ASOCIACIÓN NEUROEDUCA
C/ Alcalde Burriel, 2, local
50005 Zaragoza
692541912
info@neuroeduca.org

PLAN DE IGUALDAD ASOCIACIÓN NEUROEDUCA

PLAN DE IGUALDAD

- **Fecha probación 3/1/2023.**
- **Fecha fin vigencia 1/1/2027.**
- **Revisión cada 4 años**

INCLUYE PROTOLOCO DE PREVENCIÓN Y ACTUACIÓN FRENTE AL ACOSO SEXUAL Y AL ACOSO POR RAZÓN DE SEXO EN ASOCIACIÓN NEUROEDUCA – modificación desde 20/3/2023

ASOCIACIÓN NEUROEDUCA
C/ Alcalde Burriel, 2, local
50005 Zaragoza
692541912
info@neuroeduca.org

Índice

PROCESO METODOLOGICO
- Objetivos del diagnóstico
- Técnicas utilizadas para la recolección de información

CARACTERISTICAS DE LA ENTIDAD
- Ficha técnica
- Contextualización y características generales de la entidad
- Organigrama

ANALISIS
Distribución de la plantilla
- Composición según sexo del total de la plantilla.
- Distribución de la plantilla según sexo y puesto.
- Distribución de la plantilla por sexo y edad.
- Distribución de la plantilla por sexo y antigüedad.

Procesos de selección y contratación
Formación

PLAN DE IGUALDAD
Objetivos y áreas de intervención
Ámbito de aplicación y Vigencia del Plan
Medidas del Plan.

EVALUACIÓN Y SEGUIMIENTO

ASOCIACIÓN NEUROEDUCA
C/ Alcalde Burriel, 2, local
50005 Zaragoza
692541912
info@neuroeduca.org

1. PROCESO METODOLÓGICO

Para el cumplimiento de los objetivos indicados a continuación se ha analizado desde una perspectiva de género, tanto las características de la entidad como de la plantilla, teniendo en cuenta aspectos cuantitativos (movimientos del personal, remuneraciones, formación, promoción, etc.…) y aspectos cualitativos (comunicación, selección, prevención del acoso sexual y por razón de sexo, etc..).

Objetivos del diagnóstico.

Objetivo general:

El objetivo general del diagnóstico es identificar la situación en la que se encuentre la entidad en relación con la igualdad entre mujeres y hombres.

Objetivos específicos:

- Revisar la política de la entidad desde la perspectiva de género.
- Identificar en qué medida la igualdad de todo y oportunidades entre mujeres y hombres está integrada en el sistema general de gestión de personal de la entidad.
- Hacer visible la situación de partida de la plantilla y detectar una posible segregación horizontal y/o vertical.
- Analizar los efectos que para mujeres y hombres tienen el conjunto de las actividades de los procesos técnicos y productivos, la organización del trabajo y las condiciones en que se presta.
- Detectar si existe discriminación o desigualdades en las prácticas de gestión de Recursos Humanos cuando se dirigen a mujeres o a hombres.
- Determinar ámbitos prioritarios de actuación que sirven como base para la identificación de las medidas qu8e integrarán el plan de igualdad.

ASOCIACIÓN NEUROEDUCA
C/ Alcalde Burriel, 2, local
50005 Zaragoza
692541912
info@neuroeduca.org

Técnicas utilizadas para la recolección de información.

A continuación, se detallan las técnicas de investigación que fueran utilizadas durante el proceso de elaboración del diagnóstico en la entidad y los agentes implicados en el mismo.

Técnica	Objetivos específicos	Desarrollo
Análisis documental y recogida de datos cuantitativos	-Revisar la política de la entidad desde la perspectiva de género -Identificar en qué medida la igualdad de trato y oportunidades entre hombres y mujeres está integrada en el sistema general de gestión de la entidad. -Hacer visible la situación de partida de la plantilla y detectar una posible segregación horizontal y/o vertical. -Analizar los efectos que para mujeres y hombres tienen el conjunto de las actividades de los procesos técnicos y productivos, la organización y las condiciones en que éste se presta. - Detectar si existe discriminación o desigualdades en las prácticas de gestión de RR.HH. cuando se dirigen a mujeres o a hombres. .	Revisión y análisis de documentos relevantes para el diagnóstico como: el convenio colectivo, publicidad de la entidad, anuncios de ofertas de trabajo… Recogida de datos cuantitativos para su posterior análisis tales como la edad, nivel de estudios, % de jornada laboral, retribuciones, etcétera. RR.HH. y Comisión Negociadora recolección de información y puesta a disposición el personal de apoyo. Personal experto: análisis y sistematización de los resultados según los criterios aprobados por la Comisión Negociadora

ASOCIACIÓN NEUROEDUCA
C/ Alcalde Burriel, 2, local
50005 Zaragoza
692541912
info@neuroeduca.org

2 – CARACTERÍSTICAS DE LA ENTIDAD

2.1 – FICHA TÉCNICO

NOMBRE DE LA ENTIDAD	ASOCIACIÓN NEUROEDUCA
DIRECCIÓN	C/ ALCALDE BURRIEL 2 - LOCAL
TELEFONO	692541312
NIF	G 99345738
CORREO ELECTRÓNICO	info@neuroeduca.org
WEB	www.neuroeduca.org

2.2 – Contextualización y características de la entidad

La Junta Directiva es el órgano de representación que gestiona y representa los intereses de la Asociación de acuerdo con las disposiciones de la Asamblea General.
Está formada por 5 cargos (3 mujeres y 2 hombres) designados por la Asamblea General. Los mandatos han sido reelegidos cada 4 años. El porcentaje de mujeres supera el 50% de la composición.

- Presidenta: Elena Sánchez Gracia
- Secretaria: Marta Asensio Fernández
- Tesorero: Sergio Vargas Bergua
- Vocal: Nicolás Pérez Rosón
- Vocal: Estefanía López Tejero

La Presidenta, Elena Sánchez Gracia, y la Secretaria de la Junta Directiva, Marta Asensio Fernández, son, asimismo, Presidenta, y Secretaria de la Asociación y de la Asamblea General. Ambas codirigen, representando el 100% de mujeres en la composición de la Dirección de la Asociación Neuroeduca.
La entidad cuenta con 11 voluntarios (5 mujeres y 6 hombres):

1. Ignacio Moreno Moradell- 29117520A
2. Isaac Langarita García- 17742685W
3. Julia Sánchez García- 73090412T
4. Adrián Royo Soriano- 29136693V
5. Sonia Jimeno Carrey- 29128432J
6. Jose Manuel Lopez Jarauta- 25179475H
7. Susana Sanz Sánchez- 25484961H
8. Javier Charro Espinosa- 25470731W
9. Carmen Pérez Rosón- 25161743L
10. Noelia mallada cebollada- 72972988Z
11. Jorge Segura Calonge- 29121445H

2.3 - ORGANIGRAMA

ASOCIACIÓN NEUROEDUCA
C/ Alcalde Burriel, 2, local
50005 Zaragoza
692541912
info@neuroeduca.org

3 – ANÁLISIS

3.1 DISTRIBUCCIÓN DE LA PLANTILLA

- Composición del total de la plantilla según sexo

	MUJERES	%	HOMBRES	%	TOTAL
Plantilla segregada por sexo	9	56.25	7	43.75	16

- Distribución de la plantilla según sexo y puesto.

CATEGORÍAS	MUJERES	%	HOMBRES	%	TOTAL
CATEGORIA PROFESIONAL 1 PSICOLOGA	2	13.50	0	0	2
CATEGORÍA PROFESIONAL 1 PSICOPEDAGOGA	1	6.25	0	0	1
CATEGORIA PROFESIONAL 2 MAESTRO	0	0	1	6.25	1
CATEGORIA PROFESINAL 10 LIMPIADORA	1	6.25	0	0	1
VOLUNTARIOS	5	31.25	6	37.5	11

ASOCIACIÓN NEUROEDUCA
C/ Alcalde Burriel, 2, local
50005 Zaragoza
692541912
info@neuroeduca.org

- Distribución de la plantilla por sexo y edad.

BANDAS DE EDADES	MUJERES	%	HOMBRES	%	TOTAL
MENOS DE 20 AÑOS	0	0	0	0	0
20 – 29 AÑOS	0	0	0	0	0
30 – 45 AÑOS	5	31.25	2	12.50	7
46 Y MÁS AÑOS	4	25	5	31.25	9

- Distribución de la plantilla por sexo y antigüedad.

	MUJERES	%	HOMBRES	%	TOTAL
MENOS DE 6 MESES	0	0	0	0	0
DE 6 MESES A 1 AÑO	0	0	0	0	0
DE 1 A 3 AÑOS	5	31.25	6	37.5	0
DE 3 A 5 AÑOS	1	6.25	1	6.25	2
DE 6 A 10 AÑOS	1	6.25	0	0	1
MÁS DE 10 AÑOS	2	12.50	0	0	2

3.2 – PROCESO DE SELECCIÓN Y CONTRATACIÓN

En el proceso de selección los factores que determina la entidad para iniciar un proceso de selección son las siguientes:

- Según servicios.
- Necesidad de sustitución.

Como sistema de reclutamiento que utiliza la entidad para seleccionar el personal se manifiesta en las siguientes acciones:

- Portales de empleo
- Ex -Alumn@s
- Redes sociales profesionales

- Autocandidaturas

La solicitud de incorporación de personal nuevo en la entidad o la creación de un nuevo puesto depende de los servicios según la demanda de los alumnos según las necesidades o las sustituciones por diversos motivos de los profesionales actuales.

Para definir los perfiles que se requieren para cada puesto son los propios responsables quienes definen dichos perfiles.

Las vacantes se ofertan de manera externa normalmente vía publicación en portales de empleo, redes profesionales, etcétera…

El método que se utiliza para seleccionar al personal es una entrevista seguida de una prueba práctica, una vez evaluado el currículo vitae.

Las personas que intervienen en la fase de selección y que realizan las entrevistas directamente al candidato/a es la Directora.

Las características generales que busca la entidad en un candidato/a son los valores que tienen ASOCIACIÓN NEUROEDUCA como entidad.

3.3 - FORMACIÓN.

ASOCIACIÓN NEUROEDUCA cuenta con un plan de formación anual, ofreciendo a su personal toda aquella formación necesaria para desarrollar la actividad en la empresa de una manera actualizada y de calidad. Desde Dirección se realiza y/o valora las necesidades formativas que puede tener la plantilla mediante entrevistas con el personal para poder determinar la planificación de este Plan de Formación.

Lo que se pretende con la formación ofertada al personal es la especialización técnica. Los cursos son ofertados a toda la plantilla, tanto las mujeres como los hombres han realizado la misma formación. La formación es de carácter obligatorio y se entiende a las necesidades que puede surgir.

Los cursos de formación se hacen siempre dentro de la jornada laboral y de manera presencial u online.

ASOCIACIÓN NEUROEDUCA
C/ Alcalde Burriel, 2, local
50005 Zaragoza
692541912
info@neuroeduca.org

4 - PLAN DE IGUALDAD

4.1. Objetivos y Áreas de intervención

Con la finalidad de transversalizar la perspectiva de género en ASOCIACIÓN NEUROEDUCA en el Plan de Igualdad se han establecido una serie de objetivos generales y áreas de intervención:

a) Proceso de selección y contratación.

b) Clasificación profesional.

c) Formación.

d) Condiciones de trabajo, incluida la auditoría salarial entre mujeres y hombres de conformidad con lo establecido en el Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres.

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

f) Infrarrepresentación femenina.

g) Retribuciones.

h) Prevención del acoso sexual y por razón de sexo.

4.2. Ámbito de aplicación y vigencia del Plan de Igualdad

El presente Plan de Igualdad de ASOCIACIÓN NEUROEDUCA se aplicará a la totalidad de las personas trabajadoras de la entidad.

El presente Plan de Igualdad tendrá una vigencia de cuatro años desde 1 de enero 2023 a enero de 2027. Así mismo la auditoría retributiva tendrá la misma vigencia que el Plan de Igualdad.

ASOCIACIÓN NEUROEDUCA
C/ Alcalde Burriel, 2, local
50005 Zaragoza
692541912
info@neuroeduca.org

4.3. Medidas Plan Igualdad AREA DE ACTUACIÓN: PROCESO DE SELECCIÓN Y CONTRATACIÓN

OBJETIVO	Presencia equilibrada de mujeres y hombres en todos los niveles de la entidad
MEDIDA	1. Formación de los intermediarios de la necesidad de selección e igualdad. 2. Adecuar los criterios de selección y promoción eliminando cualquier requisito que pueda tener directa o indirectamente consecuencias discriminatorias.
PERSONAL RESPONSABLE	Encargada Plan de Igualdad
PERSONAL AL QUE VA DIRIGIDO	Dirección de la Entidad
MEDIDAS MATERIALES	Mediante comunicaciones, formatos de ofertas de empleo
CALENDARIO	2T 2024
REVISION	Durante toda la vigencia del Plan
INDICADORES	Mediante la publicación de ofertas desde que se implanta la medida.

PERSONAL RESPONSABLE	Encargada Plan de Igualdad. Dirección de la entidad.
PERSONAL AL QUE VA DIRIGIDO	A todo el personal de la entidad.
MEDIDAS MATERIALES	Mediante difusión de las medidas de corresponsabilidad a través de cartelería, folletos, circulares.
CALENDARIO	3T 2023/1T 2024
REVISION	Durante toda la vigencia del Plan
INDICADORES	Número de mujeres y hombres que han solicitado alguno de los permisos de corresponsabilidad, desde la implantación de las medidas.

ASOCIACIÓN NEUROEDUCA
C/ Alcalde Burriel, 2, local
50005 Zaragoza
692541912
info@neuroeduca.org

AREA DE ACTUACIÓN: INFRARREPRESENTACION FEMENINA	
OBJETIVO	Fomentar la presencia equilibrada de mujeres y hombres en todos los niveles de la entidad (eliminar la segregación vertical y/o horizontal).
MEDIDA	1. Potenciar las candidaturas y/o puestos donde pueda existir menor representación femenina.
PERSONAL RESPONSABLE	Encargada Plan de Igualdad. Dirección de la Entidad
PERSONAL AL QUE VA DIRIGIDO	Trabajadoras y posibles candidatas
MEDIDAS MATERIALES	Mediante comunicados internos.
CALENDARIO	2T 2024
REVISION	Durante toda la vigencia del Plan
INDICADORES	Número de seguimientos de las promociones que incluya datos, desagregados por sexo, relativos al tipo de contrato y la modalidad de jornada.

AREA DE ACTUACION: PREVENCION DEL ACOSO SEXUAL Y POR RAZON DE SEXO	
OBJETIVO	Proporcionar un entorno libre de acoso sexual y acoso por razón de sexo en la entidad.
MEDIDA	1. Realizar actuaciones de información sobre el contenido y procedimiento establecido en el Protocolo a toda la plantilla
PERSONAL RESPONSABLE	Encargada Plan de Igualdad.
PERSONAL AL QUE VA DIRIGIDO	Toda la Plantilla
MEDIDAS MATERIALES	Mediante comunicados internos.
CALENDARIO	2T 2024
REVISION	Durante toda la vigencia del Plan
INDICADORES	Informar a la plantilla mediante charlas, comunicados.

ASOCIACIÓN NEUROEDUCA
C/ Alcalde Burriel, 2, local
50005 Zaragoza
692541912
info@neuroeduca.org

5 - EVALUACIÓN Y SEGUIMIENTO

El artículo 46 de la Ley Orgánica para la Igualdad efectiva de mujeres y hombres establece que los Planes de Igualdad fijarán los concretos objetivos de igualdad a alcanzar, las estrategias y prácticas a adoptar para su consecución, así como el establecimiento de sistemas eficaces de seguimiento y evaluación de los objetivos fijados.

La necesidad de que los Planes de Igualdad contemplen unos sistemas eficaces de seguimiento y evaluación de los objetivos fijados, es independiente a la obligación prevista, para la entidad, en el artículo 47 de la mencionada norma y el artículo 64 del Estatuto de los Trabajadores, en el sentido de informar al responsable del Plan de Igualdad y la consecución de sus objetivos; de vigilancia del respeto y aplicación del principio de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres, así como de la aplicación en la entidad del derecho de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres, entre la que se incluirán las medidas que se hubieran adoptado para fomentar la igualdad entre mujeres y hombres en la entidad, de haberse establecido un plan de igualdad, sobre la aplicación del mismo.

La fase de seguimiento y la evaluación contemplada en el Plan de Igualdad de ASOCIACIÓN NEUROEDUCA permitirá conocer el desarrollo del Plan y los resultados obtenidos en las diferentes áreas de actuación durante y después de su desarrollo e implementación.

La fase de seguimiento se realizará regularmente de manera programada y facilitará información sobre posibles necesidades y/o dificultades surgidas en la ejecución. Este conocimiento posibilitará su cobertura y corrección, proporcionando al Plan la flexibilidad necesaria para su éxito.

Los resultados de seguimiento del desarrollo del Plan formarán parte integral de la evaluación.

5.1 - COMISIÓN DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN

El seguimiento y evaluación del Plan lo realizará la Comisión de Seguimiento y Evaluación que se creará para interpretar el contenido del Plan y evaluar el grado de cumplimiento de este, de los objetivos marcados y de las acciones programadas.

La Comisión de Seguimiento y Evaluación tendrá la responsabilidad de realizar el seguimiento y la evaluación del Plan de Igualdad de ASOCIACIÓN NEUROEDUCA.

ASOCIACIÓN NEUROEDUCA
C/ Alcalde Burriel, 2, local
50005 Zaragoza
692541912
info@neuroeduca.org

5.2 - COMPOSICIÓN

La Comisión de Seguimiento del Plan de Igualdad de ASOCIACIÓN NEUROEDUCA será paritaria y estará compuesta por un representante de la Entidad y un representante de los trabajadores.

En concreto la comisión está constituida por las siguientes personas:

En representación de la Entidad:

1. Marta Asensio Fernández

En representación de los trabajadores:

1.Isabel Colado Landera

5.3 - COMPETENCIAS

La Comisión tendrá las siguientes funciones:

- Seguimiento del cumplimiento de las medidas previstas en el Plan.
- Participación y asesoramiento en la forma de adopción de las medidas.
- Evaluación de las diferentes medidas realizadas.
- Elaboración de un informe anual que reflejará el avance respecto a los objetivos de igualdad dentro de la entidad, con el fin de comprobar la eficiencia de las medidas puestas en marcha para alcanzar el fin perseguido, proponiendo, en su caso, medidas correctoras.

5.4 - ATRIBUCIONES GENERALES DE LA COMISIÓN

- Interpretación del Plan de Igualdad.
- Seguimiento de su ejecución.
- Conocimiento y resolución de los conflictos derivados de la aplicación e interpretación del presente Plan de Igualdad. En estos casos será preceptiva la intervención de la Comisión, con carácter previo a acudir a la jurisdicción competente.
- Desarrollo de aquellos preceptos que las personas negociadoras de este Plan hayan atribuido a la Comisión, llevando a cabo las definiciones o adaptaciones que resulten necesarias.
- Conocimiento trimestral, semestral o anual, en función de lo pactado, de los compromisos acordados y del grado de implantación de estos.

- Los acuerdos que adopte la Comisión en cuestiones de interés general, se considerarán parte del presente Plan y gozarán de su misma eficacia obligatoria.

5.5 - ATRIBUCIONES ESPECÍFICAS DE LA COMISIÓN

- Reflejar el grado de consecución de los objetivos propuestos en el Plan y de los resultados obtenidos mediante el desarrollo de las medidas.
- Analizar la adecuación de los recursos, metodologías y procedimientos puestos en marcha en el desarrollo del Plan.
- Posibilitar una buena transmisión de información entre las áreas y/o departamentos y las personas involucradas, de manera que el Plan se pueda ajustar a sus objetivos y adaptar para dar respuesta continuada a las nuevas situaciones y necesidades.
- Facilitar el conocimiento de los efectos que el Plan ha tenido en el entorno de la entidad, de la pertinencia de las medidas del Plan a las necesidades de la plantilla, y, por último, de la eficiencia del Plan.

Concretamente, en la fase de Seguimiento se deberá recoger información sobre:

- Los resultados obtenidos con la ejecución del Plan.
- El grado de ejecución de las medidas.
- Las conclusiones y reflexiones obtenidas tras el análisis de los datos de seguimiento.
- La identificación de posibles acciones futuras.

Teniendo en cuenta la vigencia del Plan, se realizará una evaluación anual desde la entrada en vigor del Plan. En dicha evaluación se integrarán los resultados del seguimiento junto a la evaluación de resultados e impacto del Plan de Igualdad, así como las nuevas acciones que se puedan emprender.

En la evaluación final del Plan de Igualdad se deben tener en cuenta:

- El grado de cumplimiento de los objetivos del Plan.
- El nivel de corrección de las desigualdades detectadas en los diagnósticos.
- El grado de consecución de los resultados esperados.
- El nivel de desarrollo de las medidas emprendidas.
- El grado de dificultad encontrado/ percibido en el desarrollo de las acciones.

- El tipo de dificultades y soluciones emprendidas.
- Los cambios producidos en las medidas y desarrollo del Plan atendiendo a su flexibilidad.
- El grado de acercamiento a la igualdad de oportunidades en la entidad.
- Los cambios en la cultura de la entidad: cambio de actitudes del equipo directivo, de la plantilla en general, en las prácticas de RRHH, etc.
- La reducción de desequilibrios en la presencia y participación de mujeres y hombres.

Para el cumplimiento de las funciones encomendadas a la Comisión de Seguimiento y Evaluación será necesaria la disposición, por parte de la entidad, de la información estadística, desagregada por sexos establecida en los criterios de seguimiento acordados para cada una de las medidas con la periodicidad correspondiente.

En base a la evaluación realizada, la Comisión de Seguimiento y Evaluación formulará propuestas de mejora y los cambios que deben incorporarse.

Para el cumplimiento de las funciones encomendadas a la Comisión de Seguimiento y Evaluación, la entidad se compromete a facilitar los medios necesarios, en especial:

- Lugar adecuado para celebrar las reuniones.
- Material preciso para ellas.
- Aportar la información estadística, desagregada por sexo, establecida en los criterios de seguimiento acordados para cada una de las medidas con la periodicidad correspondiente.
- La persona responsable-coordinadora designada será la que facilite los medios adecuados, con el fin de posibilitar un trabajo eficiente de la Comisión.

5.6 - REGLAMENTO DE LA COMISION PERMANENTE DE IGUALDAD.

En el Capítulo III, artículo 45 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva entre mujeres y hombres, se establece que las entidads están obligadas a respetar la igualdad de trato de oportunidades en el ámbito laboral y, con esta finalidad, deberán adoptar medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre mujeres y hombres, medidas que deberán negociar, y en su caso acordar, con los trabajadores en la forma que se determine en la legislación laboral.

ASOCIACIÓN NEUROEDUCA
C/ Alcalde Burriel, 2, local
50005 Zaragoza
692541912
info@neuroeduca.org

Siguiendo la Ley Orgánica 3/2007, su artículo 46.1, define el concepto de plan de igualdad:

"Los planes de igualdad de las entidads son un conjunto ordenado de medidas, adoptadas después de realizar un diagnóstico de situación, tendentes a alcanzar la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres y a eliminar la discriminación por sexo".

Se aprueba este reglamento como instrumento básico para marcar el funcionamiento de la Comisión de Igualdad:

- La Comisión Permanente de Igualdad será la responsable de negociar el Plan de Igualdad de Oportunidades entre mujeres y hombres de la entidad.
- La Comisión será paritaria y compuesta por representantes de la entidad y un representantes de los trabajadores.
- La Comisión nace para dar a conocer toda la organización de manera transparente sus funciones y competencias y para garantizar las actuaciones en materia de igualdad.

Se constituirá la Comisión de seguimiento que velará por el correcto cumplimiento del Plan de Igualdad de Oportunidades de la entidad.

Se fijará un calendario anual de reuniones de la Comisión Permanente de Igualdad, estableciendo una periodicidad de reuniones trimestrales las cuáles serán fijadas con un plazo mínimo de 15 días.

En Zaragoza a 3 de enero de 2023

En representación de la Entidad:
Marta Asensio Fernández

En representación de los trabajadores:
Isabel Colado Landera

ASOCIACIÓN NEUROEDUCA
C/ Alcalde Burriel, 2, local
50005 Zaragoza
692541912
info@neuroeduca.org

PROCEDIMIENTO DE REVISIÓN DEL PLAN

Sin perjuicio de lo anterior, las medidas del plan de igualdad podrán revisarse en cualquier momento a lo largo de su vigencia con el fin de añadir, reorientar, mejorar, corregir, intensificar, atenuar o, incluso, dejar de aplicar alguna medida que contenga en función de los efectos que vayan apreciándose en relación con la consecución de sus objetivos, así como cuando concurran cualquiera de las situaciones previstas en el artículo 9.2 del RD 901/2020.

En relación con lo anterior, cualquiera de las partes integrantes en la comisión de seguimiento podrá requerir la celebración de una reunión a tal efecto, debiendo de preavisar con un mínimo de 14 días a la fecha de celebración de la misma.

Tras cada reunión de la Comisión, se elaborará un acta. El acta deberá recoger los temas tratados y los acuerdos alcanzados en materia de modificación del plan; en caso de desacuerdo, se hará constar en la misma las posiciones defendidas por cada uno de los miembros de la Comisión.

El acta se realizará y procederá a la firma tras la reunión. Sólo en caso de que esto no fuera posible, se enviará posteriormente en un plazo no superior a cinco días laborales.

El plazo para contestar sobre la aprobación o posibles modificaciones se establece en tres días laborales adicionales. En el supuesto de que en las reuniones se acuerden modificaciones en algún aspecto relacionado con la ejecución del Plan, se informará a la Dirección de la Entidad y a la representación de las trabajadoras. La modificación acordada de la medida en cuestión habrá de implementarse en función de la complejidad de esta en un plazo entre 10 y 60 días desde la celebración de la reunión.

ASOCIACIÓN NEUROEDUCA
C/ Alcalde Burriel, 2, local
50005 Zaragoza
692541912
info@neuroeduca.org

MEDIOS Y RECURSOS PUESTOS A DISPOSICIÓN PARA EL SEGUIMIENTO Y APLICACIÓN DEL PLAN DE IGUALDAD

La aplicación del Plan de igualdad necesita, para su correcto desarrollo, la asignación de los recursos materiales, económicos, personales suficientes para garantizar la puesta en marcha de las medidas articuladas.

De igual forma, respecto al seguimiento la entidad facilitará los recursos y medios necesarios para que pueda llevarse a cabo adecuadamente. Será necesaria la disposición, por parte de la entidad, de la información estadística, desagregada por sexos, y centro de trabajo, establecida en los criterios de seguimiento acordados para cada una de las medidas con la periodicidad correspondiente.

Por último, la Dirección de la Entidad se compromete a promover la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres, considerando el Plan de Igualdad como una estrategia de optimización de sus recursos humanos y concediendo a la igualdad de oportunidades un valor trascendental en la política de recursos humanos, situándola en el mismo plano de importancia que en el resto de políticas de la Entidad y asignando los recursos humanos y materiales necesarios para poner en marcha las acciones que contenga el Plan.

Firma del Plan de Igualdad.

POR PARTE DE LA ENTIDAD FIRMA

MARTA ASENSIO FERNÁNDEZ

POR PARTE DE LOS TRABAJADORES

ISABEL COLADO LANDERA

ASESORAMIENTO SINDICAL - FSIE ZARAGOZA (FEDERACIÓN SINDICATOS INDEPENDIENTES DE LA ENSEÑANZA)

ASOCIACIÓN NEUROEDUCA
C/ Alcalde Burriel, 2, local
50005 Zaragoza
692541912
info@neuroeduca.org

PROTOLOCO DE PREVENCIÓN Y ACTUACIÓN FRENTE AL ACOSO SEXUAL Y AL ACOSO POR RAZÓN DE SEXO EN ASOCIACIÓN NEUROEDUCA

ASOCIACIÓN NEUROEDUCA
C/ Alcalde Burriel, 2, local
50005 Zaragoza
692541912
info@neuroeduca.org

1 - COMPROMISO DE ASOCIACIÓN NEUROEDUCA EN LA GESTIÓN DEL ACOSO SEXUAL Y/O POR RAZÓN DE SEXO

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

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

Asimismo, la Asociación Neuroeduca asume el compromiso de dar a conocer la existencia del presente plan, con indicación de la necesidad de su cumplimiento estricto, a las entidades a las que desplace su propio personal, así como a las entidades de las que procede el personal que trabaja en Asociación Neuroeduca. Así, la obligación de observar lo dispuesto en este protocolo se hará constar en los contratos suscritos con otras entidades.

Cuando la presunta persona acosadora quedara fuera del poder dirección de la entidad y, por lo tanto, Asociación Neuroeduca no pueda aplicar el procedimiento en su totalidad, se dirigirá a la entidad competente al objeto de que solucione el problema y, en su caso, sancione a la persona responsable, advirtiéndole que, de no hacerlo, la relación mercantil que une a ambas entidades podrá extinguirse.

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

a) en el lugar de trabajo, inclusive en los espacios públicos y privados cuando son un lugar de trabajo;
b) en los lugares donde se paga a la persona trabajadora, donde ésta toma su descanso o donde come, o en los que utiliza instalaciones sanitarias o de aseo y en los vestuarios;

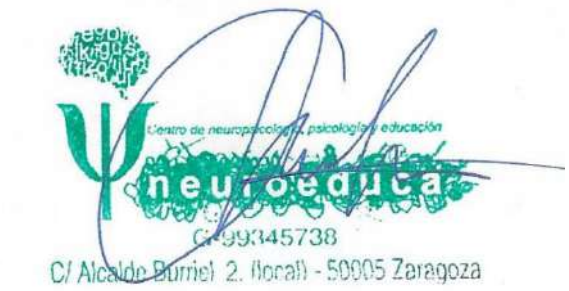
ASOCIACIÓN NEUROEDUCA
C/ Alcalde Burriel, 2, local
50005 Zaragoza
692541912
info@neuroeduca.org

c) en los desplazamientos, viajes, eventos o actividades sociales o de formación relacionados con el trabajo;
d) en el marco de las comunicaciones que estén relacionadas con el trabajo, incluidas las realizadas por medio de tecnologías de la información y de la comunicación (acoso virtual o ciberacoso);
e) en el alojamiento proporcionado por la persona empleadora.
f) en los trayectos entre el domicilio y el lugar de trabajo

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

En efecto, la Asociación Neuroeduca al comprometerse con las medidas que conforman este protocolo, manifiesta y publicita su voluntad expresa de adoptar una actitud proactiva tanto en la prevención del acoso – sensibilización e información de comportamientos no tolerados por la entidad-, como en la difusión de buenas prácticas e implantación de cuantas medidas sean necesarias para gestionar las quejas y denuncias que a este respecto se puedan plantear, así como para resolver según proceda en cada caso.

Zaragoza, 20 de marzo de 2023



ELENA SÁNCHEZ GRACIA, ASOCIACIÓN NEUROEDUCA

ASOCIACIÓN NEUROEDUCA
C/ Alcalde Burriel, 2, local
50005 Zaragoza
692541912
info@neuroeduca.org

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

Con la finalidad de dar cumplimiento al compromiso con el que se inicia este protocolo y en los términos expuestos hasta el momento, la Asociación Neuroeduca implanta un procedimiento de prevención y actuación frente al acoso sexual y el acoso por razón de sexo, que ha sido negociado y acordado con la Representación Legal de las Personas Trabajadoras (incluir cuando proceda), con la intención de establecer un mecanismo que fije cómo actuar de manera integral y efectiva ante cualquier comportamiento que pueda resultar constitutivo de acoso sexual o por razón de sexo. Para ello, este protocolo aúna los tres tipos de medidas establecidos en el apartado 7 del Anexo del RD 901/2020, de 13 de octubre:

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

2.1. LA TUTELA PREVENTIVA FRENTE AL ACOSO

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

La entidad Asociación Neuroeduca formaliza la siguiente declaración de principios, en el sentido de subrayar cómo deben ser las relaciones entre el personal de entidad y las conductas que no resultan tolerables en la organización.

Este procedimiento resulta aplicable a todo comportamiento constitutivo de acoso sexual o por razón de sexo que pueda manifestarse en Asociación Neuroeduca.

ASOCIACIÓN NEUROEDUCA
C/ Alcalde Burriel, 2, local
50005 Zaragoza
692541912
info@neuroeduca.org

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

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

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

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

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

ASOCIACIÓN NEUROEDUCA
C/ Alcalde Burriel, 2, local
50005 Zaragoza
692541912
info@neuroeduca.org

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

2.1.2.1.-Definición y conductas constitutivas de acoso sexual

Definición de acoso sexual

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

Todo acoso sexual se considerará discriminatorio.

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

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

Conductas verbales:

- Supuestos de insinuaciones sexuales, proposiciones o presión para la actividad sexual;
- Flirteos ofensivos;
- Comentarios insinuantes, indirectas o comentarios obscenos;
- Llamadas telefónicas o contactos por redes sociales indeseados.
- Bromas o comentarios sobre la apariencia sexual.

Conductas no verbales:

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

Comportamientos Físicos:

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

ASOCIACIÓN NEUROEDUCA
C/ Alcalde Burriel, 2, local
50005 Zaragoza
692541912
info@neuroeduca.org

Acoso sexual "quid pro quo" o chantaje sexual

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

Acoso sexual ambiental

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

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

Definición de acoso por razón de sexo

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

Todo acoso por razón de sexo se considerará discriminatorio.

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

ASOCIACIÓN NEUROEDUCA
C/ Alcalde Burriel, 2, local
50005 Zaragoza
692541912
info@neuroeduca.org

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

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

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

d) Que no se trate de un hecho aislado.

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

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

Conductas constitutivas de acoso por razón de sexo

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

ASOCIACIÓN NEUROEDUCA
C/ Alcalde Burriel, 2, local
50005 Zaragoza
692541912
info@neuroeduca.org

Ataques con medidas organizativas

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

Actuaciones que pretenden aislar a su destinatario o destinataria

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

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

1. Amenazas y agresiones físicas.
2. Amenazas verbales o por escrito.

ASOCIACIÓN NEUROEDUCA
C/ Alcalde Burriel, 2, local
50005 Zaragoza
692541912
info@neuroeduca.org

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

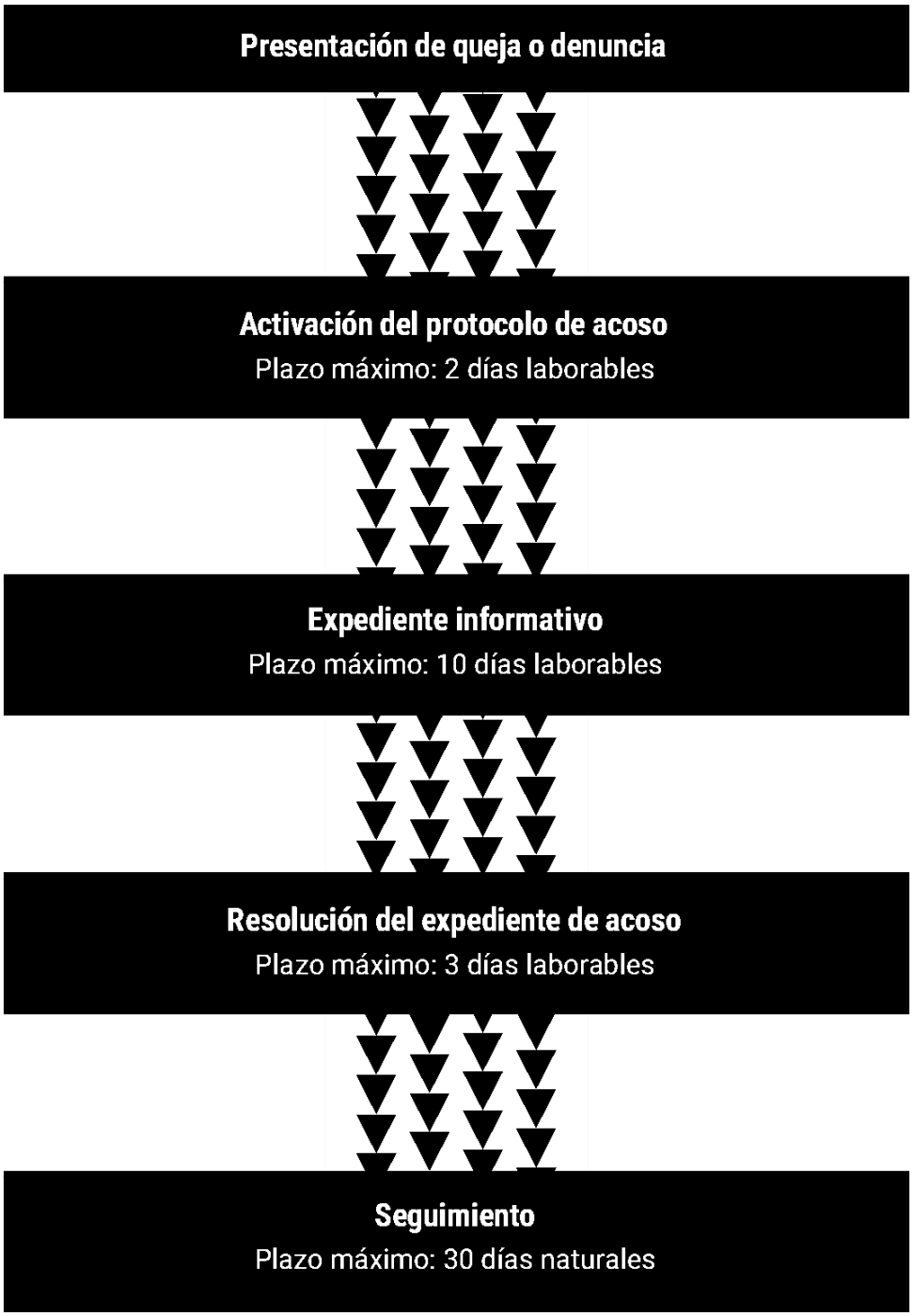
Ataques a la vida privada y a la reputación personal o profesional

1. Manipular la reputación personal o profesional a través del rumor, la denigración y la ridiculización.
2. Dar a entender que la persona tiene problemas psicológicos, intentar que se someta a un examen o diagnóstico psiquiátrico.
3. Burlas de los gestos, la voz, la apariencia física, discapacidades, poner motes, etc.
4. Críticas a la nacionalidad, actitudes y creencias políticas o religiosas, vida privada, etc.

ASOCIACIÓN NEUROEDUCA
C/ Alcalde Burriel, 2, local
50005 Zaragoza
692541912
info@neuroeduca.org

2.2. EL PROCEDIMIENTO DE ACTUACIÓN

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



ASOCIACIÓN NEUROEDUCA
C/ Alcalde Burriel, 2, local
50005 Zaragoza
692541912
info@neuroeduca.org

El procedimiento a seguir será el siguiente:

2.2.1 Presentación de la queja, activación del protocolo y tramitación del expediente administrativo

1º) La entidad designa a Elena Sánchez Gracia, Codirectora de la Asociación Neuroeduca, como persona instructora para que tramite cualquier queja o denuncia que se reciba en materia de acoso sexual y/o por razón de sexo en el trabajo, la investigue y realice su seguimiento. En caso de ausencia por vacaciones, enfermedad o cualquier otra causa legal, actuará de suplente Marta Asensio Fernández, Codirectora de la Asociación Neuroeduca. A los efectos oportunos se informará a todas las personas que prestan servicios en la organización de esa designación y se expresará de manera clara y concisa cómo se le pueden hacer llegar esas quejas o denuncias.

2º) Las denuncias no podrán ser anónimas y las podrá presentar la persona que se sienta acosada o quien tenga conocimiento de esta situación.

3º) El buzón de correo electrónico en el que se pueden presentar las quejas o denuncias de hostigamiento, acoso sexual y/o por razón de sexo es info@neuroeduca.org. Solo la persona designada para tramitar el protocolo tendrá acceso a los correos que a esos efectos se remitan.

4º) Las denuncias o quejas igualmente se podrán presentar en papel y en un sobre cerrado. A esos efectos el buzón de correo en el que se puedan depositar esas denuncias o quejas estará ubicado en la sala de Elena Sánchez Gracia.

5º) Se deberá garantizar la confidencialidad cualquiera que sea la forma en que se tramiten las denuncias. Recibida una denuncia, la persona encargada de tramitarla dará un código numérico a cada una de las partes afectadas.

6º) Una vez recibida, en el plazo máximo de 2 días laborables, se activará el procedimiento para su tramitación. Cualquier queja, denuncia o reclamación que se plantee tendrá presunción de veracidad.

ASOCIACIÓN NEUROEDUCA
C/ Alcalde Burriel, 2, local
50005 Zaragoza
692541912
info@neuroeduca.org

7º) La persona instructora de la queja o denuncia de acoso Elena Sánchez Gracia, Codirectora de la Asociación Neuroeduca, realizará una investigación rápida y confidencial en el término de 10 días laborables, en la que oirá a las personas afectadas y testigos que se prepongan y requerirá cuanta documentación sea necesaria, sin perjuicio de lo dispuesto en materia de protección de datos de carácter personal y documentación reservada. Las personas que sean requeridas deberán colaborar con la mayor diligencia posible.

En todo caso, se garantizará la imparcialidad de su actuación, por lo que en caso de concurrir algún tipo de parentesco por consanguinidad o afinidad con alguna o algunas de las personas afectadas por la investigación, amistad íntima, enemistad manifiesta con las personas afectadas por el procedimiento o interés directo o indirecto en el proceso concreto, deberá abstenerse de actuar y deberá comunicarlo a la entidad para que la sustituya. En caso de que, a pesar de la existencia de estas causas, no se produjera la abstención, podrá solicitarse, por cualquiera de las personas afectadas por el procedimiento, la recusación de dicha persona.

8º) Durante la tramitación del expediente se dará primero audiencia a la víctima y después a la persona denunciada. Ambas partes implicadas podrán ser asistidas y acompañadas por una persona de su confianza, sea o no representantes legal y/o sindical de las personas trabajadoras, quienes deberán guardar sigilo sobre la información a la que tenga acceso.

9º) El procedimiento debe ser lo más ágil y eficaz posible y proteger en todo caso la intimidad, confidencialidad y dignidad de las personas afectadas, así como el derecho de contradicción de la persona denunciada. A lo largo de todo el procedimiento se mantendrá una estricta confidencialidad y todas las investigaciones internas se llevarán a cabo con tacto, y con el debido respeto, tanto a la denunciante, a la víctima, quienes en ningún caso podrán recibir un trato desfavorable por este motivo, como a la persona denunciada, cuya culpabilidad no se presumirá. Todas las personas que intervengan en el proceso tendrán la obligación de confidencialidad y de guardar sigilo al respecto de toda la información a la que tengan acceso.

10º) Durante la tramitación del expediente, a propuesta de la persona instructora, la dirección de la entidad adoptará las medidas cautelares necesarias conducentes al cese inmediato de la situación de acoso, sin que dichas medidas puedan suponer un perjuicio permanente y definitivo en las condiciones laborales de las personas implicadas. Al margen de otras

medidas cautelares, la dirección de Asociación Neuroeduca separará a la presunta persona acosadora de la víctima.

11º) Finalizada la investigación, la persona que ha tramitado el expediente elaborará un informe en el que se recogerán los hechos, los testimonios, pruebas practicadas y/o recabadas concluyendo si, en su opinión, hay indicios o no de acoso sexual o de acoso por razón de sexo.

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

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

Si, aun no existiendo acoso, encuentra alguna actuación inadecuada o una situación de una situación de conflicto, que de continuar repitiéndose en el tiempo podría terminar derivando en acoso, lo comunicará igualmente a la dirección de la entidad, sugiriendo la adopción de cuantas medidas al respecto resulten pertinentes para poner fin a esta situación.

12º) Ninguna de las actuaciones impedirá que las personas implicadas puedan solicitar cuantas actuaciones judiciales, administrativas o de cualquier tipo les resulten adecuadas.

2.2.2.- La resolución del expediente de acoso

La dirección de Asociación Neuroeduca una vez recibidas las conclusiones de la persona instructora, adoptará las decisiones que considere oportunas en el plazo de 3 días laborables, siendo la única capacitada para decidir al respecto. La decisión adoptada se comunicará por escrito a la víctima, a la persona denunciada y a la persona instructora.

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

ASOCIACIÓN NEUROEDUCA
C/ Alcalde Burriel, 2, local
50005 Zaragoza
692541912
info@neuroeduca.org

A la vista del informe de conclusiones elaborado por la persona instructora, la dirección de Asociación Neuroeduca procederá a:

a) archivar las actuaciones, levantando acta al respecto.

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

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

b. sin perjuicio de lo establecido en el punto anterior, si procede, y en función de los resultados de la investigación, se sancionará a la persona agresora aplicando el cuadro de infracciones y sanciones previsto en el convenio colectivo de aplicación a la entidad o, en su caso, en el artículo 54 E.T.

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

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

En el caso de que la sanción a la persona agresora no sea la extinción del vínculo contractual, la dirección de Asociación Neuroeduca mantendrá un deber activo de vigilancia respecto esa persona trabajadora cuando se reincorpore (si es una suspensión), o en su nuevo puesto de trabajo en caso de un cambio de ubicación. Pero siempre y en todo caso, el cumplimiento de

erradicar el acoso no finalizará con la mera adopción de la medida del cambio de puesto o con la mera suspensión, siendo necesaria su posterior vigilancia y control por parte de la entidad.

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

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

2.2.3. Seguimiento

Una vez cerrado el expediente, y en un plazo no superior a treinta días naturales, la persona encargada de tramitar e investigar la queja (Elena Sánchez Gracia) vendrá obligada a realizar un seguimiento sobre los acuerdos adoptados, es decir, sobre su cumplimiento y/o resultado de las medidas adoptadas. Del resultado de este seguimiento se realizará el oportuno informe que recogerá la propuesta de medidas a adoptar para el supuesto de que los hechos causantes del procedimiento sigan produciéndose y se analizará también si se han implantado las medidas preventivas y sancionadoras propuestas, en su caso. Este informe se remitirá a la dirección de la entidad con el fin de que adopte las medidas necesarias, así como a la representación legal de las personas trabajadoras si la hubiera y a la persona responsable de

prevención de riesgos laborales, con las cautelas señaladas en el procedimiento respecto a la confidencialidad de los datos personales de las partes afectadas.

3 - DURACIÓN, OBLIGATORIEDAD DE CUMPLIMIENTO Y ENTRADA EN VIGOR

El contenido del presente protocolo es de obligado cumplimiento, entrando en vigor a partir de su comunicación a la plantilla de la entidad por escrito y manteniéndose vigente hasta (indefinidamente).

No obstante, será necesario llevar a cabo una revisión y adecuación del protocolo, en los siguientes casos.

- En cualquier momento a lo largo de su vigencia con el fin de reorientar el cumplimiento de sus objetivos de prevención y actuación frente al acoso sexual y acoso por razón de sexo
- Cuando se ponga de manifiesto su falta de adecuación a los requisitos legal y reglamentarios o su insuficiencia como resultado de la actuación de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social.
- En los supuestos de fusión, absorción, transmisión o modificación del estatus jurídico de la entidad y ante cualquier incidencia que modifica de manera sustancial la plantilla de la entidad, sus métodos de trabajo, organización.
- Cuando una resolución judicial condene a la entidad por discriminación por razón de sexo o sexual o determine la falta de adecuación del protocolo a los requisitos legales o reglamentarios.

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

ASOCIACIÓN NEUROEDUCA
C/ Alcalde Burriel, 2, local
50005 Zaragoza
692541912
info@neuroeduca.org

4 - MODELO DE QUEJA O DENUNCIA EN LA ASOCIACIÓN NEUROEDUCA

I. Persona que informa de los hechos

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

II. Datos de la persona que ha sufrido el acoso

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

III. Datos de la persona agresora

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

IV. Descripción de los hechos

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

V. Testigos y/o pruebas

En caso de que haya testigos indicar nombre y apellidos:

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

ASOCIACIÓN NEUROEDUCA
C/ Alcalde Burriel, 2, local
50005 Zaragoza
692541912
info@neuroeduca.org

V. Solicitud

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

Localidad y fecha:

Firma de la persona interesada:

A la atención de la persona instructora del procedimiento de queja frente al acoso sexual y/ por razón de sexo en la ASCOCIACIÓN NEUROEDUCA