



**I Plan de Igualdad de la
Fundación Pascual Tomás
2016-2019**

Abril 2016

Índice

1. Compromiso	Pág. 3
2. Comisión Permanente de Igualdad de la Fundación Pascual Tomas	Pág. 5
3. Garantías y principios fundamentales	Pág. 7
4. Diagnóstico de situación: propuestas de mejora	Pág. 10
5. Vigencia	Pág. 11
6. Ámbito de aplicación	Pág. 11
7. Medios	Pág. 11
8. Objetivos generales	Pág. 12
9. Programa de objetivos y acciones específicas	Pág. 12
10. Seguimiento y evaluación del I Plan de Igualdad de la Fundación Pascual Tomas	Pág. 53
11. Calendario de acciones específicas	Pág. 54
12. Procedimiento de prevención del acoso sexual, el acoso por razón de sexo, el acoso discriminatorio y acoso moral	Pág. 55

1. Compromiso



COMPROMISO CON LA IGUALDAD DE GÉNERO DE LA FUNDACIÓN PASCUAL TOMAS

En la Fundación Pascual Tomas se ha constituido la Comisión Permanente de Igualdad; compuesta por una persona representante por parte de la empresa y otra de la representación de los trabajadores y trabajadoras. La Fundación Pascual Tomas **declara:**

Su firme compromiso con lo establecido en la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres, la Ley 9/2003, de 2 de abril, de la Generalitat, para la igualdad entre mujeres y hombres y concordantes.

Su firme compromiso con la igualdad por razón de oportunidades, condiciones y trato; y contra la discriminación, sea directa e indirecta, por razón de sexo y cualquier otra condición o circunstancia personal o social.

Su firme compromiso para alcanzar una gestión en consonancia con las políticas de igualdad y no discriminación por razón de sexo y cualquier otra condición o circunstancia personal o social.

Su firme compromiso con un ambiente libre de violencia laboral de cualquier tipo.

Es por ello que:

Se va a proceder a la elaboración del I Plan de Igualdad de la Fundación Pascual Tomas con relación a lo siguiente:

- Alcanzar en la empresa la igualdad de condiciones, trato y de oportunidades entre mujeres y hombres.
- Prevenir y eliminar cualquier circunstancia o práctica que genere o pueda generar discriminación por razón de sexo. Especialmente, las derivadas de la maternidad, la asunción de obligaciones familiares y el estado civil.
- Adoptar medidas de acción positiva específicas en favor de las mujeres para corregir situaciones patentes de desigualdad de hecho respecto de los hombres. Tales medidas, que serán aplicables en tanto subsistan dichas situaciones, habrán de ser razonables y proporcionadas en relación con el objetivo perseguido en cada caso.
- Elaborar las fases y metodología de trabajo para el diseño del I Plan de Igualdad en la Fundación Pascual Tomas, se seguirán las siguientes directrices: elaboración del diagnóstico de situación cuantitativo y cualitativo. Se diseñan un conjunto ordenado de medidas, en las que se fijarán los concretos objetivos de igualdad a alcanzar, las estrategias y prácticas a adoptar para su consecución.
- Incluir las siguientes materias: acceso al empleo; clasificación profesional; promoción profesional; formación profesional; retribuciones; ordenación del tiempo de trabajo para favorecer, en términos de igualdad entre mujeres y hombres, la conciliación laboral, personal y familiar; prevención del acoso sexual y el acoso

por razón de sexo, prevención de la violencia de género; salud laboral y prevención de riesgos laborales desde la perspectiva de género y el uso inclusivo del lenguaje y la imagen.

- Establecer los recursos humanos, materiales y económicos necesarios para hacerlas efectivas.
- Poner en marcha las medidas, estrategias y prácticas adoptadas cuyos plazos concretos y efectivos están establecidos en cada una de las medidas, estrategias y prácticas.
- Diseñar un calendario de desarrollo de los concretos objetivos de igualdad a alcanzar, así como de las estrategias y prácticas a adoptar.
- Establecer sistemas eficaces de seguimiento y evaluación del I Plan de Igualdad de la Fundación Pascual Tomás.

En todo momento, se garantiza la participación y el acceso de las personas integrantes de la Comisión Permanente de Igualdad a todos los datos y a toda la información relativa a cada una de las fases de elaboración del I Plan de Igualdad en la Fundación Pascual Tomás atendiendo en cada momento a la Ley de Protección de Datos.

La información y los datos que se reciban tienen el carácter de confidenciales, con el serio compromiso por parte de todas las personas participantes de su no utilización, independientemente de su fin.

Desde la Dirección de la Fundación Pascual Tomás se afronta la implantación del I Plan de Igualdad como una modernización de nuestro sistema de gestión que producirá sin lugar a dudas una estructura interna y unas relaciones con la sociedad en la que nuestras acciones estén libres de discriminaciones por razón de sexo, contribuyendo al avance hacia una sociedad en la que la igualdad sea real y efectiva.

Valencia, a 23 de diciembre de 2015

Firmantes:



Margarita Valdeolmillos del Río



Rebeca Ortiz Latorre

2. Comisión Permanente de Igualdad de la Fundación Pascual Tomas



En Valencia, a 22 de diciembre de 2015

Por la empresa:

Marga Valdeolmillos Del Rio, 29158954Z

Por la Representación de Trabajadores y Trabajadoras:

Rebeca Ortiz Latorre, 73569332z

Por la presente se constituye la Comisión Permanente de Igualdad de la Fundación Pascual Tomas, G-46656815, la cual va a tener como competencia principal la eliminación de cualquier forma de discriminación o desigualdad por razón de sexo que pudiera existir en la empresa. Así como trabajar de manera activa a favor del principio de igualdad entre mujeres y hombres en la misma.

Las partes firmantes se reconocen la capacidad legal suficiente para suscribir acuerdos en nombre de las Organizaciones a las cuales representan.

Teniendo como marco fundamental la Constitución Española, la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, la Ley 9/2003, de 2 de abril, de la Generalitat, para la igualdad entre mujeres y hombres y concordantes las partes acuerdan lo siguiente:

1. Proceder formalmente a la constitución de la Comisión Permanente de Igualdad de la Fundación Pascual Tomas, G-46656815.
2. La Comisión Permanente de Igualdad estará formada por parte de la empresa por Marga Valdeolmillos Del Rio y, por parte de la Representación de Trabajadoras y Trabajadores por Rebeca Ortiz Latorre
3. Las partes constituyentes y signatarias de la Comisión Permanente de Igualdad de la Fundación Pascual Tomas acuerdan la celebración de reuniones ordinarias semestrales y extraordinarias cuando lo requieran cada una de las partes con una antelación de 24 horas.
4. Las reuniones serán celebradas en la Fundación Pascual Tomas sita en la C/ José M^a Ourense N^o10, 46022, Valencia.
5. Los acuerdos serán tomados por consenso entre las partes.

6. Se requiere la presencia de ambas partes para tener el quórum necesario para celebrar reuniones y alcanzar acuerdos.
7. La Comisión Permanente de Igualdad de la Fundación Pascual Tomás tiene las siguientes competencias:
 - Información, formación y sensibilización de la plantilla de la Fundación Pascual Tomás.
 - Apoyo y/o realización del diagnóstico y el Plan de Igualdad de la Fundación Pascual Tomás.
 - Apoyo y/o realización de su seguimiento y evaluación.
 - Conocer de los posibles casos de acoso sexual, acoso por razón de sexo y acoso discriminatorio.
 - Vigilancia del principio de igualdad en la empresa.
 - Prevención de la violencia de género.
 - Cualesquiera otras.
8. De cada una de las reuniones se procederá a levantar acta, incluyendo en la misma:
 - El Orden del Día.
 - Las deliberaciones que se hayan producido en la reunión,
 - La expresión de cada uno de los acuerdos que se alcancen.
 - Los asuntos pendientes.
 - La indicación de la fecha de la siguiente reunión.

Sin más asuntos que tratar se da por finalizada la reunión a las 10:00

Firmas de ambas:



Margarita Valdeolmillos del Río



Rebeca Ortiz Latorre

3. Garantías y principios fundamentales

Acciones positivas:

“Con el fin de hacer efectivo el derecho constitucional de la igualdad, los Poderes Públicos adoptarán medidas específicas en favor de las mujeres para corregir situaciones patentes de desigualdad de hecho respecto de los hombres. Tales medidas, que serán aplicables en tanto subsistan dichas situaciones, habrán de ser razonables y proporcionadas en relación con el objetivo perseguido en cada caso.

También las personas físicas y jurídicas privadas podrán adoptar este tipo de medidas en los términos establecidos en la presente Ley” (art. 11 Ley Orgánica para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres).

Acoso sexual y acoso por razón de sexo:

“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 crea un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo” (art. 7.1 Ley Orgánica para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres).

“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” (art. 7.2 Ley Orgánica para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres).

“Se considerarán en todo caso discriminatorios el acoso sexual y el acoso por razón de sexo.

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” (art. 7.3 y 4 Ley Orgánica para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres).

Conciliación de la vida personal, familiar y laboral:

“Los derechos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral se reconocerán a los trabajadores y las trabajadoras en forma que fomenten la asunción equilibrada de las responsabilidades familiares, evitando toda discriminación basada en su ejercicio (art. 44.1 Ley Orgánica para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres).

El permiso y la prestación por maternidad se concederán en los términos previstos en la normativa laboral y de Seguridad Social (art. 44.2 Ley Orgánica para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres).

Consecuencias jurídicas de las conductas discriminatorias:

“Los actos y las cláusulas de los negocios jurídicos que constituyan o causen discriminación por razón de sexo se considerarán nulos y sin efecto, y darán lugar a responsabilidad a través de un sistema de reparaciones o indemnizaciones que sean

reales, efectivas y proporcionadas al perjuicio sufrido, así como, en su caso, a través de un sistema eficaz y disuasorio de sanciones que prevenga la realización de conductas discriminatorias” (art. 10 Ley Orgánica para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres).

Discriminación:

Total distinción, exclusión o restricción basada en el sexo que tenga por objeto o por resultado menoscabar o anular el reconocimiento, goce o ejercicio por la mujer, independientemente de su estado civil, sobre la base de la igualdad de hombre y mujer, de los derechos humanos y las libertades fundamentales en las esferas política, económica, social, cultural y civil o en cualquier otra esfera.”. (Convención de la ONU sobre eliminación de cualquier forma de discriminación contra la mujer, de 18 de diciembre de 1979).

Discriminación directa e indirecta:

“Se considera discriminación directa por razón de sexo la situación en que se encuentra una persona que sea, haya sido o pudiera ser tratada, en atención a su sexo, de manera menos favorable que otra en situación comparable” (art. 6.1 Ley para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres)

“Se considera discriminación indirecta por razón de sexo la situación en que una disposición, criterio o práctica aparentemente neutros pone a personas de un sexo en desventaja particular con respecto a personas del otro, salvo que dicha disposición, criterio o práctica puedan justificarse objetivamente en atención a una finalidad legítima y que los medios para alcanzar dicha finalidad sean necesarios y adecuados”. (Art. 6.2 Ley Orgánica para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres)

“En cualquier caso, se considera discriminatoria toda orden de discriminar, directa o indirectamente, por razón de sexo” (art. 6.3 Ley Orgánica para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres).

Discriminación por embarazo o maternidad:

“Constituye discriminación directa por razón de sexo todo trato desfavorable a las mujeres relacionado con el embarazo o la maternidad” (art. 8 Ley Orgánica para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres).

El principio de igualdad de trato entre mujeres y hombres:

El principio de igualdad de trato entre mujeres y hombres supone la ausencia de toda discriminación, directa o indirecta, por razón de sexo, y, especialmente, las derivadas de la maternidad, la asunción de obligaciones familiares y el estado civil (art. 6.3 Ley Orgánica para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres).

Igualdad de trato y de oportunidades en el acceso al empleo, en la formación y en la promoción profesionales, y en las condiciones de trabajo:

“El principio de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres, aplicable en el ámbito del empleo privado y en el del empleo público, se garantizará,

en los términos previstos en la normativa aplicable, en el acceso al empleo, incluso al trabajo por cuenta propia, en la formación profesional, en la promoción profesional, en las condiciones de trabajo, incluidas las retributivas y las de despido, y en la afiliación y participación en las organizaciones sindicales y empresariales, o en cualquier organización cuyos miembros ejerzan una profesión concreta, incluidas las prestaciones concedidas por las mismas.

No constituirá discriminación en el acceso al empleo, incluida la formación necesaria, una diferencia de trato basada en una característica relacionada con el sexo cuando, debido a la naturaleza de las actividades profesionales concretas o al contexto en el que se lleven a cabo, dicha característica constituya un requisito profesional esencial y determinante, siempre y cuando el objetivo sea legítimo y el requisito proporcionado” (art. 5 Ley Orgánica para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres).

Indemnidad frente a represalias:

“También se considerará discriminación por razón de sexo cualquier trato adverso o efecto negativo que se produzca en una persona como consecuencia de la presentación por su parte de queja, reclamación, denuncia, demanda o recurso, de cualquier tipo, destinados a impedir su discriminación y a exigir el cumplimiento efectivo del principio de igualdad de trato entre mujeres y hombres” (art. 9 Ley Orgánica para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres).

Inversión de la carga de la prueba:

“De acuerdo con las Leyes procesales, en aquellos procedimientos en los que las alegaciones de la parte actora se fundamenten en actuaciones discriminatorias, por razón de sexo, corresponderá a la persona demandada probar la ausencia de discriminación en las medidas adoptadas y su proporcionalidad.

A los efectos de lo dispuesto en el párrafo anterior, el órgano judicial, a instancia de parte, podrá recabar, si lo estimase útil y pertinente, informe o dictamen de los organismos públicos competentes (art. 13.1 Ley Orgánica para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres).

Lo establecido en el apartado anterior no será de aplicación a los procesos penales” (art. 13.2 Ley Orgánica para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres).

Promoción de la igualdad en la negociación colectiva:

“De acuerdo con lo establecido legalmente, mediante la negociación colectiva se podrán establecer medidas de acción positiva para favorecer el acceso de las mujeres al empleo y la aplicación efectiva del principio de igualdad de trato y no discriminación en las condiciones de trabajo entre mujeres y hombres ” (art. 43 Ley Orgánica para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres).

Para contribuir a un reparto más equilibrado de las responsabilidades familiares, se reconoce a los padres el derecho a un permiso y una prestación por paternidad, en los términos previstos en la normativa laboral y de Seguridad Social” (art. 44.3 Ley Orgánica para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres).

Tutela judicial efectiva:

“Cualquier persona podrá recabar de los tribunales la tutela del derecho a la igualdad entre mujeres y hombres, de acuerdo con lo establecido en el artículo 53.2 de la Constitución, incluso tras la terminación de la relación en la que supuestamente se ha producido la discriminación (art. 12.1 Ley Orgánica para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres).

La capacidad y legitimación para intervenir en los procesos civiles, sociales y contencioso-administrativos que versen sobre la defensa de este derecho corresponden a las personas físicas y jurídicas con interés legítimo, determinadas en las Leyes reguladoras de estos procesos (art. 12.2 Ley Orgánica para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres).

La persona acosada será la única legitimada en los litigios sobre acoso sexual y acoso por razón de sexo” (art. 12.3 Ley Orgánica para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres).

4. Diagnóstico de situación: propuestas de mejora

- Se requiere la existencia de datos desagregados por sexo con relación al acceso al empleo (especialmente en cuanto al promedio de plantilla y tipos de contratos), la clasificación profesional, la formación profesional, la promoción profesional, las retribuciones, la conciliación de la vida laboral, familiar y personal, la prevención del acoso sexual y el acoso por razón de sexo y la salud laboral y PRL.
- Se ha de mejorar/crear un registro estadístico desagregado por sexo en materia de acceso al empleo, la clasificación profesional, la formación profesional, la promoción profesional, las retribuciones, la conciliación de la vida laboral, familiar y personal, la prevención del acoso sexual y el acoso por razón de sexo y la salud laboral y PRL.
- Se ha de mejorar el uso del lenguaje para que sea más inclusivo en cuanto al acceso al empleo, la clasificación profesional, la formación profesional, la promoción profesional, las retribuciones, la conciliación de la vida laboral, familiar y personal, la prevención del acoso sexual y el acoso por razón de sexo y la salud laboral y PRL.
- Se ha de mejorar el conocimiento y el acceso a la formación profesional.
- Se requiere un análisis de la estructura salarial desde la perspectiva de género.
- Se requiere una mejor difusión de los permisos para la conciliación de la vida laboral, familiar y personal. Ello dirigido a trabajadoras y trabajadores.
- Se requiere el diseño y difusión de un procedimiento de prevención del acoso sexual y el acoso por razón de sexo.

- Se requiere formación en prevención del acoso sexual y el acoso por razón de sexo dirigida a las personas integrantes de la Comisión de igualdad, Dirección y a la plantilla.
- Se requiere la incorporación de la perspectiva de género en la gestión de la salud laboral y PRL.
- Se requiere que se difundan las medidas dirigidas a las trabajadoras en materia de prevención de la violencia de género.
- Se requiere que la comunicación interna y externa tenga un uso del lenguaje y de la imagen no sexista e inclusivo.

5. Vigencia

El presente Plan de Igualdad de la Fundación Pascual Tomas, es un conjunto ordenado de medidas, orientadas a alcanzar los objetivos y acciones establecidas, con su correspondiente sistema de seguimiento y evaluación. Las partes entienden que el I Plan de Igualdad de la Fundación Pascual Tomas tendrá la duración de cuatro años, del 2016 al 2019. En los últimos seis meses de vigencia del mismo se procederá a iniciar la negociación del siguiente. Mientras tanto, se mantendrá el contenido del I Plan de Igualdad de la Fundación Pascual Tomas.

6. Ámbito de aplicación

El presente Plan de Igualdad de la Fundación Pascual Tomas es de aplicación a la totalidad de la plantilla de la FPT, ello a todos los centros de trabajo presentes y futuros; sin perjuicio del establecimiento de acciones especiales adecuadas respecto a determinados centros de trabajo, si así se requiriese, tal como establece el art. 46.3 de la LOIEMH

7. Medios

Para el cumplimiento del presente Plan de Igualdad, la Fundación Pascual Tomas se compromete a facilitar los medios materiales y humanos precisos, en especial: los medios materiales necesarios para su implementación, seguimiento y evaluación. El personal necesario al efecto. Concretamente los Departamentos responsables serán detallados en cada uno de los objetivos y acciones del presente Plan de Igualdad. Así como cualquier otro que se acuerde como necesario.

8. Objetivos generales

- Alcanzar en la FPT la igualdad de condiciones, de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres.
- Garantizar la ausencia de cualquier circunstancia o práctica que genere o pueda generar discriminación por razón de sexo, sea directa y/o indirecta. Especialmente, las derivadas de la maternidad, la asunción de obligaciones familiares, el estado civil y las condiciones laborales.
- Adoptar medidas de acción positiva específicas para corregir situaciones patentes de desigualdad de hecho respecto de un sexo u otro. Tales medidas, que serán aplicables en tanto subsistan dichas situaciones, habrán de ser razonables y proporcionadas en relación con el objetivo perseguido en cada caso.
- Sensibilizar a toda la plantilla de la Fundación Pascual Tomas en materia de igualdad entre mujeres y hombres y no discriminación por razón de sexo.
- Promover una comunicación no sexista e inclusiva en todos los niveles y centros de trabajo de la Fundación.
- Prevenir el acoso sexual, el acoso por razón de sexo, el acoso discriminatorio y el acoso moral, así como cualquier otra forma de violencia en el ámbito del trabajo.
- Fomentar la corresponsabilidad y la conciliación de la vida laboral, familiar y personal.

9. Programa de objetivos y acciones específicas

A partir del diagnóstico de situación efectuado en la Fundación pascual Tomas, de fecha de marzo de 2016, se desarrolla en este apartado las áreas pertinentes. En el programa de acción se recogen objetivos y acciones específicas en diversas áreas, siendo las siguientes:

9.1. Área de Acceso al Empleo

9.2. Área de Clasificación profesional.

9.3. Área de Promoción profesional.

9.4. Área de Formación profesional.

9.5. Área de Retribuciones.

9.6. Área de Corresponsabilidad y conciliación de la vida laboral, familiar y personal.

9.7. Área de Prevención de los acosos.

9.8 Área de Salud laboral y PRL.

9.9 Prevención de la violencia de género.

9.10 Comunicación interna y externa.

La descripción de las nuevas acciones propuestas se realizará a través de las Fichas de Acción. Cada una de las fichas seguirá el siguiente esquema de contenidos:

Número de orden y denominación de la acción
Objetivo/s
Descripción y metodología
Personas destinatarias
Recursos necesarios
Área responsable de su implementación
Calendario
Indicadores de seguimiento y evaluación

9.1 Área de acceso al empleo:

9.1.1 Estudio y análisis del procedimiento de acceso a la FPT para, si procede, eliminar sesgos discriminatorios por razón de sexo, edad, orientación e identidad sexual, estado civil, nacimiento, raza o cualquier otra condición o circunstancia personal o social
Objetivo/s: Incorporar la perspectiva de género en las fases de acceso al empleo.
Descripción y metodología: La Dirección revisará y actualizará el procedimiento de acceso a la FPT, para ello aplicará criterios de igualdad, criterios antidiscriminatorios y de perspectiva de género. Posteriormente, remitirá el documento a la Comisión Permanente de Igualdad que lo revisará. Finalmente se aplicará mejorado, si procede.
Personas destinatarias: personas candidatas.
Recursos necesarios: Personal técnico con formación en materia de igualdad entre mujeres y hombres. Despacho. Espacios de reunión. Documento que recoge el acceso a la FPT. Medios informáticos. Material de oficina.
Área responsable de su implementación: la Dirección y la Comisión Permanente de Igualdad.
Calendario: segundo trimestre del año 2016.
Indicadores de seguimiento y evaluación: Número de procedimientos modificados, modificaciones realizadas. Grado de adecuación de los medios materiales y humanos. Disminución de la segregación vertical y horizontal. Tipos de incidencias ocurridas, soluciones aportadas.

9.1.2 Comunicación a las candidatas y candidatos de la existencia en la FPT de un procedimiento de acceso desde la perspectiva de género

Objetivo/s: Incorporar la perspectiva de género en las fases de acceso al empleo.

Descripción y metodología: diseño y entrega de una hoja informativa al efecto. Ella se difundirá también a través de la Web y de la Intranet de la FPT.

Personas destinatarias: personas candidatas.

Recursos necesarios:

Personal técnico con formación en materia de igualdad entre mujeres y hombres.

Despacho.

Medios informáticos.

Material de oficina.

Fotocopiadora.

Copia/s del documento de acceso desde la perspectiva de género de la FPT.

Entrega individual.

Web propia: <http://www.fundacionpascualtomas.org/>

Intranet de la FPT.

Área responsable de su implementación: la Dirección y la Comisión Permanente de Igualdad.

Calendario: segundo trimestre del año 2016.

Indicadores de seguimiento y evaluación:

Número de informaciones por razón de sexo.

Grado de adecuación de los medios materiales y humanos.

Disminución de la segregación vertical y horizontal.

Tipos de incidencias ocurridas, soluciones aportadas.

<p>9.1.3 Revisión y, en su caso, posterior modificación desde criterios de uso no sexista e inclusivo del lenguaje y la imagen de toda la documentación utilizada en el acceso a la FPT</p>
<p>Objetivo/s: Uso no sexista e inclusivo del lenguaje y la imagen en materia de acceso a la FPT.</p>
<p>Descripción y metodología: la Dirección revisará y actualizará el procedimiento de acceso a la FPT, para ello aplicará criterios de igualdad, criterios antidiscriminatorios y de perspectiva de género. Posteriormente, remitirá el documento a la Comisión permanente de Igualdad que lo revisará. Finalmente se aplicará mejorado, si procede.</p>
<p>Personas destinatarias: personas candidatas</p>
<p>Recursos necesarios: Personal técnico con formación en materia de igualdad entre mujeres y hombres. Despacho. Medios informáticos. Material de oficina. Espacios de reunión. Web propia: http://www.fundacionpascualtomas.org/ Intranet de la FPT.</p>
<p>Área responsable de su implementación: la Dirección y la Comisión Permanente de Igualdad</p>
<p>Calendario: segundo trimestre del año 2016</p>
<p>Indicadores de seguimiento y evaluación: Número de informaciones por razón de sexo. Número de procedimientos modificados y modificaciones realizadas. Grado de adecuación de los medios materiales y humanos. Disminución de la segregación vertical y horizontal. Tipos de incidencias ocurridas, soluciones aportadas.</p>

9.1.4 Se garantizará que las personas intervinientes en los procedimientos de acceso al empleo tengan formación en materia de igualdad entre mujeres y hombres, así como en implementación de la perspectiva de género en selección de personal

Objetivo/s:

- Incorporar la perspectiva de género en las fases de acceso al empleo.
- Uso no sexista e inclusivo del lenguaje y la imagen en materia de acceso a la FPT.

Descripción y metodología: Se impartirá una formación, de una duración de al menos 5 horas, a las personas intervinientes en el procedimiento de acceso a la FPT.

Personas destinatarias: personas intervinientes en el procedimiento de acceso a la FPT.

Recursos necesarios:

Docente especializada en género y políticas de igualdad.
Aula con cañón y pantalla.
Medios informáticos.
Material de oficina.
Formación dentro del horario laboral.
Convocatoria individual mediante correo electrónico.

Área responsable de su implementación: la Dirección y la Comisión Permanente de Igualdad

Calendario: tercer trimestre del año 2016

Indicadores de seguimiento y evaluación:

Número de procedimientos modificados, modificaciones realizadas.
Número de ofertas y contenido de las mismas.
Canales de reclutamiento.
Contenidos de la formación impartida. Grado de adecuación de los medios materiales y humanos. Número de mujeres y hombres formados.
Disminución de la segregación vertical y horizontal.
Tipos de incidencias ocurridas, soluciones aportadas.

9.1.5 Creación de una base de datos en materia de acceso al empleo

Objetivo/s:

- Incorporar la perspectiva de género en las fases de acceso al empleo.
- Uso no sexista e inclusivo del lenguaje y la imagen en materia de acceso a la FPT.

Descripción y metodología: Creación de una base de datos desagregada por sexo.

Personas destinatarias: personas intervinientes en el procedimiento de acceso a la FPT.

Recursos necesarios:

Personal técnico con formación en materia de igualdad entre mujeres y hombres.
Despacho.
Medios informáticos.
Material de oficina.
Intranet.

Área responsable de su implementación: la Dirección y la Comisión Permanente de Igualdad

Calendario: tercer trimestre del año 2016

Indicadores de seguimiento y evaluación:

Número de mujeres y hombres que se han presentado a las ofertas.
Número de mujeres y hombres que han sido seleccionados.
Número de mujeres y hombres contratados por departamentos (tipos de contratos y conversiones de contratos).
Grado de adecuación de los medios materiales y humanos.
Disminución de la segregación vertical y horizontal.
Tipos de incidencias ocurridas, soluciones aportadas.

9.2. Área de Clasificación profesional:

9.2.1 Creación de una base de datos en materia de clasificación profesional
<p>Objetivo/s:</p> <ul style="list-style-type: none">- Aplicar la perspectiva de género en la materia de clasificación profesional.- Uso no sexista e inclusivo del lenguaje y la imagen en clasificación profesional a la FPT.- Promover una presencia equilibrada de mujeres y hombres en todos los grupos y categorías profesionales de la FPT.
<p>Descripción y metodología:</p> <p>Estudio y análisis de la clasificación profesional: valoración de la existencia de criterios objetivos, técnicos y neutros. Detección de posibles discriminaciones por razón sexo, edad, orientación sexual, estado civil, nacimiento, raza o cualquier otra condición o circunstancia personal o social. Valoración del nomenclátor. Posteriormente, se diseñará una recomendación, si es preciso, a quienes negocien el Convenio Colectivo. Mejora interna al efecto, si procede.</p>
<p>Personas destinatarias: plantilla.</p>
<p>Recursos necesarios: Personal técnico con formación en materia de igualdad entre mujeres y hombres. Despacho. Medios informáticos. Material de oficina. Intranet.</p>
<p>Área responsable de su implementación: la Dirección y la Comisión Permanente de Igualdad</p>
<p>Calendario: tercer trimestre del año 2016</p>
<p>Indicadores de seguimiento y evaluación: Análisis y seguimiento de las modificaciones realizadas. Grado de adecuación de los medios materiales y humanos. Disminución de la segregación vertical y horizontal. Tipos de incidencias ocurridas, soluciones aportadas.</p>

9.2.2 Se garantizará que las personas intervinientes en los procedimientos de clasificación profesional tengan formación en materia de igualdad entre mujeres y hombres, así como en implementación de la perspectiva de género

Objetivo/s:

- Aplicar la perspectiva de género en la materia de clasificación profesional.
- Uso no sexista e inclusivo del lenguaje y la imagen en clasificación profesional a la FPT.
- Promover una presencia equilibrada de mujeres y hombres en todos los grupos y categorías profesionales de la FPT.

Descripción y metodología: Se impartirá una formación, de una duración de al menos 5 horas, a las personas intervinientes en el procedimiento de clasificación profesional en la FPT.

Personas destinatarias: personas intervinientes en el procedimiento de clasificación profesional.

Recursos necesarios:

Docente especializada en género y políticas de igualdad.
Aula con cañón y pantalla.
Medios informáticos.
Material de oficina.
Formación dentro del horario laboral.
Convocatoria individual mediante correo electrónico.

Área responsable de su implementación: la Dirección y la Comisión Permanente de Igualdad

Calendario: tercer trimestre de 2016

Indicadores de seguimiento y evaluación:

Análisis y seguimiento de las modificaciones realizadas.
Contenido de los cursos de promoción específicos.
Número de mujeres y hombres que han participado en los cursos.
Grado de adecuación de los medios materiales y humanos.
Disminución de la segregación vertical y horizontal.
Tipos de incidencias ocurridas, soluciones aportadas.

9.2.3 Se fomentará la incorporación del sexo infrarrepresentado según clasificación profesional

Objetivo/s:

- Aplicar la perspectiva de género en la materia de clasificación profesional.
- Uso no sexista e inclusivo del lenguaje y la imagen en clasificación profesional a la FPT.
- Promover una presencia equilibrada de mujeres y hombres en todos los grupos y categorías profesionales de la FPT.

Descripción y metodología: a igualdad de mérito y capacidad tendrá prioridad el sexo infrarrepresentado.

Personas destinatarias: Plantilla.

Recursos necesarios:

Personal técnico con formación en materia de igualdad entre mujeres y hombres.
Despacho.
Medios informáticos.
Material de oficina.
Convocatoria individual mediante correo electrónico.

Área responsable de su implementación: la Dirección y la Comisión Permanente de Igualdad

Calendario: cuarto trimestre de 2016.

Indicadores de seguimiento y evaluación:

Análisis y seguimiento de las modificaciones realizadas.
Número de mujeres y hombres que se han incorporado por departamentos.
Grado de adecuación de los medios materiales y humanos.
Disminución de la segregación vertical y horizontal.
Tipos de incidencias ocurridas, soluciones aportadas.

9.2.4 Evaluación bianual de la clasificación y encuadramiento profesional de la FPT

Objetivo/s:

- Aplicar la perspectiva de género en la materia de clasificación profesional.
- Uso no sexista e inclusivo del lenguaje y la imagen en clasificación profesional a la FPT.
- Promover una presencia equilibrada de mujeres y hombres en todos los grupos y categorías profesionales de la FPT.

Descripción y metodología: realización de una evaluación de la clasificación y encuadramiento profesional en el primer trimestre del año 2018 y en la evaluación final del primer Plan de Igualdad de la FPT.

Personas destinatarias: Plantilla.

Recursos necesarios:

Personal técnico con formación en materia de igualdad entre mujeres y hombres.
Despacho.
Espacios de reunión.
Documento que recoge la clasificación y el encuadramiento en la FPT.
Medios informáticos.
Material de oficina.

Área responsable de su implementación: la Dirección y la Comisión Permanente de Igualdad

Calendario: primer trimestre del año 2018

Indicadores de seguimiento y evaluación:

Número de mujeres y hombres por encuadramiento y clasificación profesional.
Resultados de la evaluación desagregados por sexo.
Grado de adecuación de los medios materiales y humanos.
Disminución de la segregación vertical y horizontal.
Tipos de incidencias ocurridas, soluciones aportadas.

9.3. Área de Promoción profesional:

9.3.1 Estudio y análisis del procedimiento de promoción profesional en la FPT para, si procede, eliminar sesgos discriminatorios por razón de sexo, edad, orientación e identidad sexual, estado civil, nacimiento, raza o cualquier otra condición o circunstancia personal o social
Objetivo/s: <ul style="list-style-type: none">- Incorporar la perspectiva de género en las fases de promoción profesional.- Uso no sexista e inclusivo del lenguaje y la imagen en promoción profesional a la FPT.- Promover una presencia equilibrada de mujeres y hombres en todos los grupos y categorías profesionales de la FPT.
Descripción y metodología: RRHH revisará y actualizará el procedimiento de promoción profesional de la FPT, para ello aplicará criterios de igualdad, criterios antidiscriminatorios y de perspectiva de género. Posteriormente, remitirá el documento a la Comisión Permanente de Igualdad que lo revisará. Finalmente se aplicará mejorado, si procede.
Personas destinatarias: personas candidatas.
Recursos necesarios: Personal técnico con formación en materia de igualdad entre mujeres y hombres. Despacho. Espacios de reunión. Documento que recoge el procedimiento de promoción en la FPT. Medios informáticos. Material de oficina.
Área responsable de su implementación: la Dirección y la Comisión Permanente de Igualdad
Calendario: primer trimestre del año 2017
Indicadores de seguimiento y evaluación: Análisis y seguimiento de las modificaciones realizadas. Número de mujeres y hombres que se han presentado a las promociones. Número de mujeres y hombres que han sido seleccionados. Número de mujeres y hombres promocionados por departamentos. Grado de adecuación de los medios materiales y humanos. Disminución de la segregación vertical y horizontal. Tipos de incidencias ocurridas, soluciones aportadas.

9.3.2 Se fomentará la incorporación del sexo infrarrepresentado en la promoción profesional

Objetivo/s:

- Incorporar la perspectiva de género en las fases de promoción profesional.
- Uso no sexista e inclusivo del lenguaje y la imagen en promoción profesional a la FPT.
- Promover una presencia equilibrada de mujeres y hombres en todos los grupos y categorías profesionales de la FPT.

Descripción y metodología: a igualdad de mérito y capacidad tendrá prioridad el sexo infrarrepresentado en la promoción.

Personas destinatarias: Plantilla.

Recursos necesarios:

Personal técnico con formación en materia de igualdad entre mujeres y hombres.
Despacho.
Medios informáticos.
Material de oficina.
Convocatoria individual mediante correo electrónico.

Área responsable de su implementación: la Dirección y la Comisión Permanente de Igualdad

Calendario: primer trimestre de 2017

Indicadores de seguimiento y evaluación:

Análisis y seguimiento de las modificaciones realizadas.
Número de mujeres y hombres que se han presentado a las promociones.
Número de mujeres y hombres que han sido seleccionados.
Número de mujeres y hombres promocionados por departamentos.
Grado de adecuación de los medios materiales y humanos.
Disminución de la segregación vertical y horizontal.
Tipos de incidencias ocurridas, soluciones aportadas.

9.3.3 Se garantizará que las personas intervinientes en los procedimientos de promoción profesional tengan formación en materia de igualdad entre mujeres y hombres, así como en implementación de la perspectiva de género

Objetivo/s:

- Incorporar la perspectiva de género en las fases de promoción profesional.
- Uso no sexista e inclusivo del lenguaje y la imagen en promoción profesional a la FPT.
- Promover una presencia equilibrada de mujeres y hombres en todos los grupos y categorías profesionales de la FPT.

Descripción y metodología: Se impartirá una formación, de una duración de al menos 5 horas, a las personas intervinientes en el procedimiento de formación profesional en la FPT.

Personas destinatarias: personas intervinientes en el procedimiento de clasificación profesional.

Recursos necesarios:

Docente especializada en género y políticas de igualdad.
Aula con cañón y pantalla.
Medios informáticos.
Material de oficina.
Formación dentro del horario laboral.
Convocatoria individual mediante correo electrónico.

Área responsable de su implementación: la Dirección y la Comisión Permanente de Igualdad

Calendario: tercer trimestre de 2016

Indicadores de seguimiento y evaluación:

Análisis y seguimiento de las modificaciones realizadas.
Número de mujeres y hombres que se han presentado a las promociones.
Número de mujeres y hombres que han sido seleccionados.
Número de mujeres y hombres promocionados por departamentos.
Grado de adecuación de los medios materiales y humanos.
Disminución de la segregación vertical y horizontal.
Tipos de incidencias ocurridas, soluciones aportadas.

9.3.4 Creación de una base de datos en materia de promoción profesional

Objetivo/s:

- Incorporar la perspectiva de género en las fases de promoción profesional.
- Uso no sexista e inclusivo del lenguaje y la imagen en promoción profesional a la FPT.
- Promover una presencia equilibrada de mujeres y hombres en todos los grupos y categorías profesionales de la FPT.

Descripción y metodología:

Estudio y análisis de la promoción profesional: valoración de la existencia de criterios objetivos, técnicos y neutros. Detección de posibles discriminaciones por razón sexo, edad, orientación sexual, estado civil, nacimiento, raza o cualquier otra condición o circunstancia personal o social. Valoración del nomenclátor. Posterior se diseñará una recomendación, si es preciso, a quienes negocien el Convenio colectivo. Mejora interna al efecto.

Personas destinatarias: plantilla.

Recursos necesarios:

Personal técnico con formación en materia de igualdad entre mujeres y hombres.
Despacho.
Medios informáticos.
Material de oficina.
Intranet.

Área responsable de su implementación: la Dirección y la Comisión Permanente de Igualdad

Calendario: tercer trimestre del año 2016

Indicadores de seguimiento y evaluación:

Análisis y seguimiento de las modificaciones realizadas.
Número de mujeres y hombres que se han presentado a las promociones.
Número de mujeres y hombres que han sido seleccionados.
Número de mujeres y hombres promocionados por departamentos.
Grado de adecuación de los medios materiales y humanos.
Disminución de la segregación vertical y horizontal.
Tipos de incidencias ocurridas, soluciones aportadas.

9.4. Área de Formación profesional:

9.4.1 Estudio y análisis del procedimiento de formación profesional en la FPT para, si procede, eliminar sesgos discriminatorios por razón de sexo, edad, orientación e identidad sexual, estado civil, nacimiento, raza o cualquier otra condición o circunstancia personal o social

Objetivo/s:

- Incorporar la perspectiva de género en la formación profesional.
- Uso no sexista e inclusivo del lenguaje y la imagen en materia de formación profesional en la FPT.
- Promover una presencia equilibrada de mujeres y hombres en todos los grupos y categorías profesionales de la FPT.

Descripción y metodología: La Dirección revisará y actualizará el procedimiento de formación profesional de la FPT, para ello aplicará criterios de igualdad, criterios antidiscriminatorios y de perspectiva de género. Posteriormente, remitirá el documento a la Comisión permanente de Igualdad que lo revisará. Finalmente se aplicará mejorado, si procede.

Personas destinatarias: personas candidatas.

Recursos necesarios:

Personal técnico con formación en materia de igualdad entre mujeres y hombres.
Despacho.
Espacios de reunión.
Documento que recoge el procedimiento de formación a la FPT.
Medios informáticos.
Material de oficina.

Área responsable de su implementación: la Dirección y la Comisión Permanente de Igualdad

Calendario: primer trimestre del año 2017

Indicadores de seguimiento y evaluación:

Análisis y seguimiento de las modificaciones realizadas.
Número de mujeres y hombres que se han presentado a las formaciones.
Número de mujeres y hombres que han sido seleccionados para las formaciones.
Canales de difusión de la oferta formativa.
Grado de adecuación de los medios materiales y humanos.
Disminución de la segregación vertical y horizontal.
Tipos de incidencias ocurridas, soluciones aportadas.

9.4.2 Se garantizará que las personas intervinientes en los procedimientos de formación profesional tengan formación en materia de igualdad entre mujeres y hombres, así como en implementación de la perspectiva de género

Objetivo/s:

- Incorporar la perspectiva de género en la formación profesional.
- Uso no sexista e inclusivo del lenguaje y la imagen en materia de formación profesional en la FPT.
- Promover una presencia equilibrada de mujeres y hombres en todos los grupos y categorías profesionales de la FPT.

Descripción y metodología: Se impartirá una formación, de una duración de al menos 5 horas, a las personas intervinientes en el procedimiento de formación profesional en la FPT.

Personas destinatarias: personas intervinientes en el procedimiento de formación profesional.

Recursos necesarios:

Docente especializada en género y políticas de igualdad.
Aula con cañón y pantalla.
Medios informáticos.
Material de oficina.
Formación dentro del horario laboral.
Convocatoria individual mediante correo electrónico.

Área responsable de su implementación: la Dirección y la Comisión Permanente de Igualdad

Calendario: tercer trimestre de 2016

Indicadores de seguimiento y evaluación:

Análisis y seguimiento de las modificaciones realizadas.
Número de mujeres y hombres que se han presentado a las formaciones.
Canales de difusión de la oferta formativa.
Grado de adecuación de los medios materiales y humanos.
Disminución de la segregación vertical y horizontal.
Tipos de incidencias ocurridas, soluciones aportadas

9.4.3 Creación de una base de datos en materia de formación profesional

Objetivo/s:

- Incorporar la perspectiva de género en la formación profesional.
- Uso no sexista e inclusivo del lenguaje y la imagen en materia de formación profesional en la FPT.
- Promover una presencia equilibrada de mujeres y hombres en todos los grupos y categorías profesionales de la FPT.

Descripción y metodología:

Estudio y análisis de la formación profesional: valoración de la existencia de criterios objetivos, técnicos y neutros. Detección de posibles discriminaciones por razón sexo, edad, orientación sexual, estado civil, nacimiento, raza o cualquier otra condición o circunstancia personal o social. Valoración del nomenclátor. Posterior se diseñará una recomendación, si es preciso, a quienes negocien el Convenio colectivo. Mejora interna al efecto, si procede.

Personas destinatarias: plantilla.

Recursos necesarios:

Personal técnico con formación en materia de igualdad entre mujeres y hombres.
Despacho.
Medios informáticos.
Material de oficina.
Intranet.

Área responsable de su implementación: la Dirección y la Comisión Permanente de Igualdad

Calendario: tercer trimestre del año 2016

Indicadores de seguimiento y evaluación:

Análisis y seguimiento de las modificaciones realizadas.
Número de mujeres y hombres que se han presentado a las formaciones.
Número de mujeres y hombres que han sido seleccionados para las formaciones.
Canales de difusión de la oferta formativa.
Grado de adecuación de los medios materiales y humanos.
Disminución de la segregación vertical y horizontal.
Tipos de incidencias ocurridas, soluciones aportadas.

9.4.4 Informar, formar y sensibilizar en materia de igualdad entre mujeres y hombres al personal directivo, mandos intermedios y a la totalidad de la plantilla

Objetivo/s:

- Sensibilizar en materia de igualdad entre mujeres y hombres.
- Uso no sexista e inclusivo del lenguaje y la imagen en materia de formación profesional en la FPT.
- Promover una presencia equilibrada de mujeres y hombres en todos los grupos y categorías profesionales de la FPT.

Descripción y metodología: Se impartirá una formación, de una duración de al menos 5 horas, al personal directivo, mandos intermedios y a la totalidad de la plantilla.

Personas destinatarias: personal directivo, mandos intermedios y a la totalidad de la plantilla.

Recursos necesarios:

Docente especializada en género y políticas de igualdad.
Aula con cañón y pantalla.
Medios informáticos.
Material de oficina.
Formación dentro del horario laboral.
Convocatoria individual mediante correo electrónico.

Área responsable de su implementación: la Dirección y la Comisión Permanente de Igualdad

Calendario: segundo trimestre de 2017

Indicadores de seguimiento y evaluación:

Análisis y seguimiento de las modificaciones realizadas.
Número de mujeres y hombres que se han presentado a las formaciones.
Canales de difusión de la oferta formativa.
Grado de adecuación de los medios materiales y humanos.
Disminución de la segregación vertical y horizontal.
Tipos de incidencias ocurridas, soluciones aportadas.

9.5. Área de Retribuciones:

9.5.1 Estudio y análisis de la estructura salarial en la FPT para, si procede, eliminar sesgos discriminatorios por razón de sexo, edad, orientación e identidad sexual, estado civil, nacimiento, raza o cualquier otra condición o circunstancia personal o social
Objetivo/s: <ul style="list-style-type: none">- Incorporar la perspectiva de género en las retribuciones.- Retribuir igual, trabajos de igual valor.- Promover una presencia equilibrada de mujeres y hombres en todos los grupos y categorías profesionales de la FPT.
Descripción y metodología: RRHH revisará la estructura salarial de la FPT, para ello aplicará criterios de igualdad, criterios antidiscriminatorios y de perspectiva de género. Posteriormente, remitirá el documento a la Comisión permanente de Igualdad que lo revisará. Finalmente se aplicará mejorado, si procede.
Personas destinatarias: la Dirección y la plantilla en su conjunto.
Recursos necesarios: Personal técnico con formación en materia de igualdad entre mujeres y hombres. Despacho. Espacios de reunión. Documento que recoge la estructura salarial de la FPT. Medios informáticos. Material de oficina.
Área responsable de su implementación: la Dirección y la Comisión Permanente de Igualdad
Calendario: primer trimestre del año 2017
Indicadores de seguimiento y evaluación: Análisis y seguimiento de las modificaciones realizadas. Sistema salarial (cuantías) desagregado por sexo y departamento anualmente. Grado de adecuación de los medios materiales y humanos. Disminución de la segregación vertical y horizontal. Tipos de incidencias ocurridas, soluciones aportadas.

9.5.2 Se garantizará que las personas intervinientes en materia de retribuciones tengan formación en materia de igualdad entre mujeres y hombres, así como en implementación de la perspectiva de género

Objetivo/s:

- Incorporar la perspectiva de género en las retribuciones.
- Retribuir igual, trabajos de igual valor.
- Promover una presencia equilibrada de mujeres y hombres en todos los grupos y categorías profesionales de la FPT.

Descripción y metodología: Se impartirá una formación, de una duración de al menos 5 horas, a las personas intervinientes en la materia de retribuciones.

Personas destinatarias: personas intervinientes en el estudio y análisis de la estructura salarial.

Recursos necesarios:

Docente especializada en género y políticas de igualdad.
Aula con cañón y pantalla.
Medios informáticos.
Material de oficina.
Formación dentro del horario laboral.
Convocatoria individual mediante correo electrónico.

Área responsable de su implementación: la Dirección y la Comisión Permanente de Igualdad

Calendario: tercer trimestre de 2016

Indicadores de seguimiento y evaluación:

Análisis y seguimiento de las modificaciones realizadas.
Sistema salarial (cuantías) desagregado por sexo y departamento anualmente.
Grado de adecuación de los medios materiales y humanos.
Disminución de la segregación vertical y horizontal.
Tipos de incidencias ocurridas, soluciones aportadas.

9.5.3 Creación de una base de datos en materia de retribuciones

Objetivo/s:

- Incorporar la perspectiva de género en las retribuciones.
- Retribuir igual, trabajos de igual valor.
- Promover una presencia equilibrada de mujeres y hombres en todos los grupos y categorías profesionales de la FPT.

Descripción y metodología:

Estudio y análisis de la estructura salarial: valoración de la existencia de criterios objetivos, técnicos y neutros. Detección de posibles discriminaciones por razón sexo, edad, orientación sexual, estado civil, nacimiento, raza o cualquier otra condición o circunstancia personal o social. Valoración del nomenclátor. Posterior se diseñará una recomendación, si es preciso, a quienes negocien el Convenio colectivo. Mejora interna al efecto, si procede.

Personas destinatarias: plantilla.

Recursos necesarios:

Personal técnico con formación en materia de igualdad entre mujeres y hombres.
Despacho.
Medios informáticos.
Material de oficina.
Intranet.

Área responsable de su implementación: la Dirección y la Comisión Permanente de Igualdad

Calendario: tercer trimestre del año 2016

Indicadores de seguimiento y evaluación:

Análisis y seguimiento de las modificaciones realizadas.
Sistema salarial (cuantías) desagregado por sexo y departamento anualmente.
Grado de adecuación de los medios materiales y humanos.
Disminución de la segregación vertical y horizontal.
Tipos de incidencias ocurridas, soluciones aportadas.

9.6. Área de Corresponsabilidad y conciliación de la vida laboral, familiar y personal:

9.6.1 Promover e impulsar la corresponsabilidad y facilitar la conciliación de la vida laboral, familiar y personal en la FPT
Objetivo/s: <ul style="list-style-type: none">- Fomento de la corresponsabilidad y la conciliación de la vida laboral, familiar y personal.- Promover una presencia equilibrada de mujeres y hombres en todos los grupos y categorías profesionales de la FPT.
Descripción y metodología: <p>Elaboración y difusión de un tríptico en el cual se incorporen los derechos y permisos de conciliación de la vida laboral, familiar y personal de la FPT.</p>
Personas destinatarias: plantilla.
Recursos necesarios: <p>Personal técnico con formación en materia de igualdad entre mujeres y hombres. Despacho. Medios informáticos. Material de oficina. Espacios de reunión. Difusión individual. Web propia: http://www.fundacionpascualtomas.org/ Intranet de la FPT.</p>
Área responsable de su implementación: la Dirección y la Comisión Permanente de Igualdad
Calendario: tercer trimestre del año 2017
Indicadores de seguimiento y evaluación: <p>Número de derechos y permisos desagregados por sexos y departamentos. Grado de adecuación de los medios materiales y humanos. Disminución de la segregación vertical y horizontal. Tipos de incidencias ocurridas, soluciones aportadas.</p>

9.6.2 Se garantizará que las personas intervinientes en materia de conciliación de la vida laboral, familiar y personal tengan formación en materia de igualdad entre mujeres y hombres, así como en implementación de la perspectiva de género

Objetivo/s:

- Fomento de la corresponsabilidad y la conciliación de la vida laboral, familiar y personal.
- Promover una presencia equilibrada de mujeres y hombres en todos los grupos y categorías profesionales de la FPT.

Descripción y metodología: Se impartirá una formación, de una duración de al menos 5 horas, a las personas intervinientes en la materia de corresponsabilidad y conciliación de la vida laboral, familiar y personal.

Personas destinatarias: personas intervinientes en el proceso de conciliación de la vida laboral, familiar y personal

Recursos necesarios:

Docente especializada en género y políticas de igualdad.
Aula con cañón y pantalla.
Medios informáticos.
Material de oficina.
Formación dentro del horario laboral.
Convocatoria individual mediante correo electrónico.

Área responsable de su implementación: la Dirección y la Comisión Permanente de Igualdad

Calendario: tercer trimestre de 2016

Indicadores de seguimiento y evaluación:

Número de derechos y permisos desagregados por sexos y departamentos.
Número de formaciones desagregadas por sexo y departamento.
Contenido de las formaciones.
Grado de adecuación de los medios materiales y humanos.
Disminución de la segregación vertical y horizontal.
Tipos de incidencias ocurridas, soluciones aportadas.

9.6.3 Creación de una base de datos en materia de conciliación de la vida laboral, familiar y personal

Objetivo/s:

- Fomento de la corresponsabilidad y la conciliación de la vida laboral, familiar y personal.
- Promover una presencia equilibrada de mujeres y hombres en todos los grupos y categorías profesionales de la FPT.

Descripción y metodología:

Estudio y análisis de la conciliación de la vida laboral, familiar y personal: valoración de la existencia de criterios objetivos, técnicos y neutros. Detección de posibles discriminaciones por razón sexo, edad, orientación sexual, estado civil, nacimiento, raza o cualquier otra condición o circunstancia personal o social. Valoración del nomenclátor. Posterior se diseñará una recomendación, si es preciso, a quienes negocien el Convenio colectivo. Mejora interna al efecto, si procede.

Personas destinatarias: plantilla.

Recursos necesarios:

Personal técnico con formación en materia de igualdad entre mujeres y hombres.
Despacho.
Medios informáticos.
Material de oficina.
Intranet.

Área responsable de su implementación: la Dirección y la Comisión Permanente de Igualdad

Calendario: tercer trimestre del año 2016

Indicadores de seguimiento y evaluación:

Número de derechos y permisos desagregados por sexos y departamentos.
Grado de adecuación de los medios materiales y humanos.
Disminución de la segregación vertical y horizontal.
Tipos de incidencias ocurridas, soluciones aportadas.

9.6.4 Ordenación del tiempo de trabajo para favorecer, en términos de igualdad entre mujeres y hombres, la conciliación de la vida laboral, familiar y personal.

Objetivo/s:

- Fomento de la corresponsabilidad y la conciliación de la vida laboral, familiar y personal.
- Promover una presencia equilibrada de mujeres y hombres en todos los grupos y categorías profesionales de la FPT.

Descripción y metodología:

Medidas que se podrán solicitar por escrito:

- Horario de entrada y/o salida de 30 minutos de margen.
- Las reuniones de trabajo se realizarán en el horario de trabajo.

Personas destinatarias:

Personal técnico con formación en materia de igualdad entre mujeres y hombres.
Despacho.
Espacios de reunión.
Medios informáticos.
Material de oficina.
Intranet.

Recursos necesarios: materiales y personales.

Área responsable de su implementación: la Dirección y la Comisión Permanente de Igualdad

Calendario: tercer trimestre del año 2016

Indicadores de seguimiento y evaluación:

Número de derechos y permisos desagregados por sexos y departamentos.
Grado de adecuación de los medios materiales y humanos.
Disminución de la segregación vertical y horizontal.
Tipos de incidencias ocurridas, soluciones aportadas.

9.7. Área de Prevención de los acosos:

9.7.1 Se garantizará que las personas intervinientes en materia de materia de prevención de los acosos tengan formación en materia de igualdad entre mujeres y hombres, así como en implementación de la perspectiva de género

Objetivo/s:

- Prevenir, y en su caso, erradicar los acosos en la FPT.
- Promover una presencia equilibrada de mujeres y hombres en todos los grupos y categorías profesionales de la FPT.

Descripción y metodología: Se impartirá una formación, de una duración de al menos 5 horas, a las personas intervinientes en la materia de prevención de los acosos.

Personas destinatarias: personas intervinientes en el proceso de prevención de los acosos.

Recursos necesarios:

Docente especializada en género y políticas de igualdad.
Aula con cañón y pantalla.
Medios informáticos.
Material de oficina.
Formación dentro del horario laboral.
Convocatoria individual mediante correo electrónico.

Área responsable de su implementación: la Dirección, la Comisión Permanente de Igualdad y el Comité de Seguridad y Salud.

Calendario: tercer trimestre de 2016

Indicadores de seguimiento y evaluación:

Número de formaciones impartidas desagregadas por sexo.
Contenido de las mismas.
Número de mujeres y hombres que han participado en los cursos por departamentos y tipología formativa.
Grado de adecuación de los medios materiales y humanos.
Tipos de incidencias ocurridas, soluciones aportadas.

9.7.2 Creación de una base de datos en materia de prevención de los acosos

Objetivo/s:

- Prevenir, y en su caso, erradicar los acosos en la FPT.
- Promover una presencia equilibrada de mujeres y hombres en todos los grupos y categorías profesionales de la FPT.

Descripción y metodología:

Estudio y análisis de la materia de prevención de los acosos: valoración de la existencia de criterios objetivos, técnicos y neutros. Detección de posibles discriminaciones por razón sexo, edad, orientación sexual, estado civil, nacimiento, raza o cualquier otra condición o circunstancia personal o social. Valoración del nomenclátor. Posterior se diseñarán mejoras internas, si es preciso, al efecto.

Personas destinatarias: plantilla.

Recursos necesarios:

Personal técnico con formación en materia de igualdad entre mujeres y hombres.
Despacho.
Medios informáticos.
Material de oficina.
Intranet

Área responsable de su implementación: la Dirección, la Comisión Permanente de Igualdad y el Comité de Seguridad y Salud.

Calendario: tercer trimestre del año 2016

Indicadores de seguimiento y evaluación:

Número y porcentajes de denuncias y/o quejas presentadas.
Tipos de medidas de protección y/o cautelares emprendidas.
Tipos procedimientos instruidos.
Resolución de los procedimientos instruidos.
Grado de adecuación de los medios materiales y humanos.
Tipos de incidencias ocurridas, soluciones aportadas.

9.7.3 Informar, formar y sensibilizar en materia de prevención de los acosos al personal directivo, mandos intermedios y a la totalidad de la plantilla

Objetivo/s:

- Sensibilizar en materia de prevención de los acosos.
- Prevenir, y en su caso, erradicar los acosos en la FPT.
- Promover una presencia equilibrada de mujeres y hombres en todos los grupos y categorías profesionales de la FPT.

Descripción y metodología: Se impartirá una formación, de una duración de al menos 5 horas, al personal directivo, mandos intermedios y a la totalidad de la plantilla.

Personas destinatarias: personal directivo, mandos intermedios y a la totalidad de la plantilla.

Recursos necesarios:

Docente especializada en género y políticas de igualdad.
Aula con cañón y pantalla.
Medios informáticos.
Material de oficina.
Formación dentro del horario laboral.
Convocatoria individual mediante correo electrónico.

Área responsable de su implementación: la Dirección, la Comisión Permanente de Igualdad y el Comité de Seguridad y Salud.

Calendario: tercer trimestre de 2017

Indicadores de seguimiento y evaluación:

Número de formaciones impartidas desagregadas por sexo.
Contenido de las mismas.
Número de mujeres y hombres que han participado en los cursos por departamentos y tipología formativa.
Grado de adecuación de los medios materiales y humanos.
Tipos de incidencias ocurridas, soluciones aportadas.

9.7.4 Promover e impulsar la prevención de los acosos en la FPT

Objetivo/s:

- Sensibilizar en materia de prevención de los acosos.
- Prevenir, y en su caso, erradicar los acosos en la FPT.
- Promover una presencia equilibrada de mujeres y hombres en todos los grupos y categorías profesionales de la FPT.

Descripción y metodología:

Elaboración y difusión de un tríptico en materia de prevención de los acosos.
Elaboración de un poster en materia de prevención de los acosos. Estará siempre ubicado en lugar visible.
Se diseñará un Código de Buenas Prácticas en materia de prevención de los acosos.

Personas destinatarias: plantilla.

Recursos necesarios:

Personal técnico con formación en materia de igualdad entre mujeres y hombres.
Despacho.
Medios informáticos.
Material de oficina.
Espacios de reunión.
Difusión individual.
Web propia: <http://www.fundacionpascualtomas.org/>
Intranet de la FPT.

Área responsable de su implementación: la Dirección, la Comisión Permanente de Igualdad y el Comité de Seguridad y Salud.

Calendario: tercer trimestre del año 2016

Indicadores de seguimiento y evaluación:

Número de trípticos difundidos.
Número de carteles y espacios en los cuales han sido ubicados.
Grado de adecuación de los medios materiales y humanos.
Disminución de la segregación vertical y horizontal.
Tipos de incidencias ocurridas, soluciones aportadas.

9.7.5 Realización y publicación de un protocolo de intervención contra los acosos

Objetivo/s:

- Sensibilizar en materia de prevención de los acosos.
- Prevenir, y en su caso, erradicar los acosos en la FPT.
- Promover una presencia equilibrada de mujeres y hombres en todos los grupos y categorías profesionales de la FPT.

Descripción y metodología:

El procedimiento contra los acosos se adjunta al I Plan de Igualdad de FPT.
Se adjuntará una copia de este protocolo de prevención de los acosos a cada una de las trabajadoras y trabajadores de la empresa en la nómina del primer mes de la entrada en vigor del mismo.
Se va a introducir en la Intranet.
Se realiza una sesión informativa sobre el contenido del mismo.

Personas destinatarias: plantilla.

Recursos necesarios:

Personal técnico con formación en materia de igualdad entre mujeres y hombres; así como en salud laboral y PRL.
Despacho.
Medios informáticos.
Material de oficina.
Espacios de reunión.
Difusión individual.
Web propia: <http://www.fundacionpascualtomas.org/>
Intranet de la FPT.

Área responsable de su implementación: la Dirección, la Comisión Permanente de Igualdad y el Comité de Seguridad y Salud.

Calendario: segundo trimestre del año 2016

Indicadores de seguimiento y evaluación:

Número de difusiones. Contenido sesión informativa. Número de resúmenes.
Grado de adecuación de los medios materiales y humanos.
Disminución de la segregación vertical y horizontal.
Tipos de incidencias ocurridas, soluciones aportadas.

9.8 Salud laboral y PRL:

9.8.1 Se efectuará una evaluación de los riesgos laborales teniendo en cuenta las diferencias biológicas de mujeres y hombres, así como los riesgos psicosociales

Objetivo/s:

- Incorporar la perspectiva de género en la salud laboral.
- Revisión del procedimiento de evaluación de riesgos laborales desde la perspectiva de género.

Descripción y metodología:

Se efectuará una evaluación de los riesgos laborales teniendo en cuenta las diferencias biológicas de mujeres y hombres, así como los riesgos psicosociales.

Personas destinatarias: plantilla.

Recursos necesarios:

Personal técnico con formación en materia de igualdad entre mujeres y hombres; así como en salud laboral y PRL.

Despacho.

Medios informáticos.

Material de oficina.

Espacios de reunión.

Área responsable de su implementación: la Dirección, la Comisión Permanente de Igualdad y el Comité de Seguridad y Salud.

Calendario: primer trimestre de 2018.

Indicadores de seguimiento y evaluación:

Análisis y seguimiento de las modificaciones realizadas.

Tipo de riesgos desagregados por sexo.

Grado de adecuación de los medios materiales y humanos.

Disminución de la segregación vertical y horizontal.

Tipos de incidencias ocurridas, soluciones aportadas.

9.8.2 Vigilancia de la salud desde la perspectiva de género

Objetivo/s:

- Incorporar la perspectiva de género en la salud laboral.
- Revisión del procedimiento de evaluación de riesgos laborales desde la perspectiva de género.

Descripción y metodología:

En la vigilancia de la salud se considerarán las diferencias biológicas de mujeres y hombres, así como los riesgos psicosociales.

Personas destinatarias: plantilla.

Recursos necesarios:

Personal técnico con formación en materia de igualdad entre mujeres y hombres; así como en salud laboral y PRL. También de medicina del trabajo.

Despacho.

Medios informáticos.

Material de oficina.

Espacios de reunión.

Área responsable de su implementación: la Dirección, la Comisión Permanente de Igualdad y el Comité de Seguridad y Salud.

Calendario: según establezca el especialista en medicina del trabajo.

Indicadores de seguimiento y evaluación:

Análisis y seguimiento de las modificaciones realizadas.

Vigilancias de la salud desagregadas por sexo.

Grado de adecuación de los medios materiales y humanos.

Disminución de la segregación vertical y horizontal.

Tipos de incidencias ocurridas, soluciones aportadas.

9.8.3 Realización y publicación de un protocolo de intervención contra los acosos

Objetivo/s:

- Sensibilizar en materia de prevención de los acosos.
- Prevenir, y en su caso, erradicar los acosos en la FPT.
- Incorporar la perspectiva de género en la salud laboral.
- Promover una presencia equilibrada de mujeres y hombres en todos los grupos y categorías profesionales de la FPT.

Descripción y metodología:

El procedimiento contra los acosos se adjunta al I Plan de Igualdad de FPT.
Se adjuntará una copia de este protocolo de acoso sexual y acoso por razón de sexo a cada una de las trabajadoras y trabajadores de la empresa en la nómina del primer mes de la entrada en vigor del mismo.
Se va a introducir en la Intranet.
Se realiza una sesión informativa sobre el contenido del mismo.

Personas destinatarias: plantilla.

Recursos necesarios:

Personal técnico con formación en materia de igualdad entre mujeres y hombres; así como en salud laboral y PRL.
Despacho.
Medios informáticos.
Material de oficina.
Espacios de reunión.
Difusión individual.
Web propia: <http://www.fundacionpascualtomas.org/>
Intranet de la FPT.

Área responsable de su implementación: la Dirección, la Comisión Permanente de Igualdad y el Comité de Seguridad y Salud.

Calendario: segundo trimestre del año 2016

Indicadores de seguimiento y evaluación:

Número de difusiones. Contenido sesión informativa. Número de resúmenes.
Grado de adecuación de los medios materiales y humanos.
Disminución de la segregación vertical y horizontal.
Tipos de incidencias ocurridas, soluciones aportadas.

9.9 Prevención de la violencia de género:

9.9.1 Garantizar los derechos laborales de las trabajadoras víctimas de violencia de género
Objetivo/s: <ul style="list-style-type: none">- Prevenir la violencia de género.- Fomentar una cultura de prevención de la violencia de género.
Descripción y metodología: <p>Elaboración y difusión de un tríptico en materia de prevención y sensibilización de la violencia de género: derechos laborales de las mujeres en situación de violencia de género.</p>
Personas destinatarias: plantilla.
Recursos necesarios: <p>Personal técnico con formación en materia de igualdad entre mujeres y hombres. Despacho. Medios informáticos. Material de oficina. Espacios de reunión. Difusión individual. Web propia: http://www.fundacionpascualtomas.org/ Intranet de la FPT.</p>
Área responsable de su implementación: la Dirección y la Comisión Permanente de Igualdad
Calendario: segundo trimestre de 2018.
Indicadores de seguimiento y evaluación: <p>Análisis y seguimiento de las modificaciones realizadas. Tipo de difusiones realizadas y su contenido. Grado de adecuación de los medios materiales y humanos. Disminución de la segregación vertical y horizontal. Tipos de incidencias ocurridas, soluciones aportadas.</p>

9.9.2 Informar, formar y sensibilizar en materia de prevención de la violencia de género al personal directivo, mandos intermedios y a la totalidad de la plantilla

Objetivo/s:

- Informar, formar y sensibilizar en materia de prevención de violencia de género.

Descripción y metodología: Se impartirá una formación, de una duración de al menos 5 horas, al personal directivo, mandos intermedios y a la totalidad de la plantilla.

Personas destinatarias: personal directivo, mandos intermedios y a la totalidad de la plantilla.

Recursos necesarios:

Docente especializada en género y políticas de igualdad.
Aula con cañón y pantalla.
Medios informáticos.
Material de oficina.
Formación dentro del horario laboral.
Convocatoria individual mediante correo electrónico.

Área responsable de su implementación: la Dirección y la Comisión Permanente de Igualdad

Calendario: primer trimestre de 2018

Indicadores de seguimiento y evaluación:

Número de formaciones impartidas desagregadas por sexo.
Contenido de las mismas.
Número de mujeres y hombres que han participado en los cursos por departamentos y tipología.
Grado de adecuación de los medios materiales y humanos.
Tipos de incidencias ocurridas, soluciones aportadas.

9.9.3 Se establecerá un protocolo de actuación y apoyo para redirigir a las instancias competentes a las trabajadoras víctimas de violencia de género

Objetivo/s:

- Prevenir la violencia de género.
- Fomentar una cultura de prevención de la violencia de género.

Descripción y metodología: Se diseñará un protocolo al efecto.

Personas destinatarias: plantilla

Recursos necesarios:

Personal técnico con formación en materia de igualdad entre mujeres y hombres.
Despacho.
Medios informáticos.
Material de oficina.
Espacios de reunión.
Difusión individual.
Web propia: <http://www.fundacionpascualtomas.org/>
Intranet de la FPT.

Área responsable de su implementación: la Dirección y la Comisión Permanente de Igualdad

Calendario: tercer trimestre de 2018

Indicadores de seguimiento y evaluación:

Número de actuaciones realizadas y tipología.
Contenido de las mismas.
Grado de adecuación de los medios materiales y humanos.
Tipos de incidencias ocurridas, soluciones aportadas.

10 Comunicación interna y externa:

9.10.1 Creación de una guía de estilo para un uso no sexista e inclusivo del lenguaje y de la imagen en la FPT
Objetivo/s: Fomentar el uso no sexista e inclusivo del lenguaje y de la imagen en la FPT.
Descripción y metodología: Se diseñará una guía. Posteriormente será difundida e incorporada a la Web e Intranet de la FPT.
Personas destinatarias: plantilla
Recursos necesarios: Personal técnico con formación en materia de igualdad entre mujeres y hombres. Despacho. Medios informáticos. Material de oficina. Espacios de reunión. Difusión individual. Web propia: http://www.fundacionpascualtomas.org/ Intranet de la FPT.
Área responsable de su implementación: la Dirección y la Comisión Permanente de Igualdad
Calendario: primer trimestre de 2019
Indicadores de seguimiento y evaluación: Análisis y seguimiento de las modificaciones realizadas. Análisis del lenguaje y la imagen empleada en la documentación, circulares, Web, dípticos, etc. Grado de adecuación de los medios materiales y humanos. Disminución de la segregación vertical y horizontal. Tipos de incidencias ocurridas, soluciones aportadas.

9.10.2 Análisis de todos los canales de comunicación en la empresa y, en su caso, mejorarlos para hacer efectivo un uso no sexista del lenguaje y de la imagen

Objetivo/s:

Fomentar el uso no sexista e inclusivo del lenguaje y de la imagen en la FPT.

Descripción y metodología:

Estudio y análisis de la comunicación interna y externa: valoración de la existencia de criterios objetivos, técnicos y neutros. Detección de posibles discriminaciones por razón sexo, edad, orientación sexual, estado civil, nacimiento, raza o cualquier otra condición o circunstancia personal o social. Valoración del nomenclátor. Posterior se diseñarán mejoras internas, si fuera preciso.

Personas destinatarias: plantilla

Recursos necesarios:

Personal técnico con formación en materia de igualdad entre mujeres y hombres.
Despacho.
Espacios de reunión.
Documentos y canales de comunicación.
Medios informáticos.
Material de oficina.

Área responsable de su implementación: la Dirección y la Comisión Permanente de Igualdad

Calendario: primer trimestre de 2019

Indicadores de seguimiento y evaluación:

Análisis y seguimiento de las modificaciones realizadas.
Análisis del lenguaje y la imagen empleada en la documentación, circulares, Web, dípticos, etc.
Grado de adecuación de los medios materiales y humanos.
Disminución de la segregación vertical y horizontal.
Tipos de incidencias ocurridas, soluciones aportadas.

9.10.3 Se garantizará que las personas intervinientes en materia de materia de comunicación interna y externa tengan formación en materia de igualdad entre mujeres y hombres, así como en implementación de la perspectiva de género

Objetivo/s:

Fomentar el uso no sexista e inclusivo del lenguaje y de la imagen en la FPT.

Descripción y metodología: Se impartirá una formación, de una duración de al menos 5 horas, a las personas intervinientes en la materia de comunicación interna y externa.

Personas destinatarias: personas intervinientes en el proceso de prevención de los acosos.

Recursos necesarios:

Docente especializada en género y políticas de igualdad.
Aula con cañón y pantalla.
Medios informáticos.
Material de oficina.
Formación dentro del horario laboral.
Convocatoria individual mediante correo electrónico.

Área responsable de su implementación: la Dirección y la Comisión Permanente de Igualdad

Calendario: tercer trimestre de 2016

Indicadores de seguimiento y evaluación:

Número de formaciones impartidas desagregadas por sexo.
Contenido de las mismas.
Número de mujeres y hombres que han participado en los cursos por departamentos y tipología formativa.
Grado de adecuación de los medios materiales y humanos.
Tipos de incidencias ocurridas, soluciones aportadas.

<p>9.10.4 Se creará un apartado específico en la Web de la FPT en materia de igualdad entre mujeres y hombres</p>
<p>Objetivo/s:</p> <p>Fomentar el uso no sexista e inclusivo del lenguaje y de la imagen en la FPT.</p>
<p>Descripción y metodología:</p> <p>Diseño de un apartado específico en abierto en la Web de la FPT. Diseño de un apartado específico en la Intranet de la FPT.</p>
<p>Personas destinatarias: plantilla y público en general.</p>
<p>Recursos necesarios:</p> <p>Personal técnico con formación en materia de igualdad entre mujeres y hombres. Despacho. Medios informáticos. Material de oficina. Espacios de reunión. Difusión individual. Web propia: http://www.fundacionpascualtomas.org/ Intranet de la FPT.</p>
<p>Área responsable de su implementación: RRHH y la Comisión Permanente de Igualdad</p>
<p>Calendario: tercer trimestre de 2016</p>
<p>Indicadores de seguimiento y evaluación:</p> <p>Número de accesos al apartado de la Web en abierto. Número de accesos a la Intranet desagregados por sexo. Contenido de los mismos. Grado de adecuación de los medios materiales y humanos. Tipos de incidencias ocurridas, soluciones aportadas.</p>

10. Seguimiento y evaluación del I Plan de Igualdad de la Fundación Pascual Tomas

La Comisión Permanente de Igualdad será la encargada del seguimiento y la evaluación del I Plan de Igualdad de la FPT, para lo que, de manera trimestral, y con el fin de corregir posibles desajustes en su ejecución, o en el logro de sus objetivos, realizará un seguimiento trimestral y una evaluación final en el último trimestre del año 2019.

También podrá reunirse la Comisión siempre que lo requiera cualquiera de los y las integrantes de la misma.

La Comisión Paritaria de Igualdad desarrollará las siguientes funciones en materia de seguimiento y evaluación:

- Diseño de un Protocolo de Seguimiento y Evaluación.
- Diseño de la ficha de seguimiento.
- Diseño de la ficha de evaluación final: evaluación de resultados, impacto y proceso.
- Interpretar y evaluar el grado de cumplimiento de los objetivos y las acciones desarrolladas.
- Seguimiento y evaluación de los indicadores cuantitativos y cualitativos de igualdad del presente Plan de Igualdad.
- Seguimiento y evaluación de la aplicación del I Plan de igualdad.
- Seguimiento y evaluación de los medios materiales y personales empleados.
- Proposición de nuevas medidas y modificación de las incluidas en el presente Plan de Igualdad, si procede.
- Elaboración de un Informe Anual de Seguimiento del Plan de Igualdad de la FPT.
- Elaboración del Informe Final de Evaluación del Plan de Igualdad de la FPT.
- Resolución de dudas e interpretaciones del plan.
- Cualesquiera otras que puedan requerirse en materia de seguimiento y evaluación del I Plan de Igualdad de la FPT.

11. Calendario de acciones específicas:

Acciones	2016	2017	2018	2019
Área de Acceso al Empleo				
9.1.1	2º trimestre			
9.1.2	2º trimestre			
9.1.3	2º trimestre			
9.1.4	3er trimestre			
9.1.5	3er trimestre			
Área de Clasificación Profesional				
9.2.1	3er trimestre			
9.2.2	3er trimestre			
9.2.3	4º trimestre			
9.2.4			1er trimestre	
Área de Promoción Profesional				
9.3.1		1er trimestre		
9.3.2		1er trimestre		
9.3.3	3er trimestre			
9.3.4	3er trimestre			
Área de Formación Profesional				
9.4.1		1er trimestre		
9.4.2	3er trimestre			
9.4.3	3er trimestre			
9.4.4		2º trimestre		
Área de Retribuciones				
9.5.1		1er trimestre		
9.5.2	3er trimestre			
9.5.3	2º trimestre			
Área de Corresponsabilidad y conciliación de la vida laboral, familiar y personal				
9.6.1	3er trimestre			
9.6.2	3er trimestre			
9.6.3	3er trimestre			
9.6.4	3er trimestre			
Área de Prevención de los Acosos				
9.7.1	3er trimestre			
9.7.2	3er trimestre			
9.7.3		2º trimestre		
9.7.4	3er trimestre			
9.7.5	2º trimestre			
Área de Salud Laboral y PRL				
9.8.1			1er trimestre	
9.8.2	Según establezca el especialista de la medicina en el trabajo			
9.8.3	2º trimestre			

Área de Prevención de la Violencia de Género				
9.9.1			2º trimestre	
9.9.2			1er trimestre	
9.9.3			3er trimestre	
Área de Comunicación Interna y Externa				
9.10.1				1er trimestre
9.10.2				1er trimestre
9.10.3	2º trimestre			
9.10.4	2º trimestre			

12. Procedimiento de prevención del acoso sexual, el acoso por razón de sexo, el acoso discriminatorio y acoso moral:

1. PREÁMBULO

Conscientes de la necesidad de proteger los derechos fundamentales de la persona y especialmente su dignidad en el ámbito laboral, las partes firmantes del presente Procedimiento reconocen la obligación y necesidad de prevenir y, en su caso, erradicar todos aquellos factores organizativos, así como, todos aquellos comportamientos que pongan de manifiesto conductas de acoso en el ámbito laboral, reiterándose que dichas conductas no serán toleradas bajo ninguna circunstancia, a su vez, la Fundación Pascual Tomas dará su total apoyo a las personas que se puedan ver afectadas por tales conductas, todo ello de conformidad con los principios inspiradores de la normativa al respecto:

- Constitución española.
- Ley Orgánica 10/1995, de 23 de noviembre, del Código Penal.
- Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de prevención de riesgos laborales.
- 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 5/2000, de 4 de agosto, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley sobre Infracciones y Sanciones en el Orden Social.
- Ley Orgánica 4/2000 sobre derechos y libertades de los extranjeros en España y su integración social.
- Ley 62/2003, de 30 de diciembre, de medidas fiscales, económicas y del orden social.
- Ley Orgánica 11/2003, de 29 de septiembre de medidas concretas en materia de seguridad ciudadana, violencia doméstica e integración social de los extranjeros.
- Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la Igualdad Efectiva entre mujeres y hombres.
- Real Decreto 1262/2007, de 21 de septiembre, se regula la composición, competencias y régimen de funcionamiento del Consejo para la Promoción de la Igualdad de Trato y la no Discriminación de las Personas por el Origen Racial o Étnico.
- Ley 15/2008 de 5 de diciembre, de integración de las personas inmigrantes en la Comunidad valenciana.
- Criterio técnico 69/2009 sobre las actuaciones de la Inspección de trabajo y la Seguridad Social en materia de acoso y violencia de en el trabajo.
- Nota Técnica Preventiva 891 Procedimiento de solución autónoma de los conflictos de violencia de género (I).

- Nota Técnica 892 Procedimiento de solución autónoma de los conflictos de violencia de género. (II).

2. DEFINICIONES DE ACOSO SEXUAL, ACOSO POR RAZÓN DE SEXO, ACOSO DISCRIMINATORIO Y ACOSO LABORAL:

2.1 Constituye acoso sexual (Art. 7.1 Ley Orgánica para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres, en adelante LOIEMHY):

Cualquier comportamiento, verbal o físico, de naturaleza sexual que tenga el propósito o produzca el efecto de atentar contra la dignidad de una persona, en particular cuando se crea un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo.

Tipos de acoso sexual:

Se distinguen, dentro del plano teórico, dos tipos de acoso sexual en el ámbito laboral:

a) Acoso de intercambio (quid pro quo) o chantaje sexual:

Quien ejerce el acoso sexual condiciona el acceso al empleo, una condición laboral o el cese del trabajador o de la trabajadora, a la realización de un acto de contenido sexual. Por tanto, el chantaje sexual se da siempre en sentido vertical, es decir, entre quien ejerce el acoso y la víctima existe una relación de jerarquía.

A su vez, el chantaje sexual puede presentar diversas modalidades:

Atendiendo a la forma, se distingue entre chantaje explícito o implícito:

a) Chantaje explícito: proposición directa y expresa de solicitud sexual cuando no se prescinde de la voluntad del trabajador o de la trabajadora agredida o bien requerimiento sexual, también expreso, acompañado de compulsión física cuando se prescinde de la voluntad del trabajador o de la trabajadora agredida.

b) Chantaje implícito, indirecto o tácito: se produce cuando el trabajador o la trabajadora nunca ha sido solicitada o requerida sexualmente, pero otros trabajadores o trabajadoras de su mismo sexo, en idénticas o similares circunstancias profesionales, ascienden de categoría, mejoran sus salarios o reciben beneficios o mejoras laborales por aceptar condiciones de un chantaje sexual, lo que incita implícitamente a su aceptación.

Atendiendo a sus efectos, se distingue entre:

a) Chantaje sexual que implica pérdida de derechos: las o los superiores cumplen su amenaza si el trabajador o la trabajadora no se somete a la condición sexual (no contrata, despide, no aumenta salario...).

b) Chantaje sexual sin pérdida de derechos laborales: se da cuando, a pesar de la negativa del trabajador o de la trabajadora, las o los superiores no cumplen su amenaza.

b) Acoso ambiental o ambiente hostil:

Se produce cuando quien acosa sexualmente crea un entorno laboral intimidatorio, hostil o humillante para el trabajador o la trabajadora. Son requerimientos sexuales no condicionados (ofensas verbales, bromas persistentes y graves de carácter sexual, uso de pornografía en lugares de trabajo, comentarios de tipo sexual sobre la persona o vida íntima del trabajador o de la trabajadora, requerimientos a las personas trabajadoras para que lleven una ropa sexualmente insinuante).

A título de ejemplo y por tanto se pueden presentar otras no incluidas en esta lista, las conductas que pueden ser constitutivas de acoso sexual son:

- Comentarios obscenos sobre habilidades sexuales.
- Difundir rumores de carácter sexual de alguna persona.
- Presionar para que alguien participe en actividades lúdicas, pese a que la persona ha dicho que no.
- Imágenes sexuales en Internet.
- Fotografías sexuales.
- Tocamientos.
- Arrinconar.
- Todo tipo de contacto físico no solicitado.
- Otras.

2.2 Constituye acoso por razón de sexo (Art. 7.2 Ley Orgánica para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres, en adelante LOIEMHY):

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.

Tipos de acoso por razón de sexo:

- Atentar contra la dignidad de una trabajadora por el simple hecho de ser mujer.
- Atentar contra la dignidad de un trabajador o una trabajadora porque no se ajusta a su rol o estereotipo de género impuesto cultural y socialmente.

- Conculcar el derecho a la dignidad de la trabajadora por todo tipo de cuestiones relacionadas con la maternidad (embarazo, solicitar permisos, reducciones de jornada, etc.).
- Conculcar el derecho a la dignidad del trabajador por todo tipo de cuestiones relacionadas con la paternidad (solicitar permisos, reducciones de jornada, etc.).
- Así como atentar al disfrute pleno de cualquier derecho conciliatorio por parte de trabajadoras y trabajadores.

A título de ejemplo y por tanto se pueden presentar otras no incluidas en esta lista, las conductas que pueden ser constitutivas de acoso por razón de sexo son:

- Todo tipo de conductas discriminatorias por el simple hecho de ser mujer.
- Chistes y humor de carácter sexista.
- Menospreciar el trabajo y la capacidad intelectual de las mujeres.
- Ridiculizar a un trabajador que desempeña trabajos que “tradicionalmente” han correspondido a mujeres.
- Ridiculizar a una trabajadora que desempeña trabajos que “tradicionalmente” han correspondido a hombres.
- Ridiculizar a un trabajador por disfrutar de sus derechos parentales, de cuidado y conciliatorios.
- Tras comunicar el embarazo se le empiezan a imponer obligaciones absurdas.
- Tras comunicar el embarazo no se le permite hacer su trabajo o se le deja sin funciones.
- Otras.

Se considerarán en todo caso discriminatorio el acoso sexual y el acoso por razón de sexo. (Art. 7.3 LOIEMH)

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. (Art. 7.4 LOIEMH).

Además, se prestará especial atención a los casos que puedan surgir en la FPT y que puedan ser susceptibles de ser multidiscriminatorios.

2.3 Constituye acoso discriminatorio (Art. 28.1.d Ley 62/2003, de 30 de diciembre, de medidas fiscales, administrativas y del orden social.):

Toda conducta no deseada relacionada con el origen racial o étnico, la religión o convicciones, la discapacidad, la edad o la orientación sexual de una persona, que

tenga como objetivo o consecuencia atentar contra su dignidad y crear un entorno intimidatorio, humillante u ofensivo.

Tipos de acoso discriminatorio:

- Atentar contra la dignidad de una trabajadora por su origen racial o étnico, la religión o convicciones, la discapacidad, la edad o la orientación sexual o cualquier otra condición o circunstancia personal o social.
- Atentar contra la dignidad de un trabajador o una trabajadora porque no se ajusta a su rol o estereotipo impuesto cultural y/o socialmente.
- Conculcar el derecho a la dignidad de la trabajador/a por todo tipo de cuestiones relacionadas con el origen racial o étnico, la religión o convicciones, la discapacidad, la edad o la orientación sexual o cualquier otra condición o circunstancia personal o social.

A título de ejemplo y por tanto se pueden presentar otras no incluidas en esta lista, las conductas que pueden ser constitutivas de acoso discriminatorio son:

- Todo tipo de conductas discriminatorias por el simple hecho del origen racial o étnico, la religión o convicciones, la discapacidad, la edad o la orientación sexual o cualquier otra condición o circunstancia personal o social.
- Chistes y humor que ridiculiza el origen racial o étnico, la religión o convicciones, la discapacidad, la edad o la orientación sexual o cualquier otra condición o circunstancia personal o social.
- Menospreciar el trabajo y la capacidad intelectual de las personas por origen racial o étnico, la religión o convicciones, la discapacidad, la edad o la orientación sexual o cualquier otra condición o circunstancia personal o social.
- Otras.

2.4 Constituye acoso laboral toda conducta, práctica o comportamiento realizado de forma sistemática o recurrente en el seno de una relación de trabajo que suponga directa o indirectamente un menoscabo o atentado contra la dignidad de la persona trabajadora, a la cual se intenta someter emocional y psicológicamente de forma violenta u hostil y que persigue anular su capacidad, de promoción profesional o su permanencia en el puesto de trabajo.

El acoso se manifiesta a través de muy variados mecanismos de hostigamiento con ataques a las víctimas por medio de:

Implantación de medidas organizativas: no asignar tareas, asignar tareas innecesarias, degradantes o repetitivas, asignar tareas imposibles de cumplir....

Medidas de aislamiento social impedir las relaciones personales con otros compañeros de trabajo, con el exterior con clientes, no dirigir la palabra

Medidas de ataque a la persona de la víctima: críticas hirientes, amenazas, vejaciones, burlas subestimaciones.

Abuso de autoridad, dejando a la persona trabajadora de forma continuada sin ocupación efectiva o incomunicada sin causa alguna que lo justifique.

Difundir rumores falsos sobre su trabajo o su vida privada.

En función de las personas que lo ejercen el acoso sexual, el acoso por razón de sexo, discriminatorio y/o el acoso laboral pueden ser:

- Acoso descendente: es el acoso realizado por la propia persona empleadora o por su representación, alguien que ostente poder sobre la víctima, normalmente por una relación de carácter jerárquica.
- Acoso horizontal: es el acoso realizado por compañeros y/o compañeras de trabajo, sin ascendencia jerárquica sobre la víctima.
- Acoso ascendente: es el acoso realizada por una persona que está jerárquicamente subordinada a la víctima.
- Acoso ejercido por una persona vinculada a la FPT de alguna forma: clientela, estudiantes en prácticas, personas becarias, proveedores/as, candidatos/as, otras.

3. ÁMBITO DE APLICACIÓN

El acoso sexual, el acoso por razón de sexo, el acoso discriminatorio y el acoso laboral se podrán manifestar dentro y fuera de la FPT:

Dentro de la FPT, cuando se comete en la FPT o en alguno de los diferentes centros de trabajo.

Fuera de la FPT, cuando se comete fuera de la FPT, pero tiene relación necesaria con el trabajo.

4. PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL, ACOSO POR RAZÓN DE SEXO, DEL ACOSO DISCRIMINATORIO Y DEL ACOSO LABORAL:

Siguiendo todas las recomendaciones de la Unión Europea, de los Organismos Internacionales y de las normas de ámbito estatal y autonómico con relación a la necesidad de prevenir ambientes y conductas de acoso sexual, de acoso por razón de sexo, de acoso discriminatorio y de acoso laboral, la Fundación Pascual Tomas muestra su implicación con este mandato mediante el diseño e implementación de las siguientes medidas:

- a) Información, sensibilización y formación en materia de acoso sexual, de acoso por razón de sexo, de acoso discriminatorio y de acoso laboral:

- Se informará, sensibilizará y formará a toda la plantilla sobre acoso sexual, de acoso por razón de sexo, de acoso discriminatorio y de acoso laboral mediante un curso específico al respecto. Esta medida se llevará a cabo en el tercer trimestre de 2016.

- Se informará a todas las personas que se incorporen a la FPT mediante un tríptico. Esta medida se llevará a cabo en el momento de la incorporación a la FPT.

- Se informará, sensibilizará y formará a todas las personas responsables de la FPT, mandos, encargados/as, personal directivo, etc. mediante un curso específico al respecto. Esta medida se llevará a cabo en el tercer trimestre de 2016.

- Se informará, sensibilizará y formará mediante un curso específico al respecto a todas las personas responsables de la implementación y seguimiento de este Procedimiento. Esta medida se llevará a cabo en el tercer trimestre de 2016.

b) Difusión del Procedimiento de actuación para la prevención del acoso sexual, de acoso por razón de sexo, de acoso discriminatorio y de acoso laboral:

- Se adjuntará una copia de este Procedimiento de actuación para la prevención del acoso sexual, de acoso por razón de sexo, de acoso discriminatorio y de acoso laboral a cada una de las trabajadoras y trabajadores de la FPT en la nómina del primer mes de la entrada en vigor del mismo.

- Se diseñarán carteles y folletos informativos con un resumen de las medidas preventivas, el Procedimiento de queja y denuncia, consecuencias, así como los datos de contacto de las personas responsables. Esta medida se llevará a cabo en el tercer trimestre de 2016.

- Incorporación del Procedimiento a la Intranet de la FPT.

- Se realizará una sesión informativa en la cual se explicará el Procedimiento y se indicará los datos de contacto de las personas responsables. Esta medida se llevará a cabo en el tercer trimestre de 2016.

c) Se elaborará y se difundirá un Código de Buenas Prácticas. El mismo tendrá la siguiente estructura: una introducción, unos objetivos y unas directrices que los desarrollen. Esta medida se llevará a cabo en el tercer trimestre de 2016.

5. PROCEDIMIENTO DE ACTUACIÓN:

El objetivo fundamental del Procedimiento de actuación para la prevención del acoso sexual, de acoso por razón de sexo, de acoso discriminatorio y de acoso laboral de la Fundación Pascual Tomas es definir las pautas de actuación que solventen las posibles situaciones de acoso sexual, de acoso por razón de sexo, de acoso discriminatorio y de acoso laboral, que se puedan presentar en la Fundación Pascual Tomas, así como habilitar medidas preventivas. Cuando se conozca una situación de acoso sexual, de acoso por razón de sexo, de acoso discriminatorio y de acoso laboral se actuará de acuerdo con el Procedimiento que se establece a continuación.

5.1 Garantías del Procedimiento:

- Respeto a la igualdad de trato y de oportunidades y a la no discriminación por razón de sexo, por nacimiento, raza, religión, opinión o cualquier otra condición o circunstancia personal o social en el ámbito laboral.
- Derecho a la confidencialidad, respeto y protección de la intimidad y la dignidad de las personas afectadas. Todo el Procedimiento se llevará con sigilo y estricto respeto a lo contemplado en la Ley de Protección de Datos.
- Habilitación de las medidas de protección y cautelares necesarias, sin que en ningún caso puedan suponer perjuicio o pérdida de derechos de la presunta víctima.
- Derecho a recibir respuesta a la queja y/o denuncia presentada.
- Derecho a la investigación y resolución del Procedimiento sin demoras innecesarias.
- Derecho a una audiencia imparcial y a un tratamiento justo.
- Prohibición de represalias contra toda persona que efectúe una queja y/o denuncia, acuda como testigo o ayude o participe en la investigación, siempre que se haya actuado de buena fe.
- Derecho a la asistencia de un/a representante de los trabajadores y trabajadoras o de un asesor o asesora.
- Derecho de la víctima a ser restituida en sus condiciones laborales.
- Derecho a la protección de la salud de la víctima de manera integral.
- Derecho a ser asistida/o jurídicamente en el caso de que quien ha acosado inicie acciones judiciales contra la víctima u otras terceras personas participantes.

5.2 Intervinientes:

5.2.1 Denunciante, es quien presenta la denuncia al conocer los hechos.

5.2.2 Víctima, es quien ha sufrido o está sufriendo la conducta de acoso sexual, de acoso por razón de sexo, de acoso discriminatorio y de acoso laboral. Puede coincidir con la persona denunciante o no.

5.2.3 Comisión de Acoso:

La Comisión de Acoso estará formada por un equipo imparcial de 3 personas:

Responsable de Dirección.

Técnico/a de Prevención de Riesgos laborales (Especialidad en Ergonomía y psicología).

Delegado/a de Prevención.

Integrante de la Comisión de Igualdad.

O cualquier otra persona externa que requiera la Comisión de Acoso.

5.3 Inicio del Procedimiento

El Procedimiento se inicia con la presentación de la queja y/o denuncia con aportación de indicios suficientes por la persona agraviada o por terceras personas, en cuyo caso la presunta víctima deberá de conocer este extremo y confirmar la existencia del acoso, ante cualquiera de las siguientes instancias:

- Comisión de Acoso.
- Comité de Empresa.
- Comité de Seguridad y Salud.
- Delegados/as de Prevención.
- Comisión Permanente de Igualdad.

Si la queja o la denuncia se presentaran ante Recursos Humanos o ante las Secciones Sindicales se procederá a dar traslado inmediato de la misma a la Comisión de Acoso.

El Procedimiento debe ser respetuoso con el derecho de tutela efectiva reconocido en el artículo 24 de la Constitución Española y permita al afectado decidir de qué forma y a través de medios y sistema quiere o no plantear el problema.

Forma de la denuncia:

La denuncia se documentará por escrito y se presentará una copia ante la dirección de la FPT y otra ante el órgano de representación (Comisión de Acoso, Comité de empresa, Comité de seguridad y salud, Delegadas/os de prevención, Comisión Permanente de Igualdad) La denuncia deberá tener la siguiente forma:

- Identificación de la persona denunciante. y datos para contactar con el mismo (teléfono, domicilio, correo electrónico).
- Identificación del/la presunto/a acosador/a, puesto que ocupa.
- Identificación de la/s víctima/s.
- Una descripción cronológica y detallada de los hechos (desde cuándo ocurre, quiénes están implicados, origen del conflicto, posibles pasos encaminados a solucionar el conflicto imputados (fechas, lugar de los hechos, frecuencia, conducta,...).
- Identificación de posibles testigos.
- Copia de toda la documentación acreditativa y de cualquier otra información que se considere pertinente.

- Descripción de la solución preferida por el/la demandante
- La firma del/la denunciante en prueba de conformidad.

5.3.1. Se adjunta un modelo de presentación de Escrito a la Dirección de la FPT, a la representación las trabajadoras y trabajadores

En Valencia a de de 20.....

Modelo de presentación de Escrito a la Dirección de la FPT, a la representación de los trabajadores.

(NOMBRE DEL/LA DENUNCIANTE), con DNI_, con domicilio a efectos de notificación en _ CP._ y teléfono y mail de contacto_, en calidad de__ ante la representación legal o Dirección de Recursos Humanos, comparezco y como mejor proceda,

(En el supuesto el trabajador/a lo considere mejor para la resolución del problema, lo puede presentar ante la representación legal de los trabajadores, debiendo estos dar traslado a la FPT, para iniciar el Procedimiento.)

Digo:

Que mediante el presente escrito formulo Denuncia contra _____ a fin de que, se inicie el Procedimiento que a estos efectos tiene....., a fin de que sean atendidas las razones que se dirán, en base a los siguientes:

HECHOS

PRIMERO. - Que D/Dª....., presta sus servicios en la FPT desde..... el..... con la categoría profesional de_, siendo las funciones que realiza.....(hacer constar la descripción del puesto de trabajo y de la tarea de la posible víctima: grado de autonomía en el trabajo, contenido del mismo, tipo de relaciones que establece con sus compañeros, complejidad de la tarea, tipo y posibilidades de comunicación que se establecen, horarios, status social del puesto, carga de trabajo, evaluación y promoción dentro del puesto).

SEGUNDO. - Que desde....., D/Dª....., está padeciendo una situación de violencia laboral que (HACED RELATO CRONOLÓGICO DE HECHOS desde cuándo ocurre, quiénes han estado implicados/as, origen del conflicto, posibles pasos dados encaminados a solucionar el conflicto, etc.). Y APORTAR PRUEBA DOCUMENTAL DE CADA HECHO SI SE TUVIERA.

TERCERO. - A los efectos de constatar los hechos señalados, se solicita sean llamados/as por la Comisión en calidad de testigos (nombres de las y los testigos (de existir)) que el demandante solicita sean escuchados por la Comisión.

CUARTO. - Exponer la solución que se propone por el/la denunciante, o solicitar la misma, según Procedimiento de -----a estos efectos.

En su virtud,

Solicito (indicar ante quien se presente el Escrito): Que, teniendo por presentado este escrito, con su copia se sirva admitirlo, dar traslado del mismo a la dirección de la FPT y en su vista tener por formulada Denuncia contra.....a fin de que, tras los trámites oportunos, se inicie el Procedimiento para la Prevención del acoso sexual, de acoso por razón de sexo, de acoso discriminatorio y de acoso laboral implantado en

En xxxxx a xx de xxxxxx de 201x.

Fdo.: (indicar nombre y apellidos.)

5.3.2 Diferencia entre denuncia no probada y denuncia falsa.

Denuncia no probada: es una denuncia presentada de buena fe, no tiene consecuencias disciplinarias, las evidencias indican que no ha habido o que no se puede probar el acoso sexual, de acoso por razón de sexo, de acoso discriminatorio y de acoso laboral.

Denuncia falsa: es una denuncia presentada de mala fe, es decir, se tiene conciencia de que es falsa, por ello pueden tener consecuencias disciplinarias. De todas formas, es importante destacar que no son muy habituales.

5.4 Vía de resolución interna:

5.4.1. Vía de resolución interna: Procedimiento informal.

Una vez ha sido presentada la queja y/o denuncia con todas las previsiones contempladas en este Procedimiento, a veces puede ocurrir que el simple hecho de manifestar a la presunta persona agresora lo ofensivo y vulnerador de derechos del comportamiento que está realizando es suficiente para que cese el presunto acoso.

Algunas de las acciones a llevar a cabo por parte de la persona instructora, que será elegida entre las/los integrantes de la Comisión de Acoso, para instruir y resolver el caso de manera informal son:

- Entrevista/reunión con la persona denunciante y/o víctima.
- Entrevista/reunión con la persona denunciada.

- Valorar el origen del conflicto.
- Valoración del riesgo.
- Información y asesoría de manera amplia de los derechos, acciones y diferentes vías de resolución a la persona presuntamente acosada.
- Información y asesoría de manera amplia de las consecuencias disciplinarias de tales comportamientos de la presunta persona acosadora.
- Petición de cese inmediato de su comportamiento.
- Información de que el caso va a ser seguido.

La persona instructora puede estar asesorada por profesionales de diferentes campos, por ejemplo, derecho, medicina, psicología, etc.

Todo ello será reflejado por parte de la persona instructora, en el plazo de quince días desde la presentación de la queja y/o denuncia escrita por parte de la presunta víctima, en una propuesta de conclusiones y resolución donde se detallarán por escrito las acciones y gestiones indagatorias e instructoras realizadas, los hechos producidos, documentación al respecto, la finalización del acoso contra la persona acosada, así como las medidas que se van a aplicar:

- Detallar las medidas concretas que se van a emprender para evitar otros casos.
- Sanciones a imponer.
- Análisis y seguimiento del clima laboral. Evaluación de riesgos psicosociales de la FPT.
- Resarcir a la víctima de acoso sexual, de acoso por razón de sexo, de acoso discriminatorio y de acoso laboral, de manera integral de las consecuencias que haya podido tener.
- Seguimiento posterior del caso.
- Otras.....

La propuesta de resolución será remitida a la Comisión de Acoso para su conocimiento y validación.

Finalmente, la resolución por escrito será remitida a la persona acosada y a la persona acosadora. Se incluirá en la misma el derecho a recurrirla. A su vez, quedará una copia de la misma en el expediente del caso.

5.4.2 Vía de resolución interna: Procedimiento formal.

El Procedimiento formal se iniciará cuando:

- El Procedimiento informal haya fracasado.

- El resultado del Procedimiento informal no haya sido satisfactorio o sea inapropiado por la gravedad de los hechos.
- Cuando la persona víctima lo decida.

a) Instrucción del Procedimiento:

La instrucción del Procedimiento se llevará a cabo por parte de una persona instructora elegida entre los/las integrantes de la Comisión de Acoso.

Realizará las siguientes funciones:

- Apertura del expediente.
- Entrevista con la persona denunciante y/o víctima.
- Entrevista con posibles testigos.
- Entrevista con la persona denunciada.
- Práctica de pruebas.
- Información y asesoría de manera amplia de los derechos de las partes.
- Propuestas de medidas cautelares proporcionadas, por ejemplo, separación de denunciante y persona denunciada. En ningún caso dicha medidas podrá suponer un perjuicio en las condiciones de trabajo de la persona que ha interpuesto la denuncia.
- Propuesta de Informe de investigación a la Comisión de Acoso.

La persona instructora puede estar asesorada por profesionales de diferentes campos, por ejemplo, derecho, medicina, psicología, etc.

Audiencia a las personas técnicas del servicio de salud laboral y prevención de riesgos laborales de la FPT.

La persona instructora deberá redactar, en el plazo de quince días desde la presentación de la denuncia y/o queja o desde la finalización del Procedimiento informal, un informe de investigación. El mismo tendrá los siguientes extremos:

- Identificación de las partes.
- Las intervenciones, acciones y gestiones indagatorias e instructoras realizadas (documentación, testimonios, pruebas, etc.).
- Medidas cautelares.
- Intervenciones de profesionales.
- Intervención de las personas técnicas del servicio de salud laboral y prevención de riesgos laborales de la FPT.
- Detalle de los hechos.

- Medidas propuestas.
- Detallar las medidas concretas que se van a emprender para evitar otros casos.
- Sanciones a imponer.
- Análisis y seguimiento del clima laboral. Evaluación de riesgos psicosociales de la FPT.
- Resarcir a la víctima de acoso sexual, de acoso por razón de sexo, de acoso discriminatorio y de acoso laboral, de manera integral de las consecuencias que haya podido tener.
- Seguimiento posterior del caso.
- Otras.....

El informe de investigación será remitido a la Comisión de Acoso para su conocimiento y validación. Lo cual producirá que se inicie la fase de toma de decisiones y resolución del expediente.

b) Periodo de toma de decisiones y resolución del expediente:

En esta fase se procederá a analizar el informe de investigación, tomándose las decisiones pertinentes en base al mismo en el plazo de cuatro días desde la recepción del informe de investigación. La resolución de expediente puede finalizar como no probado, denuncia falsa o calificando los hechos de acoso sexual, de acoso por razón de sexo, de acoso discriminatorio y de acoso laboral. En estos dos últimos casos se procederá a aplicar las sanciones correspondientes.

Finalmente, la resolución del expediente por escrito será remitida a la persona denunciante y a la persona denunciada. En la misma se detallarán una síntesis de los hechos, las medidas disciplinarias impuestas, así como cualquier otra medida preventiva o correctiva que se vaya a habilitar al respecto. Se incluirá en la misma el derecho a recurrirla.

A su vez, quedará una copia de la misma en el expediente del caso.

La Comisión procederá a proponer las acciones disciplinarias y, en última instancia, es la FPT la que sanciona.

En el supuesto de que la Comisión no llegase a un acuerdo sobre las conclusiones del caso investigado, se recurrirá a una persona árbitra externa designada por ambas partes, comprometiéndose las mismas a aceptar la decisión de dicha persona arbitra.

5.4.3. Sanciones

VII Convenio Colectivo de Enseñanza y Formación no Reglada. Capítulo X Régimen disciplinario. Artículo 32. *En las empresas afectadas por este Convenio se aplicará el régimen disciplinario establecido en la legislación laboral vigente. Cada empresa, según*

sus características, podrá determinar en su Reglamento de Régimen Interior la tipificación de faltas y las correspondientes sanciones.

Se recomienda que se introduzcan elementos de graduación como son la reincidencia, el grado de perjuicio a la víctima y el número de trabajadores y trabajadoras afectadas.

La tramitación del Procedimiento no impide la utilización simultánea o posterior de las acciones administrativas o judiciales que se contemplan en la normativa al respecto.

La FPT se compromete a asignar los medios humanos y materiales necesarios para prevenir y hacer frente, en su caso, a las consecuencias derivadas de este tipo de conductas.

6. SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN

En la línea de garantizar el cumplimiento de todo lo indicado en este Procedimiento de actuación para la prevención del acoso sexual, de acoso por razón de sexo, de acoso discriminatorio y de acoso laboral de la Fundación Pascual Tomas el seguimiento y evaluación será realizado por parte de la Comisión de Acoso.

En todo momento, se garantizarán los derechos fundamentales de las personas intervinientes en los Procedimientos que se puedan presentar en la FPT en materia de acoso sexual, de acoso por razón de sexo, de acoso discriminatorio y de acoso laboral. Se respetará el derecho a la confidencialidad, respeto y protección de la intimidad y la dignidad de las personas afectadas. Todo el Procedimiento se llevará con sigilo y estricto respeto a lo contemplado en la Ley de Protección de Datos.

Para la consecución de una correcta implementación del Procedimiento, se habilitan las siguientes medidas de seguimiento y evaluación:

- Diseño de indicadores específicos:
 - o Número y porcentajes de denuncias y/o quejas presentadas.
 - o Tipos de medidas de protección y/o cautelares emprendidas.
 - o Tipos Procedimientos instruidos.
 - o Resolución de los Procedimientos instruidos.
 - o Entre otros.
- Informe de los seguimientos individuales realizados.
- Tipología de las consecuencias derivadas del acoso sexual, de acoso por razón de sexo, de acoso discriminatorio y de acoso laboral en las personas víctimas.
- Análisis y seguimiento del clima laboral. Evaluación de riesgos psicosociales de la FPT.
- Informe-resumen anual.
- Entre otros.