

PLAN DE IGUALDAD

FUNDACIÓN MARCELINO
CHAMPAGNAT



ÍNDICE

1. INTRODUCCIÓN	pág. 3
2. MARCO LEGAL	pág. 3
2.1 ÁMBITO INTERNACIONAL	
2.2 ÁMBITO EUROPEO	
2.3 ÁMBITO ESTATAL	
3. OBJETIVO Y ALCANCE DEL PLAN DE IGUALDAD	pág. 8
4. METODOLOGÍA	pág. 9
5. CONTENIDOS MARCADOS POR EL ARTÍCULO 8.2 DEL RD 901/2020, DE 13 DE OCTUBRE: DIAGNÓSTICO DE LA SITUACIÓN (incluye auditoría retributiva, registro salarial y condiciones de trabajo)	pág. 10
6. LÍNEAS DE CRECIMIENTO Y ACCIONES DE MEJORA	pág. 41
Objetivos cualitativos	
Objetivos cuantitativos	
Priorización de medidas y acciones, calendario de actuaciones	
Acciones, responsables, recursos materiales y humanos e indicadores	
7. EVALUACIÓN DEL PLAN Y PERIODO DE VIGENCIA	pág. 50
8. ANEXO I: ACTA DE CONSTITUCIÓN DE LA COMISIÓN NEGOCIADORA	pág. 52
9. PROTOCOLO DE PREVENCIÓN Y ACTUACIÓN CONTRA EL ACOSO Y CIBERACOSO SEXUAL, POR RAZÓN DE SEXO, POR ORIENTACIÓN SEXUAL Y POR IDENTIDAD Y/O EXPRESIÓN DE GÉNERO	pág. 54

1. INTRODUCCIÓN

La igualdad entre hombres y mujeres es un principio jurídico fundamental y universal que se recoge en los textos internacionales más relevantes que regulan y garantizan los derechos humanos. La eliminación de las desigualdades entre ambos sexos es un objetivo que debe perseguirse desde todos los estamentos de la sociedad, sobre todo desde aquellos que por su influencia e impacto social deben servir de referente para los demás, como es el caso del ámbito social. La lucha por la igualdad real entre mujeres y hombres se incluye en el concepto de responsabilidad social que persigue la Fundación Marcelino Champagnat y se identifica con la incorporación transversal de la ética en la gestión y convivencia de nuestra comunidad laboral, concretando las actuaciones pertinentes en cada obra social, como es el caso de nuestra Fundación Marcelino Champagnat.

El presente Plan de Igualdad es fruto del firme compromiso de la Fundación Marcelino Champagnat por trabajar en favor de una sociedad más justa, tolerante e igualitaria entre mujeres y hombres, que favorezca su avance y desarrollo y en la que se respeten los derechos fundamentales y libertades de todas las personas que la componen. Para ello, el principio de igualdad entre hombres y mujeres debe hacerse realidad, posibilitando un mejor aprovechamiento de los recursos humanos.

Este Plan ha sido concebido como transversal, global, fruto del mayor consenso posible y con algunos ejes prioritarios, con la finalidad de dar respuesta a las singularidades de la Fundación Marcelino Champagnat como entidad social comprometida con el progreso y la justicia social. Es un plan ambicioso, que pretende eliminar todas las formas de discriminación existentes, favorecer la conciliación de la vida laboral, familiar y personal, integrar poco a poco la perspectiva de género en todos los procesos de organización y gestión y, en definitiva, mejorar las condiciones en que se desarrolla la vida cotidiana dentro del espacio laboral y de convivencia en nuestra Fundación.

2. MARCO LEGAL

En los últimos años se han elaborado múltiples leyes y normas jurídicas a escala internacional, europea, estatal y local, cuyo fin es el reconocimiento explícito del Derecho a la Igualdad de Mujeres y Hombres. Estas leyes y normas, además de abarcar el ámbito de las Administraciones Públicas, también inciden en las empresas y organizaciones privadas. Por tanto, el presente Plan de Igualdad de la Fundación Marcelino Champagnat se enmarca bajo un paraguas institucional y legislativo sumamente amplio.

2.1. ÁMBITO INTERNACIONAL

- Carta de las Naciones Unidas. (San Francisco, 26 de junio de 1945).
- Declaración Universal de los Derechos Humanos. Proclamada por la Asamblea General de Naciones Unidas el 10 de diciembre de 1948.



- Convención sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW), Naciones Unidas, Nueva York, 18 de diciembre de 1979. Ratificada por el Estado español el 16 de diciembre de 1983.
- Declaración Res AG 48/104 de Naciones Unidas sobre la Eliminación de la violencia contra la Mujer, proclamada en Viena el 20 de diciembre de 1993 por la Asamblea General.
- Conferencias Mundiales de Naciones Unidas sobre Derechos Humanos.
- Conferencias Mundiales sobre las Mujeres que recogen propuestas de actuación a nivel mundial y se encuentran en el origen de otros instrumentos internacionales.
- En julio de 2010, la Asamblea General de las Naciones Unidas creó ONU Mujeres, la Entidad de la ONU para la Igualdad de Género y el Empoderamiento de las Mujeres.

2.2. ÁMBITO EUROPEO

- Tratado de Roma (25 de marzo de 1957) por el que se constituye la Comunidad Económica Europea. El artículo 14 introduce el principio de igualdad y no discriminación por razón de sexo. El artículo 114 (antiguo 119) recoge el principio de igualdad de trato entre mujeres y hombres como derecho a la igualdad de retribución por un mismo trabajo o un trabajo de igual valor.
- Tratado de la Unión Europea, (Maastricht, 9 de febrero de 1992), contempla en el artículo 6 que el principio de igualdad no evitará que los Estados miembros puedan adoptar medidas de acción positiva.
- III Conferencia Ministerial sobre igualdad entre mujeres y hombres (Roma, octubre de 1993).
- Tratado de Ámsterdam (firmado el 2 de octubre de 1997 por los ministros de Asuntos Exteriores de los quince países miembros de la UE). Modifica el artículo 6 (antiguo artículo F) del Tratado de la Unión Europea para consolidar el principio del respeto de los derechos humanos y de las libertades fundamentales. Introduce nuevas disposiciones relativas a la igualdad entre el hombre y la mujer.
- Tratado por el que se instituye una Constitución Europea, acordado por el Consejo Europeo de Bruselas de 18 de junio de 2004. En relación con la igualdad de género, la Parte I, artículo I-2 incluye la igualdad entre mujeres y hombres como un valor de la Unión y el artículo I-3 establece que la Unión fomentará la igualdad entre mujeres y hombres.
- Numerosas Directivas de la Unión Europea, como la última la Directiva 06/54 de 5 de julio de 2006, relativa a la aplicación del principio de igualdad de oportunidades e igualdad de trato entre hombres y mujeres en asuntos de empleo y ocupación (refundición de las Directivas anteriores).
- Plan de trabajo para la Igualdad entre las Mujeres y los Hombres 2010-2015 de la Comisión de las Comunidades Europeas. La Comisión describe ámbitos prioritarios para la acción de la Unión Europea durante ese período e identifica objetivos prioritarios y acciones clave para cada uno de ellos.
- Resolución del Parlamento Europeo, de 17 de junio de 2010, sobre la dimensión de género de la recesión económica y la crisis financiera.



Handwritten signatures in blue ink, including names like María, Ana María, and Piedad Martínez.

- Resolución del Parlamento Europeo, de 7 de septiembre de 2010, sobre el papel de la mujer en una sociedad que envejece.

2.3. ÁMBITO ESTATAL

- Constitución Española 1978. artículo 14 "Los españoles son iguales ante la ley, sin que pueda prevalecer discriminación alguna por razón de nacimiento, raza, sexo, religión, opinión o cualquiera otra circunstancia personal o social" y artículo 9.2 "Corresponde a los poderes públicos promover las condiciones para que la libertad del individuo y de los grupos en que se integra sean reales y efectivas; remover los obstáculos que impidan o dificulten su plenitud y facilitar la participación de todos los ciudadanos en la vida política, económica, cultural y social".
- Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el Estatuto de los y las trabajadoras.
- Ley 39/1999, de 5 de noviembre, para promover la conciliación de la vida familiar y laboral de las personas trabajadoras.
- Real Decreto 1251/2001, por el que se desarrolla parte de la Ley de Conciliación de la Vida Familiar y Laboral.
- Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género. Esta Ley Orgánica tiene como objetivo proporcionar una respuesta global a la violencia que se ejerce sobre las mujeres y normativa de desarrollo.
- Planes Estatales para la Igualdad de Oportunidades: en el año 1988 se aprueba el I Plan de Igualdad de Oportunidades a nivel estatal y actualmente se encuentra en vigor el Plan Estratégico para el período 2008 – 2011.
- Ley orgánica 3/2007, del 22 de marzo, para la Igualdad efectiva de mujeres y hombres.
- Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.
- Real Decreto-ley 6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación.
- Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro y se modifica el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo.
- Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres.



Handwritten signatures in blue ink, including names like María, Ana María, and Piedad Martínez.

- Resolución de 18 de octubre de 2022, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el Convenio colectivo de acción e intervención social 2022-2024

2.4. ÁMBITO AUTONÓMICO

ANDALUCÍA

- Resolución de 3 de marzo de 2020, que actualiza el Protocolo de prevención y actuación en los casos de acoso laboral, sexual y por razón de sexo u otra discriminación, de la Administración de la Junta de Andalucía
- Ley 12/2007, de 26 de noviembre, para la promoción de la igualdad de género en Andalucía (Texto consolidado)
- Ley 9/2018, de 8 de octubre, de modificación de la Ley 12/2007, para la promoción de la igualdad de género en Andalucía
- Decreto 17/2012, de 7 de febrero, por el que se regula la elaboración del Informe de Evaluación del Impacto de Género
- Decreto 346/2011, de 22 de noviembre, por el que se crea y regula el Censo de Entidades Colaboradoras con el Instituto Andaluz de la Mujer para la Promoción de la Igualdad de Género en Andalucía
- Decreto 12/2011, de 25 de enero, por el que se crea y regula la Comisión de coordinación de las políticas autonómicas y locales para la Igualdad de Género
- Decreto 275/2010, de 27 de abril, por el que se regulan las Unidades de Igualdad de Género en la Administración de la Junta de Andalucía
- Decreto 20/2010, de 2 de febrero, por el que se regula la Comisión de Impacto de Género en los Presupuestos de la Comunidad Autónoma de Andalucía.
- Ley 12/2007, de 26 de noviembre, de Promoción de la Igualdad de Género en Andalucía
- Ley 18/2003, de 29 de diciembre, por la que se aprueban medidas fiscales y administrativas. Medidas en materia de género: arts. 139 y 140
- Orden de 24 de noviembre de 1992, conjunta de la Consejería de Gobernación y de la Consejería de Asuntos Sociales de la Junta de Andalucía, sobre la eliminación del lenguaje sexista en los textos y documentos administrativos



Handwritten signatures in blue ink, including the name 'María' and 'Ana María'.

- Resolución de 18 de octubre de 2022, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el Convenio colectivo de acción e intervención social 2022-2024

EXTREMADURA

- Ley 1/2002, de 28 de febrero, del gobierno y de la administración de la comunidad autónoma de Extremadura
- Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres
- Ley 8/2011, de 23 de marzo, de Igualdad entre mujeres y hombres y contra la violencia de género de Extremadura
- Decreto 39/2013, de 19 de marzo, por el que se crea el Consejo Extremeño de Fondos Europeos 2014-2020
- Decreto 1/2016, de 12 de enero por el que se regulan las unidades de igualdad de mujeres y hombres en la administración de la comunidad autónoma de Extremadura
- Decreto 13/2018, de 6 de febrero, por el que se crea la comisión de impacto de género de los presupuestos y se regula su composición, organización y funcionamiento.
- Resolución de 18 de octubre de 2022, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el Convenio colectivo de acción e intervención social 2022-2024

MURCIA

- Ley 7/2007, de 4 de abril, para la Igualdad entre Mujeres y Hombres, y de Protección contra la Violencia de Género en la Región de Murcia
- Ley 11/2016, de 15 de junio, por la que se modifica la Ley 7/2007, de 4 de abril, para la Igualdad entre Mujeres y Hombres, y de Protección contra la Violencia de Género en la Región de Murcia
- Ley 3/2008, de 3 de julio, de Modificación de la Ley 7/2007, de 4 de abril, para la igualdad entre mujeres y hombres, y de protección contra la violencia de género en la Región de Murcia
- Resolución de 18 de octubre de 2022, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el Convenio colectivo de acción e intervención social 2022-2024

C. VALENCIANA

- LEY 9/2003, de 2 de abril, de la Generalitat, para la Igualdad entre Mujeres y Hombres
- DECRETO 20/2004, de 13 de febrero, del Consell de la Generalitat por el cual se crea el Observatorio de Género de la Comunidad Valenciana



A collection of approximately 15 handwritten signatures in blue ink, arranged in two rows. The signatures vary in style and legibility, with some appearing to be names like 'Martha', 'Ana María', and 'Piedad Martínez'.

- Resolución de 18 de octubre de 2022, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el Convenio colectivo de acción e intervención social 2022-2024
- RESOLUCIÓN de 17 de diciembre de 2018, de la Subdirección General de Relaciones Laborales, por la que se dispone el registro y publicación del acuerdo de la comisión paritaria de interpretación y aplicación del Convenio colectivo para empresas de atención especializada en el ámbito de la familia, la infancia y la juventud de la Comunitat Valenciana.

MELILLA

- La Ciudad Autónoma de Melilla en materia de igualdad y servicios sociales se rige por la normativa estatal.
- Resolución de 18 de octubre de 2022, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el Convenio colectivo de acción e intervención social 2022-2024

3. OBJETIVO Y ALCANCE DEL PLAN DE IGUALDAD

El Plan de Igualdad de la Fundación Marcelino Champagnat tiene por objeto:

- Garantizar la igualdad real y efectiva entre las mujeres y hombres que componen el equipo humano que conforma la Fundación, de forma que todas las personas que la conforman tengan acceso en igualdad a los recursos de la entidad.
- Aumentar la motivación, el compromiso y la satisfacción de todas las personas que forman parte de la obra social.
- Promover actuaciones tractoras en el entorno.
- Sistematizar las actuaciones de forma que permanezcan en el día a día de la entidad.

Para ello, el Plan de Igualdad contempla y desarrolla una serie de medidas y acciones, que tienen como fines principales la consecución de los siguientes objetivos:

- Promover la defensa y aplicación efectiva del principio de igualdad de mujeres y hombres, garantizando en el ámbito laboral el acceso y desarrollo profesional a todos los niveles.
- Fomentar la aplicación de medidas de equiparación personal y profesional de manera permanente entre todas las personas independientemente de su sexo.
- Impulsar la eliminación de barreras que perpetúan hábitos, tipos de profesiones y roles que tradicionalmente se han asociado a unos de los dos sexos.
- Sensibilizar y capacitar a todas las personas de la organización para que favorezcan la gestión de la igualdad en la empresa.
- Favorecer la conciliación de la vida laboral, con la familiar y personal de la plantilla de la Fundación Marcelino Champagnat. Asimismo, sensibilizar para la corresponsabilidad.



- Utilizar un lenguaje no sexista en la comunicación interna y externa.
- Prevenir el acoso sexual y por razón de sexo, estableciendo un Protocolo de actuación para estos casos.
- Reforzar el compromiso en materia de igualdad, en orden a mejorar la calidad de vida del personal, así como de fomentar el principio de igualdad en el entorno.

4. METODOLOGÍA

La elaboración de un plan para la igualdad de mujeres y hombres en una organización comienza con la realización del diagnóstico de igualdad de su plantilla y de sus servicios. Se trata de un conjunto de acciones coordinadas para diferentes áreas y dirigidas por objetivos. Sus características son las siguientes:

- Voluntario: Se realiza por decisión voluntaria de la entidad.
- Colectivo-Integral: Afecta especialmente a las mujeres, pero las beneficiarias últimas son el conjunto de personas de la organización y la sociedad en general.
- Transversal: Implica a todas las áreas de gestión de la organización.
- Dinámico: Es progresivo y está sometido a cambios constantes.
- Sistemático-coherente: El objetivo final (la igualdad real) se consigue por el cumplimiento de objetivos sistemáticos.
- Flexible: Se confecciona a medida y en función de las necesidades y posibilidades.
- Temporal: Termina cuando se ha conseguido la igualdad real de mujeres y hombres.

Se han puesto en marcha las iniciativas legales para comunicar y aperturar una negociación que ha concluido con la Constitución de una Comisión Negociadora del Plan de Igualdad con la participación de forma paritaria de la representación de la empresa y de las personas trabajadoras, promoviéndose una composición equilibrada entre mujeres y hombres en cada una de las partes, así como que sus integrantes tengan formación y/o experiencia en materia de igualdad en el ámbito laboral.

Como consecuencia de ello se ha levantado Acta de Constitución en el que se incluye su reglamento de funcionamiento interno y otra serie de datos.



5. CONTENIDOS MARCADOS POR EL ARTÍCULO 8.2 DEL RD 901/2020, DE 13 DE OCTUBRE: DIAGNÓSTICO DE LA SITUACIÓN

Determinación de las partes que los conciertan (art. 8.2 a):

Empresa: Fundación Marcelino Champagnat, con CIF: G-54618517

RLT: Representantes de CCOO

Sindicatos mayoritarios: CCOO y UGT

Ámbito personal y territorial (art. 8.2 b):

Ámbito personal: Todo el personal en régimen contractual

Ámbito Territorial: Estatal

Sistema de seguimiento, evaluación y revisión periódica (art. 8.2 i):

Anualmente se realizará una evaluación del Plan de Igualdad atendiendo al análisis de los indicadores obtenidos. Esta evaluación se puede enmarcar en el ámbito de la revisión del Plan Estratégico de la Fundación Marcelino Champagnat, es decir, al revisar los proyectos e iniciativas del plan de la Fundación, se realizará también la revisión de los indicadores del Plan de Igualdad y se recogerán las conclusiones para la consecución de su mejora.

El periodo de vigencia del Plan de Igualdad de la Fundación Marcelino Champagnat será de cuatro años, realizando al menos dos revisiones durante este periodo (una intermedia y una final). También se deberá revisar el Plan de Igualdad si concurre alguna de las siguientes circunstancias:

- Para añadir, reorientar, mejorar, corregir, intensificar, atenuar o, incluso, dejar de aplicar alguna medida que contenga en función de los efectos que vayan apreciándose en relación con la consecución de sus objetivos.
- 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.
- En los supuestos de absorción, fusión, transmisión o modificación del estatus jurídico de la empresa.
- 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.
- 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.

Composición de la comisión u órgano paritario encargado del seguimiento, evaluación y revisión periódica de los planes de igualdad (art. 8.2 j):

Juan Miguel Molines Tormo: RRHH de Maristas Mediterránea	juanmiguelmt@maristasmediterranea.com
Juan Pablo Hernández Castillo: Presidente de FMCh	fundacionmch@maristamediterranea.com
José Antonio Paredes Moreno: Secretario de FMCh	fundacionmch@maristamediterranea.com
Marta Pérez Castaño: Vicepresidenta de FMCh	martapc@maristasmediterranea.com
Aurora Martí Domínguez: patronato de FMCh	auroramd@maristasmediterranea.com
Rosa Schiaffino Fernández Crehuet: patronato de FMCh	rosasf@maristasmediterranea.com
María del Carmen Tena Barata: patronato de FMCh	mariacarmentb@maristasmediterranea.com
Alicia González Guna: Delegada de Personal de CCOO	aliciagg@maristasmediterranea.com
Lourdes Paz Fernández: Delegada de Personal de CCOO	lourdespf@maristasmediterranea.com
María Granero Tur: Delegada de Personal de CCOO	mariagt@maristasmediterranea.com
Pau Oliver Catalá: Delegado de Personal	pauoc@maristasmediterranea.com
Pablo Caro Revidiego: Delegado de Personal	pablocr@maristasmediterranea.com
Isabel Descals Sanchís	idescals@pv.ccoo.es
Nieves Martínez Ten	Luz.martinez@ugt-sp.es

Procedimiento de modificación, incluido el procedimiento para solventar las posibles discrepancias que pudieran surgir en la aplicación, seguimiento, evaluación o revisión, en tanto que la normativa legal o convencional no obligue a su adecuación (art. 8.2 k):

En caso de desacuerdo, la Comisión Negociadora podrá acudir a los procedimientos y órganos de solución autónoma de conflictos, si así se acuerda, previa intervención de la comisión paritaria del convenio correspondiente, cuando en el mismo se haya previsto para estos casos.

El resultado de las negociaciones se plasmará por escrito y se firmará por las partes negociadoras para su posterior remisión, por la Comisión Negociadora, a la autoridad laboral competente a los efectos de



registro, depósito y publicidad del Plan de Igualdad en los términos previstos en el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo.

INFORME DE DIAGNÓSTICO

El diagnóstico que se presenta a continuación es fruto del análisis de los datos de la Fundación Marcelino Champagnat. Estudiamos la situación de los colectivos que configuran la realidad de nuestra fundación (coordinadoras/es, educadora/es, trabajadores/as sociales, administración, etc.) además de analizar la composición de los órganos directivos de la Fundación Marcelino Champagnat y de los distintos equipos que lo componen.

Para realizar este diagnóstico también se ha tenido en cuenta los resultados de las auditorías de los procesos de calidad (ISO 9001, 724/20) y de las encuestas de satisfacción anuales que se realizan en las obras sociales de la Fundación por parte de la auditora Eduqatia (acreditada por ENAC) y que reflejan aspectos de mejora y sugerencias que se van implementando como objetivos de mejora de la Fundación.

En este diagnóstico se observan los indicadores cuantitativos, es decir, las cifras que visualizan la situación existente en el momento de elaboración del Plan (julio de 2023) y se hace una valoración de los procedimientos establecidos para la selección, contratación, formación, promoción y retribución del personal.

Sector de actividad:

Servicios sociales

Dimensión de la empresa:

94 trabajadoras/es

Historia:

La Fundación Marcelino Champagnat, se crea en Guardamar del Segura el 20 de febrero del año 2012. La Fundación Marcelino Champagnat es una organización sin ánimo de lucro de ámbito estatal impulsada y promovida por la Congregación de los Hermanos Maristas para canalizar y apoyar los proyectos y obras socioeducativas que se desarrollan en los territorios propios de la Provincia Marista Mediterránea.

Tiene como principal finalidad mejorar las condiciones de vida y la promoción del desarrollo personal, social y educativo de niños y jóvenes en exclusión social y situación de riesgo, así como sus familias.



Fundamenta su estilo de actuación en la evangelización, presencia y educación a través del amor cristiano al más necesitado, los niños y los jóvenes, según el talante marista propio del legado transmitido en vida por su fundador San Marcelino Champagnat.

La Fundación Marcelino Champagnat cuenta con 16 delegaciones distribuidas por las comunidades autónomas de Melilla, Andalucía, Valencia, Extremadura y Murcia. En lo concerniente a la Institución de los Hermanos Maristas cuenta con más de 200 años de historia y experiencia, dedicada a la formación humana y a la educación cristiana de los niños y jóvenes, con presencia en 81 países repartidos en los cinco continentes. En España concretamente, contamos con cerca de 60 colegios y 40 obras sociales.

Estructura organizativa:

En La Fundación Marcelino Champagnat, el presidente es la persona de mayor responsabilidad. Se apoya en las decisiones de un Patronato, que ejerce como equipo directivo, compuesto por:

- Presidente: D. Juan Pablo Hernández Castillo
- Vicepresidenta: Dña. Marta Pérez Castaño
- Secretario: D. José Antonio Paredes Moreno
- Tesorero: D. Juan Ignacio Casamayor Girones
- Vocal: Dña. Aurora María Martí Domínguez
- Vocal: Dña. María del Carmen Tena Barata
- Vocal: Dña. Rosa Schiaffino Fernández Crehuet

Asimismo, la Fundación Marcelino Champagnat se estructura en delegaciones provinciales representadas por un delegado/a de la Fundación y cada delegación tiene su propia estructura formada por un coordinador/a y por personal técnico (educadores/as, trabajadores sociales, psicólogos/os, ...)

La Fundación tiene además una estructura centralizada formada por el director de la Fundación y un equipo técnico conformado por dos técnicos de proyectos y dos personas responsables de la administración y gestión contable.



Handwritten signatures of the board members, including the President and other members of the Patronato.

1.1. INDICADORES

VALORES GLOBALES	HOMBRES	MUJERES	TOTAL
TÉCNICAS/OS DE INTERVENCIÓN/EDUCADORAS/ES PSICÓLOGO, ...	15	40	55
PERSONAL EN FORMACIÓN RIESGO DE EXCLUSIÓN SOCIAL	8	6	14
AYUDANTE DE TALLER	1	0	1
DISEÑO ARTES GRÁFICAS	2	0	2
CONTABILIDAD Y ADMINISTRACIÓN	0	5	5
COORDINADORAS/ES DE SEDE	4	8	12
COORDINADORAS/ES DE PROYECTO	0	1	1
TÉCNICO/A DE PROYECTO	2	1	3
DIRECTOR /A DE CENTROS/HOGARES	0	5	5
DIRECTOR /A GENERAL	1	0	1
COMPOSICIÓN PATRONATO	3	3	6



Handwritten signatures in blue ink, including names like 'Martha', 'Ana María', and 'Piedad Martínez'.

EDAD (AÑOS)	HOMBRES	MUJERES	TOTAL
MENOR DE 30	15	36	51
ENTRE 30 Y 40	17	10	27
ENTRE 40 Y 50	3	10	13
ENTRE 50 Y 60	0	2	2
MÁS DE 60	0	1	1
			94

TIPO JORNADA	HOMBRES	MUJERES	TOTAL
COMPLETA	24	46	70
PARCIAL	11	13	24
			94

ANTIGÜEDAD (AÑOS)	HOMBRES	MUJERES	TOTAL
MENOS DE 5 AÑOS	25	50	75
ENTRE 5 Y 10	8	9	17
ENTRE 10 Y 20	2	1	2
			94


 A collection of handwritten signatures in blue ink, including names like 'María', 'Ana María', and 'Piedad Martínez'.

GRUPO/CATEGORÍA PROFESIONAL	HOMBRES	MUJERES	TOTAL
<i>Convenio Colectivo de Acción e Intervención Social (Nacional)</i>			
GRUPO 1	11	20	31
GRUPO 2	0	2	2
GRUPO 3	1	2	3
GRUPO 4	1	1	2
<i>Convenio Colectivo para Empresas de Atención Especializada en el ámbito de la Familia, Infancia y Juventud, en la Comunidad Valenciana</i>			
CATEGORÍA A	0	2	2
CATEGORÍA B	6	21	27
CATEGORÍA C	3	9	12
CATEGORÍA D	0	1	1
<i>Estatuto de los trabajadores</i>			
Actividad laboral CNO 9229 Limpieza	8	6	14
			94



PUESTOS DE RESPONSABILIDAD	HOMBRES	MUJERES	TOTAL
DIRECTOR/A GENERAL	1	0	1
MIEMBRO DE EQ. TÉCNICO DE PROYECTOS	2	1	3
DIRECTOR /A DE CENTROS/HOGARES	0	5	5
COORDINACIÓN DE SEDE	4	8	12
COORDINADORAS/ES DE PROYECTO	0	1	1

NIVEL DE FORMACIÓN	HOMBRES	MUJERES	TOTAL
DOCTORADO	0	0	0
TITULACIÓN UNIVERSITARIA (licenciatura, diplomatura o grado)	18	43	61
CICLO FORMATIVO DE GRADO SUPERIOR	5	13	18
ESO O GRADUADO	9	6	15
			94

	HOMBRES	MUJERES	TOTAL
REPRESENTACIÓN DE LOS/AS TRABAJADORES/AS PARA LA COMISIÓN IGUALDAD	0	2	2



Handwritten signatures of the representatives of the Equality Commission, including names like María, Ana María, and others.

Información sobre publicidad corporativa, imagen, comunicación, información, etc.:

Desde la Fundación Marcelino Champagnat, se trabaja con el compromiso de utilizar un lenguaje no sexista en todas las comunicaciones, tanto internas como externas, con el personal, clientes, proveedores y cualquier otra entidad con la que se puedan desarrollar relaciones laborales.

El equipo de comunicación y marketing que da soporte a nivel institucional (Equipo de Comunicación y Marketing de la Provincia Marista Mediterránea) vela para que también las comunicaciones en redes sociales y en la web se fundamenten en un lenguaje no sexista y basado en la igualdad por motivos de género.

Proceso de selección, contratación, formación y promoción profesional

Los datos de los procesos de selección contratación formación y promoción profesional, son los siguientes:



A collection of approximately 15 handwritten signatures in blue ink, arranged in two rows. The signatures are stylized and vary in complexity. Some are more legible, such as 'Martha' and 'Ana María', while others are highly abstract scribbles.

a) Los ingresos y ceses del último año vienen reflejados en las siguientes tablas:

		HOMBRES	MUJERES	TOTAL
GRUPOS DE EDAD	<30 años	11	25	36
	30-40	1	2	3
	41-50	2	2	4
	51-60	0	1	1
	>60 años	0	0	0
TIPO DE CONTRATO	Formación	8	6	14
	Prácticas	0	0	0
	Temporal por circunstancias de la producción	0	0	0
	Sustitución	0	0	0
	Fijo Discontinuo	2	6	8
	Indefinido	4	18	22
JORNADA	Completa	12	23	35
	Parcial	2	7	9
GRUPO O CATEGORÍA PROFESIONAL	Grupo 1	4	13	17
	Grupo 2	0	1	1
	Grupo 3	0	1	1
	Grupo 4	0	0	0
	A	0	1	1
	B	1	5	6
	C	1	2	3
	D	0	1	1
	CNO 9229 Limpieza	8	6	14

INGRESOS 2022



		HOMBRES	MUJERES	TOTAL
GRUPOS DE EDAD	<30 años	9	17	26
	30-40	2	1	3
	41-50	2	0	2
	51-60	0	0	0
	>60 años	0	0	0
TIPO DE CONTRATO	Formación	7	7	14
	Prácticas	0	0	0
	Temporal por circunstancias de la producción	0	0	0
	Sustitución	0	0	0
	Fijo Discontinuo	2	5	7
	Indefinido	4	6	10
JORNADA	Completa	9	10	19
	Parcial	4	8	12
GRUPO O CATEGORÍA PROFESIONAL	Grupo 1	5	10	15
	Grupo 2	0	0	0
	Grupo 3	0	0	0
	Grupo 4	0	0	0
	A	0	0	0
	B	1	0	1
	C	0	0	0
	D	0	1	1
	CNO 9229 Limpieza	7	7	14

CESES 2022

- b) Los canales de información, comunicación y criterios de selección que se utilizan en los procesos de contratación del personal, formación y promoción profesional, son los establecidos normativamente por la administración y no presentan ningún tipo de distinción por motivos de sexo de los candidatos. Así como tampoco lo presentan los procesos utilizados para la descripción de perfiles profesionales y puestos de trabajo ni el lenguaje o contenido utilizado en las ofertas de empleo y en los formularios de solicitud para participar en dichos procesos.



- c) Los criterios, métodos y procesos utilizados para la descripción de perfiles profesionales, así como para la selección de personal vienen descritos en dos documentos institucionales de la Provincia Marista Mediterránea. Concretamente en el *Manual de Funciones* y en el documento del desarrollo competencial denominado *Perfiles y Funciones del Puesto de Trabajo*. En dichos documentos se concretan los criterios competenciales que se necesitan para adecuarse a cada puesto de trabajo (*Perfiles y Funciones del Puesto de Trabajo*), así como las obligaciones y derechos en cada uno de ellos (*Manual de Funciones*). En ambos documentos, así como en la observación del propio proceso no se ha detectado ninguna discriminación de género ni de ningún otro tipo, con lo que podemos concluir que se trata de un proceso transparente y no discriminatorio.
- d) El lenguaje y contenido que aparece en las ofertas de empleo y los formularios de solicitud para participar en procesos de selección, formación y promoción se gestionan desde la plataforma de selección <https://rrhh.maristamediterranea.net> en la que se cuida en todo momento que tanto ofertas como formularios sean transparentes y no tengan ningún tipo de discriminación por motivos de género, así como el lenguaje que se utiliza no sea sexista.
- e) Los datos desagregados por sexo sobre las personas que han recibido formación en los últimos dos años en la Fundación Marcelino Champagnat, con el tema de las acciones formativas concretas son los que presentamos a continuación en las siguientes tablas:

Año 2021

CURSO DE FORMACIÓN	HOMBRES	MUJERES	TOTAL
Documentación y revisión de la ISO 9001:2015 Objetivo SGC 2021	7	14	21
SGC VOL. I, II, III: Repaso general de la ISO 9001:2015, novedades del SGC 2021, Indicadores Registros, Riesgos y Oportunidades.	8	15	23
Formación para Coordinadores de la Fundación y Obras Sociales Maristas	8	14	22
Formación para Coordinadores de la Fundación y Obras Sociales Maristas	7	14	21
Captación de Fondos Vía Convocatorias	1	0	1



Año 2022

CURSO DE FORMACIÓN	HOMBRES	MUJERES	TOTAL
Documentación y revisión de la ISO 9001:2015 Objetivo SGC 2021	7	14	21
SGC VOL. I, II, III: Repaso general de la ISO 9001:2015, novedades del SGC 2021, Indicadores Registros, Riesgos y Oportunidades, proceso de auditorías.	8	15	23
Formación para Coordinadores de la Fundación y Obras Sociales Maristas	8	14	22
Formación Identidad y Carisma Marista	6	13	19
Prevención e intervención en abuso sexual infantil	3	4	7
NNEE de obras Maristas	2	3	5

- f) Los ascensos dentro del sistema de clasificación profesional se producen conforme a lo que se establece en el convenio. En todo caso, los ascensos se producen teniendo en cuenta la formación, méritos, antigüedad del trabajador, así como las facultades organizativas del empresario.
Los ascensos y la promoción profesional en la empresa se ajustan a criterios y sistemas que tienen como objetivo garantizar la ausencia de discriminación, tanto directa como indirecta, entre mujeres y hombres.

Clasificación profesional, retribuciones y auditorías retributivas

Auditoría retributiva

1.- INTRODUCCIÓN

Con motivo del cumplimiento de los requisitos del Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres, se ha realizado la auditoría retributiva definiendo cuantitativa y objetivamente todos y cada uno de los puestos de trabajo de igual valor.



Handwritten signatures in blue ink, including names like 'María', 'Ana María', and 'Piedad Martínez'.

2.- METODOLOGÍA

Para la elaboración de este informe se ha tomado como referencia las clasificaciones que establecen el Capítulo IV del Convenio Colectivo estatal de acción e intervención social 2022-2024 (código de convenio n.º: 99100155012015) y el Anexo I del III Convenio Colectivo para Empresas de Atención Especializada en el ámbito de la Familia, Infancia y Juventud, en la Comunidad Valenciana (cod. 8000545), normas convencionales de aplicación en nuestra Entidad, que llevan a cabo una evaluación de puestos y valoración de los mismos siguiendo los requisitos del artículo 9 del Real decreto 902/2020, aplicando unos criterios de adecuación, totalidad y objetividad en el marco de un sistema analítico que garantiza el cumplimiento de los objetivos y exigencias del Real Decreto referido.

En cualquier caso, se ha llevado a cabo una valoración de puestos de trabajo en la que se han tenido en cuenta los siguientes factores:

- Conocimientos y aptitudes
- Responsabilidad
- Resolución de problemas
- Condiciones de trabajo

A continuación se muestra el peso de cada uno de los tipos y factores que han permitido el sistema de valoración de puestos de trabajo.

Tipo	Porcentaje
Conocimientos y aptitudes	30%
Responsabilidad	50%
Resolución de problemas	10%
Condiciones de trabajo	10%
	100%

CONTROL REPARTO	PORCENTAJE	PUNTOS
Conocimientos y aptitudes	100	300,00
Responsabilidad	100	500,00
Resolución de problemas	100	100,00
Condiciones de trabajo	100	100,00
		1000,00

Tipo	Factor	Género	Valoración	Puntos
CONOCIMIENTO Y APTITUDES	Titulación académica	NEUTRO	20	60
CONOCIMIENTO Y APTITUDES	Formación complementaria	NEUTRO	5	15
CONOCIMIENTO Y APTITUDES	Competencia tecnológica y/o digital	NEUTRO	10	30



CONOCIMIENTO Y APTITUDES	Aprendizaje, creatividad o innovación	NEUTRO	17	51
CONOCIMIENTO Y APTITUDES	Identificación y compromiso con el ideario	NEUTRO	20	60
CONOCIMIENTO Y APTITUDES	Gestión del cambio para la mejora continua	NEUTRO	14	42
RESPONSABILIDAD	Organización del trabajo	NEUTRO	25	125
RESPONSABILIDAD	Dedicación a alumnos y familia	NEUTRO	35	175
CONOCIMIENTO Y APTITUDES	Dominio de su puesto de trabajo	NEUTRO	14	42
RESPONSABILIDAD	Habilidad de liderazgo	NEUTRO	40	200
ESFUERZO	Concentración	NEUTRO	25	25
ESFUERZO	Esfuerzo emocional	NEUTRO	35	35
ESFUERZO	Disponibilidad	NEUTRO	40	40
CONDICIONES DE TRABAJO	Control del estrés	NEUTRO	30	30
CONDICIONES DE TRABAJO	Trabajo en equipo	NEUTRO	70	70
				1000

Como se puede comprobar, cada uno de los pesos establecidos a los factores dentro de cada uno de los tipos cumplen la condición de suma del 100 %, de manera que al multiplicarlo para cada uno de los pesos según tipo suma una puntuación de 1000 puntos.

Es por tanto por lo que la mayor puntuación que pueda adquirir un puesto de trabajo serán 1000 puntos suponiendo que se le da la máxima valoración para cada uno de los factores establecidos.



3.- CLASIFICACIÓN DEL PERSONAL

De conformidad con su titulación y el trabajo desarrollado en los Centros, el personal se clasifica en los siguientes grupos:

- **Grupo 0:** Trabajadores/as que desempeñan funciones de coordinación, planificación, organización, dirección y control al más alto nivel de las distintas áreas de actividad de la empresa.
- **Grupo 1:** Trabajadores/as técnicos cualificados que asumen una complejidad alta en la solución de problemas asociados a la especialidad de su ámbito de actuación.
- **Grupo 2:** Trabajadores/as que dominan fundamentos teóricos y prácticos, adoptando decisiones relacionadas con la aplicación de sistemas, pautas, procedimientos y métodos de trabajo previamente definidos.
- **Grupo 3:** Trabajadores/as que realizan tareas consistentes en la ejecución de actividad que, aun realizada bajo instrucciones precisas, requieren adecuados conocimientos profesionales y actitudes prácticas.
- **Grupo 4:** Trabajadores/as que realizan actividades siguiendo un método de trabajo preciso, con alto grado de supervisión, a las que se les exigen conocimientos profesionales de carácter elemental y un periodo breve de adaptación.

Grupo 0:

0.1. Miembro Equipo Provincial

0.2. Director/a-Coordinador-a

Grupo 1:

1.1. Psicólogo/a

1.2. Pedagogo/a

1.3. Psicopedagogo/a

1.4. Licenciado/a

1.5. Técnico Superior

1.6. Trabajador/a Social

1.7. Educador/a Social

1.8. Orientador/a

1.9. Profesor/a Primaria/Infantil

1.10. Maestro/a

1.11. Administrador/a

1.12. Técnico de gestión

Grupo 2:

2.1. Formador/a

2.2. Educador/a

2.3. Atención social Personas Dependientes

2.4. Coordinador/a actividad

2.5. Maestro/a Taller

Grupo 3:

3.1. Monitor/a Titulado/a



- 3.2. Monitor/a
- 3.3. Cocinero/a
- 3.4. Auxiliar Administrativo
- 3.5. Ayudante
- Grupo 4:
- 4.1. Limpiador/a

4.- DEFINICIÓN DEL PUESTO DE TRABAJO

Grupo 0:

0.1. *Miembro Equipo Provincial:* Personal que marca las directrices empresariales u organizacionales orientadas a la eficaz utilización de los recursos humanos y materiales, asumiendo la responsabilidad de alcanzar los objetivos planificados. También se incluyen la toma de decisiones que afecten a aspectos fundamentales de la actividad de la empresa u organización y el desempeño de puestos directivos en las diversas áreas de actividad y departamentos.

0.2. *Director/a-Coordinador-a:* Personal que dirige o coordina el conjunto de las actividades que se desarrollan en el Centro de Trabajo siguiendo las directrices del Equipo Provincial.

Grupo 1:

1.1./1.2./1.3/1.4/1.5. *Psicólogo/a - Pedagogo/a - Psicopedagogo/a - Licenciado/a - Técnico Superior:* Son aquellas personas contratadas en función de su titulación de grado superior para ejercer labores propias de su especialidad, con un alto grado de autonomía, conocimientos profesionales y responsabilidades que se ejercen sobre uno o varios departamentos o secciones de la organización. Se incluyen la realización de tareas complejas que pueden o no implicar responsabilidad de mando, y que en todo caso exigen un alto contenido intelectual o de interrelación humana. Pueden desarrollar la coordinación de colaboradores en su ámbito funcional o de actividad.

1.6. *Trabajador/a Social:* Es la persona que con la titulación correspondiente ejerce las siguientes funciones tales como planificar, proyectar, calcular, aplicar y evaluar la situación y desarrollo de cada caso en coordinación con la dirección del centro, el equipo técnico y los profesionales dentro de las atribuciones que el Plan de Centro o Programa Específico le confieren, utilizando las técnicas propias de su especialidad

1.7. *Educador/a Social:* Es quien con la titulación adecuada o habilitación correspondiente realiza tareas de intervención directa. Son funciones del educador/a, participar con los técnicos, bajo la dirección del director/a o Coordinador/a correspondiente, en el estudio y elaboración del plan de



Handwritten signatures in blue ink, including the name 'María' and 'Piedad Martínez'.

intervención con cada persona o grupo y, específicamente, la puesta en práctica de dicho plan y de los objetivos a desarrollar que correspondan a su competencia profesional.

1.8. Orientador/a Social: Es quien, con la titulación requerida por la normativa en vigor, coordina la orientación personal, escolar y profesional de las personas atendidas, dentro de su marco organizativo, pedagógico y didáctico, con respeto a su carácter propio.

1.9. Profesor/a Primaria/Infantil: Es la persona que, reuniendo las condiciones y títulos académicos exigidos por la normativa vigente, ejerce su actividad educativa (en la que se incluye la tutoría y la orientación de los alumnos) en los niveles referidos, para el adecuado desarrollo del currículo, dentro del marco organizativo, pedagógico y didáctico establecido por la empresa, con respeto a su carácter propio y de acuerdo con la legislación vigente.

1.10. Maestro/a: Es la persona que, reuniendo la titulación mínima requerida por la legislación vigente y con la especialización –o acreditación– correspondiente, elabora y ejecuta la programación del centro o ciclo, desarrollando las programaciones correspondientes. También realizará las actividades relacionadas con la salud, higiene y alimentación en el centro o ciclo.

1.11. Administrador/a: Es quien tiene a su cargo la dirección administrativa y/o la Secretaría de la empresa.

1.12. Técnico de Gestión: Es quien con la titulación adecuada o la habilitación correspondiente colabora directamente en la organización y realización de las gestiones específicas que le sean encomendadas de acuerdo a sus competencias profesionales.

Grupo 2:

2.1./2.2. Formador/a – Educador/a: Es quien, con la titulación requerida, forma parte del equipo educativo. Sus funciones pueden incluir supervisar, vigilar y dar respuesta ante posibles incidencias que puedan surgir en el grupo a su cargo durante el horario de trabajo. También se le puede asignar la programación, preparación y ejecución de actividades de ocio educativo bajo la dirección del director/a.

2.3. Atención Social a personas dependientes: Es quien, con la titulación requerida, interviene en el ámbito de sus competencias profesionales con los menores y/u otros usuarios a su cargo en acciones educativas, de integración social, laboral y cultural.

2.4. Coordinador/a actividad: Es quien con coordina directamente la organización y realización de determinadas actividades culturales, de ocio y vida social, en colaboración con los educadores correspondientes y bajo la supervisión de la dirección del Centro.



Handwritten signatures of various staff members, including names like María, Ana María, and Piedad. The signatures are in blue ink and are arranged in two rows.

2.5. *Maestro/a Taller:* Es quien con los conocimientos suficientes desarrolla actividades formativas para el empleo en los talleres de inserción sociolaboral, encargándose del mantenimiento y buen funcionamiento de los mismos.

Grupo 3:

3.1. *Monitor/a Titulado/a:* Es quien con la titulación específica requerida desarrolla actividades formativas en los talleres, encargándose del mantenimiento y buen funcionamiento de los mismos.

3.2. *Monitor/a:* Es quien con los conocimientos suficientes desarrolla actividades formativas en los talleres, encargándose del mantenimiento y buen funcionamiento de los mismos.

3.3. *Cocinero/a:* Es el encargado de la preparación de los alimentos, responsabilizándose de su buen estado y presentación, así como de la pulcritud del local y utensilios de cocina, velando asimismo por el cumplimiento de la normativa sobre manipulación de alimentos.

3.4. *Auxiliar administrativo:* Comprende esta categoría al trabajador o trabajadora que realiza funciones administrativas y burocráticas, bajo la dirección de su inmediato superior, que podrá ser el director o empresario.

3.5. *Ayudante:* Es quien ejerce labores auxiliares de soporte o apoyo, con una supervisión directa y sistemática de otras personas.

Grupo 4:

4.1. *Limpiador/a:* Es quien la función de limpieza de las dependencias que se le encomienden. Podrá simultanear sus funciones con las del empleado del servicio de costura, lavado, plancha, comedor y apoyo doméstico.



Handwritten signatures in blue ink, including names like 'María', 'Laura', 'Ana María', and 'Piedad Martínez'.

5.- VALORACIÓN PUESTOS DE TRABAJO/PUNTUACIÓN OBTENIDA

PUESTO	Puntos Totales
MIEMBRO EQUIPO PROVINCIAL	980,88
DIRECTOR/A COORDINADOR/A	896,86
PSICÓLOGO/A	688,38
PEDAGOGO/A	688,38
PSICOPEDAGOGO/A	688,38
LICENCIADO/A	688,38
TÉCNICO SUPERIOR	688,38
TRABAJADOR/A SOCIAL	688,38
EDUCADOR/A SOCIAL	688,38
ORIENTADOR/A	688,38
PROFESOR/A PRIMARIA/INFANTIL	688,38
MAESTRO/A	688,38
ADMINISTRADOR/A	688,38
TÉCNICO DE GESTIÓN	688,38
FORMADOR/A	688,38
EDUCADOR/A	688,38
ATENCIÓN SOCIAL PERSONAS DEPENDIENTES	688,38
COORDINADOR/A ACTIVIDAD	688,38
MAESTRO/A TALLER	671,30
MONITOR/A TITULADO/A	590,16
COCINERO/A	590,16
MONITOR/A	579,68
AUXILIAR ADMINISTRATIVO	579,68
AYUDANTE	332,36
LIMPIADOR/A	289,11

6.- CONCLUSIONES Y RESULTADOS AUDITORÍA RETRIBUTIVA

Esta Institución ha tenido en todo momento y tiene un firme compromiso por trabajar en favor de una sociedad más justa, tolerante e igualitaria entre mujeres y hombres, que favorezca su avance y desarrollo y en la que se respeten los derechos fundamentales y libertades de todas las personas que la componen.



En la vertiente retributiva, como se puede apreciar en los registros retributivos que se acompañan, no existe diferencia salarial de género en ninguno de los puestos de trabajo relacionados ocupados por personas de ambos géneros (existe una diferencia de 1,47% en un puesto de trabajo, justificada por razones del servicio que en cualquier caso, teniendo en cuenta que se considera brecha salarial una diferencia igual o superior al 25%, resulta irrelevante).

A pesar de que, tras la realización del diagnóstico, podemos afirmar, por tanto, que la Institución vela por la igualdad de oportunidades y por la presencia equilibrada de mujeres y hombres, queremos asumir las siguientes líneas de crecimiento y mejora:

1. Difundir el objetivo de igualdad de oportunidades y sensibilizar a la comunidad educativa.
 - a. Difusión a nivel interno del Plan de Igualdad
 - b. Promover actos con perspectiva de igualdad de género
 - c. Visibilizar la política de igualdad a través de la página web
2. Velar por la igualdad en las condiciones laborales y la promoción profesional entre mujeres y hombres.
 - a. Realizar el seguimiento de las medidas relacionadas con las condiciones laborales a través de los planes, Comité de Seguridad y Salud y del Equipo Directivo
3. Promover la representación equilibrada de hombres y mujeres en los órganos de gobierno del centro y en las actividades de desarrollo promovidas por los colegios/escuelas infantiles y por la Sede.
 - a. Velar por la representación equilibrada de hombres y mujeres en los órganos de gobierno de centros e Institución
 - b. Velar por la representación equilibrada de hombres y mujeres en las actividades de desarrollo promovidas por la Institución
4. Prevenir y combatir la discriminación, el acoso y la violencia de género.
 - a. Elaboración de unidades didácticas para el Plan de Acción Tutorial sobre las relaciones de género.
 - b. Revisar, aprobar y difundir el Protocolo de Acoso Laboral

En lo que se refiere al sistema de promoción, no existe una carrera profesional en las actividades relacionadas y los puestos directivos son limitados, a los que se accede tras valorar rigurosamente las competencias profesionales de cada persona y su adecuación al puesto, atendiendo a informes de responsables, procurando la rotación en dichos puestos.

A pesar de no existir desigualdades retributivas, se elabora un plan de actuación para controlar desigualdades que se pudieran producir en el futuro, con objetivos, actuaciones concretas, cronograma y personas responsables de su implantación y seguimiento, el cual se recoge en el apartado el texto del Plan de Igualdad.

7.-PERIODICIDAD Y VIGENCIA

La auditoría retributiva tendrá la vigencia del plan de igualdad del que forma parte.



Handwritten signatures in blue ink, including the name 'Martha' and 'Ana María'.

Registro salarial

- a) Respecto a las retribuciones y el sistema y criterio de valoración de los puestos de trabajo, tareas y funciones, cabe destacar que se cumple escrupulosamente con los parámetros establecidos en el Convenio de Acción e Intervención Social (a nivel nacional) y en el Convenio Colectivo para Empresas de Atención Especializada en el Ámbito de la Familia, Infancia y Juventud, en la Comunidad Valenciana., con lo que se puede concluir que no existe ningún tipo de discriminación salarial por género.
- b) A continuación, se presenta el siguiente Registro Retributivo desagregado por sexo:

REGISTRO RETRIBUTIVO 2022

ATENCIÓN INFANCIA Y JUVENTUD VALENCIA

CIF	G54618517
C.C.C.	23122564956
C.C.C.	46153772080

SALARIO BASE

CATEGORIA	HOMBRE	MUJER	TOTAL GENERAL	PROMEDIO HOMBRE	MEDIANA HOMBRE	PROMEDIO MUJER	MEDIANA MUJER	DIFERENCIA SALARIAL
PSICOLOGO	0	3	3			18.690,28	18.690,28	NO APLICABLE
TRABAJADOR/A SOCIAL	8	24	32	18.067,28	18.067,28	18.067,28	18.067,28	0,00%
MAESTRO TALLER	1	0	1	15.575,42	15.575,42			NO APLICABLE
EDUCADOR	1	16	17	15.575,42	15.575,42	15.575,42	15.575,42	0,00%
AUXILIAR ADMINISTRATIVO	0	2	2			12.460,00	12.460,00	NO APLICABLE

CONCEPTOS SALARIALES

ANTIGÜEDAD

CATEGORIA	HOMBRE	MUJER	TOTAL GENERAL	PROMEDIO HOMBRE	MEDIANA HOMBRE	PROMEDIO MUJER	MEDIANA MUJER	DIFERENCIA SALARIAL
PSICOLOGO	0	3	3	0,00	0,00	638,54	638,54	NO APLICABLE
TRABAJADOR/A SOCIAL	8	24	32	513,24	513,24	513,24	513,24	0,00%
MAESTRO TALLER	1	0	1	388,08	388,08			NO APLICABLE
EDUCADOR	1	16	17	388,08	388,08	388,08	388,08	0,00%
AUXILIAR ADMINISTRATIVO	0	2	2			325,50	325,50	NO APLICABLE

COMPLEMENTO ESPECIFICO

CATEGORIA	HOMBRE	MUJER	TOTAL GENERAL	PROMEDIO HOMBRE	MEDIANA HOMBRE	PROMEDIO MUJER	MEDIANA MUJER	DIFERENCIA SALARIAL
PSICOLOGO	0	3	3			12.071,08	12.071,08	NO APLICABLE
TRABAJADOR/A SOCIAL	8	24	32	6.407,80	6.407,80	6.407,80	6.407,80	0,00%
MAESTRO TALLER	1	0	1	5.720,68	5.720,68			NO APLICABLE
EDUCADOR	1	16	17	5.720,68	5.720,68	5.720,68	5.720,68	0,00%

AUXILIAR ADMINISTRATIVO	0	2	2			2.551,08	2.551,08	NO APLICABLE
-------------------------	---	---	---	--	--	----------	----------	--------------

COORDINADOR

CATEGORIA	HOMBRE	MUJER	TOTAL GENERAL	PROMEDIO HOMBRE	MEDIANA HOMBRE	PROMEDIO MUJER	MEDIANA MUJER	DIFERENCIA SALARIAL
TRABAJADOR/A SOCIAL	1	0	1	2.268,84	2.268,84			NO APLICABLE

PLUS DIRECTOR

CATEGORIA	HOMBRE	MUJER	TOTAL GENERAL	PROMEDIO HOMBRE	MEDIANA HOMBRE	PROMEDIO MUJER	MEDIANA MUJER	DIFERENCIA SALARIAL
TRABAJADOR/A SOCIAL	0	3	3			7.045,50	7.045,50	NO APLICABLE

MEJORA VOLUNTARIA

CATEGORIA	HOMBRE	MUJER	TOTAL GENERAL	PROMEDIO HOMBRE	MEDIANA HOMBRE	PROMEDIO MUJER	MEDIANA MUJER	DIFERENCIA SALARIAL
EDUCADOR	0	2	2			632,56	632,56	NO APLICABLE

PLUS DIRECCION

CATEGORIA	HOMBRE	MUJER	TOTAL GENERAL	PROMEDIO HOMBRE	MEDIANA HOMBRE	PROMEDIO MUJER	MEDIANA MUJER	DIFERENCIA SALARIAL
TRABAJADOR/A SOCIAL	0	1	1			4.733,34	4.733,34	NO APLICABLE

PLUS FESTIVO-TURNO VARIABLE

CATEGORIA	HOMBRE	MUJER	TOTAL GENERAL	PROMEDIO HOMBRE	MEDIANA HOMBRE	PROMEDIO MUJER	MEDIANA MUJER	DIFERENCIA SALARIAL
PSICOLOGO	0	2	2			24,03	24,03	NO APLICABLE
TRABAJADOR/A SOCIAL	5	6	11	24,03	24,03	24,03	24,03	0,00%
EDUCADOR	0	5	5			24,03	24,03	NO APLICABLE

PLUS NOCTURNO

CATEGORIA	HOMBRE	MUJER	TOTAL GENERAL	PROMEDIO HOMBRE	MEDIANA HOMBRE	PROMEDIO MUJER	MEDIANA MUJER	DIFERENCIA SALARIAL
PSICOLOGO	0	1	1			5,34	5,34	NO APLICABLE
TRABAJADOR/A SOCIAL	2	4	6	5,34	5,34	5,34	5,34	0,00%

PLUS NOCTURNO VARIABLE

CATEGORIA	HOMBRE	MUJER	TOTAL GENERAL	PROMEDIO HOMBRE	MEDIANA HOMBRE	PROMEDIO MUJER	MEDIANA MUJER	DIFERENCIA SALARIAL
PSICOLOGO	0	1	1			24,03	24,03	NO APLICABLE
TRABAJADOR/A SOCIAL	5	8	13	24,03	24,03	24,03	24,03	0,00%
EDUCADOR	0	4	4			24,03	24,03	NO APLICABLE

MANUTENCION

CATEGORIA	HOMBRE	MUJER	TOTAL GENERAL	PROMEDIO HOMBRE	MEDIANA HOMBRE	PROMEDIO MUJER	MEDIANA MUJER	DIFERENCIA SALARIAL
PSICOLOGO	0	2	2			2,75	2,75	NO APLICABLE
TRABAJADOR/A SOCIAL	6	11	17	2,80	2,73	2,77	2,75	1,47%
EDUCADOR	1	8	9	2,75	2,75	2,75	2,75	0,00%

CONCEPTOS EXTRASALARIALES

CATEGORIA	HOMBRE	MUJER	TOTAL GENERAL	PROMEDIO HOMBRE	MEDIANA HOMBRE	PROMEDIO MUJER	MEDIANA MUJER	DIFERENCIA SALARIAL

ACCION E INTERVENCION SOCIAL (ESTATAL)

CIF	G54618517
C.C.C. C 11	23122564956
C.C.C. C 21	11123017581
C.C.C. C 31	41143021660
C.C.C. C 41	52101843204
C.C.C. C 51	18124532044
C.C.C. C 61	6115124924
C.C.C. C 71	14120133988
C.C.C. C 81	29142610682
C.C.C. C 93	21111181646
C.C.C. C 94	30133319172

SALARIO

CATEGORIA	HOMBRE	MUJER	TOTAL GENERAL	PROMEDIO HOMBRE	MEDIANA HOMBRE	PROMEDIO MUJER	MEDIANA MUJER	DIFERENCIA SALARIAL
MIEMBRO EQUIPO PROVINCIAL PMM	1	0	1	23.353,96	23.353,96			NO APLICABLE
PSICOLOGO	2	6	8	24.054,52	24.054,52	24.054,52	24.054,52	0,00%
PSICOPEDAG	1	0	1	24.054,52	24.054,52			NO APLICABLE
PEDAGOGO	1	2	3	24.054,52	24.054,52	24.054,52	24.054,52	0,00%
LICENCIADO	2	0	2	24.054,52	24.054,52			NO APLICABLE
.PRIM/INFA	1	0	1	24.054,52	24.054,52			NO APLICABLE
MAESTRO/A	1	1	2	24.054,52	24.054,52	24.054,52	24.054,52	0,00%
TRABAJADOR/A SOCIAL	2	5	7	24.054,52	24.054,52	24.054,52	24.054,52	0,00%
ORIENTADOR/A	0	2	2			24.054,52	24.054,52	NO APLICABLE
TECNICO SUPERIOR	0	1	1			24.054,52	24.054,52	NO APLICABLE
TECNICO DE GESTION	0	1	1			24.054,52	24.054,52	NO APLICABLE
FORMADOR/A	3	4	7	24.054,52	24.054,52	24.054,52	24.054,52	0,00%
EDUCADOR SOCIAL	5	5	10	24.054,52	24.054,52	24.054,52	24.054,52	0,00%
EDUCADOR	3	1	4	24.054,52	24.054,52	24.054,52	24.054,52	0,00%
ATEN.SOC.PER.DEP.INS.SOC.	0	1	1			24.054,52	24.054,52	NO APLICABLE
COORDINADOR	1	0	1	24.054,52	24.054,52			NO APLICABLE
MONITOR TITULADO	0	3	3	0,00	0,00	21.708,40	21.708,40	NO APLICABLE
MONITOR	1	8	9	19.030,34	19.030,34	19.030,34	19.030,34	0,00%
ADMINISTRA	0	3	3			24.054,52	24.054,52	NO APLICABLE
AUXILIAR ADMINISTRATIVO	0	3	3			19.030,34	19.030,34	NO APLICABLE
COCINERO/A	1	0	1	21.708,40	21.708,40			NO APLICABLE
AYUDANTE	2	0	2	16.589,30	16.589,30			NO APLICABLE
LIMPIADOR/A	19	6	25	14.000,00	14.000,00	14.000,00	14.000,00	0,00%

CONCEPTOS SALARIALES

CPTO. EXPERIENCIA PROFESIONAL

CATEGORIA	HOMBRE	MUJER	TOTAL GENERAL	PROMEDIO HOMBRE	MEDIANA HOMBRE	PROMEDIO MUJER	MEDIANA MUJER	DIFERENCIA SALARIAL	
MIEMBRO EQUIPO PROVINCIAL PMM		1	0	1	953,96	953,96		NO APLICABLE	
PSICOLOGO		2	6	8	1.002,26	1.002,26	1.002,26	1.002,26	0,00%
PSICOPEDAG		1	0	1	1.002,26	1.002,26			NO APLICABLE
PEDAGOGO		1	2	3	1.002,26	1.002,26	1.002,26	1.002,26	0,00%
LICENCIADO		2	0	2	1.002,26	1.002,26			NO APLICABLE
PRIMARIA / INFANTIL		1	0	1	1.002,26	1.002,26			NO APLICABLE
MAESTRO/A		1	1	2	1.002,26	1.002,26	1.002,26	1.002,26	0,00%
TRABAJADOR/A SOCIAL		2	5	7	1.002,26	1.002,26	1.002,26	1.002,26	0,00%
ORIENTADOR/A		0	2	2			1.002,26	1.002,26	NO APLICABLE
TECNICO SUPERIOR		0	1	1			1.002,26	1.002,26	NO APLICABLE



TECNICO DE GESTION	0	1	1			1.002,26	1.002,26	NO APLICABLE
FORMADOR/A	3	4	7	1.002,26	1.002,26	1.002,26	1.002,26	0,00%
EDUCADOR SOCIAL	5	5	10	1.002,26	1.002,26	1.002,26	1.002,26	0,00%
EDUCADOR	3	1	4	1.002,26	1.002,26	1.002,26	1.002,26	0,00%
ATEN.SOC.PER.DEP.INS.SOC.	0	1	1	0,00	0,00	1.002,26	1.002,26	NO APLICABLE
COORDINADOR	1	0	1	1.002,26	1.002,26			NO APLICABLE
MONITOR TITULADO	0	3	3	0,00	0,00	919,38	919,38	NO APLICABLE
MONITOR	1	8	9	836,36	836,36	836,36	836,36	0,00%
ADMINISTRA	0	3	3			1.002,26	1.002,26	NO APLICABLE
AUXILIAR ADMINISTRATIVO	0	3	3			836,36	836,36	NO APLICABLE
COCINERO/A	1	0	1	919,38	919,38			NO APLICABLE
AYUDANTE	2	0	2	753,48	753,48			NO APLICABLE

COMPLEMENTO NIVEL (EPS)

CATEGORIA	HOMBRE	MUJER	TOTAL GENERAL	PROMEDIO HOMBRE	MEDIANA HOMBRE	PROMEDIO MUJER	MEDIANA MUJER	DIFERENCIA SALARIAL
MIEMBRO EQUIPO PROVINCIAL PMM	1	0	1	5.336,10	5.336,10			NO APLICABLE

CPTO. CONFIDENCIALIDAD

CATEGORIA	HOMBRE	MUJER	TOTAL GENERAL	PROMEDIO HOMBRE	MEDIANA HOMBRE	PROMEDIO MUJER	MEDIANA MUJER	DIFERENCIA SALARIAL
MIEMBRO EQUIPO PROVINCIAL PMM	1	0	1	6.010,34	6.010,34			NO APLICABLE

CPTO. MOVILIDAD

CATEGORIA	HOMBRE	MUJER	TOTAL GENERAL	PROMEDIO HOMBRE	MEDIANA HOMBRE	PROMEDIO MUJER	MEDIANA MUJER	DIFERENCIA SALARIAL
MIEMBRO EQUIPO PROVINCIAL PMM	1	0	1	4.900,00	4.900,00			NO APLICABLE

CPTO. PROV. MARISTA MED. NV 3

CATEGORIA	HOMBRE	MUJER	TOTAL GENERAL	PROMEDIO HOMBRE	MEDIANA HOMBRE	PROMEDIO MUJER	MEDIANA MUJER	DIFERENCIA SALARIAL
MIEMBRO EQUIPO PROVINCIAL PMM	1	0	1	8.014,30	8.014,30			NO APLICABLE

PLUS COORDINACION

CATEGORIA	HOMBRE	MUJER	TOTAL GENERAL	PROMEDIO HOMBRE	MEDIANA HOMBRE	PROMEDIO MUJER	MEDIANA MUJER	DIFERENCIA SALARIAL
PRIMARIA / INFANTIL	1	0	1	5.449,22	5.449,22			NO APLICABLE
EDUCADOR SOCIAL	0	1	1			5.449,22	5.449,22	NO APLICABLE

ANTIGÜEDAD CONSOLIDADA

CATEGORIA	HOMBRE	MUJER	TOTAL GENERAL	PROMEDIO HOMBRE	MEDIANA HOMBRE	PROMEDIO MUJER	MEDIANA MUJER	DIFERENCIA SALARIAL
PRIMARIA / INFANTIL	1	0	1	1.754,74	1.754,74			NO APLICABLE

C. DISPONIBILIDAD Y MOVILIDAD

CATEGORIA	HOMBRE	MUJER	TOTAL GENERAL	PROMEDIO HOMBRE	MEDIANA HOMBRE	PROMEDIO MUJER	MEDIANA MUJER	DIFERENCIA SALARIAL
EDUCADOR SOCIAL	1	0	1	5.460,00	5.460,00			NO APLICABLE

COMPLEMENTO AD PERSONAM

CATEGORIA	HOMBRE	MUJER	TOTAL GENERAL	PROMEDIO HOMBRE	MEDIANA HOMBRE	PROMEDIO MUJER	MEDIANA MUJER	DIFERENCIA SALARIAL
PRIMARIA / INFANTIL	1	0	1	2.698,02	2.698,02			NO APLICABLE



COMPLEMENTO ABSORBIBLE

CATEGORIA	HOMBRE	MUJER	TOTAL GENERAL	PROMEDIO HOMBRE	MEDIANA HOMBRE	PROMEDIO MUJER	MEDIANA MUJER	DIFERENCIA SALARIAL
MIEMBRO EQUIPO PROVINCIAL PMM	1	0	1	696,88	696,88			NO APLICABLE

COMPLEMENTO FUNDAC MARCELINO CHAM

CATEGORIA	HOMBRE	MUJER	TOTAL GENERAL	PROMEDIO HOMBRE	MEDIANA HOMBRE	PROMEDIO MUJER	MEDIANA MUJER	DIFERENCIA SALARIAL
EDUCADOR SOCIAL	1	0	1	2.380,00	2.380,00			NO APLICABLE

GRATIFICACIÓN

CATEGORIA	HOMBRE	MUJER	TOTAL GENERAL	PROMEDIO HOMBRE	MEDIANA HOMBRE	PROMEDIO MUJER	MEDIANA MUJER	DIFERENCIA SALARIAL
PEDAGOGO	0	1	1			85,54	85,54	NO APLICABLE
EDUCADOR SOCIAL	1	0	1	306,35	306,35			NO APLICABLE
MONITOR	0	1	1			15,79	15,79	NO APLICABLE
ADMINISTRATIVO	0	2	2			225,54	225,54	NO APLICABLE

CONCEPTOS EXTRASALARIALES

CATEGORIA	HOMBRE	MUJER	TOTAL GENERAL	PROMEDIO HOMBRE	MEDIANA HOMBRE	PROMEDIO MUJER	MEDIANA MUJER	DIFERENCIA SALARIAL

Condiciones de trabajo

Las condiciones de trabajo de todo el personal pueden agruparse en aspectos generales que afectan a: movilidad funcional y geográfica, tiempo de trabajo, sistema de remuneración y a la estabilidad laboral de hombres y mujeres.

- Movilidad funcional y geográfica: Por el sector profesional en que nos encontramos, no se produce una movilidad laboral destacada, ya que el desempeño profesional se limita a la ubicación geográfica del centro, con la excepción de momentos puntuales de desplazamientos por causa de recibir alguna formación o en actividades fuera del centro con los jóvenes. En estos casos, no existe ninguna pauta discriminatoria por razones de sexo.
- Respecto al tiempo de trabajo, podemos valorar varios conceptos como son: la jornada laboral, el horario y distribución del tiempo de trabajo y el régimen de trabajo a turnos.

En la siguiente tabla se puede observar como las condiciones son las mismas para hombres y mujeres.



	Hombres	Mujeres
Jornada laboral personal directivo (anual)	La establecida en convenio	La establecida en convenio
Jornada laboral educadores y personal técnico (anual)	La establecida en convenio	La establecida en convenio
Jornada laboral personal administrativo (anual)	La establecida en convenio	La establecida en convenio
Trabajo a turnos	La establecida en convenio	La establecida en convenio

- c) En todo el proceso de prevención y evaluación de riesgos laborales, de equipos de trabajo y de protección individual se mantiene la igualdad en el trato y en la disponibilidad de recursos y formación tanto a los hombres como a las mujeres de la empresa. En el caso de estas últimas, cuando se produce algún caso de embarazo o lactancia, se procede siguiendo las indicaciones del servicio de Prevención de Riesgos Laborales, para que la integridad física de la trabajadora quede salvaguardada.
- d) Las instalaciones (vestuarios, servicios, etc.) y recursos disponibles (equipos informáticos, ropa de trabajo si se necesita, etc.) en la Fundación Marcelino Champagnat, de acuerdo con las necesidades específicas de hombres y mujeres, están equilibradas en equipamiento y proporcionalidad.
- e) El sistema de remuneración y cuantía salarial es el descrito en el convenio vigente según cada categoría profesional, en el que no existe ningún tipo de discriminación salarial por motivos de género. Las cuantías y tipologías de salarios están reflejados en la tabla vista con anterioridad de *Registro Retributivo*.
- f) Sobre la estabilidad laboral (suspensiones y extinciones de contratos) vienen especificados en la tabla "cese", dentro del apartado Proceso de Selección, Contratación, Formación y Promoción Profesional. En dicha tabla están los datos segregados por sexo, grupos de edad, tipo de contrato, jornada y grupo profesional y no presenta indicadores de discriminación por motivos de género.
- g) Sobre los permisos y excedencias del último año tenemos los siguientes datos:



PERMISOS Y EXCEDENCIAS AÑO 2022			
TIPOLOGÍA	MOTIVO	HOMBRES	MUJERES
Excedencia forzosa	Cargo público	0	0
	Funciones sindicales	0	0
	Perfeccionamiento profesional	0	0
Excedencia especial	Cuidado de familiar	0	1
	Cuidado de hijo	0	0
Excedencia voluntaria	Propios	1	3
Permiso retribuido	Matrimonio	1	1
	Nacimiento o fallecimiento familiar	2	0
	Intervención quirúrgica	0	3
	Cita médica especialista	0	3
	Boda familiar	0	1
	Deber de carácter público	0	2
	Técnicas de preparación al parto	0	0
	Asistencia a examen	0	2
Otros	0	0	
Permiso no retribuido	Propios	1	0



h) Los datos de ausencias no justificadas son los siguientes:

		HOMBRES	MUJERES	TOTAL
GRUPOS DE EDAD	<30 años	0	0	0
	30-40	0	0	0
	41-50	0	0	0
	51-60	0	0	0
	>60 años	0	0	0
TIPO DE CONTRATO	Formación	0	0	0
	Prácticas	0	0	0
	Temporal por circunstancias de la producción	0	0	0
	Sustitución	0	0	0
	Fijo Discontinuo	0	0	0
	Indefinido	0	0	0
JORNADA	Completa	0	0	0
	Parcial	0	0	0
GRUPO O CATEGORÍA PROFESIONAL	Grupo 1	0	0	0
	Grupo 2	0	0	0
	Grupo 3	0	0	0
	Grupo 4	0	0	0
	A	0	0	0
	B	0	0	0
	C	0	0	0
	D	0	0	0
	CNO 9229 Limpieza	0	0	0

AUSENCIAS NO JUSTIFICADAS 2022



- i) Respecto a las modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo de los tres últimos años, únicamente cabría reseñar el cambio de la modalidad de trabajo en cuanto a ubicación laboral, es decir, el cambio de trabajo presencial al teletrabajo, motivado por la normativa estatal y autonómica por motivos de la COVID-19 y mientras duraron las medidas de seguridad ordenadas por el Gobierno de España. Dicho cambio afectó por igual a toda la plantilla, ya fueran hombres o mujeres, siempre que realizaran la misma función.

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

- a) Las medidas para facilitar la conciliación personal, familiar y laboral implantadas por la empresa son, además de las que pueden producirse por la aplicación propia de los convenios de aplicación correspondientes (excedencias forzosas y especiales, permisos, etc.), facilitar excedencias voluntarias (realizando la gestión administrativa que correspondería a las trabajadoras/es) y buscar los horarios laborales que mejor puedan facilitar dicha conciliación para casos particulares, si bien hay que tener en cuenta que en el ámbito social y residencial en ocasiones dichos horarios vienen bastante pautados por las necesidades organizativas.
- b) Los canales utilizados para el intercambio de comunicación empresa-trabajadoras/es y que puedan ser informadas sobre sus derechos de conciliación son básicamente, además de medios telemáticos de comunicación utilizados de forma corporativa por la Fundación Marcelino Champagnat (plataforma interna de comunicación Teams, email corporativo, etc.) las reuniones individuales presenciales de las propias trabajadoras/es con la dirección y las reuniones colectivas de las empleadas/os en las obras sociales.
- c) Las prerrogativas empresariales, como podrían ser cambios de función y responsabilidad, en caso de producirse, se dan en todos los casos bajo aceptación previa y totalmente voluntaria del trabajador/a. Otro tipo de modificaciones sustanciales de las condiciones laborales que puedan afectar especialmente a personas con responsabilidades de cuidado, como podrían ser los cambios de centro, traslados, etc., no se dan en nuestras obras sociales.

Infrarrepresentación femenina

La participación de hombres y mujeres en los distintos niveles jerárquicos puede observarse en las tablas incluidas en el apartado "Indicadores" donde quedan reflejados, desagregados por sexo, los siguientes datos:

- Grupos profesionales
- Puestos de responsabilidad
- Promoción a puestos de responsabilidad en los últimos 5 años
- Nivel de formación
- Representación de los trabajadores

Relación con proveedores y contratación de servicios

En cuanto a la relación con las empresas proveedoras y de contratación de servicios, no se observa ningún trato discriminatorio en dichas contrataciones en lo que se refiere a la composición por género de dichas



Handwritten signatures in blue ink, including names like 'María', 'Ana María', and 'Piedad Martínez'.

empresas. Es decir, desde la Fundación Marcelino Champagnat, no hay ningún elemento que indique que alguna de sus empresas proveedoras mantiene un trato discriminatorio entre sus empleados/as. Si fuera así, se les haría un requerimiento desde nuestra Fundación. Entre los autónomos que ha realizado algún trabajo para nuestra Fundación, tampoco existe ningún tipo de discriminación por razón de sexo a la hora de contratar sus servicios.

Prevención del acoso sexual y por razón de sexo

Los procedimientos y/o medidas de sensibilización, prevención, detección y actuación contra el acoso sexual y al acoso por razón de sexo, aparecen reflejados en el *Protocolo de Prevención y Actuación contra el acoso sexual, por razón de sexo, por orientación sexual y por identidad y/o expresión de género* de la Fundación Marcelino Champagnat, que adjuntamos a este Plan de Igualdad como documento anexo.

Iniciativas de sensibilización

Desde la Fundación Marcelino Champagnat se desarrollan iniciativas de sensibilización relacionadas con la violencia de género, participando también en las actividades recibidas desde las consejerías autónomas correspondientes a cada centro de trabajo o de otras entidades de la administración autonómica o nacional que estén destinadas a dicho cometido, por ejemplo: participación en charlas, conferencias propuesta de actividades formativa, carteles y publicidad de sensibilización, etc.

Valoración global del diagnóstico

Como podemos ver en la tabla de indicadores existe un mayor número mujeres, aunque porcentualmente habrá que mejorar los indicadores en cuanto a las funciones de técnico/a de proyecto y personal directivo en favor de ir aumentando porcentualmente el número de mujeres en estas funciones.

- **Técnicas/os de Intervención // educadora/es:** El número mujeres es prevalente dentro de este perfil de contratación. El número de currículos que disponemos de hombres es muy inferior al de mujeres por lo que la tendencia será constante en años venideros.
- **Coordinadoras/es:** El número de mujeres es mayor que el de hombres. Es necesario reseñar que este perfil de contratación está muy ligado a las convocatorias y subvenciones que se mantiene con el sector público. No obstante, se prevé una tendencia equilibrada.
- **Técnico/a de Proyectos:** Hay una prevalencia de hombres por lo que tenemos un aspecto que mejorar en este perfil. Es verdad que son puestos consolidados con antigüedad y la evolución es muy compleja. En el caso de que haya una sustitución o baja, la Fundación Marcelino Champagnat priorizará la contratación de una mujer.
- **Director:** Actualmente la figura de director de la Fundación está ocupada por un hombre, aunque la figura de dirección es temporal y se renueva cada tres años, con lo que se tendrá en cuenta en las próximas renovaciones.
- **Patronato:** Hay una clara evolución por parte de la Fundación de como ha ido incorporando mujeres al patronato directivo de esta Fundación. Actualmente su composición es paritaria.



Valoración de procesos de selección, contratación, formación, promoción y retribución del personal

Para realizar el diagnóstico de los procedimientos se ha procedido al análisis por parte de la Comisión Negociadora del Plan de Igualdad y se ha constatado que no existe discriminación en los mismos por razones de género ni de orientación sexual en ninguno de los procedimientos estudiados, ni en la documentación escrita ni en la praxis. Las oportunidades se ofrecen indistintamente.

Por lo que respecta a la escala salarial, se aplica de acuerdo con los convenios correspondientes a cada sector. Los complementos salariales se aplican sin distinción por razones de género.

Los procesos de selección objeto de análisis se pueden encontrar en la web de Maristas Mediterránea, dentro de la pestaña de Recursos Humanos (RRHH). Las tablas de retribuciones se han consultado en los convenios colectivos de aplicación para verificar que no existe discrepancia con los salarios aplicados en las obras sociales.

6. LÍNEAS DE CRECIMIENTO Y ACCIONES DE MEJORA

6.1. Objetivos cualitativos

A pesar de que, tras la realización del diagnóstico, podemos afirmar que la Fundación Marcelino Champagnat vela por la igualdad de oportunidades y por la presencia equilibrada de mujeres y hombres, queremos asumir las siguientes líneas de crecimiento:

1. Difundir el objetivo de igualdad de oportunidades y sensibilizar a la comunidad laboral de la Fundación Marcelino Champagnat.
2. Velar por la igualdad en las condiciones laborales y la promoción profesional entre mujeres y hombres.
3. Promover la representación equilibrada de hombres y mujeres en los órganos de gobierno de la Fundación y en las actividades de desarrollo promovidas por la Provincia Marista Mediterránea.
4. Prevenir y combatir la discriminación, el acoso y la violencia de género en la Fundación Marcelino Champagnat.

6.2. Objetivos cuantitativos

Cuantificando los objetivos anteriores, la Fundación Marcelino Champagnat pretende alcanzar los siguientes objetivos cuantitativos:

1. Conseguir que el 100% de empleadas/os conozcan el Plan de Igualdad del centro, así como las modificaciones que se puedan llevar a cabo durante su periodo de vigencia.



2. Realizar 1 revisión anual de todos los puestos de trabajo individuales, revisando sus condiciones laborales y su promoción profesional.
3. Desvío <10%, en la oferta de puestos de responsabilidad del centro, entre mujeres y hombres, siempre que se cumplan las condiciones necesarias para optar a dichos puestos.
4. Conseguir 0% de casos de discriminación, acoso o violencia de género entre las empleadas/os de la Fundación Marcelino Champagnat.

6.3. Priorización de medidas y acciones, calendario de actuaciones

Aunque consideramos como básicas todas las acciones propuestas en las líneas de crecimiento y acciones de mejora, se dará prioridad inicial, a la difusión del Plan de Igualdad y sus anexos, así como al Protocolo de Acoso adjunto al plan, para que sea conocido y aplicado entre todos los trabajadores de la Fundación Marcelino Champagnat (acciones 1.1 y 4.1). Posteriormente se trabajarán los temas relacionados con la vigilancia de las medidas relacionadas con las condiciones laborales a través de los planes, además de cuidar la representación equilibrada en la participación en actividades de desarrollo y formación y en la propuesta para formar parte de los órganos de gobierno de las obras sociales (acciones 2.1, 3.2 y 3.1). A continuación se priorizarán las acciones destinadas a promover actos con perspectiva de igualdad (acción 1.2) y a visibilizar la política de igualdad a través de la página web de la Fundación Marcelino Champagnat y sus redes sociales (acción 1.3).

En la siguiente tabla se muestra la priorización temporal de las acciones anteriormente citadas:

	Implantación	Seguimiento	Evaluación
OBJETIVO 1: Acción 1.1.	30/01/2024	15/06/2024	20/11/2024
OBJETIVO 1: Acción 4.1.	30/01/2024	15/06/2024	20/11/2024
OBJETIVO 1: Acción 2.1.	01/03/2024	15/07/2024	20/12/2024
OBJETIVO 2: Acción 3.2.	01/03/2024	15/07/2024	20/12/2024
OBJETIVO 3: Acción 3.1.	01/03/2024	15/07/2024	20/12/2024
OBJETIVO 3: Acción 1.2.	01/03/2024	15/07/2024	20/12/2024
OBJETIVO 4: Acción 1.3.	01/03/2024	15/07/2024	20/12/2024



6.4. Acciones, responsables, recursos materiales y humanos e indicadores

Para avanzar en estas líneas de crecimiento, concretamos una serie de acciones que sería necesario desarrollar. Cada acción propuesta se ha concretado con:

- La información correspondiente al órgano responsable, que es el encargado de desplegar las acciones con las medidas concretas y de hacer su seguimiento.
- Los recursos humanos y materiales necesarios para llevarlas a cabo.
- La calendarización de la acción (calendario de ejecución previsto).
- El indicador que permitirá evaluar la acción.
- Las observaciones necesarias para una mejor comprensión de la acción.

LÍNEA 1: DIFUNDIR EL OBJETIVO DE IGUALDAD DE OPORTUNIDADES Y SENSIBILIZAR A LA COMUNIDAD LABORAL			
ACCIÓN 1.1. DIFUSIÓN A NIVEL INTERNO DEL PLAN DE IGUALDAD.			
RESPONSABLE	<ul style="list-style-type: none"> • Patronato de la Fundación Marcelino Champagnat • Comisión Negociadora del PI 		
RECURSOS HUMANOS	<ul style="list-style-type: none"> • Plantilla laboral 		
RECURSOS MATERIALES	<ul style="list-style-type: none"> • Sesiones Formativas • Actas de reunión y asistencia • Documento editado del Plan de Igualdad 		
RECURSOS ECONÓMICOS	0 €		
TEMPORALIZACIÓN (inicio, seguimiento y evaluación)	30/01/2024	15/06/2024	20/11/2024
INDICADOR	Nº de trabajadores/as que conocen el Plan de Igualdad / nº de trabajadores/as		
META	Conocimiento del Plan de Igualdad por el 90% de la plantilla		
OBSERVACIONES	Las sesiones formativas sobre el Plan podrán ser realizadas por sedes o de forma telemática a todo el personal de la Fundación.		
ACCIÓN 1.2. PROMOVER ACTOS CON PERSPECTIVA DE IGUALDAD DE GÉNERO EN LA FUNDACIÓN MARCELINO CHAMPAGNAT.			
RESPONSABLE	<ul style="list-style-type: none"> • Patronato de la Fundación Marcelino Champagnat • Dirección • Comisión Negociadora del PI 		
RECURSOS HUMANOS	<ul style="list-style-type: none"> • Plantilla laboral • Redes y plataformas del tercer Sector 		
RECURSOS MATERIALES	<ul style="list-style-type: none"> • Plan de Igualdad • Página web de la Fundación Marcelino Champagnat 		



	<ul style="list-style-type: none"> Circulares informativas. 		
RECURSOS ECONÓMICOS	0 €		
TEMPORALIZACIÓN (inicio, seguimiento y evaluación)	01/03/2024	15/07/2024	20/12/2024
INDICADOR	Número anual de actos realizados con este objetivo.		
META	≥ 3		
OBSERVACIONES	Estos actos se dirigirán principalmente a personas destinatarias de nuestras delegaciones, aunque se promoverá la participación en ellos de toda la comunidad de intervención social (voluntariado, educadoras/es, personas usuarias, etc.)		
ACCIÓN 1.3. VISIBILIZAR LA POLÍTICA DE IGUALDAD A TRAVÉS DE LA PÁGINA WEB y RRSS DE LA FUNDACIÓN.			
RESPONSABLE	<ul style="list-style-type: none"> Secretaría Responsable de comunicación Comisión Negociadora del PI 		
RECURSOS HUMANOS	<ul style="list-style-type: none"> Comisión Negociadora del PI Responsable de comunicación de la Fundación 		
RECURSOS MATERIALES	<ul style="list-style-type: none"> Plan de Igualdad Página web de la Fundación Marcelino Champagnat 		
RECURSOS ECONÓMICOS	0 €		
TEMPORALIZACIÓN (inicio, seguimiento y evaluación)	01/03/2024	15/07/2024	20/12/2024
INDICADOR	Nº de publicaciones anuales sobre igualdad de género a través de la WEB y RRSS de la Fundación		
META	≥ 6		
OBSERVACIONES	El Equipo de Marketing y Comunicación de la Provincia Marista Mediterránea estará en coordinación directa con la persona responsable de Comunicación de la Fundación.		
ACCIÓN 1.4. VISIBILIZAR LA POLÍTICA DE IGUALDAD A TRAVÉS DE MATERIAL FIJO EN TODAS LAS SEDES DE LA FUNDACIÓN.			
RESPONSABLE	<ul style="list-style-type: none"> Patronato de la Fundación Marcelino Champagnat Dirección Comisión Negociadora del PI 		
RECURSOS HUMANOS	<ul style="list-style-type: none"> Equipo de Comunicación y Marketing de la Provincia Marista Mediterránea Responsable de comunicación de la Fundación Personal del Taller Social Suman2+ Coordinación de Sedes Comisión Negociadora del PI 		
RECURSOS MATERIALES	<ul style="list-style-type: none"> RollUp sobre Plan de Igualdad Creación del tablón sobre igualdad de genero y oportunidades. 		
RECURSOS ECONÓMICOS	1000 €		



TEMPORALIZACIÓN (inicio, seguimiento y evaluación)	20/12/2023	30/03/2024	03/09/2024
INDICADOR	<ul style="list-style-type: none"> Ubicación de RollUp en lugar visible de la sede Instalación y seguimiento del tablón sobre igualdad de genero y oportunidades en cada sede 		
META	100%		
OBSERVACIONES	La Dirección de la Fundación será la encargada de hacer llegar a cada sede el material con las instrucciones para su ubicación y localización.		
ACCIÓN 1.5. ELABORAR UN "PAQUETE DE BIENVENIDA/ PLAN DE ACOGIDA EN FORMATO DIGITAL" PARA LAS NUEVAS INCORPORACIONES A LA ENTIDAD QUE INCLUYA EL PLAN DE IGUALDAD, EL PLAN DE CONCILIACIÓN Y EL PROTOCOLO DE ACTUACIÓN Y PREVENCIÓN SOBRE EL ACOSO			
RESPONSABLE	Responsable de RRHH Coordinador/a de sede		
RECURSOS HUMANOS	Plantilla laboral		
RECURSOS MATERIALES	Dossier con la documentación		
RECURSOS ECONÓMICOS	400€		
TEMPORALIZACIÓN (inicio, seguimiento y evaluación)	30/01/2024	15/06/2024	20/11/2024
INDICADOR	Número de personas trabajadoras de nueva incorporación en 2024 que reciben el "paquete de bienvenida"		
META	100%		
OBSERVACIONES	La elaboración de dicho paquete se llevará a cabo durante el último trimestre de 2023		



LÍNEA 2: VELAR POR LA IGUALDAD EN LAS CONDICIONES LABORALES Y LA PROMOCIÓN PROFESIONAL ENTRE MUJERES Y HOMBRES.

ACCIÓN 2.1. REALIZAR EL SEGUIMIENTO DE LAS MEDIDAS RELACIONADAS CON LAS CONDICIONES LABORALES A TRAVÉS DE LOS PLANES, COMITÉ DE SEGURIDAD Y SALUD Y DEL EQUIPO DE RECURSOS HUMANOS DE LA PROVINCIA MARISTA MEDITERRÁNEA

RESPONSABLE	<ul style="list-style-type: none"> Patronato de la Fundación Marcelino Champagnat Equipo Provincial de Recursos Humanos 		
RECURSOS HUMANOS	<ul style="list-style-type: none"> Plantilla laboral Asesoría Laboral 		
RECURSOS MATERIALES	<ul style="list-style-type: none"> Registro de plantilla y cargos directivos Estudio de Puestos de Trabajo Plan de Igualdad Actas de reunión 		
RECURSOS ECONÓMICOS	<ul style="list-style-type: none"> 2400 € 		
TEMPORALIZACIÓN (inicio, seguimiento y evaluación)	01/03/2024	15/07/2024	20/12/2024
INDICADOR	<ul style="list-style-type: none"> Número de reuniones anuales en las que se realiza el seguimiento Número de visitas (presenciales o por medios telemáticos) del Equipo Provincial de RRHH en las que se realiza seguimiento Estudio anual de puestos de Trabajo 		
META	≥ 3		
OBSERVACIONES	Tanto el seguimiento del Patronato como el del Equipo Provincial de RRHH quedará reflejado en las actas de reunión correspondientes.		

ACCIÓN 2.2. ELABORACIÓN DE UN PLAN DE CONCILIACIÓN DÓNDE SE ESPECIFIQUEN UNA SERIE DE MEDIDAS CONCRETAS DE LAS QUE PUEDA DISFRUTAR LA PLANTILLA

RESPONSABLE	<ul style="list-style-type: none"> Patronato de la Fundación Marcelino Champagnat Equipo Provincial de Recursos Humanos Comisión negociadora del PI 		
RECURSOS HUMANOS	Plantilla laboral de la Fundación Marcelino Champagnat Comisión negociadora del Plan de Igualdad Equipo Provincial de RRHH		
RECURSOS MATERIALES	Encuestas a la plantilla sobre necesidades en materia de conciliación		
RECURSOS ECONÓMICOS	500€		
TEMPORALIZACIÓN (inicio, seguimiento y evaluación)	01/04/24	15/09/24	01/12/24
INDICADOR	Elaboración de dossier con registro de medidas implementadas y número de personas que se beneficiarían de ellas.		
META	Elaboración y difusión del Plan de conciliación		
OBSERVACIONES			

ACCIÓN 2.3. ELABORACIÓN DE UN PLAN DE REINCORPORACIÓN TRAS PERMISOS DE CONCILIACIÓN



RESPONSABLE	<ul style="list-style-type: none"> Equipo Provincial de Recursos Humanos Comisión negociadora del PI 		
RECURSOS HUMANOS	Plantilla laboral de la Fundación Marcelino Champagnat Comisión negociadora del Plan de Igualdad Equipo Provincial de RRHH		
RECURSOS MATERIALES	Formación Medidas de adaptación		
RECURSOS ECONÓMICOS	0€		
TEMPORALIZACIÓN (inicio, seguimiento y evaluación)	01/04/24	15/09/24	01/12/24
INDICADOR	Elaboración de un manual de medidas y formación que faciliten la reincorporación tras periodos de baja por permisos de maternidad o cuidado de menores.		
META	Elaboración de un manual de reincorporación		
OBSERVACIONES			

LÍNEA 3: PROMOVER LA REPRESENTACIÓN EQUILIBRADA DE HOMBRES Y MUJERES EN LOS ÓRGANOS DE GOBIERNO DE LA FUNDACIÓN Y EN LAS ACTIVIDADES DE DESARROLLO PROMOVIDAS POR LA FUNDACIÓN Y POR LA PROVINCIA MARISTA MEDITERRÁNEA.

ACCIÓN 3.1. VELAR POR LA REPRESENTACIÓN EQUILIBRADA DE HOMBRES Y MUJERES EN LOS ÓRGANOS DE GOBIERNO DE LA FUNDACIÓN MARCELINO CHAMPAGNAT.

RESPONSABLE	<ul style="list-style-type: none"> Patronato de la Fundación Marcelino Champagnat Equipo Provincial de Recursos Humanos 		
RECURSOS HUMANOS	<ul style="list-style-type: none"> Equipo Provincial de Recursos Humanos Comisión Negociadora del PI 		
RECURSOS MATERIALES	<ul style="list-style-type: none"> Registro de plantilla Registro de cargos directivos Plan de Igualdad 		
RECURSOS ECONÓMICOS	0 €		
TEMPORALIZACIÓN (inicio, seguimiento y evaluación)	01/03/2024	15/07/2024	20/12/2024
INDICADOR	Porcentaje de desviación, en la oferta de puestos de responsabilidad del centro, entre mujeres y hombres, siempre que se cumplan las condiciones necesarias para optar a dichos puestos.		
META	≥ 60%		
OBSERVACIONES	Tener presente esta acción sobre todo en los momentos de proponer nuevos nombramientos en la rotación de los cargos de responsabilidad.		

ACCIÓN 3.2. VELAR POR LA REPRESENTACIÓN EQUILIBRADA DE HOMBRES Y MUJERES EN LAS ACTIVIDADES DE DESARROLLO PROMOVIDAS POR LA FUNDACIÓN MARCELINO CHAMPAGNAT Y POR LA PROVINCIA MARISTA MEDITERRÁNEA.

RESPONSABLE	<ul style="list-style-type: none"> Patronato de la Fundación Marcelino Champagnat
--------------------	--



	<ul style="list-style-type: none"> Equipo Provincial de Recursos Humanos Comisión Negociadora del PI 			
RECURSOS HUMANOS	<ul style="list-style-type: none"> Patronato de la Fundación Marcelino Champagnat Equipo Provincial de Recursos Humanos 			
RECURSOS MATERIALES	<ul style="list-style-type: none"> Registro de plantilla Registro de acciones de formación y desarrollo Informes de participación en acciones formativas Plan de Igualdad 			
RECURSOS ECONÓMICOS	0 €			
TEMPORALIZACIÓN (inicio, seguimiento y evaluación)	<table border="1"> <tr> <td>01/03/2024</td> <td>15/07/2024</td> <td>20/12/2024</td> </tr> </table>	01/03/2024	15/07/2024	20/12/2024
01/03/2024	15/07/2024	20/12/2024		
INDICADOR	Porcentaje de participación de hombres y mujeres en las actividades de desarrollo y formación promovidas por la Fundación Marcelino Champagnat y por la Provincia Marista Mediterránea.			
META	≥ 60%			
OBSERVACIONES	Tener presente esta acción sobre todo en el momento de decidir formadores/as, conferenciantes, etc. También procurar el equilibrio de género al elegir los participantes que van a recibir la formación (local o provincial).			

LÍNEA 4: PREVENIR Y COMBATIR LA DISCRIMINACIÓN, EL ACOSO Y LA VIOLENCIA DE GÉNERO.

ACCIÓN 4.1. REVISAR, APROBAR Y DIFUNDIR EL PROTOCOLO DE ACOSO LABORAL

RESPONSABLE	<ul style="list-style-type: none"> Patronato de la Fundación Marcelino Champagnat Comisión Negociadora del PI 			
RECURSOS HUMANOS	Plantilla laboral			
RECURSOS MATERIALES	<ul style="list-style-type: none"> Sesiones Formativas Actas de reunión y asistencia Maquetación de materiales sobre medidas y buenas prácticas en materia de prevención y detección del acoso laboral y la violencia de género. 			
RECURSOS ECONÓMICOS	500 €			
TEMPORALIZACIÓN (inicio, seguimiento y evaluación)	<table border="1"> <tr> <td>30/01/2024</td> <td>15/06/2024</td> <td>20/11/2024</td> </tr> </table>	30/01/2024	15/06/2024	20/11/2024
30/01/2024	15/06/2024	20/11/2024		
INDICADOR	Nº de trabajadores/as que conocen el Protocolo de Acoso Laboral / nº de trabajadores/as			
META	Conocimiento del Protocolo de Acoso laboral por el 90% e la plantilla			
OBSERVACIONES	Las sesiones formativas sobre el Protocolo podrán ser realizadas por sedes o de forma telemática a todo el personal de la Fundación.			

ACCIÓN 4.2. CONSTITUIR TODAS LAS SEDES Y ESPACIOS PÚBLICOS DE LA FUNDACIÓN COMO PUNTOS VIOLETA



RESPONSABLE	<ul style="list-style-type: none"> • Patronato de la Fundación Marcelino Champagnat • Dirección • Comisión Negociadora del PI 		
RECURSOS HUMANOS	<ul style="list-style-type: none"> • Dirección • Comisión Negociadora del PI • Coordinación de Sedes 		
RECURSOS MATERIALES	<ul style="list-style-type: none"> • Guía Punto Violeta para actuar frente a la Violencia Machista • Distintivos para identificar a personas implicadas en la lucha contra la violencia de género. 		
RECURSOS ECONÓMICOS	400 €		
TEMPORALIZACIÓN (inicio, seguimiento y evaluación)	01/03/2024	15/07/2024	20/12/2024
INDICADOR	<p>Cartelería y Pegatina de Punto Violeta en todas las Sedes y Espacios Públicos de la Fundación.</p> <p>Formación Anual a la Coordinación de Sedes sobre la implicación y desarrollo de ser Punto Violeta</p>		
META	100%		
OBSERVACIONES	<p>La sesión anual formativa podrá desarrollarse enmarcad en uno de los encuentros de coordinadores/as o bien por vía telemática.</p> <p>Se propone que dentro de la Comisión Negociadora del PI se establezca un grupo de trabajo reducido para la especialización y dedicación que la requiere: María Granero, Lourdes Paz, "Málaga".</p>		



Handwritten signatures in blue ink, including names like María, Lourdes, and others, with some crossed out or scribbled over.

7. EVALUACIÓN DEL PLAN Y PERIODO DE VIGENCIA

Anualmente, al finalizar el año, se realizará una evaluación del Plan de Igualdad atendiendo a los indicadores obtenidos. Esta evaluación se puede enmarcar en el ámbito de la revisión del Plan Estratégico de la Fundación Marcelino Champagnat, es decir, al revisar dicho Plan Estratégico se realizará también la revisión de los indicadores del Plan de Igualdad de la Fundación y se recogerán las conclusiones para la consecución de la mejora del Plan en el curso posterior.

El periodo de vigencia del Plan de Igualdad de la Fundación Marcelino Champagnat será de cuatro años, realizando al menos dos revisiones durante este periodo (una intermedia y una final). También se deberá revisar el Plan de Igualdad si concurre alguna de las siguientes circunstancias:

- Para añadir, reorientar, mejorar, corregir, intensificar, atenuar o, incluso, dejar de aplicar alguna medida que contenga en función de los efectos que vayan apreciándose en relación con la consecución de sus objetivos.
- 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.
- En los supuestos de absorción, fusión, transmisión o modificación del estatus jurídico de la empresa.
- 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.
- 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.



Handwritten signatures in blue ink, including names like María, Ana María, and Piedad Martínez.

FIRMAS DE LA COMISIÓN NEGOCIADORA:



Juan Pablo Hernández Castillo
(Presidente de la Fundación Marcelino Champagnat)



Alicia González Guna, Trabajadora Social
(RLT por CC.OO.)



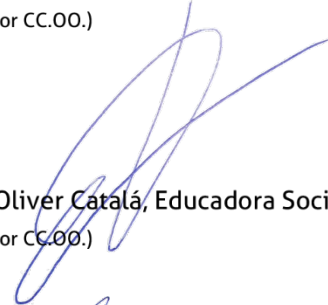
Marta Pérez Castaño
(Vicepresidenta de la Fundación Marcelino Champagnat)



Lourdes Paz Fernández, Educadora Social
(RLT por CC.OO.)



José A. Paredes Moreno
(Secretario de la Fundación Marcelino Champagnat)




Pau Oliver Catalá, Educadora Social
(RLT por CC.OO.)



Juan Miguel Molines Tormo
(RRHH de la Fundación Marcelino Champagnat)



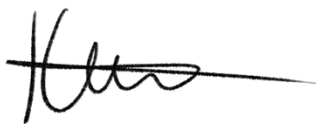
María Granero Tur, Trabajadora Social
(RLT por CC.OO.)



Aurora Martí Domínguez
(Patronato de la Fundación Marcelino Champagnat)



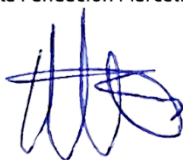
Pablo Caro Revidiego, Coord. y Formador
(RLT por CC.OO.)



Rosa Schiaffino Fernández Crehuet
(Patronato de la Fundación Marcelino Champagnat)



Isabel Descals Sanchís
(Representante legal CC.OO.)



María del Carmen Tena Barata
(Patronato de la Fundación Marcelino Champagnat)



Nieves Martínez Ten
(Representante legal UGT)

8. ANEXO I: ACTA DE CONSTITUCIÓN DE LA COMISIÓN NEGOCIADORA

ACTA DE CONSTITUCIÓN DE LA COMISIÓN NEGOCIADORA DEL PLAN DE IGUALDAD DE LA FUNDACIÓN MARCELINO CHAMPAGNAT

En Torrent a 24 de noviembre de 2023 reunidas, por una parte, la representación de la empresa

- Juan Pablo Hernández Castillo (Presidente de la Fundación Marcelino Champagnat)
- Marta Pérez Castaño (Vicepresidenta de la Fundación Marcelino Champagnat)
- José A. Paredes Moreno (Secretario de la Fundación Marcelino Champagnat)
- Juan Miguel Molines Tormo (RRHH de la Fundación Marcelino Champagnat)
- Aurora Martí Domínguez (Patronato de la Fundación Marcelino Champagnat)
- Rosa Schiaffino Fernández Crehuet (Patronato de la Fundación Marcelino Champagnat)
- María del Carmen Tena Barata (Patronato de la Fundación Marcelino Champagnat)

Por parte de la representación de los trabajadores y las trabajadoras:

- Alicia González Guna, Trabajadora Social (*RLT por CC.OO.*)
- Lourdes Paz Fernández, Educadora Social (*RLT por CC.OO.*)
- Pau Oliver Catalá, Educadora Social (*RLT por CC.OO.*)
- María Granero Tur, Trabajadora Social (*RLT por CC.OO.*)
- Pablo Caro Revidiego, Coordinador y Formador (*RLT por CC.OO.*)
- Isabel Descals Sanchís (Representante legal CC.OO.)
- Nieves Martínez Ten (Representante legal UGT)

con motivo de la constitución de la Comisión Negociadora del Plan de Igualdad de Fundación Marcelino Champagnat, en cumplimiento de los artículos 45 y 46 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva entre mujeres y hombres y su normativa de desarrollo.

Todas las partes se reconocen mutua capacidad y legitimación suficiente, como interlocutores válidos, para negociar el diagnóstico y Plan de Igualdad y ACUERDAN constituir la Comisión de Negociadora del Plan de Igualdad y establecer sus competencias y normas de funcionamiento.

Y sin más asuntos que tratar se levanta la sesión, siendo las 09:30 horas del día 24 de noviembre de 2023.



Juan Pablo Hernández Castillo
(Presidente de la Fundación Marcelino Champagnat)



Alicia González Guna, Trabajadora Social
(RLT por CC.OO.)



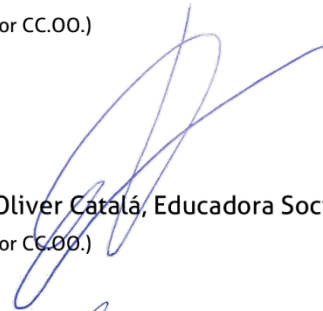
Marta Pérez Castaño
(Vicepresidenta de la Fundación Marcelino Champagnat)



Lourdes Paz Fernández, Educadora Social
(RLT por CC.OO.)



José A. Paredes Moreno
(Secretario de la Fundación Marcelino Champagnat)



Pau Oliver Catalá, Educadora Social
(RLT por CC.OO.)



Juan Miguel Molines Tormo
(RRHH de la Fundación Marcelino Champagnat)



María Granero Tur, Trabajadora Social
(RLT por CC.OO.)



Aurora Martí Domínguez
(Patronato de la Fundación Marcelino Champagnat)



Pablo Caro Revidiego, Coord. y Formador
(RLT por CC.OO.)



Rosa Schiaffino Fernández Crehuet
(Patronato de la Fundación Marcelino Champagnat)



Isabel Descals Sanchís
(Representante legal CC.OO.)



María del Carmen Tena Barata
(Patronato de la Fundación Marcelino Champagnat)



Nieves Martínez Ten
(Representante legal UGT)

9. PROTOCOLO DE PREVENCIÓN Y ACTUACIÓN CONTRA EL ACOSO Y CIBERACOSO SEXUAL, POR RAZÓN DE SEXO, POR ORIENTACIÓN SEXUAL Y POR IDENTIDAD Y/O EXPRESIÓN DE GÉNERO

ÍNDICE

1. DECLARACIÓN DE PRINCIPIOS	pág.44
2. NORMATIVA DE REFERENCIA	pág.44
3. MARCO CONCEPTUAL	pág.45
4. RESPONSABLES DE LA APLICACIÓN DE ESTE PROTOCOLO	pág.46
5. INICIO DEL PROCEDIMIENTO: PRESENTACIÓN DE LA QUEJA O DENUNCIA	pág.46
6. ACTUACIONES	pág.47
7. MEDIDAS DE APOYO Y PROTECCIÓN A LAS PERSONAS DENUNCIANTES	pág.48
8. SEGUIMIENTO	pág.48
9. DEBER DE CONFIDENCIALIDAD	pág.48
10. CONSIDERACIONES GENERALES	pág.49
11. POLÍTICA DE PREVENCIÓN	pág.49
12. VIGENCIA, EVALUACIÓN Y REVISIÓN DEL PROTOCOLO	pág.49
ANEXO I: SITUACIONES CONSTITUTIVAS DE ACOSO SEXUAL Y ACOSO POR RAZÓN DE SEXO	pág.49
ANEXO II: SITUACIONES QUE PUEDEN SER CONSTITUTIVAS DE ACOSO POR ORIENTACIÓN SEXUAL, O ACOSO POR IDENTIDAD Y/O EXPRESIÓN DE GÉNERO	pág.51
ANEXO III: SITUACIONES QUE PUEDEN SER CONSTITUTIVAS DE CIBERACOSO	pág.52
ANEXO IV: CONSENTIMIENTO DE ACTUACIÓN	pág.53
ANEXO V: DENUNCIA DE PRESUNTA CONDUCTA DE ACOSO SEXUAL	pág.54
ANEXO VI: RESOLUCIÓN DE LA COMISIÓN	pág.55



9.1. DECLARACIÓN DE PRINCIPIOS

La Constitución Española de 1978 reconoce como derecho fundamental en su artículo 14 que “los españoles son iguales ante la ley, sin que pueda prevalecer discriminación alguna por razón de nacimiento, raza, sexo, religión, opinión o cualquier otra condición o circunstancia personal o social”, y continúa en los artículos 15 y 18 reconociendo el derecho a la vida, la integridad física y moral (art. 15) y el derecho al honor, la intimidad personal y familiar y a la propia imagen (art. 18).

Finalmente, en el artículo 35.1 establece que no se discriminará por razón de sexo en el ámbito laboral. La Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva entre mujeres y hombres, define el acoso sexual y el acoso por razón de sexo, y establece en su artículo 62 que las Administraciones Públicas negociarán con la representación legal de trabajadoras y trabajadores un protocolo de actuación contra el acoso sexual y el acoso por razón de sexo.

La Fundación San Marcelino Champagnat en su papel de transmisora de valores y como institución que respeta los derechos y libertades y asume el principio de igualdad y no discriminación, no puede tolerar ninguna forma de acoso, y en concreto los recogidos en el presente protocolo. La Fundación debe ser un espacio seguro y exento de cualquier tipo de discriminación, por lo que se compromete a desarrollar un protocolo de prevención y actuación contra el acoso sexual y el acoso por razón de sexo.

Este protocolo aplicable a todos los trabajadores de la Fundación Marcelino Champagnat, con la doble vertiente de prevención y actuación frente a los tipos de acoso en él recogidos, pretende proporcionar una formación a los distintos colectivos de la Fundación, de forma que se eviten situaciones o comportamientos que pudieran ser constitutivos de acoso.

9.2. NORMATIVA DE REFERENCIA

Normativa europea:

- Directiva 2006/54/CEE de 5 de julio, del Parlamento Europeo y del Consejo relativa a la aplicación del principio de igualdad de oportunidades y trato entre hombres y mujeres en el empleo o la ocupación.
- Directiva 2011/99/UE del Parlamento Europeo y del Consejo, de 13 de diciembre de 2011 sobre la orden europea de protección.



- Directiva 2011/36/UE del Parlamento Europeo y del Consejo, de 5 abril de 2011 relativa a la prevención y lucha contra la trata de seres humanos y a la protección de las víctimas y por la que se sustituye la Decisión marco 2002/629/JAI del Consejo.
- Directiva 2012/29/UE del Parlamento Europeo y del Consejo, de 25 de octubre de 2012 por la que se establecen normas mínimas sobre los derechos, el apoyo y la protección de las víctimas de delitos, y por la que se sustituye la Decisión marco 2001/220/JAI del Consejo.

Normativa estatal:

- Constitución Española de 1978. Artículos 9.2, 14, 18.1 y 35.1.
- Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género
- Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres
- Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.
- Real Decreto legislativo 5/2010, de 4 de agosto, por el que se aprueba el Texto refundido de la Ley sobre Infracciones y Sanciones en el Orden Social

9.3. MARCO CONCEPTUAL

La Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva entre Mujeres y Hombres define el acoso sexual y por razón de sexo en los términos siguientes (art. 7):

- 1.- “Sin perjuicio de lo establecido en el Código Penal, a los efectos de esta Ley constituye acoso sexual cualquier comportamiento, verbal o físico, de naturaleza sexual, que tenga el propósito o produzca el efecto de atentar contra la dignidad de una persona, en particular cuando se cree un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo”.
- 2.- “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”.
- 3.- “Se considerarán, en todo caso, discriminatorios el acoso sexual y el acoso por razón de sexo”.



Handwritten signatures in blue ink, including names like 'Marthy', 'Luis', 'Anna Maria', 'Hugo', 'Pascual', 'Carmen', and 'Pascual Martínez'.

4.- “El condicionamiento de un derecho o de una expectativa de derecho a la aceptación de una situación constitutiva de acoso sexual o de acoso por razón de sexo se considerará también acto de discriminación por razón de sexo. Todo trato desfavorable relacionado con el embarazo, la maternidad, paternidad o asunción de otros cuidados familiares también estará amparado por la aplicación de este protocolo cuando se den los requisitos definidos en el apartado anterior”.

Por otro lado, también conviene definir los siguientes conceptos:

Ciberacoso: Dentro de este tipo de acoso se incluyen las amenazas, hostigamiento, humillación y ataque en cualquiera de las formas de acoso a través de las tecnologías de la comunicación (redes sociales, móvil, internet, etc).

Acoso por orientación sexual o identidad de género: Cualquier conducta que persiga denigrar o humillar a una persona por su orientación sexual o identidad de género. (Ley Orgánica 62/2003, de 30 de diciembre).

Acoso discriminatorio: Cualquier comportamiento o conducta que por razones de orientación sexual, expresión o identidad de género o pertenencia a grupo familiar, se realice con el propósito o efecto de atentar contra la dignidad y de crear un entorno intimidatorio, hostil, degradante, ofensivo o segregado

9.4. RESPONSABLES DE LA APLICACIÓN DE ESTE PROTOCOLO

Todos los trabajadores/as de la Fundación Marcelino Champagnat, independientemente del tipo de contrato de que dispongan, tienen derecho a iniciar el presente procedimiento, presentando una denuncia si detectan o se sienten víctimas de una posible situación de acoso laboral.

Serán responsables de la aplicación y seguimiento del presente Protocolo, la Comisión contra el acoso y ciberacoso sexual, por razón de sexo, por orientación sexual y acoso por identidad y/o expresión de género en el ámbito de la Fundación Marcelino Champagnat, formada por los siguientes miembros de la Comisión Negociadora del Plan de Igualdad, cuyos miembros son:

Juan Miguel Molines Tormo: RRHH de Maristas Mediterránea	juanmiguelmt@maristasmediterranea.com
José Antonio Paredes Moreno: Secretario de FMCh	fundacionmch@maristamediterranea.com
Rosa Schiaffino Fernández Crehuet: patronato de FMCh	rosasf@maristasmediterranea.com
Alicia González Guna: Delegada de Personal de CCOO	aliciagg@maristasmediterranea.com
María Granero Tur: Delegada de Personal de CCOO	mariagt@maristasmediterranea.com
Pablo Caro Revidiego: Delegado de Personal	pablocr@maristasmediterranea.com



9.5. INICIO DEL PROCEDIMIENTO: PRESENTACIÓN DE LA QUEJA O DENUNCIA

El procedimiento se iniciará en todo caso de oficio por acuerdo del órgano competente, bien por propia iniciativa o como consecuencia de orden superior, a petición razonada de la Comisión de Igualdad o de otros órganos de la Fundación Marcelino Champagnat o bien por denuncia.

- Podrá presentar denuncia:
 - a) Toda persona incluida en el ámbito de aplicación del presente Protocolo que considere ser víctima de acoso o ciberacoso sexual, por razón de sexo, por orientación sexual, o por identidad y/o expresión de género.
 - b) Cualquier trabajador/a de la Fundación Marcelino Champagnat que tuviera conocimiento de alguna situación que pudiera ser constitutiva de alguno de los tipos de acoso aquí recogidos. En este caso, la persona a la que supuestamente se refiera el escrito de queja o denuncia como presunta víctima será inmediatamente informada para que ratifique la situación denunciada, continuándose el procedimiento. En caso contrario, se archivará la denuncia mediante acta firmada por esa persona y un miembro de la Comisión de Igualdad.
- En ningún caso se tramitará una denuncia anónima.
- El escrito de queja o denuncia se presentará en la Comisión de Igualdad en papel, dirigido a cualquier miembro de la Comisión de Igualdad o a la dirección de la obra social correspondiente, junto con un sobre cerrado donde se expondrán los hechos que se consideren constitutivos de acoso objeto de este protocolo, se identificará a la persona o personas presuntamente acosadoras y se adjuntará toda la documentación que la persona denunciante considere que pueden ayudar a la Comisión a estudiar el caso. Para guardar la debida confidencialidad, no será necesario tramitarlo vía registro.

9.6. ACTUACIONES

Tras recibir el escrito de denuncia o petición razonada, se convocará a la Comisión en el plazo máximo de diez días hábiles desde la recepción del mismo, y ésta podrá:

- a) No iniciar el procedimiento, si del escrito de queja o denuncia se desprende que la situación descrita no se corresponde con ninguno de los tipos de acoso a que se refiere este protocolo. La Presidencia de la Comisión lo comunicará a la presunta víctima y, motivando su decisión, dará por finalizadas las actuaciones a que se refiere este protocolo.



A collection of approximately 15 handwritten signatures in blue ink, arranged in two rows. Some signatures are accompanied by printed names: 'Marthy', 'Anna Maria', and 'Paules Martínez'. The signatures vary in style and legibility, representing the members of the Commission of Equality.

- b) Iniciar el procedimiento si del escrito de queja o denuncia se desprende que la situación descrita se corresponde con alguno de los tipos de acoso a que se refiere este protocolo. En ese caso, la dirección, previa consulta a los miembros de la Comisión a quienes correspondiera actuar, remitirá el escrito de queja o denuncia a la parte denunciada, quien dispondrá de un plazo de 10 hábiles para presentar alegaciones. La Comisión podrá recabar informes, así como declaraciones de la persona denunciante y denunciada, y de otras personas que pudieran aportar alguna información al respecto.
- c) Si del escrito de queja o denuncia la Comisión deduce la existencia de una situación que no siendo todavía constitutiva de alguno de los tipos de acoso objeto de este protocolo, de no actuar pudiera acabar siéndolo, la dirección podrá proponer a la persona denunciante las actuaciones que se consideren oportunas para buscar una resolución informal que ponga fin a la situación denunciada y evite su repetición en el futuro.

Como norma general, se procurará que la persona denunciante declare una sola vez ante la Comisión, si bien podrá requerirse una nueva declaración si se considera necesario aclarar algún extremo. Asimismo, la persona denunciante podrá comparecer a petición propia más de una vez, si así lo solicita para aclarar algún punto o aportar más pruebas. Se podrá transcribir la declaración de la persona denunciante, testigos/as y persona denunciada, facilitando una copia de la misma a quien haya efectuado dicha declaración y rubricando con su firma la veracidad de lo allí transcrito, así como su correspondencia con el testimonio prestado. Las partes podrán acudir acompañadas de otra persona de la Fundación Marcelino Champagnat o de su obra social de referencia. Si la persona denunciante lo solicita, y la Comisión lo aprueba, podrá ir acompañada por una persona ajena a la Fundación Marcelino Champagnat.

9.7. MEDIDAS DE APOYO Y PROTECCIÓN A LAS PERSONAS DENUNCIANTES

Si la situación es especialmente grave, y la Comisión considera necesario que denunciante y los/las posibles testigos/as no tengan contacto con la persona que ha sido denunciada, podrá proponer medidas de apoyo o de ayuda mientras se resuelve la denuncia, para salvaguardar los intereses de todos/as. En cualquier caso, la Comisión estudiará de manera individual cada caso para establecer las posibles medidas de apoyo o protección más adecuadas a cada situación.



A collection of approximately 15 handwritten signatures in blue ink, arranged in two rows. The top row contains seven signatures, and the bottom row contains eight. Some signatures are more legible than others, with some appearing to be names like 'Martha' and 'Ana María'.

9.8. RESOLUCIÓN DEL PROCEDIMIENTO

A la vista de toda la información recabada durante el proceso y de las entrevistas realizadas, en su caso, en el plazo máximo de un mes desde la fecha de presentación de la queja/denuncia, la Comisión elaborará una propuesta de Resolución del procedimiento, que podrá emitirse en 2 sentidos:

- a) Si la Comisión considera que hay suficientes indicios de que el acoso objeto de denuncia se ha producido, podrá proponer a la dirección la apertura de expediente disciplinario a la persona denunciada, según la legislación vigente en cada caso y, si se considera que la acción puede ser constitutiva de delito, procederá a poner los hechos en conocimiento de la autoridad judicial.
- b) Si la Comisión considera que no hay suficientes indicios de que se ha producido el acoso denunciado, resolverá en ese sentido, dando por concluido el procedimiento, y comunicándolo a las partes, sin perjuicio de los oportunos recursos que puedan plantearse con posterioridad. También se pondrá en conocimiento de la dirección la finalización del procedimiento. En cualquiera de los casos se notificará la Resolución a las personas denunciante y denunciada.

9.9. DEBER DE CONFIDENCIALIDAD

Toda la información relativa a las quejas o denuncias por acoso conforme al presente protocolo, se tratará de modo que se proteja el derecho a la intimidad de todas las personas implicadas y la confidencialidad durante todo el proceso. Se exigirá el deber de secreto a todas las personas que participen en cualquiera de las actuaciones previstas en el presente protocolo. Para ello, cada persona que forme parte de la Comisión, así como denunciante, denunciado/a y los/las posibles testigos firmarán una declaración de confidencialidad que quedará en poder de la Comisión de Igualdad. En caso de incumplimiento de este deber de confidencialidad, se podrán incurrir en falta grave que podrá llevar aparejada la sanción correspondiente.

En cualquier caso, se estará a lo establecido en la Ley Orgánica 3/2018, de 5 de diciembre de Protección de Datos Personales y garantía de los derechos digitales, así como en el Reglamento (UE) 2016/679 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 27 de abril de 2016, relativo a la protección de las personas físicas en lo que respecta al tratamiento de datos personales y a la libre circulación de estos datos y por el que se deroga la Directiva 95/46/CE (Reglamento General de protección de datos).



Handwritten signatures of the Commission members, including names like 'Marthy', 'Luis', 'Ana María', 'Hugo', 'Pascual', 'Carmen', and 'Pascual Martínez'.

9.10. CONSIDERACIONES GENERALES

- El procedimiento recogido en este Protocolo es voluntario en lo que se refiere a la parte denunciante, no siendo necesario acogerse al mismo para poder iniciar las acciones legales que se estimen pertinentes en sede administrativa o judicial. La apertura de procedimientos disciplinarios, demandas o querellas ante la jurisdicción competente determinará el inmediato archivo de cualquiera de los procedimientos establecidos en el presente protocolo.
- La Fundación Marcelino Champagnat podrá adoptar las medidas que considere oportunas en el caso de que haya existido una falsa denuncia intencionada de acoso, incluyendo la apertura de expediente disciplinario.
- Todos los trabajadores/as de la Fundación Marcelino Champagnat están obligados/as a colaborar en la investigación y en los procesos que se desarrollen en relación con las actuaciones contempladas en el presente protocolo.

9.11. POLÍTICA DE PREVENCIÓN

Con el fin de difundir la existencia de este protocolo y sensibilizar a los trabajadores/as de la Fundación Marcelino Champagnat:

- La Comisión de Igualdad y los órganos de dirección de cada obra social difundirán la existencia del presente protocolo mediante comunicación por correo corporativo, o reuniones con todo el personal, así como con otros medios que se consideren oportunos.
- Se realizarán campañas de sensibilización y campañas de difusión, incluyéndose la referencia a la existencia de este protocolo en la información que se facilite a trabajadores/as de nuevo ingreso.

9.12. VIGENCIA, EVALUACIÓN Y REVISIÓN DEL PROTOCOLO

A partir de la aprobación por la Comisión Negociadora del Plan de Igualdad, el presente Protocolo entrará en vigor y tendrá una duración de 4 años. No obstante, continuará en vigor mientras no se apruebe un nuevo texto.



Handwritten signatures of various individuals, including names like 'Marthy', 'Luis', 'Ana María', 'Hugo', 'Pascual', 'Carmen', and 'Pascual Martínez'.

ANEXO I: SITUACIONES CONSTITUTIVAS DE ACOSO SEXUAL Y ACOSO POR RAZÓN DE SEXO

Cualquier comportamiento, verbal, no verbal o físico, de naturaleza sexual y no deseado por la persona que los recibe que tenga el propósito o produzca el efecto de atentar contra la integridad física o psicológica de una persona.

Asimismo, es fundamental destacar, en el caso del acoso heterosexual contra las mujeres, que es el mayoritario, se considera que además de afrentar a la dignidad es discriminatorio por razón de sexo (destacando la sexualización de las mujeres como uno de los instrumentos e indicadores de la desigualdad de género), y se cataloga el acoso sexual como violencia de género.

Las siguientes conductas, entre otras, pueden constituir acoso sexual:

- Contacto físico deliberado, no solicitado e innecesario tales como tocamientos, roces, palmadas o pellizcos.
- Comentarios y observaciones insinuantes y comprometedoras acerca de la apariencia u aspecto.
- Miradas o gestos de carácter sexual que incomoden.
- Chistes de carácter sexual dirigido directamente a una persona.

En el caso del chantaje sexual, también conocido como “acoso sexual quid pro quo”, la persona acosadora tiene que ocupar un puesto superior jerárquico o que sus decisiones puedan tener efectos sobre el empleo o las condiciones de trabajo o estudio de la persona acosada. Entre otros, son susceptibles de constituir acoso sexual por chantaje sexual o quid pro quo los siguientes comportamientos:

- Ofrecimiento o insinuación de recibir algún tipo de recompensa por someterse a ciertos requerimientos sexuales.
- Ofrecimiento o insinuación de recibir algún tipo de represalia si no se accede a cooperar a ciertos requerimientos sexuales.

Entre otras, pueden constituir acoso sexual por atención sexual indeseada las siguientes conductas:

- Invitaciones reiteradas a iniciar una relación sexual a pesar del rechazo manifiesto.
- Contacto físico deliberado, no solicitado e innecesario tales como tocamientos, roces, palmadas o pellizcos.



- Miradas o gestos lascivos que incomoden, especial atención o amabilidad hacia una persona que detecta, detrás de dicho trato especial, un interés sexual que no desea corresponder.

Acoso sexista o por razón de sexo:

El acoso por razón de sexo, también denominado acoso sexista, se define como “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” (Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres prohíbe el acoso sexual y acoso por razón de sexo).

Constituyen algunos ejemplos de este, los siguientes:

A) Acoso sexista verbal.

- Asignar tareas sin sentido o imposibles de lograr (plazos irracionales) a una persona en función de su sexo.
- Asignar una persona a un lugar de trabajo de responsabilidad inferior a su capacidad o categoría profesional, únicamente por su sexo.
- Ignorar aportaciones, comentarios o acciones (excluir, no tomar en serio).
- Utilizar humor sexista.
- Ridiculizar, menospreciar las capacidades, habilidades y el potencial intelectual de las personas por razón de su sexo.
- Ridiculizar a las personas que asumen tareas que tradicionalmente ha asumido el otro sexo (por ejemplo, enfermeros o soldadoras).
- Denegar permisos a los cuales tiene derecho una persona, de forma arbitraria y por razón de su sexo.
- Despreciar el trabajo realizado por personas de un sexo determinado.
- Utilizar formas denigrantes de dirigirse a personas de un determinado sexo.

B) Acoso sexista no verbal.

- Utilizar gestos que produzcan un ambiente intimidatorio.
- Sabotear el trabajo o impedir –deliberadamente– el acceso a los medios adecuados para realizarlo (información, documentos, equipamiento).
- Ejecutar conductas discriminatorias por el hecho de ser una mujer o un hombre.

C) Acoso sexista físico.

- Provocar acercamientos.



Handwritten signatures in blue ink, including names like 'Marthy', 'Luis', 'Ana María', 'Hugo', 'Pablo', 'Carmen', and 'Pablo Martínez'.

- Arrinconar, buscar deliberadamente quedarse a solas con la persona de forma innecesaria para intimidar.
- Realizar un acercamiento físico excesivo.
- Llegar a la fuerza física para mostrar la superioridad de un sexo sobre otro.


A collection of handwritten signatures in blue ink, including the name 'Martha' and 'Ana María'.

ANEXO II: SITUACIONES QUE PUEDEN SER CONSTITUTIVAS DE ACOSO POR ORIENTACIÓN SEXUAL, O ACOSO POR IDENTIDAD Y/O EXPRESIÓN DE GÉNERO

Acoso por orientación sexual

Toda conducta, u otras acciones, contra una persona por su orientación sexual que pueda considerarse ofensivo, humillante, violento, intimidatorio, con el propósito o el efecto de atentar contra su dignidad y crear un entorno discriminatorio. A título de ejemplo, pueden evidenciar la existencia de una conducta de acoso por orientación sexual los comportamientos y las acciones siguientes:

- Tener conductas discriminatorias por razón de su orientación sexual.
- Dirigirse con maneras ofensivas a la persona.
- Ridiculizar a la persona en relación a su orientación sexual.
- Utilizar humor homóforo, lesbóforo o bífobo.
- Menospreciar el trabajo que se ha hecho con razón de su orientación sexual.
- Ignorar aportaciones, comentarios o acciones (excluir, no tomar en serio).
- El trato desigual basado en la homosexualidad, bisexualidad o identidad de género

Acoso por expresión y/o identidad de género

Cualquier comportamiento o conducta que por razones de expresión o identidad de género se realice con el propósito o el efecto de atentar contra la dignidad y de crear un entorno intimidatorio, hostil, degradante, ofensivo o segregado. Ejemplos de conductas:

- Negarse a nombrar a una persona trans como requiere o utilizar deliberadamente artículos o pronombres no correspondientes al género con el que se identifique
- Expulsar y/o cuestionar a las personas con expresiones o identidades de género no normativas por estar en un baño/vestuario determinado
- Menospreciar las capacidades, las habilidades y el potencial intelectual de la persona en relación a expresión o identidad de género.
 - Utilizar humor tránsfobo o intéfobo
 - Ignorar o excluir aportaciones, comentarios o acciones por razón de su expresión o identidad de género



ANEXO III: SITUACIONES QUE PUEDEN SER CONSTITUTIVAS DE CIBERACOSO

Bajo este epígrafe de ciberacoso, se van a encontrar situaciones que pueden incluirse bajo uno de los ya vistos en los anteriores anexos, ya que el ciberacoso hace referencia a la forma o la vía por la que se produce un acoso. Ejemplos de conductas que constituyen ciberacoso:

- Suplantación de personalidad: con el fin de perjudicar a una persona, se accede a su correo o a sus redes sociales haciéndose pasar por aquélla, pudiendo enviarse en su nombre material comprometedor.
- Hostigamiento: enviar a una persona mensajes y/o contenido audiovisual denigrantes para el receptor, independientemente de que se incluya contenido sensible referente a su privacidad; controlar las horas de conexión a redes sociales de una persona; realizar llamadas de forma reiterativa y no deseada; seguimiento inapropiado de la actividad en redes sociales a través de mensajería, comentarios públicos, etc.
- Denigración: publicar en páginas web o redes sociales contenido que afecte a la imagen o privacidad de una persona; enviar correos electrónicos para difundir información comprometida.
- Engañar a una persona para que comparta información confidencial y/o propagar rumores.
- Publicación de amenazas en páginas web o redes sociales.

El presente protocolo se circunscribe a las situaciones de ciberacoso que tengan relación con los tipos de acoso aquí recogidos (acoso sexual, acoso por razón de sexo, acoso por orientación sexual y acoso por identidad y/o expresión de género).



Handwritten signatures in blue ink, including names like 'Marthy', 'Laura', 'Anna Maria', and 'Piero Martínez'.

ANEXO IV: CONSENTIMIENTO DE ACTUACIÓN

Por una parte _____, mayor de edad con DNI _____ y domicilio en _____, trabajador/a de la Fundación Marcelino Champagnat, y por otra parte _____, mayor de edad, con DNI _____, en su calidad de representante de la Comisión de Igualdad,

ACUERDAN

Que según lo establecido en el artículo 11 de la Ley Orgánica 15/1999 de 13 de diciembre, de protección de datos de carácter personal y, de conformidad con el Protocolo descrito anteriormente, el trabajador/a

Consiente

No consiente

Para que el representante de la Comisión de Igualdad haga llegar a dicha comisión la información pertinente sobre la denuncia presentada por el/la trabajador/a según lo establecido en el Protocolo creado a tal efecto.

El representante de la comisión garantiza que en la utilización de los datos facilitados por el trabajador respetará su confidencialidad y se compromete a no utilizar los mismos con otra finalidad de la mencionada.

En _____, a _____ de _____ de 20 _____

Fdo. (nombre del trabajador)

Fdo. (nombre del representante de la Comisión)



ANEXO V: DENUNCIA DE PRESUNTA CONDUCTA DE ACOSO SEXUAL

D./Dña. _____, con DNI _____, trabajador/a de la Fundación Marcelino Champagnat, presenta ante el representante de la comisión para la prevención del acoso sexual, la siguiente denuncia de hechos:

(Texto libre: incluir obligatoriamente descripción de los hechos y naturaleza del acoso, persona o personas que están cometiendo el acoso, cualquier información que facilite la investigación de los hechos)

Entregado al representante de la Comisión en _____, a _____ de _____ de 20 _____

Fdo. (nombre del trabajador/a)

Fdo. (nombre del representante)



Handwritten signatures in blue ink, including names like 'Marthy', 'Luis', 'Anna Maria', and 'Piero Martínez'.

ANEXO VI: RESOLUCIÓN DE LA COMISIÓN

Reunida la Comisión para la prevención del acoso sexual la Fundación Marcelino Champagnat, y analizada la información sobre la denuncia realizada por (código alfanumérico del denunciante), acuerda la siguiente resolución:

(Según exista o no acoso laboral, rellenar este apartado siguiendo las pautas del punto 8 del Protocolo)

En _____, a _____ de _____ de 20____

Fdo. (componente comisión 1)

Fdo. (componente comisión 2)

Fdo. (componente comisión 2)

Fdo. (componente comisión 5)

Fdo. (componente comisión 6)



Handwritten signatures of the commission members, including names like María, Ana María, and others.