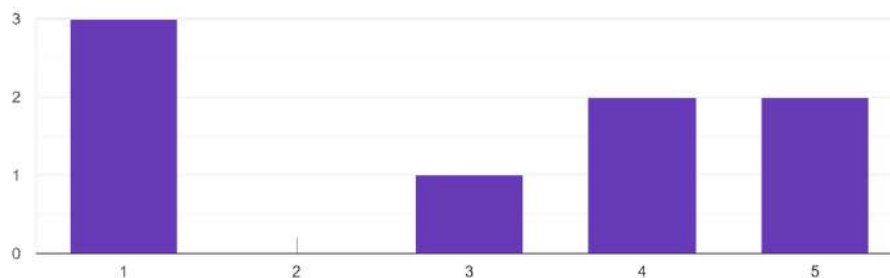
La empresa favorece el uso de medidas de conciliación de igual manera para hombres y mujeres
8 respuestas



En este caso la mayoría está de acuerdo en que los hombres y mujeres pueden acogerse a las medidas de conciliación, aunque 2 personas dicen no estar de acuerdo con ello. En el caso de que hubiese hombres en la empresa, la sensación es que el trato sería igualitario.

19. Las medidas de conciliación de la empresa superan las establecidas por la ley. 2 personas dicen estar muy de acuerdo con que las medidas de conciliación de la empresa superan las establecidas, 2 personas dicen estar de acuerdo, 1 persona dice no estar de acuerdo ni en desacuerdo y otras 3 personas dicen estar muy en desacuerdo.

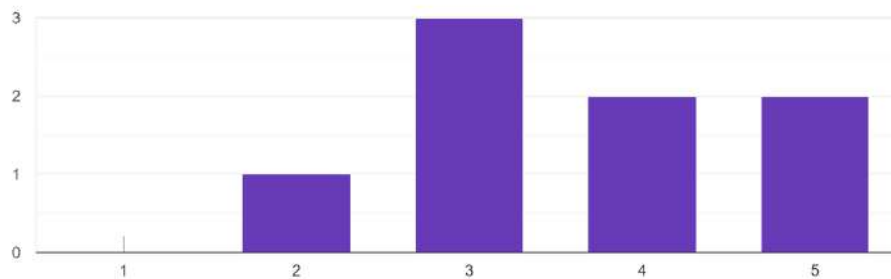
Las medidas de conciliación de la vida personal y laboral de la empresa superan las establecidas por la ley
8 respuestas



En este caso volvemos a encontrar una pregunta con respuestas muy dispares y variedad de opiniones. Resulta difícil conocer si las medidas de conciliación superan las establecidas por la ley si no se conocen ni unas ni otras. Se propone hacer una comparativa. Casi la mitad muestran estar muy en desacuerdo.

20. Las personas que se acogen a medidas de conciliación tienen las mismas posibilidades de promoción y desarrollo profesional que el resto. 2 personas dicen estar muy de acuerdo con que se tienen las mismas posibilidades, aunque te acojas a medidas de conciliación, 2 personas dicen estar de acuerdo, 3 personas dicen no estar de acuerdo ni en desacuerdo y otra dice estar en desacuerdo.

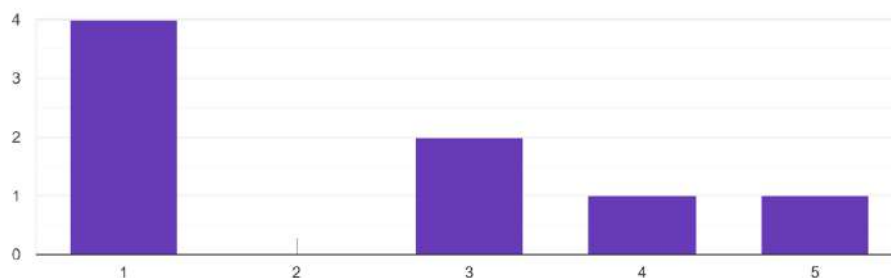
Las personas que se acogen a medidas temporales de conciliación (por ejemplo, jornadas reducidas) tienen las mismas oportunidades de promoción y desarrollo profesional que el resto
8 respuestas



En este caso la mayoría considera que acogerse a medidas de conciliación no implica no poder optar a promocionar en un futuro.

21. La empresa ha informado del protocolo a seguir ante un caso de acoso sexual o por razón de género. 1 persona dice estar muy de acuerdo con que se ha informado por parte de la empresa para la actuación en casos de acoso sexual, 1 persona dice estar de acuerdo, 2 personas dicen no estar de acuerdo ni en desacuerdo, y 4 dicen estar muy en desacuerdo.

La empresa ha informado del protocolo a seguir ante un caso de acoso sexual o por razón de sexo
8 respuestas

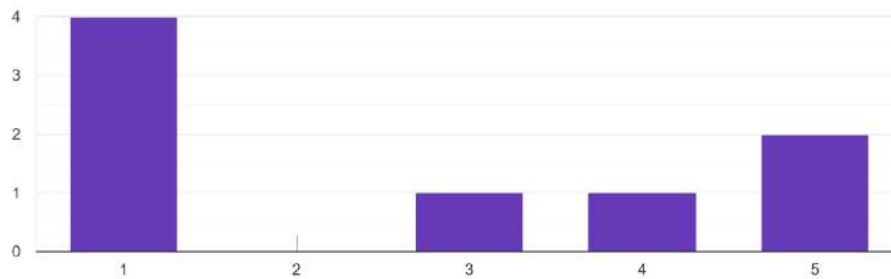


Este punto es uno de los cruciales y quizás en los que más disconformidad han mostrado los encuestados. Se puede ver que la mayoría muestra estar muy en desacuerdo, y muchos demuestran su disconformidad con el asunto. Habrá que realizar una campaña de información, así como una campaña de concienciación a través de formaciones.

22. La empresa ha informado del proceso de desarrollo del plan de Igualdad. 2

personas afirman estar muy de acuerdo con la afirmación de sentirse informadas por parte de la empresa en el desarrollo del plan de Igualdad, 1 persona dice estar de acuerdo, 1 dice no estar de acuerdo ni en desacuerdo y 4 afirman estar muy en desacuerdo.

La empresa te ha informado del proceso de desarrollo del plan de igualdad
8 respuestas

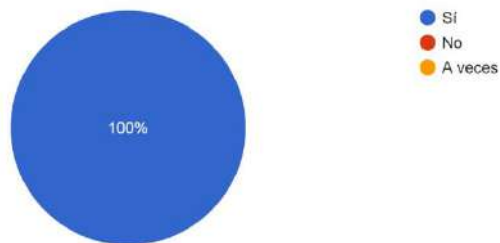


De nuevo observamos que los encuestados se sienten desinformados. Se plantea realizar sesiones informativas sobre el progreso realizado.

23. El sector y tipo de trabajo es más demandado por mujeres que por hombres.

La totalidad considera que el trabajo sí es más demandado por mujeres.

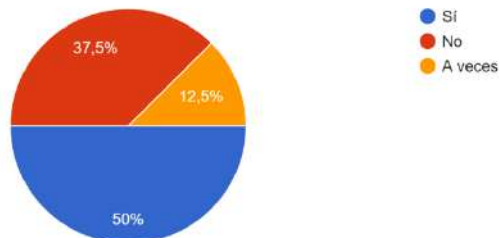
El sector y tipo de trabajo es más demandado por mujeres que por hombres
8 respuestas



Observamos que la totalidad de la plantilla son mujeres, como sucede en la mayoría de las escuelas infantiles.

24. La empresa se inclina más por contratar mujeres por costumbre social. La mitad, 4 personas, consideran que la empresa sí se inclina a contratar mujeres por costumbre social, mientras que 3 personas consideran que no y 1 que a veces sí que se produce por costumbre social.

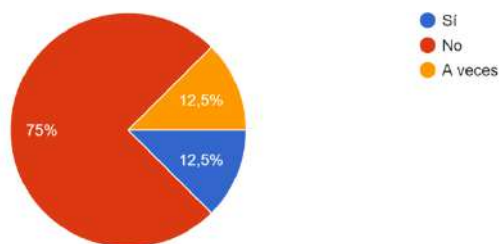
La empresa se inclina más por contratar mujeres por costumbre social
8 respuestas



Podemos observar que se tiene percepción de que se tienda más a contratar a mujeres que a hombres.

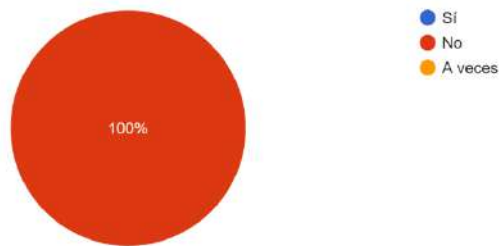
25. La empresa se inclina más por contratar mujeres por discriminación hacia los hombres. La mayoría de los encuestados, 6, consideran que la empresa no se inclina por contratar mujeres por discriminación hacia los hombres. 1 persona considera que sí que es por discriminación hacia los hombres, y otra que a veces esto sí que ocurre.

La empresa se inclina más por contratar mujeres por discriminación hacia los hombres
8 respuestas



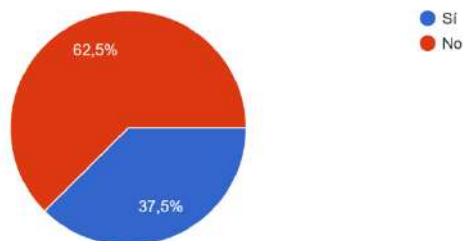
26. La empresa se inclina más por contratar mujeres por malas experiencias con los hombres. La totalidad de los encuestados, 8, afirman que no consideran que la empresa se incline más por contratar mujeres por malas experiencias con los hombres.

La empresa se inclina más por contratar mujeres por malas experiencias en contratación con hombres
8 respuestas

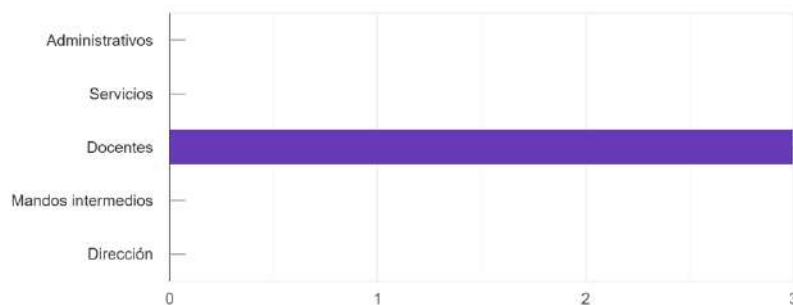


27. Necesidad de realizar acciones positivas para aumentar el número de hombres en la empresa. En caso afirmativo, en qué puestos. 5 personas consideran que no es necesario realizar acciones positivas para aumentar el número de hombres. 3 personas consideran que sí que es necesario. Esas 3 personas consideran que es necesario realizar estas acciones entre los docentes.

¿Crees necesario realizar acciones positivas para aumentar el número de hombres en la empresa?
8 respuestas



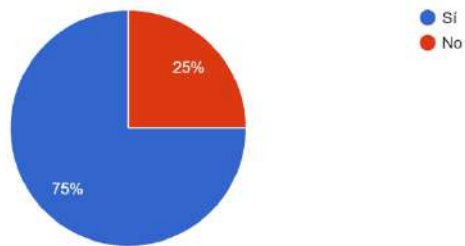
Si la respuesta anterior es "Si", ¿en qué puestos?
3 respuestas



28. Accesibilidad para los hombres (para acceder) a puestos directivos en igualdad de trato y oportunidades. 6 personas consideran que sí que pueden acceder los hombres en igualdad de trato y oportunidades a puestos directivos, mientras que 2 personas consideran que no.

¿Pueden los hombres acceder a puestos directivos en igualdad de trato y oportunidades que las mujeres de la empresa?

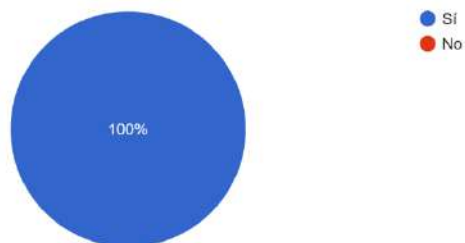
8 respuestas



29. Accesibilidad para las mujeres para acceder a puestos directivos en igualdad de trato y oportunidades. La totalidad de los encuestados, 8, consideran que las mujeres tienen igualdad de trato y oportunidades para acceder a los puestos directivos.

¿Pueden las mujeres acceder a puestos directivos en igualdad de trato y oportunidades que los hombres de la empresa?

8 respuestas





ANEXO IV

REGISTRO RETRIBUTIVO FUNDACIÓN MATER AMABILIS

Archivo adjunto formato excl.



ANEXO V
MEDIDAS DE DESCONEJÓN DIGITAL
COLEGIO MATER AMABILIS

REUNIDOS

Los miembros de la comisión negociadora del PLAN DE IGUALDAD para FUNDACIÓN MATER AMABILIS, constituida por las siguientes personas:

Por la dirección de la empresa:

D. ^a	PILAR	PIÑERO	NAVARRO.
D. ^a	ANA	JOSEFINA	PERNALETE.

Por la representación de los trabajadores:

D./	ADRIÁN	RODRIGUEZ	CABALLERO.
D. ^a	CAROLINA	MANZANO	BERRÍO.

Todos ellos, después de las deliberaciones correspondientes, establecen, por unanimidad, el presente:

MEDIDAS PARA LA DESCONEJÓN DIGITAL A DESCONEJÓN DIGITAL DE LAS PERSONAS TRABAJADORAS DE FUNDACIÓN MATER AMABILIS

PRIMERO.- Objetivo del presente protocolo

Con el objeto de garantizar el respeto del tiempo de descanso, así como de su vida personal y familiar de las personas trabajadoras de FUNDACIÓN MATER AMABILIS, el presente protocolo tiene por objeto garantizar el derecho a la desconexión como herramienta fundamental para lograr una mejor ordenación del tiempo de trabajo en aras del respeto de la vida privada y familiar, que garantizando los compromisos asumidos con nuestros clientes permita desarrollar y favorecer el equilibrio entre la calidad de vida profesional y personal y la salud de todas las personas trabajadoras.

SEGUNDO.- Antecedentes normativos

La Ley Orgánica 3/2018, de 5 de diciembre, de Protección de Datos Personales y Garantía de los Derechos Digitales, en vigor desde el pasado 7 de diciembre de 2018, introduce en nuestro ordenamiento jurídico los siguientes aspectos normativos:

Artículo 88. Derecho a la desconexión digital en el ámbito laboral.

1. Los trabajadores y los empleados públicos tendrán derecho a la desconexión digital a fin de garantizar, fuera del tiempo de trabajo legal o convencionalmente establecido, el respeto de su tiempo de descanso, permisos y vacaciones, así como de su intimidad personal y familiar.

2. Las modalidades de ejercicio de este derecho atenderán a la naturaleza y objeto de la relación laboral, potenciarán el derecho a la conciliación de la actividad laboral y la vida personal y familiar y se sujetarán a lo establecido en la negociación colectiva o, en su defecto, a lo acordado entre la empresa y los representantes de los trabajadores.

3. El empleador, previa audiencia de los representantes de los trabajadores, elaborará una política interna dirigida a trabajadores, incluidos los que ocupen puestos directivos, en la que definirán las modalidades de ejercicio del derecho a la desconexión y las acciones de formación y de sensibilización del personal sobre un uso razonable de las herramientas tecnológicas que evite el riesgo de fatiga informática. En particular, se preservará el derecho a la desconexión digital en los supuestos de realización total o parcial del trabajo a distancia, así como en el domicilio del empleado vinculado al uso con fines laborales de herramientas tecnológicas».

Artículo 89. Derecho a la intimidad frente al uso de dispositivos de videovigilancia y de grabación de sonidos en el lugar de trabajo.

1. Los empleadores podrán tratar las imágenes obtenidas a través de sistemas de cámaras o videocámaras para el ejercicio de las funciones de control de los trabajadores o los empleados públicos previstas, respectivamente, en el artículo 20.3 del Estatuto de los Trabajadores y en la legislación de función pública, siempre que estas funciones se ejerzan dentro de su marco legal y con los límites inherentes al mismo. Los empleadores habrán de informar con carácter previo, y de forma expresa, clara y concisa, a los trabajadores o los empleados públicos y, en su caso, a sus representantes, acerca de esta medida.

En el supuesto de que se haya captado la comisión flagrante de un acto ilícito por los trabajadores o los empleados públicos se entenderá cumplido el deber de informar cuando existiese al menos el dispositivo al que se refiere el artículo 22.4 de esta ley orgánica.

2. En ningún caso se admitirá la instalación de sistemas de grabación de sonidos ni de videovigilancia en lugares destinados al descanso o esparcimiento de los trabajadores o los empleados públicos, tales como vestuarios, aseos, comedores y análogos.

3. La utilización de sistemas similares a los referidos en los apartados anteriores para la grabación de sonidos en el lugar de trabajo se admitirá únicamente cuando resulten

relevantes los riesgos para la seguridad de las instalaciones, bienes y personas derivados de la actividad que se desarrolle en el centro de trabajo y siempre respetando el principio de proporcionalidad, el de intervención mínima y las garantías previstas en los apartados anteriores. La supresión de los sonidos conservados por estos sistemas de grabación se realizará atendiendo a lo dispuesto en el apartado 3 del artículo 22 de esta ley.

Artículo 91. Derechos digitales en la negociación colectiva.

Los convenios colectivos podrán establecer garantías adicionales de los derechos y libertades relacionados con el tratamiento de los datos personales de los trabajadores y la salvaguarda de derechos digitales en el ámbito laboral.

Artículo 92. Protección de datos de los menores en Internet.

Los centros educativos y cualesquiera personas físicas o jurídicas que desarrollen actividades en las que participen menores de edad garantizarán la protección del interés superior del menor y sus derechos fundamentales, especialmente el derecho a la protección de datos personales, en la publicación o difusión de sus datos personales a través de servicios de la sociedad de la información.

Cuando dicha publicación o difusión fuera a tener lugar a través de servicios de redes sociales o servicios equivalentes deberán contar con el consentimiento del menor o sus representantes legales, conforme a lo prescrito en el artículo 7 de esta ley orgánica.

De acuerdo con estos artículos, se decide establecer las siguientes medidas en el centro, con el fin de permitir a los trabajadores y trabajadoras de la empresa FUNDACIÓN MATER AMABILIS disfrutar de su tiempo de ocio sin interrupción y con garantías.

- Las **comunicaciones directas** con los trabajadores y trabajadoras de la empresa tendrán que ser dentro del horario laboral, contando como horario laboral desde una hora antes y hasta una hora después. Cualquier comunicación fuera de este horario tendrá que ser a través del correo electrónico institucional del que dispone la empresa, no teniendo el trabajador obligación de verlo hasta el siguiente día laboral.
- Todas aquellas tareas que requieran de trabajo fuera del centro (realización de programaciones, documentos a rellenar, preparación de clases, entre otros) podrán ser realizados por el trabajador o trabajadora en el momento que desee. Sin embargo, cualquier modificación que haya que hacer de los mismos habrá que avisarlo con la suficiente antelación para que sea éste quién se programe su tiempo, y nunca antes de un fin de semana exigiendo que esté hecho para el lunes, dado que este tiempo es de ocio y disfrute. Desde dirección se establecerá un **orden de prioridad** en las tareas que se deban realizar, de tal forma que los trabajadores y trabajadoras conozcan la urgencia de cada una de ellas.
- Las **reuniones** serán planificadas con antelación, y siempre dentro del horario laboral. Se entiende que pueden surgir reuniones de urgencia, pero éstas tienen que tener carácter extraordinario, contando con la posibilidad de que haya un trabajador o trabajadora que no pueda asistir por tener un compromiso previo.



ANEXO VI PLAN DE IGUALDAD

“FUNDACIÓN MATER AMABILIS”

PROTOCOLO PARA LA PREVENCIÓN Y ACTUACIÓN FRENTE AL ACOSO SEXUAL Y EL ACOSO POR RAZÓN DE SEXO

ÍNDICE

COMPROMISO DE “FUNDACIÓN MATER AMABILIS” EN LA GESTIÓN DEL ACOSO SEXUAL Y/O POR RAZÓN DE SEXO

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

La tutela preventiva frente al acoso

Declaración de principios: Tolerancia cero ante conductas constitutivas de acoso sexual y acoso por razón de sexo

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

2.1.2.1. Definición y conductas constitutivas de acoso sexual

2.1.2.2. Definición y conductas constitutivas de acoso por razón de sexo

El procedimiento de actuación

2.2.1. Determinación de la comisión instructora

2.2.2. El inicio del procedimiento: La queja o denuncia

2.2.3. La fase preliminar o procedimiento informal

2.2.4. El expediente informativo o procedimiento formal

2.2.5. La resolución del expediente de acoso

2.2.6. Seguimiento

DURACIÓN, OBLIGATORIEDAD DE CUMPLIMIENTO Y ENTRADA EN VIGOR

MODELO DE QUEJA O DENUNCIA

COMPROMISO DE “NOMBRE EMPRESA” EN LA GESTIÓN DEL ACOSO SEXUAL Y/O POR RAZÓN DE SEXO

Con el presente protocolo, FUNDACIÓN MATER AMABILIS 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 MATER AMABILIS 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 aquellas que realizan voluntariado.

Asimismo, FUNDACIÓN MATER AMABILIS 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 FUNDACIÓN MATER AMABILIS. De esta forma, 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 MATER AMABILIS no pueda aplicar el procedimiento en su totalidad, se dirigirá a la empresa competente, con 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 MATER AMABILIS, 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.

En Madrid, a 30 de junio de 2022

Fdo. (Gerente)

CARACTERÍSTICAS Y ETAPAS DEL PROTOCOLO DE PREVENCIÓN Y ACTUACIÓN FRENTE AL ACOSO SEXUAL Y/O ACOSO 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 empresa FUNDACIÓN MATER AMABILIS 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.

2.1. LA TUTELA PREVENTIVA FRENTE EL ACOSO

2.1.1. Declaración de principios: Tolerancia cero ante conductas constitutivas de acoso sexual y acoso por razón de sexo

La empresa FUNDACIÓN MATER AMABILIS 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 MATER AMABILIS.

FUNDACIÓN MATER AMABILIS, 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 MATER AMABILIS no se permitirán ni tolerarán conductas que puedan ser constitutivas de acoso sexual o por razón de sexo en cualquiera de sus manifestaciones. La empresa 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 MATER AMABILIS, 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 MATER AMABILIS 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.

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

2.1.2.1. 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.

2.1.2.2. 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, entendiéndose 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 sólo les pueden afectar a ellas (embarazo, maternidad, lactancia natural); o que tengan 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 muy 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 mote, etc.
4. Críticas a la nacionalidad, actitudes y creencias políticas o religiosas, vida privada, etc.

2.2. PROCEDIMIENTO DE ACTUACIÓN

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

1. Presentación de queja o denuncia
2. Reunión de la comisión instructora del protocolo de acoso (Plazo máximo: **3 días** laborables desde la recepción de la queja)
3. Fase preliminar (potestativa) (Plazo máximo: **7 días** laborables)
4. Expediente informativo (Plazo máximo **10 días** laborables prorrogables otros 3)
5. Resolución del expediente de acoso (**3 días** laborables)
6. Seguimiento (**30 días** naturales)

2.2.1.- 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 4 personas:

- **Pilar Piñero Navarro** (gerente)
- **Guadalupe Carballo Muñoz** (directora pedagógica Infantil y Primaria)
- **Virginia Piñero Rodríguez** (presidenta Comité de Empresa)
- **Mariano Díaz Seri**(responsable prevención de riesgos laborales del Comité de Empresa)

En caso de ausencia por vacaciones, enfermedad o cualquier otra causa legal, podrá actuar de suplente de cualquiera de las personas titulares:

- **Adrián Rodríguez Caballero** (secretario del Comité de Empresa y Comisión Igualdad)
- **Julia Lázaro Cabrero** (directora pedagógica Secundaria y Bachillerato)

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 contratación de una persona experta externa que podrá acompañarles 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.

2.2.2. El inicio del procedimiento: La queja o denuncia

En FUNDACIÓN MATER AMABILIS Pilar Piñero Navarro, gerente, es la persona encargada 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 MATER AMABILIS deben saber que, salvo dolo o mala fe, no serán sancionadas por activar el protocolo. En caso de hacerlo, al interponer cualquier reclamación, ésta 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 MATER AMABILIS garantizará la confidencialidad de las partes afectadas.

A fin de garantizar la confidencialidad de cualquier queja, denuncia o comunicación de situación de acoso, FUNDACIÓN MATER AMABILIS habilita la cuenta de correo electrónico acoso@materamabilis.es, a la que solo tendrán acceso la persona encargada de tramitar la queja y las personas 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. 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 de la dirección de la empresa y de las demás personas que integran la comisión instructora.

Se pone a disposición de las personas trabajadoras de la empresa el modelo que figura en este protocolo para la formalización de la denuncia o queja. La presentación por la víctima de la situación de acoso sexual o por razón de sexo, o por cualquier trabajadora o trabajador que tenga conocimiento de la misma, del formulario correspondiente por correo electrónico en la dirección habilitada al respecto o por registro interno denunciando una situación de acoso, será necesaria para el inicio del procedimiento en los términos que consta en el apartado siguiente.

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

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 a la dirección de la empresa.

Así mismo, se informará a la representación legal de trabajadoras 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.

2.2.4. El expediente informativo

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

La comisión instructora realizará una investigación¹ 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 MATER AMABILIS 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 FUNDACIÓN MATER AMABILIS separará a la presunta persona acosadora de la víctima.

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

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 MATER AMABILIS 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 diez 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 tres días laborables más.

2.2.5. La resolución del expediente de acoso

La dirección de FUNDACIÓN MATER AMABILIS, 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 FUNDACIÓN MATER AMABILIS 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. En caso de no ser posible la separación física por cambio de puesto y/o turno u horario, se establecerá una vigilancia de la que formarán parte los miembros de la comisión integradora.
 - 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, en el artículo 54 ET (estatuto de trabajadores).

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. Realización de un curso de concienciación sobre el acoso en el ámbito laboral.
3. La suspensión de empleo y sueldo.
4. La limitación temporal para ascender.
5. 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 MATER AMABILIS 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 MATER AMABILIS 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 (incapacidad temporal) 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.

2.2.6. Seguimiento

Una vez cerrado el expediente, y en un plazo no superior a treinta 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.

DURACIÓN, OBLIGATORIEDAD DE CUMPLIMIENTO Y ENTRADA EN VIGOR

El contenido del presente protocolo es de obligado cumplimiento, entrando en vigor en la fecha prevista en el plan de igualdad de FUNDACIÓN MATER AMABILIS, el 1 de septiembre de 2022.

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.

1. MODELO DE QUEJA O DENUNCIA EN LA EMPRESA (NOMBRE DE LA EMPRESA)

I. Persona que informa de los hechos

- Persona que ha sufrido el acoso:
- Otras (Especificar):

II. Datos de la persona que ha sufrido el acoso

Nombre:
Apellidos:
DNI:
Puesto:
Tipo contrato/Vinculación laboral:
Teléfono:
Email:
Domicilio a efectos de notificaciones:

III. Datos de la persona agresora

Nombre y apellidos:
Grupo/categoría profesional o puesto:
Centro de trabajo:
Nombre de la empresa:

IV. Descripción de los hechos

Incluir un relato de los hechos denunciados, adjuntado las hojas numeradas que sean necesarias, incluyendo fechas en las que tuvieron lugar los hechos siempre que sea posible:

V. Testigos y/o pruebas

En caso de que haya testigos indicar nombre y apellidos:

Adjuntar cualquier medio de prueba que considere oportuno (indicar cuales):

V. Solicitud

Se tenga por presentada la queja o denuncia de acoso (INDICAR SI ES SEXUAL O POR RAZÓN DE SEXO) frente a (IDENTIFICAR PERSONA AGRESORA) y se inicie el procedimiento previsto en el protocolo:

Localidad y fecha:

Firma de la persona interesada:

A la atención de la Comisión Instructora del procedimiento de queja frente al acoso sexual y/o por razón de sexo en la empresa "NOMBRE EMPRESA"