

2025 - 2029

I Plan de Igualdad de empresa del Colegio Ntra. Sra. De la Merced



**NTRA. SRA. DE
LA MERCED**
COLEGIO • IKASTETXEA

Índice

1. Introducción.....	2
Presentación de la empresa	2
Compromiso de igualdad	3
2. Determinación de las partes que lo conciertan.....	5
3. Ámbito personal, territorial y temporal.....	6
4. Resultados del informe diagnóstico (incluida la auditoría retributiva)	6
5. Objetivos del plan de igualdad	12
Objetivos generales	12
Ámbitos prioritarios de actuación y objetivos específicos	13
6. Medidas de intervención.....	15
7. Aplicación y seguimiento	21
8. Sistema de evaluación.....	21
9. Revisión y modificación.	23
10. Calendario de actuaciones	25
11. Anexos	31
Anexo I. Ficha de seguimiento de medidas.....	31
Anexo II. Protocolo de prevención del acoso.	32

1. Introducción

Presentación de la empresa

DATOS GENERALES	
Denominación social de la empresa	RR. Orden Nuestra Señora de la Merced
Forma Jurídica	Congregación o Institución Religiosa
Dirección	Larraoetxe-Derio Etorbidea 19, 48180-Loiu (Bizkaia)
Teléfono	94 454 35 08
Web	https://colegiolamerced.org/
Persona responsable Plan Igualdad	Inmaculada Bilbao Alonso - Ainhoa Isasi Iñarra
E-mail (a efectos de notificación)	direccion@colegiolamerced.org

El colegio de Ntra. Sra. De la Merced Ikastetxea pertenece a las religiosas de la Orden de la Merced, fundada en 1218 por San Pedro Nolasco. Como centro Religioso concertado, pertenece a la Red de Centros Religiosos Concertados de Euskadi: Kristau Eskola. Este centro se encuentra actualmente **situado en Loiu, Bizkaia**.

La andadura de este centro comienza en Bilbao en el curso 1922-23 con Enseñanza primaria y de párvulos. En el curso 1970-71 se trasladó a la localidad de Loiu (entonces Lujua), cerca del monte Lañomendi. A lo largo del curso 1998-99 se instaura el modelo lingüístico "B" en el que la enseñanza es en euskera y castellano. Desde entonces hasta hoy, este colegio se ha ido adaptando a las necesidades de los tiempos y, en la actualidad, la oferta educativa se ha ampliado, impartiendo todos los niveles educativos, desde el **1^{er} ciclo de Educación Infantil hasta 2º curso de Bachillerato**.

Para los niveles educativos de 2º ciclo de infantil, Educación primaria y Educación Secundaria Obligatoria se ofrece una educación desde un modelo de enseñanza trilingüe. Para la etapa de bachillerato, Ntra. Sra. De La Merced ofrece diferentes itinerarios de acceso a la universidad y formación superior: Humanidades, Ciencias Sociales y Científico-Tecnológico, a través del modelo Lingüístico A.

Además, este centro ofrece un programa de **clases extraescolares de inglés** orientado a la preparación de exámenes de la Universidad de Cambridge First Certificate y Advanced. Estas clases, formadas por grupos de un máximo de 12 alumnos, se

imparten 3 días a la semana, dentro del horario escolar. Los exámenes oficiales se realizan en el propio centro.

Otros recursos ofrecidos por el centro Ntra. Sra. De La Merced, son el departamento de **orientación académica** en 3º y 4º de la E.S.O. y Bachillerato, así como **pedagógica y profesional** para la atención de todo el alumnado y alumnado con necesidades educativas especiales, así como un servicio de **Pedagogía terapéutica**, que favorece la integración e inclusión del alumnado NEAE.

Compromiso de igualdad

Como empresa comprometida con la implementación de políticas de igualdad, , el colegio **Ntra. Sra. De la Merced** considera prioritario el establecimiento y desarrollo de políticas que integren la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres, sin discriminar directa o indirectamente por razón de sexo, así como el impulso y fomento de medidas para conseguir la igualdad real en el seno de nuestra organización, estableciendo la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres como un principio estratégico de nuestra Política Corporativa y de Recursos Humanos, de acuerdo con la definición de dicho principio que establece la L.O. 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.

Es por esto, que en la empresa se impulsa la elaboración e implantación del Plan de Igualdad de Oportunidades.

Se afronta esta implantación como parte de nuestras políticas de gestión empresarial, y queremos que todas las personas se impliquen y conozcan sus ventajas, por eso, garantizaremos la comunicación (tanto interna como externa) informando de todas las decisiones que se adopten a este respecto, y se proyectará una imagen de la empresa acorde con este principio de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, en aras de fomentar la sensibilización y concienciación en pro de la igualdad.

Para el seguimiento y evaluación de las medidas dispuestas en el Plan de Igualdad, se constituye una comisión que analizará su aplicación y resultados, arbitrándose en su seno los correspondientes sistemas de seguimiento, con la finalidad de avanzar en la consecución de la igualdad real entre mujeres y hombres en la empresa y, por extensión,

en todas las empresas con una relación directa o indirecta con el colegio **Ntra. Sra. De la Merced**.

Tras todo lo expuesto en esta introducción, se puede determinar que el presente Plan de Igualdad estará regido por las siguientes características:

- Parte de un compromiso de la Dirección de la empresa, asegurándose la dotación de recursos humanos y materiales para su implantación.
- Será de aplicación a la totalidad de la plantilla.
- Acoge la transversalidad de género como uno de sus principios rectores, incorporando la perspectiva de género en la gestión de la empresa, entendida como parte de la estrategia y de las políticas de empresa.
- Su definición nace del diálogo y consenso entre las partes, materializado en la constitución de su Comisión de Igualdad.
- Tiene carácter preventivo, con el fin de eliminar la posibilidad de existencia de futuras discriminaciones en el ámbito de la empresa.
- Tiene coherencia interna (al ir alineado con la estrategia y actividad de la empresa), es dinámico y está abierto a modificaciones o mejoras en función de las necesidades que vayan surgiendo durante su seguimiento y evaluación.

2. Determinación de las partes que lo conciertan

El presente Plan de Igualdad ha sido desarrollado en el seno de una **Comisión Negociadora**, constituida de forma paritaria en cuanto a la representación por parte del personal y por parte de la empresa, siguiendo en todo momento lo establecido en el Art.5 del 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.

De tal manera, la Comisión Negociadora consta de la siguiente composición:

En representación de la empresa:

- Ainhoa Isasi Iñarra
- Martina Fernández del Barco
- Cristina Bilbao Alonso
- Begoña Gordo

En representación de las personas trabajadoras:

- Ruth Durán Pitart. Miembro de Federación de Enseñanza de CCOO que responde a la convocatoria para la negociación y representación del centro de trabajo sin RLPT.
- Leire Sangroniz Arcelai. Miembro de ELA que responde a la convocatoria para la negociación y representación del centro de trabajo sin RLPT.
- Andeka de Miguel Zabala. Miembro de STEILAS que responde a la convocatoria para la negociación y representación del centro de trabajo sin RLPT.
- Roberto Casas Andrés. Miembro de UGT que responde a la convocatoria para la negociación y representación del centro de trabajo sin RLPT.

Las partes representadas en la Comisión, acuerdan su adhesión total e incondicionada al Plan de Igualdad y firman de conformidad el Acta final que se une a este documento.

Tras la aprobación del presente Plan de Igualdad, las partes representadas en la Comisión Negociadora se constituirán en **Comisión de Seguimiento**, estableciendo su reglamento interno de organización y funcionamiento, en el que se impulsará el principio de equilibrio en su composición y la representación proporcional de los sindicatos presentes en la RLPT de empresa.

3. Ámbito personal, territorial y temporal

El plan de igualdad será de aplicación a la totalidad de las personas trabajadoras de la empresa, así como en su caso, a las personas cedidas por empresas de trabajo temporal durante los periodos de prestación de servicio en la empresa usuaria.

El ámbito territorial del plan de igualdad es provincial, abarcando a la totalidad de los centros de trabajo, que a fecha de la elaboración de este informe es:

- Larrakoetxe-Derio Etorbidea 19, 48180 – Loiu (Bizkaia).

El presente Plan de Igualdad, tendrá una vigencia de **CUATRO años** desde su firma, comprendiendo el periodo desde el 31.10.2025 a 30.10.2029. Las partes comenzarán la negociación del nuevo plan de igualdad de la empresa tres meses antes de la finalización de la vigencia del presente plan.

4. Resultados del informe diagnóstico (incluida la auditoría retributiva)

Para la elaboración del presente Plan de Igualdad, se ha realizado un **diagnóstico de situación** de la empresa, llevando a cabo un análisis detallado, desde la perspectiva de género, de la situación sobre igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en la empresa, a través de actividades de recogida de información, de análisis de debate interno y finalmente de formulación de propuestas que se integrarán en el Plan de Igualdad.

De los trabajos de recogida y análisis de los datos por áreas de intervención, se extrajeron una serie de conclusiones y medidas de actuación propuestas para su incorporación al Plan de Igualdad. Su revisión y tratamiento se llevó a cabo por las partes en el seno de la Comisión Negociadora.

Se relacionan a continuación por áreas de intervención, las conclusiones generales manifestadas en el informe de diagnóstico:

A. Proceso de selección y contratación.

Tras el análisis de los procesos de selección y contratación, se observa que existe una mayor participación de mujeres frente a hombre en los procesos llevados a cabo durante el 2023. Estos resultados se muestran coherentes con los encontrados en el sector de Educación donde, tal y como refleja el informe de *Igualdad en cifras del Ministerio de Educación y Formación profesional del año 2019*¹, la mayor parte de profesionales docentes son mujeres.

De la misma manera, esta conclusión se ve confirmada en el resultado del análisis de las **incorporaciones** llevadas a cabo durante el periodo de referencia, pues el 61,11% fueron ingresos femeninos.

En este sentido, cabe destacar que la mayor parte de estas incorporaciones fueron en calidad de interinidad, lo que supone que fueron motivadas por bajas o absentismos de personal fijo, lo cual permite concluir que se trata de una plantilla que goza de cierta estabilidad.

Finalmente, en lo tocante a los **procedimientos de selección**, se hace preciso indicar que esta empresa no cuenta con una estructura definida, si bien sus procesos siguen una serie de fases comunes. En primer lugar, los factores que determinan la necesidad de iniciar un proceso de selección, son las vacantes o las bajas por enfermedad. No existe un sistema de reclutamiento propiamente dicho, sino que se reduce a los currículos recibidos tanto de forma online, a través de correo electrónico, como presencial. Para la difusión de las ofertas de empleo, actualmente se encuentran trabajando en el perfil de LinkedIn, ya que carecía de medio de difusión. Si se decide iniciar el proceso, en primer lugar, se define el perfil del puesto, partiendo de la titulación universitaria y lingüística, además de otras titulaciones que encajen mejor con el proyecto educativo y el ideario del colegio. Las personas candidatas son entrevistadas por la dirección y, en algunos casos, por el coordinador/a de etapa. Tras un periodo de un máximo de 3 días, se resuelve quién es el candidato/a más adecuado para el puesto. Cabe destacar, que no existe documentación emitida por el Equipo de Titularidad de la

¹ ¹ Información recuperada de <https://www.educacionyfp.gob.es/prensa/actualidad/2019/03/20190403-aulasigualdad.html>

Orden (septiembre 2024) que sirva de guía para llevar a cabo las entrevistas, sin embargo, se realizan las mismas preguntas, tanto a hombres como a mujeres.

B. Formación y promoción profesional.

El colegio Nuestra Señora de la Merced cuenta con un **Plan de Formación** diseñado por los/as coordinadores/as de etapa y por la dirección del centro, atendiendo a las necesidades formativas del personal y a las exigencias propias de la profesión en diferentes materias. Entre otros criterios que determinan la selección de las acciones formativas se encuentran la etapa educativa en la que el personal imparte clase, el tipo de alumnado, funciones a desempeñar en el centro, así como cualidades e intereses personales. En este sentido, el contexto o situación en la que se encuentre determinado ciclo puede generar la necesidad de impartir formaciones específicas. De la misma manera, el propio personal puede solicitar la realización de determinadas formaciones, aunque estas no se encuentren directamente relacionadas por su puesto de trabajo. Por otro lado, toda la plantilla recibe información sobre el Plan formativo Anual a través de correo electrónico. Para llevar a cabo las acciones formativas, la empresa procura que estas se desarrollen en horario laboral a fin de asegurar que todas las personas puedan asistir y, además, en caso de que no sea posible, se ofrecen facilidades o compensaciones al personal como, por ejemplo, la liberación de horas de docencia. Igualmente, se conceden ayudas para la formación externa a través de FUNDAE.

Para llevar a cabo las **promociones profesionales**, el centro Nuestra Señora de la Merced no cuenta con Planes de carrera definidos, ni dispone de un método de valoración que facilite la toma de decisiones en el proceso de promoción profesional, sino que se vale de las planificaciones de los Proyectos de centro. Asimismo, no cuenta con un plan específico de formación vinculado al sistema de promociones y la formación impartida no se encuentra ligada a las mismas. Para llevar a cabo las promociones, el colegio se basa en los criterios de antigüedad en la empresa, así como la adecuación de las capacidades del/la empleado/a al perfil del puesto de trabajo, la implicación en el trabajo y la formación. Las decisiones relativas a la promoción profesional corresponden al personal de la entidad titular del centro (personal religioso de la congregación), quienes informan al Consejo Escolar.

C. Clasificación profesional, retribuciones y auditoría retributiva.

Para **la clasificación y distribución del personal**, el centro Ntra. Sra. De la Merced se basa en lo estipulado por el Convenio Colectivo de Centros de enseñanza de Iniciativa Social de la Comunidad Autónoma del País Vasco para la clasificación profesional.

La política retributiva de Nuestra Señora de la Merced se regula atendiendo a los criterios del convenio colectivo de aplicación, y además establece diferentes complementos que lo mejoran (plus de voluntariado, plus de cargo, plus de actividades por hora extraordinaria...).

Esta situación pone en contexto y explica las diferencias salariales encontradas en la **auditoría salarial**, la cual fue realizada en base al análisis de puestos de igual valor. Para la realización de la **valoración de puestos de trabajo**, se ha utilizado la herramienta puesta a disposición por parte del Instituto de la Mujer y para la Igualdad de Oportunidades en abril de 2022.

Para la realización de la auditoría completa, se ha tomado de base el análisis de la siguiente información:

- Clasificación profesional seguida en la empresa.
- Composición del paquete retributivo.
- Elaboración del registro retributivo con la comparativa en base a puestos de igual valor y clasificación profesional aplicable en la empresa.

Se analizaron los datos retributivos promedios equiparados y efectivos para hombres y mujeres en la empresa, desglosado en salario base, complementos salariales y percepciones extrasalariales.

Como **principales conclusiones de la auditoría salarial**, se pueden señalar las que siguen:

1. La empresa aplica **criterios de convenio para la clasificación del personal**. Igualmente, a pesar de no **contar con descripciones de puestos de trabajo**, se ha podido recopilar información respecto a las funciones, conocimientos y aptitudes requeridas para el correcto desempeño de los mismos.
2. Para la **definición de la política retributiva**, la empresa aplica criterios de convenio y, cuando existe una mayor implicación o polivalencia del personal en

funciones no realizadas habitualmente, se establecen ciertas mejoras en las condiciones retributivas a través de diferentes complementos salariales o pluses.

3. Tras la revisión y justificación de cada una de las diferencias encontradas, se puede concluir que **estas se deben**, fundamentalmente, **a las condiciones de los puestos de trabajo y su grado de polivalencia y/o responsabilidad, así como al grado de antigüedad del personal.**

La auditoría retributiva tendrá una vigencia de cuatro años, coincidente con la establecida para el Plan de Igualdad del que forma parte.

D. Condiciones de trabajo.

El personal de Ntra. Sra. De la Merced disfruta de un horario continuo durante todo el año y NO todo el personal goza del mismo periodo de vacaciones (personal docente, no docente, PAS, equipo directivo) De la misma manera, el 84,62% desarrolla su trabajo a jornada completa. Por otro lado, el centro no cuenta con un sistema de registro solo la disponibilidad que permita conocer los periodos vacacionales o licencias retribuidas y no retribuidas disfrutadas por los trabajadores y las trabajadoras.

En esta línea, por la naturaleza de la actividad desarrollada, la cual requiere de la presencialidad del personal, no se contempla el **teletrabajo** y, por lo tanto, no cuenta con un protocolo o acuerdo para su desarrollo.

Finalmente, en lo relacionado con **prevención de Riesgos Laborales**, esta empresa cuenta con una evaluación realizada desde una perspectiva de género que tiene en cuenta a mujeres embarazadas, lactantes y/o de parto reciente para quienes se contempla un procedimiento a llevar a cabo en caso de detectar trabajadoras que se encuentren en dicha situación. Además, dicha evaluación tiene en cuenta los posibles riesgos sobre la reproducción masculina y femenina.

E. Ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral.

Las medidas llevadas a cabo por la entidad para facilitar la conciliación personal, familiar y laboral, y promover el ejercicio corresponsable de dichos derechos, se acoge a lo

contemplado en el convenio colectivo de aplicación en cuanto a la disposición de horarios flexibles, jornadas intensivas, etc. y la comunicación para la solicitud de este tipo situaciones se realiza mediante correo electrónico. Por otro lado, desde la entidad, se señala que no se han implantado sistemas de organización y/o de control del trabajo, estudio de tiempos, etc.

Durante el año 2023, 3 personas se encontraban en situación de reducción de jornada por cuidado de hijo/a, y 2 en situación de excedencia, tratándose todos estos casos de personal femenino.

F. Infrarrepresentación femenina.

La plantilla del Colegio Nuestra Señora de la Merced se encuentra **feminizada**, hecho que va en consonancia con la realidad de un sector tradicionalmente feminizado.

En relación a la distribución del personal, no se aprecia una **segregación horizontal** pues, a pesar de que no exista un equilibrio de género en muchos de los puestos, todos aquellos que cuentan con la representación de ambos sexos, arrojan porcentajes que responden a la cantidad de mujeres sobre hombres que existe en la empresa.

Finalmente, tampoco se encuentra **segregación vertical** en esta empresa, pues los puestos de responsabilidad se encuentran mayormente ocupados por mujeres, situación que responde a la naturaleza feminizada de la empresa.

G. Prevención del acoso sexual y por razón de sexo.

La entidad no dispone de un **protocolo** que contemple el procedimiento **ante casos de acoso sexual y por razón de sexo**.

A lo largo del periodo de análisis no hay constancia de ningún caso de acoso sexual y/o por razón de sexo en la empresa.

5. Objetivos del plan de igualdad

Objetivos generales

El **principal objetivo** del Plan de Igualdad es el de alcanzar la igualdad de trato y oportunidades, eliminando cualquier posible discriminación por razón de sexo en el ámbito de la empresa, e integrando por tanto esta perspectiva de género de manera transversal en las políticas de gestión empresarial.

En cumplimiento de este objetivo principal, el presente Plan de Igualdad prevé lograr, en la medida de lo posible, el equilibrio en los aspectos que se indican a continuación y la ausencia de discriminación, en consonancia con los principios y políticas de la empresa:

- Garantizar la igualdad de trato y oportunidades de mujeres y hombres en el acceso, la selección, la contratación, la promoción, la formación y demás condiciones laborales.
- Aplicar la perspectiva de género a todas las áreas, políticas y decisiones de la empresa (garantizando el principio de transversalidad de género).
- Promover y asegurar el cumplimiento de la ley en cuanto al trabajo de igual valor, estableciendo mecanismos que garanticen el cumplimiento de una política retributiva igualitaria.
- Promover las posibilidades de acceso y promoción de las mujeres a puestos de responsabilidad, implantando medidas que persigan el equilibrio de la plantilla y reorienten posibles situaciones desigualdad.
- Garantizar y mejorar las condiciones de trabajo y de seguridad laboral, velando por la salud y el bienestar de todo el personal.
- Facilitar la conciliación de la vida personal, familiar y laboral de las personas que integran la plantilla de la empresa, fomentando la corresponsabilidad.
- Fomentar la implantación de medidas destinadas a colaborar en la construcción de una sociedad sin casos de acoso de cualquier tipo o violencia de género.

Ámbitos prioritarios de actuación y objetivos específicos

Teniendo en cuenta todo este contexto y tras la realización del diagnóstico de situación, se establecen los siguientes **ámbitos prioritarios de actuación y objetivos específicos dentro del Plan de Igualdad de la empresa el colegio de Nuestra Señora de la Merced.**

Una vez analizada la información anteriormente expuesta, no se detecta infrarrepresentación femenina, sino que el personal femenino es mayoría en Ntra. Sra. De la Merced. Esta situación se explica por las características del sector, el cual se encuentra mayormente ocupado por mujeres. Igualmente, si bien no se encontró segregación horizontal o vertical en la distribución de la plantilla, deben considerarse ciertas líneas de actuación en diferentes ámbitos que contribuyan a mejorar el equilibrio.

Para llevar a cabo este objetivo general, se considera prioritario actuar en el área de **selección y contratación**, mediante el desarrollo de políticas que favorezcan, por un lado, la participación en ellos procesos de selección de personal de ambos sexos y, por otro lado, la mejora de los procedimientos implicados en el desarrollo de la selección y contratación, a fin de reducir la falta de equilibrio entre hombres y mujeres.

Respecto a la **formación** y como apoyo a todas las áreas de actuación, es necesario sensibilizar a la plantilla en materia de igualdad entre mujeres y hombres, haciendo especial hincapié en el personal que interviene en los procesos de selección y promoción del personal. Asimismo, aunque no se trate de un procedimiento habitual en el sector, se vuelve necesario establecer una definición del sistema de **promociones profesionales**, basadas en criterios objetivos y bajo el prisma de igualdad de oportunidades entre ambos sexos.

En lo tocante al **ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral**, sería necesario implantar un sistema de registro de la disponibilidad del personal en lo relacionado con los permisos, vacaciones, etc.

No se detecta la necesidad de aplicar medidas en materia de **prevención de riesgos laborales**, pues esta empresa ya cuenta con una evaluación de riesgos con perspectiva de género que, además, define un procedimiento a llevar a cabo en caso de que exista alguna trabajadora en situación de embarazo, lactancia y/o parto reciente.

Finalmente, se contempla la elaboración y negociación de un protocolo de **prevención y actuación frente al acoso sexual y por razón de sexo** donde, además de definir un procedimiento formal e informal de actuación en caso de acoso, se establecen medidas para la sensibilización de la plantilla en dicha materia.

6. Medidas de intervención

Nº	Área	Objetivos	Medida	Plazo	Indicadores	Prioridad
1	Responsable Igualdad	Contar con la figura de una persona responsable de igualdad de trato y oportunidades en la empresa.	Designar una persona responsable de velar por la igualdad de trato y oportunidades dentro del organigrama de la empresa, con formación específica en la materia que gestione el Plan, participe en su implementación, desarrolle y supervise los contenidos, unifique criterios de igualdad en los procesos de selección, promoción y demás contenidos que se acuerden en el Plan e informe a la Comisión de Seguimiento.	Designación en la firma del Plan; formación sujeta a disponibilidad de convocatoria.	Nombre de la persona que cubra dicha plaza. Acreditación de la formación. Comunicación a la plantilla. Ejemplos de difusión	Media
2	Responsable Igualdad		Habilitar un correo electrónico, que será gestionado por el/la responsable de igualdad, para canalizar cualquier asunto relativo al Plan de Igualdad, incluso al protocolo contra el acoso sexual o por razón de sexo.	A la firma del plan	Correo electrónico creado. Comunicación a la plantilla. Ejemplos de difusión	Media
3	Selección y contratación	Garantizar la igualdad de trato y oportunidades en la selección para el acceso a la empresa eliminando la segregación horizontal y vertical.	Revisar todos los procedimientos de selección con perspectiva de género y, en su caso, actualizarlo. Si no existe un procedimiento, desarrollarlo.	4º trimestre 2025	Revisión del procedimiento o creación del mismo con perspectiva de género.	Alta
4	Selección y contratación		Revisar que, en las ofertas de empleo, la denominación, descripción y requisitos de acceso se utilizan términos e imágenes no sexistas, conteniendo la denominación en neutro o en femenino y masculino. En las ofertas de empleo, además, se hará público el compromiso de la empresa con la igualdad.	Durante toda la vigencia del plan	Análisis de un muestreo y % de ofertas que cumplen con la medida frente al total de ofertas analizadas.	Alta
5	Selección y contratación		Revisar los documentos de los procesos de selección para que no haya cuestiones no relacionadas con el currículum y/o con el ejercicio del puesto (estado civil, N.º de hijos/as, etc.) y elaborar un guion de preguntas a evitar para poder realizar las entrevistas con perspectiva de género.	4º trimestre 2025	Analizar los procesos de selección e indicar cuántos del total han necesitado modificación.	Alta

Nº	Área	Objetivos	Medida	Plazo	Indicadores	Prioridad
6	Selección y contratación	Garantizar la igualdad de trato y oportunidades en la contratación, respetando el principio de composición equilibrada de mujeres y hombres en las distintas modalidades, y reducir la mayor parcialidad y temporalidad de las trabajadoras detectada en el diagnóstico.	Informar a la plantilla a tiempo parcial, de las vacantes a tiempo completo y/ o de aumento de jornada, a través de los medios de comunicación de la empresa y verificar que dicha comunicación se ha realizado y llega tanto a mujeres como a hombres.	Durante toda la vigencia del plan. Aplicación sujeta a la existencia de vacantes.	N.º de mujeres y hombres informadas/os. N.º de personas a las que se aplica la medida desagregada por sexo. Comunicación a la plantilla. Ejemplos de difusión.	Media
7	Selección y contratación		Seguimiento, a través de un formulario, de los motivos de baja voluntaria de la empresa por parte del trabajador/a.	4º trimestre 2025	N.º de bajas voluntarias desglosado por motivo, puesto de trabajo y sexo	Media
8	Clasificación profesional	Revisar los sistemas de clasificación profesional en la empresa con perspectiva de género para fomentar una representación equilibrada de mujeres y hombres en los diferentes puestos de trabajo de la empresa.	Realizar una revisión de la valoración de los puestos de trabajo (VPT) objetiva que mida la importancia relativa de un puesto dentro de la organización con perspectiva de género para garantizar la ausencia de discriminación directa e indirecta entre sexos.	A los 2 años de vigencia	Resultado de la evaluación de puestos de trabajo.	Media
9	Formación	Sensibilizar y formar en igualdad de trato y oportunidades a la plantilla en general y, especialmente, al personal relacionado con la organización de la empresa para garantizar la objetividad y la igualdad entre mujeres y hombres en la selección,	Formar en igualdad al personal encargado de la selección, contratación, promoción, formación, comunicación y asignación de las retribuciones, con el objetivo de garantizar la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres en los procesos, evitar actitudes discriminatorias y para que los candidatos y candidatas sean valorados/as únicamente por sus cualificaciones, competencias, conocimientos y experiencias, e informar del contenido concreto a la comisión de seguimiento, de la estrategia y calendarios de impartición de los cursos, además de los criterios de selección.	2º trimestre 2026	Contenido de los cursos, modalidad de impartición y criterios de selección de participantes. N.º de horas y N.º de personas formadas desagregado por sexo.	Alta

Nº	Área	Objetivos	Medida	Plazo	Indicadores	Prioridad
10	Formación	clasificación profesional, promoción, acceso a la formación, asignación de las retribuciones, etc.	Incluir información en igualdad en el manual de acogida y en la formación dirigida a la nueva plantilla, incluido el personal incorporado por subrogación.	Durante toda la vigencia del plan	Contenido de los módulos y/o n.º de personas y horas desagregado por sexo.	Media
11	Formación		Realizar una campaña de formación/ SENSIBILIZACIÓN en igualdad para toda la plantilla.	2º trimestre 2026	N.º de horas y personas formadas desagregadas por sexo frente al n.º total de personas trabajadoras de la empresa.	Alta
12	Formación	Garantizar el acceso de los trabajadores y las trabajadoras en cada centro, a toda la formación que imparte la empresa.	Realizar la formación, dentro de la jornada laboral, para facilitar su compatibilidad con las responsabilidades familiares y personales.	Durante toda la vigencia del plan	Nº de formaciones dentro y fuera de la jornada desagregadas por sexo.	Media
13	Formación		Informar a la Comisión de Seguimiento de la evolución formativa de la plantilla con carácter anual, fechas de impartición, contenido, participación de hombres y mujeres, según el grupo profesional, departamento, puesto y según el tipo de curso y número de horas.	Anualmente	Nº de personas que reciben la formación desagregada por sexo. Informe de formación.	Media
14	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.	Crear y actualizar anualmente un registro que permita conocer el nivel de estudios y formación de la plantilla, desagregado por sexo y puesto.	Anualmente	Registro del nivel de estudios de la plantilla desagregado por sexo	Media
15	Condiciones de trabajo	Incorporar la perspectiva de género en la política de prevención, en la vigilancia de la salud laboral, así como en cualquier otra obligación	Incluir en la comisión de seguimiento el análisis exhaustivo de las causas de la parcialidad en la contratación por categorías, para determinar medidas viables para reducirla.	Anualmente	% de parcialidad desagregado por sexo y causas.	Media
16	Condiciones de trabajo		Se realizará y se difundirá el protocolo de prevención de riesgos en situación de embarazo y lactancia natural, u otros si lo hubiera.	A la firma del Plan	Elaboración o revisión y difusión del protocolo. Canal de difusiones	Media

Nº	Área	Objetivos	Medida	Plazo	Indicadores	Prioridad
17	Condiciones de trabajo	relacionada con la prevención de riesgos laborales, atendiendo especialmente a los riesgos asociados al embarazo y a la lactancia.	Realizar una Encuesta de clima laboral, e informar de los resultados a la comisión de seguimiento	Cada 2 años	Informe a la Comisión de Igualdad sobre las preguntas incluidas y las respuestas en la encuesta de clima laboral.	Media
18	Ejercicio corresponsable	Garantizar el ejercicio corresponsable de los derechos de conciliación, informando de ellos y haciéndolos accesibles a toda la plantilla y mejorar las medidas legales para facilitar la conciliación de la vida personal, familiar y laboral de la plantilla.	Se informará a toda la plantilla, de los derechos de conciliación vigentes y los recogidos en el plan de Igualdad resaltando las mejoras a la norma.	A la firma del plan	Medios de difusión utilizados. Contenido.	Alta
19	Ejercicio corresponsable		Articular un proceso para la solicitud de adaptación horaria de la jornada, donde se incluya el compromiso de los responsables por facilitar dicha adaptación, de forma que se evite en lo posible tener que acudir a reducir la jornada laboral, para atender a las cargas familiares (en caso de tener al cuidado a ascendientes dependientes y descendientes hasta el primer grado de consanguinidad o afinidad). Este procedimiento contemplará los plazos de solicitud y tramitación.	A la firma del plan	Nº de solicitudes y veces que se aplica, nº de solicitudes rechazadas y motivación. Datos desagregados por sexo. No hay registro.	Alta
20	Ejercicio corresponsable		Posibilidad de solicitar reducción de jornada y/o adaptación de esta temporalmente por estudios oficiales y desarrollo de carrera profesional. Una vez transcurrido el plazo solicitado la persona volverá a su jornada habitual.	A la firma del plan	N.º de veces que se solicita y N.º de veces que se aplica. Datos desagregados por sexo.	Alta
21	Ejercicio corresponsable		Permiso retribuido de hasta un máximo de 5 días para acudir a tratamientos de técnicas de reproducción asistida, preavisándose con antelación de al menos 3 días.	A la firma del plan	Nº de veces que se solicita y nº de veces que se aplica la medida, desagregada por sexos y por actividad	Alta
22	Ejercicio corresponsable		Permiso de 5 horas anuales para padres/madres y/o tutores legales para acudir a tutorías de los centros de educación obligatoria.	A la firma del plan	N.º de veces que se solicita N.º de veces que se aplica. Datos desagregados por sexo.	Alta

Nº	Área	Objetivos	Medida	Plazo	Indicadores	Prioridad
23	Ejercicio corresponsable		Testar anualmente las medidas de conciliación implantadas con el fin de valorar su satisfacción y valorar nuevas medidas aún no incluidas.	Cada 2 años.	Informe.	Media
24	Infrarrepresentación femenina	Garantizar la igualdad de trato y de oportunidades de mujeres y hombres en la empresa.	Revisión periódica del equilibrio por sexo de la plantilla y la ocupación de mujeres y hombres en los distintos puestos y categorías profesionales.	Anualmente	Distribución de la plantilla por puestos y categorías desagregada por sexo	Media
25	Retribuciones y auditoría salarial	Garantizar la igualdad retributiva.	Realizar un registro salarial anualmente. Englobarán toda la plantilla y analizarán las retribuciones medias y medianas de las mujeres y de los hombres, por categorías y puestos y también por agrupaciones de puestos de igual valor, incluyendo los salarios, los complementos salariales desagregados y las percepciones extrasalariales.	Anualmente	Registro salarial anual	Alta
26	Prevención del acoso	Prevenir el acoso sexual y por razón de sexo.	Formación específica a todas las personas que integran la Comisión de Investigación para asumir las funciones asociadas a la misma.	1º trimestre 2026	Nº de cursos/horas nº de participantes. Contenido del curso	Alta
27	Prevención del acoso		El departamento de RRHH presentará a la Comisión de Seguimiento un informe anual sobre los procesos iniciados por acoso sexual o por razón de sexo, así como el número de denuncias archivadas por centro de trabajo.	Anualmente	Elaboración del informe. Nº de procesos y resultado.	Media
28	Prevención del acoso		Realizar acciones específicas de sensibilización y formación para toda la plantilla en materia de prevención del acoso sexual y por razón de sexo, orientación sexual e identidad de género.	4º trimestre 2026	Acciones realizadas y contenido de las mismas.	Alta
29	Violencia de género	Aplicar y mejorar los derechos reconocidos en la legislación vigente a las	Difundir un catálogo de derechos reconocidos por la Ley 1/2004, de 28 de diciembre, de medidas de protección integral contra la violencia de género.	4º trimestre 2025	Nº de comunicaciones realizadas.	Alta

Nº	Área	Objetivos	Medida	Plazo	Indicadores	Prioridad
30	Violencia de género	trabajadoras víctimas de violencia de género.	Negociar en el seno de la comisión de seguimiento un protocolo para la protección de las víctimas de violencia de género que defina las medidas para prevenir, actuar y proteger a la víctima ante situaciones de violencia de género que se den tanto en el ámbito personal como en el laboral.	1ª reunión de CS - 4º trimestre 2026	Protocolo de apoyo a las víctimas de violencia de género.	Alta
31	Comunicación	Establecer canales de información permanentes sobre la integración de la igualdad de oportunidades en la empresa.	Informar a las empresas colaboradoras y proveedoras de la compañía de su compromiso con la igualdad de oportunidades.	4º trimestre 2025	Comunicaciones realizadas y canal.	Media

Medios y recursos para la implantación y seguimiento de las medidas de acción

La empresa pondrá a disposición de la comisión de seguimiento, así como de las personas responsables de llevar a cabo las medidas todos los medios materiales, humanos y económicos que sean necesarios para su implementación, con arreglo a sus posibilidades en cada caso y teniendo siempre en cuenta las disposiciones legales que le sean aplicables.

Además, se contará con un presupuesto anual para la correcta implantación del I Plan de Igualdad de El colegio de Ntra. Sra. De la Merced Ikastetxea.

7. Aplicación y seguimiento

La empresa designa como responsable de la organización, seguimiento y evaluación del Plan de Igualdad a:

Nombre:	Ainhoa Isasi Iñarra
Cargo:	Directora Pedagógica

Asimismo, los miembros de la Comisión Negociadora pasarán a formar parte de la **Comisión de Seguimiento de la implantación del Plan de Igualdad**, con las siguientes responsabilidades:

- Impulso de la implantación del plan de igualdad en la empresa.
- Comprobación del grado de desarrollo de las medidas, valorando resultados y estableciendo las modificaciones oportunas en las mismas.

Para dichas acciones, la Comisión se reunirá, como mínimo, una vez al año en sesión ordinaria, y cuando sea necesario, en sesión extraordinaria a petición de una de las partes. Realizarán las actividades necesarias para el seguimiento del desarrollo y la implantación del plan, elaborando un informe con los principales resultados y donde se recojan las posibles medidas o estrategias correctoras, en caso de detectar algún área de mejora. El seguimiento de cada medida se realizará conforme a los indicadores correspondientes a cada medida y se podrá utilizar la ficha de seguimiento diseñada a tal efecto (que puede consultarse en el Anexo I).

8. Sistema de evaluación

La misma Comisión de Seguimiento se responsabilizará de realizar las **evaluaciones intermedia y final**, y sus correspondientes informes, prestando especial atención a la evaluación **del resultado, proceso e impacto** de las medidas.

La evaluación se realizará a la mitad del período de vigencia del plan (2 años) y al final de la misma (antes de cumplir los 4 años).

Las funciones de la comisión a este respecto serán:

- Evaluar el grado de cumplimiento del plan, comprobando si ha conseguido los objetivos propuestos.
- Valoración de la adecuación de los recursos, metodologías, herramientas y estrategias empleadas en su implementación.
- Identificación de áreas de mejora o nuevas necesidades que requieran la modificación de las medidas adoptadas o el diseño de nuevas actuaciones.
- Elaboración de los informes de seguimiento anuales y evaluación intermedia y final.

Para la labor de seguimiento y evaluación, la Comisión podrá emplear las plantillas descriptivas de cada una de las medidas, las fichas de seguimiento cubiertas, así como una serie de herramientas, entre las que se encuentra la siguiente batería de **indicadores de referencia:**

a. Evaluación de resultados.

- Nivel de ejecución del Plan. Número total de acciones por áreas implantadas en la empresa.
- Número y sexo de las personas beneficiarias por áreas.
- Número y sexo de las personas beneficiarias por categorías.
- Grado de desarrollo de los objetivos planteados.
- Efectos no previstos del Plan en la empresa.

b. Evaluación de proceso.

- Grado de sistematización de los procedimientos.
- Grado de información y difusión entre la plantilla.
- Grado de adecuación de los recursos humanos.
- Grado de adecuación de los recursos materiales.
- Grado de adecuación de las herramientas de recogida.
- Mecanismos de seguimiento periódico puestos en marcha (sólo enumeración ya que las fichas individuales recogen los detalles).
- Incidencias y dificultades en la puesta en marcha de las acciones.
- Soluciones aportadas respecto a las incidencias y dificultades en la puesta en marcha.

c. Evaluación de impacto

- Reducción de desigualdades entre mujeres y hombres en la plantilla.
- Disminución de segregación vertical.
- Disminución de segregación horizontal.
- Cambios en los comportamientos, interacción y relación tanto de la plantilla como de la Dirección en los que se identifique una mayor igualdad entre mujeres y hombres.
- Cambios en la valoración de la plantilla respecto a la igualdad de oportunidades.
- Cambios en la cultura de la empresa.
- Cambios en la imagen de la empresa.
- Mejora de las condiciones de trabajo.
- Aumento del conocimiento y concienciación respecto a la igualdad de oportunidades.

Además, **se establecerán una serie de indicadores específicos para cada una de las medidas establecidas en el plan de igualdad, incluidos en las propias fichas descriptivas.**

9. Revisión y modificación.

Sin perjuicio de los plazos de seguimiento que puedan contemplarse de manera específica, y que habrán de ser coherentes con el contenido de las medidas y objetivos establecidos, el presente Plan de Igualdad será revisado, en todo caso, cuando concurran las siguientes circunstancias incluidas en el Artículo 9.2 del RD 901/2020, del 13 de octubre:

- a) Cuando deba hacerse como consecuencia de los resultados del seguimiento y evaluación previstos en los apartados 4 y 6 del citado artículo.
- b) Cuando se ponga de manifiesto su falta de adecuación a los requisitos legales y reglamentarios o su insuficiencia como resultado de la actuación de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social.

- c) En los supuestos de fusión, absorción, transmisión o modificación del estatus jurídico de la empresa.
- d) Ante cualquier incidencia que modifique de manera sustancial la plantilla de la empresa, sus métodos de trabajo, organización o sistemas retributivos, incluidas las inaplicaciones de convenio y las modificaciones sustanciales de condiciones de trabajo o las situaciones analizadas en el diagnóstico de situación que haya servido de base para su elaboración.
- e) Cuando una resolución judicial condene a la empresa por discriminación directa o indirecta por razón de sexo o cuando determine la falta de adecuación del plan de igualdad a los requisitos legales o reglamentarios.

Igualmente, se podrá dar inicio a dicha revisión y/o modificación una vez que cualquiera de las partes negociantes lo requieran.

En cualquier caso, ocurridas cualquiera de las circunstancias anteriormente descritas y una vez informada la necesidad de revisión y/o modificación a la representación de la empresa y del personal trabajador/a, **la comisión negociadora se reunirá para su valoración y toma de decisiones respecto a cómo se desarrollará dicha revisión y/o modificación.**

Por otro lado, siguiendo el punto 3 del citado artículo, cuando por circunstancias debidamente motivadas resulte necesario, la revisión implicará la actualización de las medidas del plan de igualdad, en el grado necesario y acordado por las partes.

Todas las controversias derivadas de la aplicación, seguimiento, revisión o evaluación del presente Plan de Igualdad se someterán, con carácter previo a la vía judicial, a los pertinentes mecanismos de resolución extrajudicial de conflictos.

10. Calendario de actuaciones

Nº	Medidas	2025	2026				2027				2028				2029		
		4º T.	1ºT	2ºT	3ºT	4ºT	1ºT	2ºT	3ºT	4ºT	1ºT	2ºT	3ºT	4ºT	1ºT	2ºT	3ºT
1	Designar una persona responsable de velar por la igualdad de trato y oportunidades dentro del organigrama de la empresa, con formación específica en la materia que gestione el Plan, participe en su implementación, desarrolle y supervise los contenidos, unifique criterios de igualdad en los procesos de selección, promoción y demás contenidos que se acuerden en el Plan e informe a la Comisión de Seguimiento.																
2	Habilitar un correo electrónico, que será gestionado por el/la responsable de igualdad, para canalizar cualquier asunto relativo al Plan de Igualdad, incluso al protocolo contra el acoso sexual o por razón de sexo.																
3	Revisar todos los procedimientos de selección con perspectiva de género y, en su caso, actualizarlo. Si no existe un procedimiento, desarrollarlo.																
4	Revisar que, en las ofertas de empleo, la denominación, descripción y requisitos de acceso se utilizan términos e imágenes no sexistas, conteniendo la denominación en neutro o en femenino y masculino. En las ofertas de empleo, además, se hará público el compromiso de la empresa con la igualdad.																

Nº	Medidas	2025	2026					2027				2028				2029		
		4º T.	1ºT	2ºT	3ºT	4ºT	1ºT	2ºT	3ºT	4ºT	1ºT	2ºT	3ºT	4ºT	1ºT	2ºT	3ºT	
5	Revisar los documentos de los procesos de selección para que no haya cuestiones no relacionadas con el currículum y/o con el ejercicio del puesto (estado civil, N.º de hijos/as, etc.) y elaborar un guion de preguntas a evitar para poder realizar las entrevistas con perspectiva de género.																	
6	Informar a la plantilla a tiempo parcial, de las vacantes a tiempo completo y/ o de aumento de jornada, a través de los medios de comunicación de la empresa y verificar que dicha comunicación se ha realizado y llega tanto a mujeres como a hombres.																	
7	Seguimiento, a través de un formulario, de los motivos de baja voluntaria de la empresa por parte del trabajador/a.																	
8	Realizar una revisión de la valoración de los puestos de trabajo (VPT) objetiva que mida la importancia relativa de un puesto dentro de la organización con perspectiva de género para garantizar la ausencia de discriminación directa e indirecta entre sexos.																	

Nº	Medidas	2025	2026				2027				2028				2029		
		4º T.	1ºT	2ºT	3ºT	4ºT	1ºT	2ºT	3ºT	4ºT	1ºT	2ºT	3ºT	4ºT	1ºT	2ºT	3ºT
9	Formar en igualdad al personal encargado de la selección, contratación, promoción, formación, comunicación y asignación de las retribuciones, con el objetivo de garantizar la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres en los procesos, evitar actitudes discriminatorias y para que los candidatos y candidatas sean valorados/as únicamente por sus cualificaciones, competencias, conocimientos y experiencias, e informar del contenido concreto a CS, de la estrategia y calendarios de impartición de los cursos, además de los criterios de selección.																
10	Incluir información en igualdad en el manual de acogida y en la formación dirigida a la nueva plantilla, incluido el personal incorporado por subrogación.																
11	Realizar una campaña de formación/ SENSIBILIZACIÓN en igualdad para toda la plantilla.																
12	Realizar la formación, dentro de la jornada laboral, para facilitar su compatibilidad con las responsabilidades familiares y personales.																
13	Informar a la Comisión de Seguimiento de la evolución formativa de la plantilla con carácter anual, fechas de impartición, contenido, participación de hombres y mujeres, según el grupo profesional, departamento, puesto y según el tipo de curso y número de horas.																

Nº	Medidas	2025	2026					2027				2028				2029		
		4º T.	1ºT	2ºT	3ºT	4ºT	1ºT	2ºT	3ºT	4ºT	1ºT	2ºT	3ºT	4ºT	1ºT	2ºT	3ºT	
14	Crear y actualizar anualmente un registro que permita conocer el nivel de estudios y formación de la plantilla, desagregado por sexo y puesto.																	
15	Incluir en la comisión de seguimiento el análisis exhaustivo de las causas de la parcialidad en la contratación por categorías, para determinar medidas viables para reducirla.																	
16	Se realizará y se difundirá el protocolo de prevención de riesgos en situación de embarazo y lactancia natural, u otros si lo hubiera.																	
17	Realizar una Encuesta de clima laboral, e informar de los resultados a la comisión de seguimiento																	
18	Se informará a toda la plantilla, de los derechos de conciliación vigentes y los recogidos en el plan de Igualdad resaltando las mejoras a la norma.																	
19	Articular un proceso para la solicitud de adaptación horaria de la jornada, donde se incluya el compromiso de los responsables por facilitar dicha adaptación, de forma que se evite en lo posible tener que acudir a reducir la jornada laboral, para atender a las cargas familiares (en caso de tener al cuidado a ascendientes dependientes y descendientes hasta el primer grado de consanguinidad o afinidad). Este procedimiento contemplará los plazos de solicitud y tramitación.																	

Nº	Medidas	2025	2026					2027				2028				2029		
		4º T.	1ºT	2ºT	3ºT	4ºT	1ºT	2ºT	3ºT	4ºT	1ºT	2ºT	3ºT	4ºT	1ºT	2ºT	3ºT	
20	Posibilidad de solicitar reducción de jornada y/o adaptación de esta temporalmente por estudios oficiales y desarrollo de carrera profesional. Una vez transcurrido el plazo solicitado la persona volverá a su jornada habitual.																	
21	Permiso retribuido de hasta un máximo de 5 días para acudir a tratamientos de técnicas de reproducción asistida, preavisándose con antelación de al menos 3 días.																	
22	Permiso de 5 horas anuales para padres/madres y/o tutores legales para acudir a tutorías de los centros de educación obligatoria.																	
23	Testar anualmente las medidas de conciliación implantadas con el fin de valorar su satisfacción y valorar nuevas medidas aún no incluidas.																	
24	Revisión periódica del equilibrio por sexo de la plantilla y la ocupación de mujeres y hombres en los distintos puestos y categorías profesionales.																	
25	Realizar un registro salarial anualmente. Englobarán toda la plantilla y analizarán las retribuciones medias y medianas de las mujeres y de los hombres, por categorías y puestos y también por agrupaciones de puestos de igual valor, incluyendo los salarios, los complementos salariales desagregados y las percepciones extrasalariales.																	
26	Formación específica a todas las personas que integran la Comisión de Investigación para asumir las funciones asociadas a la misma.																	

Nº	Medidas	2025	2026				2027				2028				2029		
		4º T.	1ºT	2ºT	3ºT	4ºT	1ºT	2ºT	3ºT	4ºT	1ºT	2ºT	3ºT	4ºT	1ºT	2ºT	3ºT
27	El departamento de RRHH presentará a la Comisión de Seguimiento un informe anual sobre los procesos iniciados por acoso sexual o por razón de sexo, así como el número de denuncias archivadas por centro de trabajo																
28	Realizar acciones específicas de sensibilización y formación para toda la plantilla en materia de prevención del acoso sexual y por razón de sexo, orientación sexual e identidad de género																
29	Difundir un catálogo de derechos reconocidos por la Ley 1/2004, de 28 de diciembre, de medidas de protección integral contra la violencia de género.																
30	Negociar con la comisión de seguimiento un protocolo para la protección de las víctimas de violencia de género que defina las medidas para prevenir, actuar y proteger a la víctima ante situaciones de violencia de género que se den tanto en el ámbito personal como en el laboral.																
31	Informar a las empresas colaboradoras y proveedoras de la compañía de su compromiso con la igualdad de oportunidades.																
	Seguimiento y evaluación intermedia																
	Seguimiento y evaluación final																

11. Anexos

Anexo I. Ficha de seguimiento de medidas

Medida	(Especificar)				
Persona/Departamento responsable					
Fecha implantación					
Fecha de seguimiento					
Objetivo relacionado					
Grado de cumplimiento del objetivo	☐ Ninguno (0%)	☐ Bajo (25%)	☐ Medio (50%)	☐ Alto (75%)	☐ Total (100%)
Indicadores de seguimiento					
Trasladar todos los indicadores incluidos en la ficha de medidas (y el resultado por cada uno de ellos)					
Nº participantes					
Indicadores de resultado					
Nivel de ejecución	☐ Pendiente		☐ En ejecución		☐ Finalizada
Indicar el motivo por el que la medida no se ha iniciado o completado totalmente	Falta de recursos humanos				☐
	Falta de recursos materiales				☐
	Falta de tiempo				☐
	Falta de participación				☐
	Descoordinación con otros departamentos				☐
	Desconocimiento del desarrollo				☐
	Otros motivos (especificar)				☐
Indicadores de proceso					
Dificultades y barreras encontradas para la implantación					
Soluciones adoptadas (en su caso)					
Indicadores de impacto					
Mejoras producidas					
Propuestas de futuro					
Documentación acreditativa de la ejecución de la medida					
¿La medida ha ayudado al cumplimiento del objetivo?					

Anexo II. Protocolo de prevención del acoso.

1. OBJETIVOS DEL PROTOCOLO

El objeto del presente protocolo es adoptar las medidas preventivas y de procedimiento adecuadas y eficaces para la erradicación de todo tipo de acoso sexual y por razón de sexo en el ámbito de la empresa, así como fomentar la elaboración y la puesta en marcha de prácticas que establezcan un entorno laboral libre del acoso sexual y por razón de sexo, en el que las mujeres y los hombres de esta organización respeten mutuamente su integridad humana.

Con este protocolo las partes firmantes se comprometen a establecer las medidas necesarias para prevenir este tipo de acoso y determinar concretamente las actuaciones de instrucción y sanción internas, y sus garantías, en caso de que alguna persona trabajadora denuncie una situación vinculada con el acoso sexual y/o por razón de sexo.

El presente protocolo persigue tres tipos de actuaciones: medidas preventivas, medidas proactivas o procedimentales, y medidas reactivas. Para ello, trata de:

- Establecer medidas para prevenir situaciones susceptibles de constituir acoso sexual o por razón de sexo.
- Definir e implantar un procedimiento de actuación para los supuestos en que se produzcan denuncias sobre cualquier tipo de acoso sexual o por razón de sexo.
- Aplicación del régimen disciplinario.

Y pretende, entre otros objetivos:

- Informar, formar y sensibilizar todas las personas de la empresa en materia de acoso sexual y por razón de sexo, dando pautas para identificar dichas situaciones, prevenir y evitar que se produzcan, renunciando al silencio y la complicidad con la persona o personas acosadoras.
- Fomentar la cultura preventiva del acoso sexual y/o por razón de sexo en todos los ámbitos y estamentos de la organización.
- Manifestar la tolerancia cero de la empresa ante estas situaciones que puedan detectarse en cualesquiera estamentos de la organización.
- Facilitar la identificación de las conductas constitutivas de acoso sexual y por razón de sexo.

- Implantar un procedimiento sencillo, rápido y accesible de queja o denuncia confidencial que permita a las víctimas o personas testigo realizar una denuncia de la situación que están sufriendo.

2. DECLARACIÓN DE TOLERANCIA CERO DE ESTA EMPRESA

La empresa con este protocolo hace público su compromiso con el objetivo de fomentar y mantener un entorno de trabajo seguro y respetuoso con la dignidad, la libertad individual y los derechos fundamentales de todas las personas que las integran.

De acuerdo con ese compromiso, la empresa COLEGIO NUESTRA SEÑORA DE LA MERCED declara que las actitudes de acoso sexual y acoso por razón de sexo representan un atentado grave contra la dignidad de las personas y de sus derechos fundamentales.

Por lo tanto, se compromete a:

- No permitir ni tolerar, bajo ningún concepto, comportamientos, actitudes o situaciones de acoso sexual y por razón de sexo. Queda prohibida expresamente cualquier acción o conducta en este sentido siendo considerada como posible causa de despido disciplinario en el art. 54 del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, Texto Refundido de la Ley General del Estatuto de los Trabajadores.
- No ignorar las reclamaciones y denuncias de los casos de acoso sexual y acoso por razón de sexo que se puedan producir en su ámbito.
- Recibir y tramitar de forma rigurosa y rápida, con las debidas garantías de seguridad jurídica, confidencialidad, imparcialidad y derecho de defensa de las personas implicadas, todas las reclamaciones y denuncias que pudieran producirse. Las actuaciones o diligencias se realizarán con la mayor prudencia y con el debido respeto a todas las personas implicadas, que en ningún caso podrán recibir un trato desfavorable por este motivo. Las partes afectadas podrán ser asistidas en todo momento, por una persona que las asesore o represente a lo largo del procedimiento.
- Garantizar que no se producirá ningún tipo de represalia ni contra las personas que formulen reclamaciones o denuncias, ni contra aquellas que participen en su proceso de resolución. Quedan prohibidas las represalias como garantía de

indemnidad contra las personas que denuncien, atestigüen, ayuden o participen en investigaciones de acoso, al igual que sobre las personas que se opongan o critiquen cualquier conducta de este tipo, ya sea sobre sí mismas o frente a terceras.

La adopción de medidas que supongan un tratamiento desfavorable de alguno de los sujetos señalados (personas denunciantes, testigos o coadyuvantes) serán consideradas nulas. Si se hubieran producido represalias o existido perjuicio para la víctima o denunciantes del acoso durante el procedimiento, estas serán, como mínimo, restituidas en las condiciones en que se encontraban antes, sin perjuicio de cualesquiera otros procedimientos que quisieran iniciar a propósito de esta situación y de las consecuencias que de ello se deriven.

- Sancionar a las personas que acosen en función de las circunstancias y condicionamientos o actitudes, de conformidad con lo establecido en su Convenio Colectivo y en el Estatuto de los Trabajadores.

Para la consecución de este compromiso, la empresa exige de todas y cada una de las personas que la integran y, en especial, de aquellas que ocupan puestos directivos y de mandos intermedios que asuman las siguientes responsabilidades:

- Tratar a todas las personas con las que se mantengan relaciones por motivos de trabajo (empresas proveedoras, clientes, personal colaborador externo, etc.) con respeto a su dignidad y a sus derechos fundamentales.
- Evitar comportamientos, actitudes o acciones que son o puedan ser ofensivas, humillantes, degradantes, molestas, intimidatorias u hostiles.
- Actuar adecuadamente frente a esos comportamientos, actitudes o acciones: no ignorándolos, no tolerando, manifestando su desacuerdo, impidiendo que se repitan o se agraven, comunicándolos a las personas designadas al efecto, así como prestando apoyo a las personas que los sufren.

Queda expresamente prohibida cualquier acción o conducta de esta naturaleza siendo considerada como posible causa de despido disciplinario en el art. 54 del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, Texto Refundido de la Ley General del Estatuto de los Trabajadores.

En caso de producirse, debe quedar garantizada la ayuda a la persona que lo sufra y evitar, con todos los medios posibles, que la situación se repita.

En consecuencia, la empresa y la representación de los trabajadores se comprometen

a regular, por medio del presente protocolo, la problemática del acoso sexual o por razón de sexo en las relaciones laborales, estableciendo un método que se aplique a la prevención y rápida solución de las reclamaciones con las debidas garantías, y tomando en consideración las normas constitucionales, laborales y las declaraciones relativas a los principios y derechos fundamentales en el trabajo.

3. ÁMBITO DE APLICACIÓN Y VIGENCIA

El presente procedimiento será de aplicación a todas las personas que presten servicio en el COLEGIO NUESTRA SEÑORA DE LA MERCED, con independencia de cuál sea su relación contractual con la misma.

Para el personal que pertenezca a empresas subcontratadas con el COLEGIO NUESTRA SEÑORA DE LA MERCED, siempre que realice su actividad en centros de trabajo dependientes de la misma, la adopción de medidas correctoras se hará de manera coordinada entre las empresas afectadas y la empresa principal, de conformidad con lo establecido en el art. 24 de la Ley 31/1995 de Prevención de Riesgos Laborales y la normativa que lo desarrolla.

El protocolo será de aplicación a las situaciones de acoso sexual, acoso por razón de sexo y otras conductas contra la libertad sexual que se produzcan 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 digital, virtual o ciberacoso);
- e) En el alojamiento proporcionado por la persona empleadora;
- f) En los trayectos entre el domicilio y el lugar de trabajo.

El presente protocolo tendrá carácter indefinido, sin perjuicio de que, en función de las necesidades que se detecten, y a petición de cualquiera de las partes, se puedan modificar o incorporar acciones después de la correspondiente negociación, así como cuando se ponga de manifiesto su falta de adecuación a los requisitos legales y reglamentarios o su insuficiencia como resultado de la actuación de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social. La Comisión de Seguimiento y Evaluación del Plan de Igualdad podrá comunicar a la empresa las incidencias que hayan detectado en la aplicación de este protocolo, con el fin de que la empresa y la representación de las personas trabajadoras negocien posibles modificaciones del mismo.

El contenido del presente protocolo entrará en vigor en la fecha de la firma del plan de igualdad del que formará parte.

4. DECLARACIÓN DE PRINCIPIOS Y RESPONSABILIDAD

4.1. Las partes firmantes de este protocolo se comprometen a respetar la intimidad y salvaguardar la dignidad de todas las personas que desarrollan su labor en torno a la empresa, y respetando los siguientes principios que han de regir en el entorno de las relaciones laborales en la empresa.

Por ello, el COLEGIO NUESTRA SEÑORA DE LA MERCED se compromete a:

- Prohibir comportamientos, actitudes o situaciones de acoso sexual y acoso por razón de sexo.
- Admitir las quejas, reclamaciones y denuncias de los casos de acoso sexual y acoso por razón de sexo que se puedan producir en la empresa.
- Recibir y tramitar de forma rigurosa y rápida, así como con las debidas garantías de seguridad jurídica, confidencialidad, imparcialidad y derecho de defensa de las personas implicadas, todas las quejas, reclamaciones y denuncias que pudieran producirse.
- Garantizar que no se producirá ningún tipo de represalia ni contra las personas que formulen quejas, reclamaciones o denuncias, ni contra aquellas que participen en su proceso de resolución.
- Sancionar a las personas que acosen, en función de las circunstancias y

condicionamientos de su comportamiento o actitud.

4.2. Para la consecución efectiva de este compromiso es necesario que todas y cada una de las personas que integran nuestra empresa, y en especial de aquellas que ocupan puestos directivos, asuman las siguientes responsabilidades:

- Tratar a todas las personas con las que se mantengan relaciones por motivos de trabajo (proveedores/as, personal de empresas subcontratadas, alumnado, familias, plantilla de la propia empresa, etc.) con respeto a su dignidad y a sus derechos fundamentales.
- Evitar comportamientos, actitudes o acciones que son o puedan ser ofensivas, humillantes, degradantes, molestas, intimidatorias u hostiles.
- Actuar adecuadamente frente a esos comportamientos, actitudes o acciones: no ignorándolos, no tolerándolos, manifestando su desacuerdo, impidiendo que se repitan o se agraven, comunicándolos a las personas designadas al efecto, así como prestando apoyo a las personas que los sufren.

5. CONCEPTO DE ACOSO SEXUAL

La Ley Orgánica 3/2007 de 22 de marzo, para la igualdad efectiva entre mujeres y hombres, define en su artículo 7.1 el acoso sexual como:

“Cualquier comportamiento en el lugar de trabajo, 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 cree un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo”.

Dicha disposición legal constituye el marco normativo regulador del acoso junto con el resto de las disposiciones que vienen relacionadas en el anexo –marco normativo de referencia– del presente protocolo.

Persona acosada será cualquier persona receptora de las conductas de acoso que tengan lugar dentro de la organización y estructura de la empresa, con independencia del vínculo que tenga con la empresa.

5.1. CARACTERÍSTICAS CLAVE

- Son comportamientos o actitudes de carácter sexual.
- Son no deseados y hacen que el entorno de trabajo sea hostil, amenazante o

humillante para quien lo sufre.

- Basta con que se produzca una sola vez.
- No depende de si el acosador lo ve como tal o no, sino de la percepción de quien lo sufre y de las consecuencias que genera.
- El acoso siempre es una forma de discriminación.
- Constituyen un abanico de comportamientos muy amplio y abarcan desde acciones aparentemente inocuas hasta acciones graves que suponen delito penal.

5.2. CONDUCTAS SUSCEPTIBLES DE SER CALIFICADAS COMO ACOSO SEXUAL

Se consideran, como ejemplos, los siguientes comportamientos como susceptibles de ser acoso sexual:

Tipos de conductas:

- Verbales:

- Bromas y comentarios sexuales ofensivos o humillantes.
- Conversaciones no deseadas sobre fantasías y preferencias sexuales.
- Difusión de rumores sobre la vida sexual de las personas.
- Comunicaciones de contenido sexual no deseadas y ofensivas.
- Invitaciones o presiones para concertar citas o encuentros sexuales.

- No verbales:

- Exhibición o difusión no deseada u ofensiva de imágenes, gráficos, viñetas, fotografías, vídeos o dibujos de contenido sexual.
- Gestos obscenos, silbidos o formas de relación que puedan resultar degradantes.

- Físicas:

- Contacto o acercamiento físico deliberado y no solicitado (pellizcar, tocar, masajes no deseados, etc.).
- Arrinconar o buscar deliberadamente quedarse a solas con la persona de forma innecesaria.
- Tocamientos, pellizcos, acorralamientos.
- Asalto sexual y cualquier agresión sexual a la persona trabajadora.

- Digitales:

- Ciberacoso: acoso realizado por medio de tecnologías digitales (TIC), como redes sociales, plataformas de mensajería, Internet y teléfonos móviles.
- Ciberacecho: vigilancia reiterada y continua de la víctima sin su consentimiento o sin autorización legal mediante tecnologías de la información y las comunicaciones (TIC) para intensificar un comportamiento coactivo y controlador, la manipulación y la vigilancia, incrementando con ello el miedo y la ansiedad de la víctima y su aislamiento gradual de amistades y familiares y del trabajo.

5.3. CONCEPTO DE ACOSO POR RAZÓN DE SEXO

El artículo 7.2 de la Ley Orgánica 3/2007 de 22 de marzo, para la igualdad efectiva entre mujeres y hombres conceptualiza el acoso por razón de sexo como:

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.

5.4. CONDUCTAS SUSCEPTIBLES DE SER CALIFICADAS ACOSO POR RAZÓN DE SEXO

Se consideran, como ejemplos, los siguientes comportamientos como susceptibles de ser considerados acoso por razón de sexo:

- Uso de conductas discriminatorias por el hecho de ser mujer u hombre.
- Ridiculizar y despreciar capacidades, habilidades y potencial intelectual de una persona por razón de sexo.
- Insultos basados en el sexo y/o la orientación sexual de la persona trabajadora.
- Utilizar humor sexista.

Es importante diferenciar las situaciones de acoso sexual y por razón de sexo objeto de este procedimiento de otras que no lo son y que, por tanto, no deben conllevar la activación del presente protocolo y que deberán seguir otras vías de gestión y resolución.

5.5. CONCEPTO DE VIOLENCIA EN EL ÁMBITO DIGITAL

Cuando las conductas a las que se refiere este protocolo se produzcan utilizando las tecnologías de la información y la comunicación, a través de Internet, el teléfono y las redes sociales (no es necesario que persona agresora y víctima tengan un contacto físico

presencial), y estaremos ante conductas de violencia digital o ciberviolencia.

La Estrategia Estatal para combatir las violencias machistas 2022-2025, a partir de las recomendaciones del primer informe de evaluación del Grupo de Expertas en la Lucha contra la Violencia contra la Mujer y la Violencia Doméstica (GREVIO) de noviembre de 2021, recoge que han de tenerse en cuenta tres dimensiones específicas de la violencia digital: el acoso en línea y facilitado por la tecnología, el acoso sexual en línea y la dimensión digital de la violencia psicológica, cada una con las siguientes implicaciones:

- Acoso en línea y facilitado por la tecnología.
- Amenaza (sexual, económica, física y psicológica).
- Daño a la reputación.
- Seguimiento y recopilación de información privada.
- Spyware (software que tiene dicho objetivo).
- Suplantación de identidad.
- Solicitud de sexo.
- Acoso con cómplices para aislarla.
- Acoso sexual en línea.
- Amenaza o difusión no consentida de imágenes o videos (porno venganza).
- Toma, producción o captación no consentida de imágenes o vídeos íntimos, que incluye los actos de upskirting (o "bajo falda") y la toma de creepshots (foto robada y sexualizada) y la producción de imágenes alteradas digitalmente en las que el rostro o el cuerpo de una persona se superpone ("pornografía falsa") utilizando inteligencia artificial.
- Explotación, coacción y amenazas (sexting, sextorsión, amenaza de violación, doxing (revelar información personal o la identidad), outing (revelar la orientación sexual)
- Bullying sexualizado (rumores, publicación de comentarios sexualizados, suplantación de la identidad, intercambio de contenidos sexuales o del acoso sexual a otras personas, que afecten así a su reputación y/o a su medio de vida).
- Cyberflashing (envío de imágenes sexuales no solicitadas a través de aplicaciones de citas o de mensajería, textos, o utilizando tecnologías Airdrop o Bluetooth).
- Ciberacoso.
- El impacto en la persona que sufre la violencia psicológica respecto de la falta de control del contenido en el entorno digital.
- Actos individuales no tipificados como delito al combinarse con la mentalidad de

masa y repetición.

- Discurso de odio sexista.
- Intimidación, amenaza a las víctimas o a su familia, insultos, vergüenza y difamación.
- Incitación al suicidio o a la autolesión.
- Abuso económico (operaciones bancarias por Internet, deterioro de la calificación crediticia de la víctima mediante el uso de tarjetas sin permiso o contratos financieros sin consentimiento).

Enlaces de interés sobre violencia en el ámbito digital:

- <https://www.aepd.es/areas-de-actuacion/recomendaciones>
- https://observatorioacoso.ccoo.es/Vamos_a_contarlo/Preguntas_frecuentes

5.6. CONCEPTO DE CONDUCTAS DELICTIVAS CONTRARIAS A LA LIBERTAD SEXUAL Y LA INTEGRIDAD MORAL

El art.12 de la Ley Orgánica 10/2022, de 6 de septiembre, de garantía integral de la libertad sexual establece que todas las empresas deben promover condiciones de trabajo que eviten la comisión de delitos y otras conductas contra la libertad sexual y la integridad moral en el trabajo.

A los efectos de este protocolo, es necesario matizar que cuando los indicios de la conducta denunciada sean constitutivos de delito, la empresa adoptará inmediatamente las medidas cautelares necesarias para proteger a la víctima de la persona agresora y dará traslado urgente al Ministerio Fiscal.

Por lo que tiene que ver con lo segundo, esto es, delitos contra la libertad sexual, del Título VIII del Código Penal, hay que diferenciar entre:

CAPÍTULO I. De las agresiones sexuales (art.178, art.179, art.180).

CAPÍTULO II. De las agresiones sexuales a menores de dieciséis años (art.181, art.182, art.183, art.183 bis).

CAPÍTULO III. Del acoso sexual, (art.184).

CAPÍTULO IV. De los delitos de exhibicionismo y provocación sexual (art.185, art.186).

CAPÍTULO V. De los delitos relativos a la prostitución y a la explotación sexual y corrupción de menores (art.187, art.188; art.189; art.189 bis; art.189 ter).

6. ACCIÓN PREVENTIVA DEL ACOSO SEXUAL Y DEL ACOSO POR RAZÓN DE SEXO

Con el objetivo de prevenir, desalentar y evitar los comportamientos de acoso sexual y por razón de sexo, esta empresa adoptará las siguientes medidas:

- Informar y difundir este protocolo a las personas trabajadoras mediante su publicación en todos los canales informativos de que la empresa disponga.
- Desarrollar campañas de sensibilización, mediante charlas, jornadas, folletos, material informativo y cualquier otro medio que se estime necesario, haciendo hincapié en la aclaración de los conceptos de acoso sexual y por razón de sexo.
- Formación específica de acoso sexual y por razón de sexo y asesoramiento a las víctimas y gestión de protocolos de acoso sexual y por razón de sexo para quienes formen parte de la Comisión de Investigación y cargos de responsabilidad.
- Aportar información estadística anual de datos desagregados por sexo, sobre intervenciones y casos de acoso sexual y por razón de sexo. La publicación de estos datos se hará con el máximo de profesionalidad y se mantendrá, en todo momento, el anonimato de las víctimas.
- Informar a todas las personas trabajadoras de su responsabilidad de ayudar a crear un entorno de trabajo en el que se respete la dignidad de la persona, especialmente quienes ostenten puestos directivos o de responsabilidad serán garantes de que haya un buen clima laboral.
- Formar a toda la plantilla en materia de acoso sexual o por razón de sexo mediante cursos y/o jornadas de sensibilización.

7. COMISIÓN DE ACTUACIÓN EN CASO DE ACOSO

Se crea una Comisión de actuación en caso de acoso para la instrucción y seguimiento para casos de acoso sexual y por razón de sexo formada por las siguientes personas:

- Ainhoa Isasi (dirección pedagógica)
- Coordinador/a

- Naiara Llorente (consultora, responsable de bienestar)
- Consuelo García (delegada de prevención)

Estas personas deberán reunir las debidas condiciones de aptitud, objetividad e imparcialidad.

Las competencias y responsabilidades de esta Comisión son:

- Recepción de las denuncias.
- Prestar ayuda y apoyo a las personas trabajadoras presuntamente acosadas.
- Recibir sugerencias o consultas en relación con situaciones de acoso.
- Garantizar la estricta confidencialidad del asunto y de las personas implicadas.
- Realizar la investigación de los casos de acoso que se planteen, practicando cuantas pruebas sean necesarias para el esclarecimiento de los hechos.
- Preparar un informe detallado en el que se contenga la correspondiente propuesta de medidas a adoptar.
- Remitir dicho informe a la dirección de la empresa para que se adopten las medidas que se consideren pertinentes, a fin de solventar el problema y determinar las posibles actuaciones disciplinarias.
- Seguimiento sobre las medidas adoptadas.

Esta Comisión investigará, de forma inmediata y minuciosa, cualquier denuncia, comunicación o queja sobre un comportamiento que implique un presunto acoso sexual o por razón de sexo.

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.

En estos casos, así como en los supuestos de ausencia por enfermedad o cualquier otra causa legal, podrá actuar como suplente de cualquiera de las personas titulares, durante el tiempo que dure la suspensión o la ausencia:

- Martina Fernández (Administradora)
- Coordinador/a

Los acuerdos de esta Comisión se adoptarán por mayoría de sus miembros. La decisión de que un tercero pueda intervenir en la investigación de la denuncia deberá ser adoptada por la mayoría de la Comisión.

8. PROCEDIMIENTO DE ACTUACIÓN

8.1. PRINCIPIOS RECTORES

El procedimiento de actuación responderá a los siguientes principios rectores:

- Prevención y sensibilización del acoso sexual y por razón de sexo. Información y accesibilidad de los procedimientos y medidas.
- Confidencialidad y respeto a la intimidad y dignidad de las personas afectadas. Quienes intervengan en el procedimiento tienen un deber de sigilo y confidencialidad respecto de toda la información y documentación a la que tengan acceso durante su tramitación. Desde el inicio del expediente se recomienda la asignación de códigos numéricos a las partes activas.
- Respeto al principio de presunción de inocencia de la supuesta persona acosadora.
- Prohibición de represalias de la supuesta víctima o personas que apoyen la denuncia o denuncien supuestos de acoso sexual y por razón de sexo.
- Diligencia y celeridad del procedimiento.
- Garantía de los derechos laborales y de protección social de las víctimas.
- Derecho a la privacidad en el tratamiento de sus datos personales en conformidad con lo establecido en la LO 3/2018, de 5 de diciembre, y en especial de la regulación establecida en sus artículos 6 y 9. Se garantizará el respeto a los datos personales y se perseguirá la utilización indebida de los datos personales de cualquier persona trabajadora cuando contravenga la legislación en materia de protección de datos.

8.2. REGLAS GENERALES

No se abrirá ningún protocolo de acoso si no consta por escrito la comunicación de hechos presentada por la persona trabajadora presuntamente afectada por una situación de violencia sexual, acoso sexual o por razón de sexo.

En cualquier momento durante la tramitación del protocolo de acoso sexual o por razón de sexo regulado en el presente documento la persona trabajadora podrá comunicar a la empresa o a la comisión de investigación su voluntad de no continuar con su tramitación –desistimiento–. Este tiene como consecuencia el archivo del expediente, pero no determina que por la empresa no se sigan realizando labores de investigación sobre los hechos inicialmente denunciados.

Todas las comunicaciones que se realicen durante la tramitación del protocolo de acoso sexual o por razón de sexo se realizarán por escrito, debiendo utilizarse el modelo adjunto al presente documento.

La apertura del protocolo no es óbice para que cualquier persona afectada por él pueda acudir a la vía jurisdiccional para ejercer su derecho a la tutela judicial efectiva.

En caso de que exista una denuncia penal, esta paraliza el proceso abierto de la comisión instructora, pudiendo retomarse una vez finalizado el proceso penal.

8.3. FASES

A) CONOCIMIENTO DE LOS HECHOS/ INICIO DEL PROCEDIMIENTO

La comunicación de hechos podrá realizarse de forma directa por la persona trabajadora presuntamente afectada por una situación de acoso sexual o por razón de sexo o por cualquier otra de la empresa (mando intermedio, compañero/a de trabajo, representante de las personas trabajadoras) que tenga conocimiento de una posible situación de esta naturaleza.

Para dicha comunicación se podrá utilizar el siguiente canal: Denuncia vía canal habilitado por la empresa: protocoloacososexual@colegiolamerced.org. La comunicación de hechos se hará siempre por escrito, según el modelo que se adjunta.

Cuando la persona denunciante no sea la presuntamente afectada, la empresa le informará que para que se inicie la tramitación del protocolo es necesario que sea la

presuntamente afectada quien comunique los hechos a la empresa en los términos y en la forma antes indicados.

El proceso se inicia con la presentación de la denuncia. La Comisión nombrará a uno de sus miembros como la persona encargada de tramitar la denuncia, y de realizar un chequeo de veracidad. En el plazo de 48 horas hábiles o 72 horas naturales, le asignará un número de expediente y, junto con un primer informe, dará traslado de toda la documentación a la Comisión de actuación en caso de acoso.

B) FORMA DE LA DENUNCIA

La denuncia deberá contener los siguientes datos:

- Identificación de la persona denunciante y sus datos de contacto.
- Identificación del presunto/a acosador/a, y el puesto que ocupa.
- Identificación de la víctima y el puesto que ocupa.
- Descripción cronológica detallada de los hechos (hechos ocurridos, lugar, día, hora, personas implicadas...).
- Identificación de posibles testigos.
- Copia de toda la documentación acreditativa de los hechos u otra información que se estime pertinente.
- Firma del denunciante.
- Acuse de recibo para la persona que presenta la denuncia.

C) EXPEDIENTE

Una vez tomada la decisión de admitir a trámite el protocolo por la Comisión de Investigación se creará un expediente al que se le asignará un código alfanumérico y en el que se irán incorporando todos los documentos e información que se genere durante la tramitación, así como la comunicación de hechos y la documentación e información que, en su caso, se hubiera aportado.

La persona responsable del expediente será el responsable del expediente, debiendo impulsar y supervisar todas las actuaciones necesarias para su adecuada tramitación, hasta su resolución, debiendo encargarse de realizar todos los trámites que aquel comporta –citaciones, actas–, además de tener un deber de custodia sobre su contenido.

D) COMUNICACIÓN A LAS PARTES

La persona responsable del expediente se comunicará, en el plazo de 48 horas hábiles o 72 horas naturales y con acuse de recibo, a las personas afectadas, denunciante y denunciada, informándoles de la apertura del protocolo como consecuencia de una comunicación de hechos que pudieran ser constitutivos de una situación de acoso sexual o por razón de sexo. La referida comunicación se realizará, aunque la persona denunciante se encuentre en situación de baja médica. En este caso será dicha persona la que determinará si la tramitación del protocolo continúa o no.

E) FASE DE INVESTIGACIÓN

En esta fase se realizarán todas las actuaciones y diligencias que se consideren necesarias para comprobar la concurrencia o no de los hechos objeto de denuncia y, en su caso, se determinará si son subsumibles en los conceptos de acoso sexual y/o por razón de sexo.

Esta fase estará informada por los principios de celeridad, objetividad e imparcialidad, y los deberes de confidencialidad y sigilo.

La duración de esta fase no superará, con carácter general, los 30 días.

En cualquier caso, se realizarán entrevistas individuales a las personas denunciante, y denunciada, a los eventuales testigos, así como a aquellas personas empleadas del centro de trabajo o servicio objeto de la investigación que por el responsable del expediente se considere oportuno. De ellas se levantará acta que será firmada por quienes hayan participado en ellas y se integrarán en el expediente. Si las entrevistas se realizaran por medios telemáticos se procederá a su grabación, previa información a las personas objeto de estas, aunque se evitarán en la medida de lo posible.

Será la persona responsable del expediente quien realice todas las diligencias de investigación. El resto de componentes de la Comisión de Investigación podrá participar de forma directa en las citadas diligencias, siempre y cuando las personas afectadas no se opongan, de forma expresa y escrita.

En cualquier caso, todas las personas integrantes de la Comisión de Investigación tendrán acceso al expediente que se tramite en su integridad. A tal efecto se deberá informar a las personas afectadas que las personas integrantes de dicha Comisión tendrán acceso a los datos e información resultado de las diligencias practicadas, con la finalidad exclusiva de la tramitación del protocolo y debiendo guardar el deber de sigilo

y de confidencialidad sobre su contenido.

En las citaciones y comunicaciones que se remitan a las personas a las que se van a realizar las entrevistas se les informará sobre su derecho a ser asistidas por un/una representante sindical u abogado/a, o cualquier persona de su confianza si así lo desea.

F) MEDIDAS CAUTELARES

Durante toda esta fase, la Comisión de Investigación podrá proponer a la empresa la adopción de medidas cautelares.

Algunos indicadores que pueden sugerir la necesidad de solicitar la adopción de medidas cautelares serían los siguientes: afectación manifiesta por la situación, miedo, insomnio, incompreensión en su entorno laboral, amenazas, etc.

Algunas de estas medidas podrían ser: cambio de puesto de trabajo o reordenación del tiempo de trabajo. En ningún caso podrán suponer para la víctima un perjuicio o un menoscabo en sus condiciones laborales ni ninguna modificación sustancial, salvo que medie causa justificada.

La adopción de medidas cautelares no supondrá, en ningún caso, una predeterminación del resultado del protocolo.

G) FASE DE RESOLUCIÓN

Finalizada la investigación la persona responsable del expediente, con toda la información y documentación incorporada al mismo elaborará un informe de conclusiones en el que se incluirán:

1. Antecedentes del caso.
2. Medidas cautelares, en su caso.
3. Diligencias de investigación practicadas.
4. Conclusiones y propuesta de acciones y/o sanciones.

Dicho informe de conclusiones se presentará al resto de componentes de la Comisión de Investigación para su valoración, participación y aprobación, como paso previo a su remisión a la dirección de la empresa, para que ésta adopte las decisiones que se consideren oportunas en el plazo de un mes. La decisión de la compañía será comunicada

a la persona denunciante, a la o las personas denunciadas y a la Comisión de Investigación, en un plazo máximo de siete días.

En el caso de la persona denunciada, si con motivo del resultado de la investigación se decide adoptar medidas disciplinarias, estas le serán debidamente notificadas por la dirección, conforme al Convenio Colectivo y normativa de aplicación.

La Empresa adoptará las medidas preventivas, teniendo en cuenta la propuesta de la Comisión, 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.

H) SEGUIMIENTO DEL EXPEDIENTE

Una vez cerrado el expediente, y en un plazo no superior a 30 días laborables, la Comisión de actuación en caso de acoso realizará un seguimiento sobre el cumplimiento y resultado de las medidas adoptadas. Se levantará un acta del resultado de este seguimiento, que recogerá las medidas a adoptar si los hechos causantes del procedimiento siguen produciéndose y analizará si se han aplicado las medidas preventivas.

El acta se remitirá a la dirección de la empresa, a la persona responsable de la prevención de riesgos laborales y a la Comisión de Seguimiento y Evaluación del plan de igualdad, cuidando siempre de la confidencialidad de los datos de las personas afectadas.

MODELO COMPROMISO DE LA EMPRESA FRENTE AL ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO

En _____ a _____ de _____ de 202__

El COLEGIO NUESTRA SEÑORA DE LA MERCED, con domicilio en LARRAKOETXE-DERIO ETORBIDEA 19, 48180, y con CIF R-4800418-H, representada por ROSA M^a LÓPEZ EZQUERRA, DIRECTORA INSTITUCIONAL y con DNI _____, declara que en la reunión del Equipo Directivo celebrada el día _____ se adoptó el compromiso de la organización frente al acoso sexual y por razón de sexo, fomentando un entorno de trabajo seguro y respetuoso con la dignidad, la libertad individual y los derechos fundamentales de todas las personas que forman parte de la comunidad educativa.

Las actitudes de acoso sexual y acoso por razón de sexo representan un atentado grave contra las personas, por lo que la empresa COLEGIO NUESTRA SEÑORA DE LA MERCED se compromete a:

- No permitir ni tolerar actitudes o comportamientos que impliquen acoso sexual o acoso por razón de sexo.
- Atender las reclamaciones que puedan producirse en la empresa de casos de acoso sexual y por razón de sexo.
- Garantizar la confidencialidad, imparcialidad y seguridad jurídica en las reclamaciones y denuncias que se puedan producir por este tema.
- Garantizar la protección de las personas que presenten reclamaciones o denuncias.
- Sancionar las conductas en las que se demuestre la existencia de una situación que genera acoso sexual o por razón de sexo.

Para la consecución efectiva de este compromiso, el COLEGIO NUESTRA SEÑORA DE LA MERCED se compromete a establecer entre otras las siguientes medidas:

- Elaboración de un protocolo de prevención y actuación frente al acoso sexual y por razón de sexo.
- Distribución y difusión entre todas las personas trabajadoras del protocolo de

prevención y actuación frente al acoso sexual y acoso por razón de sexo.

- Realización de campañas informativas y de sensibilización sobre esta materia.
- Inclusión de las medidas para la prevención del acoso sexual y del acoso por razón de sexo en el plan de igualdad de la empresa.
- Evaluación y seguimiento del desarrollo y funcionamiento del protocolo de prevención y actuación frente al acoso sexual y el acoso por razón de sexo.

Fdo.: _____

ROSA M^a LÓPEZ EZQUERRA

DIRECTORA INSTITUCIONAL

COMUNICACIÓN DE LOS HECHOS

Datos a cumplimentar por la persona trabajadora

- Nombre y apellidos
- DNI
- Teléfono
- Correo electrónico
- Puesto
- Turno/Horario
- Centro de Trabajo
- Provincia
- Responsable del centro

¿Desea que se informe de su denuncia al Comité de Empresa o Delegado/a de Personal de su centro de trabajo? (marque con una X su opción) SI NO

CONSENTIMIENTO:

Firma:

Consiento que, con motivo del proceso de investigación y en virtud del Protocolo de Acoso Sexual y/o por razón de sexo establecido, la empresa me informe de notificaciones, citaciones e información (no sensible) a través del número de teléfono o del correo electrónico arriba indicado.

(En el caso de realizar cambios de estos datos rogamos nos los comuniquen para su actualización)

En _____, a ____ de ____ de _____ 20__

El/La trabajador/a

HECHOS:

MODELO DE DENUNCIA POR ACOSO SEXUAL O POR RAZÓN DE SEXO

SOLICITANTE (marcar con X)

Persona afectada

Recursos Humanos

Representantes de los Trabajadores

Otros

TIPO DE ACOSO (marcar con X)

Sexual

Porrazón de sexo

DATOS PERSONALES DE LA PERSONA AFECTADA

Nombre y apellidos:

DNI/NIE:

Sexo:

Teléfono de contacto:

Correo electrónico:

DATOS PROFESIONALES DE LA PERSONA AFECTADA

Centro de trabajo:

Puesto de trabajo:

POSIBLES TESTIGOS

Nombre y apellidos:

Puesto en la empresa:

DESCRIPCIÓN DE LOS HECHOS

(Detallar personas implicadas, tipos de conductas, fechas y lugares en que se produjeron las conductas)

SOLICITUD

Solicito el inicio del Protocolo de Prevención del Acoso sexual y/o por razón de sexo.

En _____, a _____ de _____ de__

FIRMA DE LA PERSONA SOLICITANTE

MODELO DE COMPROMISO DE CONFIDENCIALIDAD EN LA TRAMITACIÓN Y RESOLUCIÓN DE LAS DENUNCIAS

D./Dña._____, habiendo sido designado/a por la Comisión de Igualdad de la empresa para intervenir en el procedimiento de recepción, tramitación, investigación y resolución de las denuncias por acoso sexual y/o por razón de sexo que pudieran producirse en su ámbito, me comprometo a respetar la confidencialidad, privacidad, intimidad e imparcialidad de las partes a lo largo de las diferentes fases del proceso.

Por lo tanto, y de forma más concreta, manifiesto mi compromiso a cumplir con las siguientes obligaciones:

- Garantizar la dignidad de las personas y su derecho a la intimidad a lo largo de todo el procedimiento, así como la igualdad de trato entre mujeres y hombres.
- Garantizar el tratamiento reservado y la más absoluta discreción en relación con la información sobre las situaciones que pudieran ser constitutivas de acoso sexual y/o por razón de sexo.
- Garantizar la más estricta confidencialidad y reserva sobre el contenido de las denuncias presentadas, resueltas o en proceso de investigación, de las que tenga conocimiento, así como velar por el cumplimiento de la prohibición de divulgar o transmitir cualquier tipo de información por parte del resto de las personas que intervengan en el procedimiento.

Asimismo, declaro que he sido informado/a por la empresa de la responsabilidad disciplinaria en que podría incurrir por el incumplimiento de las obligaciones anteriormente expuestas.

En , a de de 20

Firmado:

MODELO DE ACTA DE CONSTITUCIÓN DE LA COMISIÓN DE INFORMACIÓN Y/O ASESORAMIENTO DEL ACOSO SEXUAL O POR RAZÓN DE SEXO

Se constituye una comisión instructora y de seguimiento para casos de acoso sexual y por razón de sexo que está formada por ____ PERSONAS:

- POR LA EMPRESA/ASOCIACIÓN EMPRESARIAL

[Nombre, apellidos y cargo].

- POR LA REPRESENTACIÓN DE LOS TRABAJADORES:

[Nombre, apellidos y cargo].

En (LUGAR) a (FECHA)

se reúne, por una parte, la representación del COLEGIO NUESTRA SEÑORA DE LA MERCED y, de otra, los representantes de los y las trabajadoras, y se constituye la presente Comisión de Información y/o Asesoramiento, de conformidad con el protocolo de actuación y prevención del acoso sexual o por razón de sexo en esta empresa dentro del plazo previsto.

Los objetivos de esta Comisión serán: investigar 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. También será tramitado el procedimiento formal previsto en este protocolo, y se recabará toda la información complementaria necesaria, para determinar si se aprecian o no indicios suficientes de acoso sexual o por razón de sexo y se emitirá un informe de valoración con las conclusiones y medidas propuestas.

Esta comisión se reunirá en el plazo máximo de 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.

MODELO DE INFORME DE CONCLUSIONES TRAS INVESTIGACIÓN DE DENUNCIA POR ACOSO SEXUAL O POR RAZÓN DE SEXO

La comisión de asesoramiento del acoso sexual o por razón de sexo formada el pasado (FECHA) , y compuesta por:

POR LA EMPRESA/ASOCIACIÓN EMPRESARIAL:

D./D. [NOMBRE_REPRESENTANTE].

POR LA REPRESENTACIÓN DE LOS/AS TRABAJADORES/AS:

D./D. [NOMBRE REPRESENTANTE].

OTRAS PERSONAS QUE LA COMPONEN:

D./D. [NOMBRE EN CALIDAD DE].

Siguiendo el protocolo de actuación y prevención del acoso sexual o por razón de sexo en el COLEGIO NUESTRA SEÑORA DE LA MERCED, y tras la instrucción del pertinente expediente elabora el siguiente informe:

EXPONE

ANTECEDENTES DEL CASO [RESUMEN DE LA IRREGULARIDAD DENUNCIADA]

RELACIÓN DE LOS HECHOS DEL CASO [DESCRIPCIÓN SEGÚN EL CASO]

DILIGENCIAS PRACTICADAS [DESCRIPCIÓN DE LAS DILIGENCIAS PRACTICADAS]

INFRACCIONES DETECTADAS [DESCRIPCIÓN SEGÚN EL CASO]

PROPUESTA DE LAS MEDIDAS A ADOPTAR [ESPECIFICAR]

CIERRE DEL EXPEDIENTE Y ARCHIVO Y CUSTODIA [Especificar según el protocolo de actuación las medidas para la protección de datos y el mantenimiento de la confidencialidad al cierre del expediente]

FIRMA REPRESENTANTES COMISIÓN

FIRMA REPRESENTANTES EMPRESA