

PLAN DE IGUALDAD

FUNDACIÓN MUSICAL CIUDAD DE OVIEDO

1.- Presentación

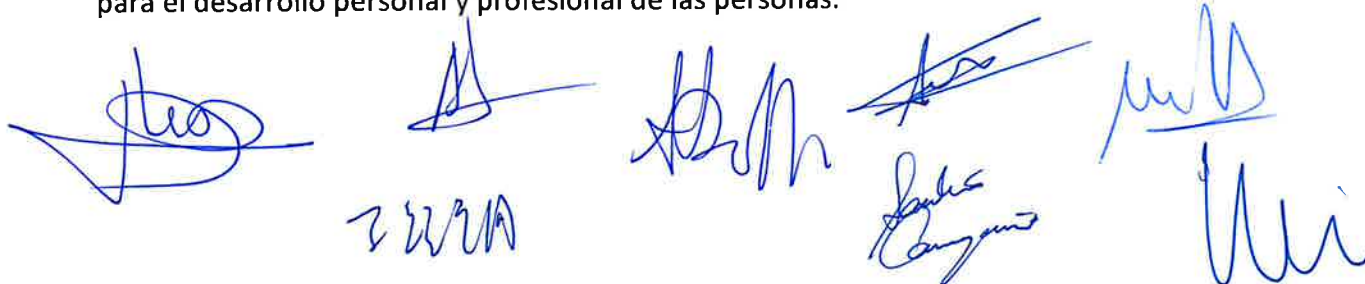
La Fundación Musical Ciudad de Oviedo, con sede social en la Calle Mendizábal, número 3, de Oviedo, Código postal 33003, fue constituida mediante escritura otorgada en 18 de enero de 2002, ante la Notario del Ilustre Colegio de Oviedo, D^ª. María de las Nieves Díaz García, bajo el número 134 de su protocolo, e inscrita en el Registro de fundaciones Docentes y Culturales de Interés General del Principado de Asturias, con el número 33/FDC0072, siendo su Número de Identificación Fiscal, G-74060443.

El objeto de la Fundación es “la promoción de una orquesta sinfónica con capacidad para interpretar cualquier tipo de obra sinfónica, de cámara o instrumental, repertorio musical, tanto ópera como zarzuela, ballet, conciertos de cualquier tipo, acompañamiento de una obra lírica, etc.”

Para el cumplimiento de dichos fines, la Fundación desarrolla, con carácter enunciativo y no exhaustivo, las siguientes actividades:

- a). - Patrocinar y fomentar la labor musical sinfónica y otras creaciones musicales relacionadas con los fines de la Fundación a través de concursos, becas y otras ayudas de cualquier tipo.
- b). - Producir, editar y distribuir en cualquier tipo de soporte o formato trabajos de creación, investigación y estudio relacionados con los fines de la entidad.
- c). - Conceder premios que contribuyan al reconocimiento público de las personas o entidades, destacadas por su aportación en cualquier materia relacionada con los fines de interés general que persigue la Fundación.
- d). - Establecer canales de información e intercambio con particulares y entidades afines de todo el mundo, que posibiliten la colaboración y la realización de proyectos comunes tendentes a favorecer la relación inter-musical.
- e). - Desarrollar actividades práctico-formativas dirigidas a músicos educandos.

En el compromiso de alcanzar la igualdad efectiva de hombres y mujeres en el entorno de trabajo, se suscribe el presente Plan de Igualdad, al amparo de la legislación vigente en la materia con y el inequívoco objetivo de corregir las desviaciones en materia de género que puedan existir en la entidad, así como de establecer un marco igualitario para el desarrollo personal y profesional de las personas.



Five blue ink signatures are visible at the bottom of the page, representing the signatories of the Plan de Igualdad.

2.- Partes suscriptoras del Plan de Igualdad

El presente Plan de Igualdad se suscribe por la representación de la entidad, por medio de su Directora General, así como por la representación legal de los trabajadores, mediante los comités de empresa de la agrupación Oviedo Filarmonía y de la Banda de Música Ciudad de Oviedo.

Ambas partes reconocen expresamente su legitimidad para la negociación y aprobación del presente documento.

3.- Ámbito personal, territorial y temporal

El presente Plan de Igualdad será de aplicación a todas las personas trabajadoras de la entidad, sea cual fuere su modalidad y condiciones contractuales e independientemente de su procedencia o duración.

Se aplicará íntegramente durante toda la vigencia de las relaciones laborales.

El ámbito territorial será cualquier lugar donde se desempeñe la actividad de la entidad, siendo principalmente el territorio del Principado de Asturias, sin impedimento a cualquier otro lugar, de carácter nacional o internacional, en el que pudiese realizarse algún tipo de actuación.

La entrada en vigor del presente Plan de Igualdad coincidirá con la fecha del Acta de Aprobación del mismo, extendiéndose su vigencia a 4 años a partir del día de su firma.

4.- Informe diagnóstico

De los datos analizados y las conclusiones obtenidas a partir del informe diagnóstico (anexo al presente plan), destacamos los siguientes puntos:

- ✓ Existe masculinización en las categorías profesionales superiores de la plantilla artística (Principal y Co-Principal).
- ✓ De la auditoría retributiva se desprende que los hombres tienen una retribución en términos generales un 6% superior a las mujeres, derivado principalmente de la masculinización de los puestos de mayor retribución.
- ✓ Si bien los trabajadores y trabajadoras tienen acceso a cursos formativos, éstos no han sido solicitados en el ámbito de la igualdad de género, por lo que nos encontramos ante un déficit formativo en la materia.
- ✓ La entidad tiene aprobado por convenio colectivo un protocolo de prevención y actuación ante el acoso sexual y por razón de sexo.
- ✓ Las condiciones de trabajo son igualitarias, promoviendo desde sus convenios colectivos permisos y licencias superiores a los establecidos por normativa básica, que permiten la conciliación en la vida familiar y personal.

The bottom of the page features several handwritten signatures in blue ink. From left to right, there is a signature that appears to be 'AT', followed by a signature that looks like '30000', then a signature that is partially legible as 'Sandra', and finally a large, stylized signature on the far right.

- ✓ Aun habiendo indicios de la búsqueda de un lenguaje inclusivo y no discriminatorio en el entorno laboral, éste deberá extenderse a todas las comunicaciones que se realicen en la entidad.
- ✓ Los procesos de selección se basan en méritos y se utilizan medidas, como el uso de cortina en las audiciones, que buscan la no discriminación por parte de los tribunales de audición. Sería conveniente adoptar otras medidas que permitan eliminar la masculinización en las categorías superiores.

5.- Objetivos del Plan de Igualdad

Los objetivos generales a alcanzar con la implantación del Plan de Igualdad son los siguientes:

- Asegurar la no discriminación y evitar el acoso en el ámbito de trabajo.
- Afianzar la igualdad de oportunidades para el desarrollo personal y profesional del individuo con independencia de su género, así como la conciliación de la vida laboral y familiar.
- El establecimiento de un marco de trabajo igualitario que fomente la motivación de los trabajadores y el potencial interés de profesionales en formar parte de la Fundación en un futuro.
- Establecer una cultura organizativa igualitaria, la cual motivará y potenciará el desarrollo profesional de la plantilla.

Siendo éstos los objetivos a largo plazo del Plan, será necesario establecer una serie de objetivos a corto plazo y con aplicación más práctica:

- Búsqueda de un lenguaje no discriminatorio en todos los ámbitos de la entidad.
- Formación y sensibilización a toda la plantilla en materia de Igualdad de Oportunidades.
- Apertura de líneas de comunicación con los integrantes de la entidad para una resolución eficiente de todas las cuestiones relativas.
- Establecimiento de medidas específicas que permitan conciliación de la vida laboral y familiar.
- Creación de una línea de actuación en casos de violencia de género u otros tipos de discriminación.



Handwritten signatures in blue ink, including the date 31/12/18.

6.- Resultados de la auditoría retributiva

La auditoría retributiva realizada tiene como objetivo la valoración del sistema retributivo de la entidad, observando en su caso las posibles desigualdades en materia salarial que pudieran existir dentro de la entidad.

Como resultados del proceso llevado a cabo exponemos los siguientes puntos:

- El sistema retributivo está pactado y reflejado por convenio colectivo propio de la entidad, en el cual se establece una tabla salarial con complementos específicos para cada categoría laboral. Asimismo, se pacta mediante negociación colectiva cualquier otro complemento salarial que pudiera devengarse por situaciones específicas, como aportaciones o interpretaciones de segundo instrumento por parte de los músicos, dietas por desplazamientos, etc.
- Analizados los datos relativos a salarios reales percibidos por la plantilla de la entidad, se observa que todos los complementos y conceptos salariales percibidos responden íntegramente a las cuantías establecidas en las tablas salariales. Por lo tanto, podemos concluir que las retribuciones efectivamente percibidas por el personal cumplen los criterios de transparencia y objetividad, independientemente del género.
- Los resultados promedios calculados reflejan igualdad de valoración dentro de cada categoría profesional, aunque sí se muestra una diferencia global de salario de un 6% superior en hombres que en mujeres. Las medianas arrojan un resultado muy similar, con el mismo porcentaje del 6% superior en hombres que mujeres.

Etiquetas de fila nº trabaj.		Promedio de TOTAL Salario	Promedio de 5.Extrasalarial	Promedio de TOTAL Retrib	diferencia de salario
OFIL					
Hombre	30	33.288	0	33.288	6%
Mujer	26	31.414	0	31.414	
BANDA					
Hombre	23	54.980	0	54.980	6%
Mujer	18	51.802	0	51.802	

- Por los datos observados, podemos concluir que existe masculinización de las categorías profesionales superiores de la plantilla artística.
- Del resto de variables analizadas, cuyo contenido en profundidad se asimila a los resultados del informe diagnóstico anexo al presente plan, se observa cumplimiento de los valores de igualdad y transparencia retributiva.



- Se pacta una vigencia de la auditoría retributiva igual a la del presente Plan de Igualdad, de 4 años a partir de su aprobación. Asimismo, se revisará esta auditoría en el mismo plazo de su vigencia, cada 4 años.

7.- Medidas de Igualdad

A partir de los estudios realizados, se pacta la realización de las siguientes medidas:

7.1.- Procesos de selección

En la búsqueda equilibrada de representación tanto femenina como masculina en las áreas más subrepresentadas, se propone la inclusión de una cláusula que permita que, ante un empate en las audiciones e igualdad de méritos profesionales entre los candidatos, se establezca como criterio la contratación de la persona que pertenezca al género subrepresentado.

Se aplicaría esta cláusula mientras exista feminización o masculinización de la categoría profesional (mayor del 60% para un género).

7.2.- Formación

Ofrecer a la plantilla cursos específicos en materia de igualdad de oportunidades y promover su realización computado como tiempo de trabajo.

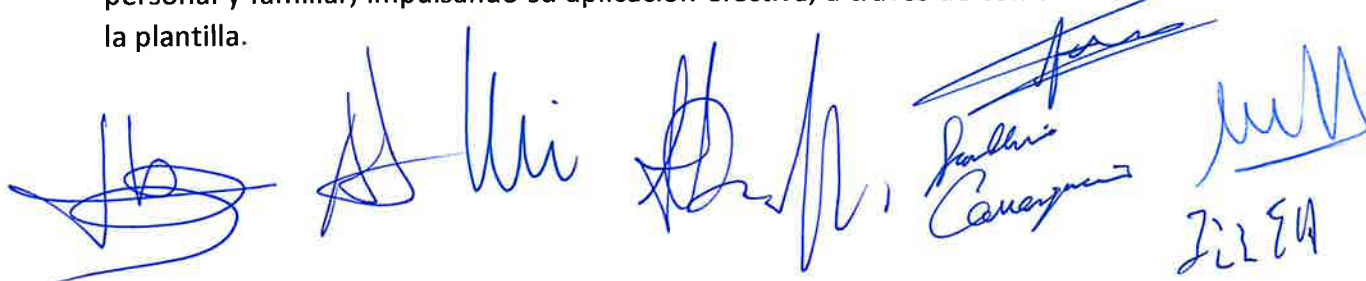
Asimismo, se establecerá comunicación con los órganos e institutos provinciales para la realización de charlas y conferencias en materia de igualdad, impartidos a toda la plantilla.

7.3.- Revisión de los procesos de audiciones

Se revisará la redacción de los procesos de audición, en la búsqueda de medidas que sirvan a alcanzar la paridad de género en categorías subrepresentadas, más allá de la cláusula establecida en el punto primero.

7.4.- Conciliación de la vida personal y familiar

Difusión de las medidas ya implantadas en los convenios colectivos para la conciliación personal y familiar, impulsando su aplicación efectiva, a través de comunicados a toda la plantilla.



Realización de encuestas a la plantilla que permitan conocer el grado de satisfacción con las medidas existentes y recopilar nuevas fórmulas que pudieran ser integradas en los convenios colectivos de la entidad.

7.5.- Prevención de riesgos laborales

Encargo a los servicios de prevención de una revisión con perspectiva de género de las condiciones laborales en materia de seguridad e higiene en el trabajo de la plantilla. Se adoptarán las medidas que resulten de este informe para asegurar una política de prevención que respete las necesidades de hombres y mujeres.

7.6.- Prevención del acoso laboral y por razón de sexo

Difusión mediante comunicados del protocolo ya establecido de actuación y prevención del acoso laboral y sexual en el entorno laboral.

Realización de charlas de sensibilización al personal.

7.7.- Comunicación inclusiva y no sexista

Elaboración de una guía práctica para la comunicación inclusiva en el entorno de trabajo y difusión a toda la plantilla, con especial énfasis en las personas encargadas de realizar comunicados escritos comunes para todas las personas del marco laboral.

8.- Aplicación y seguimiento

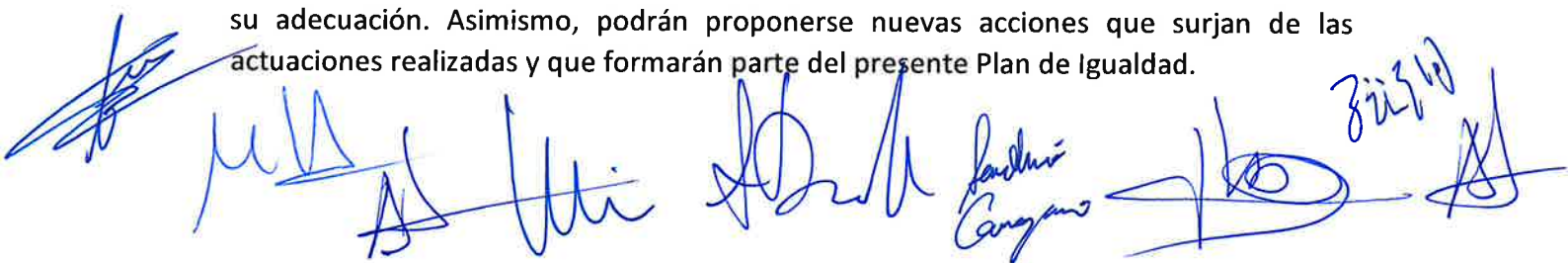
Se establece el comité de igualdad representado por la Dirección General de la entidad, por una parte, y por los miembros de los comités de empresa de ambas agrupaciones.

Este comité de igualdad será el responsable de la aplicación efectiva y seguimiento de las actuaciones establecidas en el presente documento.

Se dispondrán los medios materiales necesarios por parte de la entidad para el efectivo desarrollo de sus tareas.

9.- Evaluación y revisión

El comité de igualdad establecido en el punto anterior será responsable de la evaluación, mediante reuniones semestrales para evaluar el impacto de las medidas desarrolladas y su adecuación. Asimismo, podrán proponerse nuevas acciones que surjan de las actuaciones realizadas y que formarán parte del presente Plan de Igualdad.

A series of handwritten signatures in blue ink, likely representing the approval of the document by various officials or representatives. The signatures are stylized and vary in length and complexity.

Se dispondrán los medios materiales necesarios por parte de la entidad para el efectivo desarrollo de sus tareas.

10.- Calendario de actuaciones

	2022								
Acción	Abril	Mayo	Junio	Julio	Agosto	Septiembre	Octubre	Noviembre	Diciembre
1. Negociación cláusula adiciones									
2. Acciones Formativas									
3. Revisión procesos selección									
4. Difusión medidas conciliación									
5. Revisión prevención riesgos laborales									
6. Difusión y sensibilización acoso laboral									
7. Guía práctica comunicación inclusiva									

Se establecen en el presenta calendario los meses de realización de las actuaciones pactadas. Podrán modificarse los periodos según la disponibilidad de los miembros del comité de igualdad participantes y del calendario laboral de la plantilla.

11.- Recursos y medios necesarios para la implantación del Plan de Igualdad

Los medios y recursos que se aplicarán durante el proceso de implantación, seguimiento y evaluación del Plan de Igualdad son los siguientes:

- Puesta a disposición de espacios físicos para llevar a cabo las acciones pactadas, así como reuniones y juntas del comité de igualdad.
- Puesta a disposición de medios materiales informáticos y de oficina para las acciones.
- Contratación de personas expertas independientes para la impartición de acciones formativas y medidas de difusión.

Handwritten signatures and initials at the bottom of the page, including a large signature on the left, a signature in the center, and several smaller signatures on the right.

- Disposición de medios administrativos para la comunicación con la plantilla.
- Tiempo computado como trabajado a todos los efectos para el personal participante en las acciones ejecutadas.

12.- Procedimiento de modificación

En el caso de discrepancias surgidas durante la aplicación práctica del presente Plan de Igualdad, las partes integrantes del Comité de Igualdad someterán a votación las incidencias que pudieran surgir, siendo el resultado de la misma vinculante a efectos de su implementación.

Se estará a lo dispuesto en la normativa legal y convencional de aplicación en todo momento.



Handwritten signatures in blue ink, including the name "Luis Carrasquero" and other illegible signatures.

INFORME DIAGNÓSTICO

FUNDACIÓN MUSICAL CIUDAD DE OVIEDO

A continuación, se presenta el informe diagnóstico elaborado en el proceso de implantación del Plan de Igualdad en la Fundación Musical Ciudad de Oviedo. Expondremos la metodología, análisis de datos obtenidos y principales incidencias detectadas en materia de género.

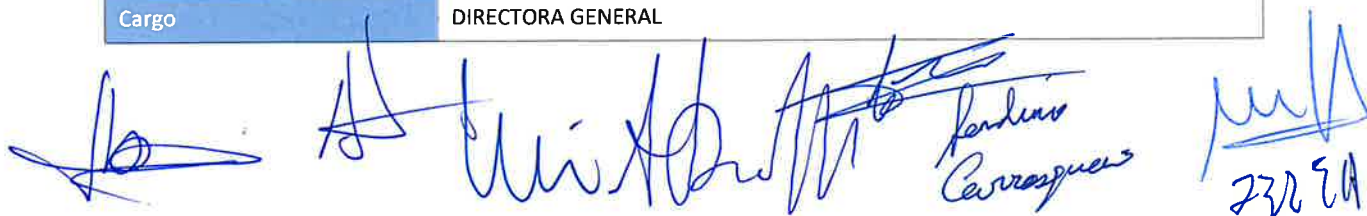
1.- Metodología

Para la elaboración del presente informe se ha utilizado la siguiente metodología:

- Obtención de datos cuantitativos y cualitativos aportados por la entidad. Análisis de los mismos mediante herramientas obtenidas del Ministerio de Igualdad y otras entidades análogas, generalmente en tablas dinámicas Excel.
- Estudio de datos del ejercicio 2021, al tratarse del último ejercicio económico cerrado y completo.
- La información se ha obtenido en la semana del 22 al 25 de febrero de 2022.
- El presente informe se emite a 28 de febrero de 2022.
- En la realización del presente informe ha participado tanto la representación de la entidad como los representantes de los trabajadores, con la colaboración del asesor externo de la fundación, Miguel Pereles, que tiene formación en la elaboración, diseño y ejecución de Planes de Igualdad en las empresas.

2.- Datos básicos de la entidad

DATOS DE LA EMPRESA	
Razón social	FUNDACIÓN MUSICAL CIUDAD DE OVIEDO
NIF	G33465790
Domicilio social	CALLE MENDIZABAL 3 4º - 33003 – OVIEDO
Forma jurídica	FUNDACIÓN SIN ÁNIMO DE LUCRO
Año de constitución	18 DE ENERO DE 2002
Responsable de la Entidad	
Nombre	MARÍA RIERA GUTIÉRREZ
Cargo	DIRECTORA GENERAL



Handwritten signatures and initials at the bottom of the page, including a signature that appears to read "Fondación Carrazquez" and another that reads "23/2/2022".

Telf.	984083857					
Responsable de Igualdad						
Nombre	MARIA RIERA GUTIERREZ					
Cargo	DIRECTORA GENERAL					
Telf.	984083857					
e-mail	info@oviedofilarmonia.es					
ACTIVIDAD						
Sector Actividad	ARTES ESCENICAS					
CNAE	9003 – CREACION ARTISTICA Y LITERARIA					
Descripción de la actividad	PROMOCIÓN DE ORQUESTA Y BANDA PARA LA EJECUCIÓN DE PIEZAS MUSICALES					
Dispersión geográfica y ámbito de actuación	PRINCIPADO DE ASTURIAS					
DIMENSIÓN						
Personas Trabajadoras	Mujeres	43	Hombres	54	Total	97
Centros de trabajo	DOS					
Facturación anual (€)	4.155.281,74 €					
ORGANIZACIÓN DE LA GESTIÓN DE PERSONAS						
Dispone de departamento de personal	NO					
Certificados o reconocimientos de igualdad obtenidos	NO					
Representación Legal y/o sindical de las Trabajadoras y Trabajadores	Mujeres	1	Hombres	5	Total	6

La Fundación Musical Ciudad de Oviedo, con sede social en la Calle Mendizábal, número 3, de Oviedo, Código postal 33003, fue constituida mediante escritura otorgada en 18 de enero de 2002, ante la Notario del Ilustre Colegio de Oviedo, D^a. María de las Nieves Díaz García, bajo el número 134 de su protocolo, e inscrita en el Registro de fundaciones Docentes y Culturales de Interés General del Principado de Asturias, con el número 33/FDC0072, siendo su Número de Identificación Fiscal, G-74060443.

El objeto de la Fundación es “la promoción de una orquesta sinfónica con capacidad para interpretar cualquier tipo de obra sinfónica, de cámara o instrumental, repertorio musical, tanto ópera como zarzuela, ballet, conciertos de cualquier tipo, acompañamiento de una obra lírica, etc.”

Para el cumplimiento de dichos fines, la Fundación desarrolla, con carácter enunciativo y no exhaustivo, las siguientes actividades:

a). - Patrocinar y fomentar la labor musical sinfónica y otras creaciones musicales relacionadas con los fines de la Fundación a través de concursos, becas y otras ayudas de cualquier tipo.

b). - Producir, editar y distribuir en cualquier tipo de soporte o formato trabajos de creación, investigación y estudio relacionados con los fines de la entidad.

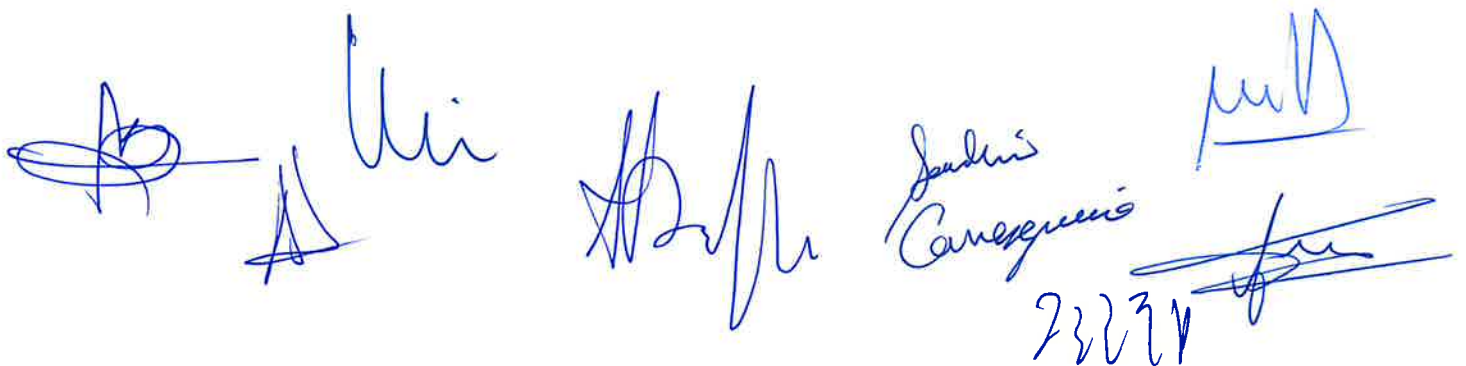
c). - Conceder premios que contribuyan al reconocimiento público de las personas o entidades, destacadas por su aportación en cualquier materia relacionada con los fines de interés general que persigue la Fundación.

d). - Establecer canales de información e intercambio con particulares y entidades afines de todo el mundo, que posibiliten la colaboración y la realización de proyectos comunes tendentes a favorecer la relación inter-musical.

e). - Desarrollar actividades práctico-formativas dirigidas a músicos educandos.

Específicamente, la Fundación Musical Ciudad de Oviedo tiene suscrito un convenio de colaboración en el Excmo. Ayuntamiento de Oviedo, a través de la Fundación Municipal de Cultura, que se renueva anualmente, para la promoción de la música en general y que se articula a través de la programación musical del Excmo. Ayuntamiento de Oviedo para el año 2022.

Representaciones de ópera, zarzuela, danza, conciertos sinfónicos, conciertos sociales, conciertos didácticos, y muchos otros compromisos del Ayuntamiento con cualquier Institución pública o privada, son algunas de las concreciones en que se evidencia la colaboración de la Fundación Musical Ciudad de Oviedo con el Excmo. Ayuntamiento de Oviedo, bien a través del convenio suscrito, que cubre una serie de actividades de carácter social, pedagógico, promoción del repertorio, etc. bien a través de contrataciones artísticas de la Orquesta Oviedo Filarmonía y de la Banda de Música Ciudad de Oviedo para otro tipo de actividades. De igual forma, desde esta Fundación se asesora al Excmo. Ayuntamiento de Oviedo y a la Fundación Municipal de Cultura de este en aquellas cuestiones de índole musical para las que sea requerida.



Handwritten signatures and stamps at the bottom of the document. From left to right: a stylized signature, a signature that appears to be 'Luis', a signature that appears to be 'J. Canesque', a signature that appears to be 'J. Canesque', and a signature that appears to be 'J. Canesque' with a date stamp '2022' below it.

3.- Análisis cuantitativo de la plantilla

3.1.- Distribución por sexo

La entidad presenta la siguiente distribución por sexos y categorías de la plantilla:

	Plantilla / Sexo
Hombre	53
Mujer	44
Total general	97

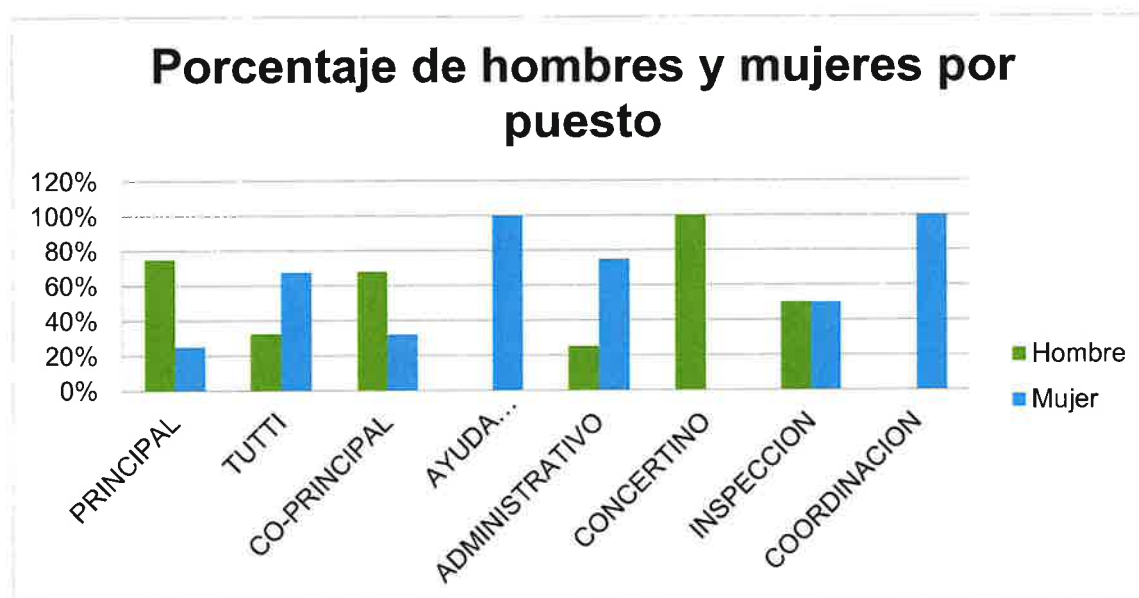


La plantilla de la entidad presenta un 55% de hombres y un 45% de mujeres. Por lo tanto, no podemos señalar que exista en términos generales masculinización ni feminización en la empresa, al no rebasar los límites cuantitativos del 60% en cada caso.

[Handwritten signatures and initials in blue ink]

3.2.- Distribución por categorías

Personas por Puesto, según sexo			Total general	% por Puesto, según sexo			ANÁLISIS DE SEGREGACIÓN POR PUESTO
	Hombre	Mujer			Hombre	Mujer	
PRINCIPAL	21	7	28	PRINCIPAL	75%	25%	MASCULINIZADO
TUTTI	11	23	34	TUTTI	32%	68%	FEMINIZADO
CO-PRINCIPAL	17	8	25	CO-PRINCIPAL	68%	32%	MASCULINIZADO
AYUDA CONCERTINO		1	1	AYUDA CONCERTINO	0%	100%	FEMINIZADO
ADMINISTRATIVO	1	3	4	ADMINISTRATIVO	25%	75%	FEMINIZADO
CONCERTINO	2		2	CONCERTINO	100%	0%	MASCULINIZADO
INSPECCION	1	1	2	INSPECCION	50%	50%	
COORDINACION		1	1	COORDINACION	0%	100%	FEMINIZADO
Total general	53	44	97	Total general	55%	45%	

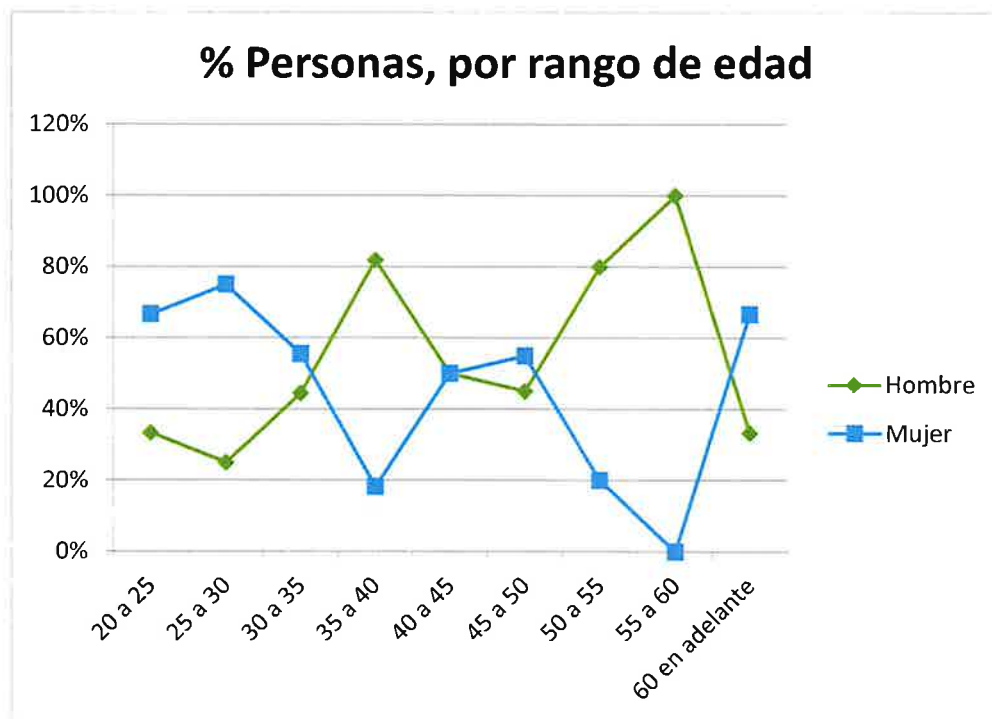


Handwritten signatures and initials at the bottom of the page, including a large signature on the left, several smaller signatures in the middle, and a signature with the name 'Jadwin Comayagua' on the right, along with the date '2023/4'.

Debemos explicar que, en la plantilla artística de la entidad, el orden jerárquico de mayor a menor es Concertino – Ayuda de Concertino – Principal – CoPrincipal – Tutti.

Por lo tanto, se observa cierto grado de masculinización en las posiciones jerárquicas superiores, mientras que en las categorías inferiores existe feminización (valores por género superiores al 60%).

3.3.- Distribución por edades



Personas por edad, según sexo

	Hombre	Mujer
20 a 25	33%	67%
25 a 30	25%	75%
30 a 35	44%	56%
35 a 40	82%	18%
40 a 45	50%	50%
45 a 50	45%	55%
50 a 55	80%	20%
55 a 60	100%	0%
60 en adelante	33%	67%

Nos encontramos ante una plantilla relativamente joven, con la mayor parte de los trabajadores y trabajadoras con edades comprendidas entre los 40 y los 45 años.

[Handwritten signatures and initials in blue ink]

Puesto por edad, según sexo			
	Hombre	Mujer	Total general
PRINCIPAL	21	7	28
55 a 60	2		2
60 en adelante	1		1
50 a 55	3		3
45 a 50	3	1	4
40 a 45	4	3	7
35 a 40	5		5
30 a 35	2	2	4
25 a 30		1	1
20 a 25	1		1
TUTTI	11	23	34
60 en adelante		2	2
50 a 55	3		3
45 a 50		6	6
40 a 45	5	11	16
35 a 40	1	1	2
30 a 35	2	1	3
25 a 30		1	1
20 a 25		1	1
CO-PRINCIPAL	17	8	25
50 a 55	1	1	2
45 a 50	4	2	6
40 a 45	8		8
35 a 40	3	1	4
30 a 35		2	2
25 a 30	1	1	2
20 a 25		1	1
AYUDA CONCERTINO		1	1
40 a 45		1	1
ADMINISTRATIVO	1	3	4
50 a 55	1	1	2
45 a 50		2	2
CONCERTINO	2		2
55 a 60	1		1
45 a 50	1		1
INSPECCION	1	1	2
45 a 50	1		1
40 a 45		1	1
COORDINACION		1	1
40 a 45		1	1
Total general	53	44	97

La distribución por edades y categorías sigue una distribución similar en cada puesto de trabajo, donde la mayor parte de la plantilla tiene edades comprendidas entre los 40 y los 45 años.

3.4.- Distribución por antigüedad

Personas por puesto y Antigüedad, según sexo	Hombre	Mujer	Total general
PRINCIPAL	21	7	28
más de 15	6	2	8
5 a 10 años	4	1	5
de 10 a 15 años	5		5
1 a 3 años	1	1	2
0 a 1 años	2	2	4
3 a 5 años	3	1	4
TUTTI	11	23	34
más de 15	4	14	18
5 a 10 años	3		3
de 10 a 15 años	1	4	5
1 a 3 años	1	1	2
0 a 1 años		3	3
3 a 5 años	2	1	3
CO-PRINCIPAL	17	8	25
más de 15	6	1	7
5 a 10 años	3	1	4
de 10 a 15 años	5	2	7
1 a 3 años	1		1
0 a 1 años	2	3	5
3 a 5 años		1	1
AYUDA CONCERTINO		1	1
más de 15		1	1
ADMINISTRATIVO	1	3	4
más de 15	1	2	3
de 10 a 15 años		1	1
CONCERTINO	2		2
más de 15	1		1
de 10 a 15 años	1		1
INSPECCION	1	1	2
de 10 a 15 años	1		1
1 a 3 años		1	1
COORDINACION		1	1
de 10 a 15 años		1	1
Total general	53	44	97

La parte de la plantilla con mayor volumen en relación antigüedad – género son las mujeres con más de 15 años en la entidad y categoría tutti.



3.5.- Análisis por puesto y número de hijos/as

Personas por Puesto, según Nº de hijos/as			
	Hombre	Mujer	Total general
PRINCIPAL	21	7	28
2	3	2	5
1	2		2
0	16	5	21
TUTTI	11	23	34
3	1		1
2	4	3	7
1	1	1	2
0	5	19	24
CO-PRINCIPAL	17	8	25
2	3	1	4
1	3	2	5
0	11	5	16
AYUDA CONCERTINO		1	1
0		1	1
ADMINISTRATIVO	1	3	4
0	1	3	4
CONCERTINO	2		2
0	2		2
INSPECCION	1	1	2
0	1	1	2
COORDINACION		1	1
0		1	1
Total general	53	44	97

La mayor parte de la plantilla no posee descendientes. Entre las personas con hijos/as destaca la paridad entre hombres y mujeres con un número de dos descendientes.

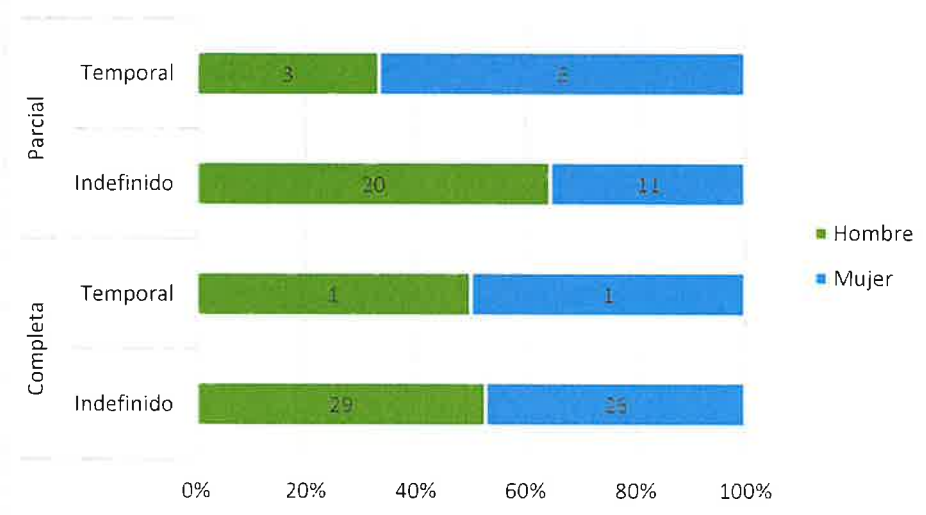
3.6.- Distribución por contratos y jornadas

Personas por contrato y jornada, según sexo		
	Hombre	Mujer
Completa	30	27
Indefinido	29	26
Temporal	1	1
Parcial	23	17
Indefinido	20	11
Temporal	3	6

La mayor parte de la plantilla de la entidad tiene contratos de carácter indefinido, con algunos casos de contratación eventual y refuerzos según las necesidades de la programación musical que se desarrolla.

Debemos indicar que las contrataciones a tiempo parcial se deben exclusivamente a la agrupación Banda de Música Ciudad de Oviedo, cuyos componentes solamente realizan actuaciones en un promedio de 6 horas semanales.

Personas por contrato y jornada, según sexo



Handwritten signatures and notes at the bottom of the page:

- Handwritten signature on the left.
- Handwritten signature in the center-left.
- Handwritten signature in the center, with '2023/24' written below it.
- Handwritten signature in the center-right, with 'Luis' written above it and 'Landini' and 'Canasguini' written below it.
- Handwritten signature on the far right.

3.7.- Análisis de salario según sexo

Etiquetas de fila	nº trabaj.		Promedio de TOT. Compl		Promedio de TOTAL Salario		Promedio de 5.Extrasalarial		Promedio de TOTAL Retrib	
	Hombre	Mujer	Hombre	Mujer	Hombre	Mujer	Hombre	Mujer	Hombre	Mujer
PRINCIPAL	21	7	0	0	46.478	47.517	0	0	46.478	47.517
OFIL	10	3	0	0	35.051	35.051	0	0	35.051	35.051
PRINCIPAL	10	3	0	0	35.051	35.051	0	0	35.051	35.051
BANDA	11	4	0	0	56.867	56.867	0	0	56.867	56.867
PRINCIPAL	11	4	0	0	56.867	56.867	0	0	56.867	56.867
TUTTI	11	23	0	0	38.422	37.123	0	0	38.422	37.123
OFIL	7	16	0	0	31.520	31.270	0	0	31.520	31.270
TUTTI	7	16	0	0	31.520	31.270	0	0	31.520	31.270
BANDA	4	7	0	0	50.500	50.500	0	0	50.500	50.500
TUTTI	4	7	0	0	50.500	50.500	0	0	50.500	50.500
CO-PRINCIPAL	17	8	0	0	40.142	45.632	0	0	40.142	45.632
OFIL	11	3	0	0	33.019	33.019	0	0	33.019	33.019
CO-PRINCIPAL	11	3	0	0	33.019	33.019	0	0	33.019	33.019
BANDA	6	5	0	0	53.200	53.200	0	0	53.200	53.200
CO-PRINCIPAL	6	5	0	0	53.200	53.200	0	0	53.200	53.200
AYUDA CONCERTINO		1		0		36.840		0		36.840
OFIL		1		0		36.840		0		36.840

[Handwritten signature]



REGISTRO RETRIBUTIVO - Promedios

Razón Social: FUNDACION MUSICAL CIUDAD DE OVIEDO NIF: G74060443

PERIODO DE REFERENCIA
fecha inicio 01-01-21
fecha fin 31-12-21

[Handwritten signature]

Etiquetas de fila	nº trabaj.	Promedio de 1.a.Fijo personal - base	Promedio de 1.b.Fijo personal - Comp	Promedio de 2.Fijo de puesto	Promedio de 3.Variable de puesto	Promedio de 4.Bonus de TOT. Compl	Promedio de TOTAL Salario	Promedio de 5.Extrasalarial	Promedio de TOTAL Retrib
Hombre	53	42.702	0	0	0	0	42.702	0	42.702
Mujer	44	39.755	0	0	0	0	39.755	0	39.755

diferencia de salario
7%

Etiquetas de fila	nº trabaj.	Promedio de 1.a.Fijo personal - base	Promedio de 1.b.Fijo personal - Comp	Promedio de 2.Fijo de puesto	Promedio de 3.Variable de puesto	Promedio de 4.Bonus de TOT. Compl	Promedio de TOTAL Salario	Promedio de 5.Extrasalarial	Promedio de TOTAL Retrib
OFIL									
Hombre	30	33.288	0	0	0	0	33.288	0	33.288
Mujer	26	31.414	0	0	0	0	31.414	0	31.414
BANDA									
Hombre	23	54.980	0	0	0	0	54.980	0	54.980
Mujer	18	51.802	0	0	0	0	51.802	0	51.802

diferencia de salario

6%

6%

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]
Carresguenz

[Handwritten signature]

No se observan diferenciaciones por categoría y sexo. Para cada categoría profesional se establece una retribución por convenio independientemente del sexo, edad y otras cuestiones.

Si bien es cierto que, dada la distribución de hombres y mujeres por categorías, los hombres por término medio tienen un salario un 6% superior a las mujeres, al ocupar puestos con mayor remuneración.

3.8.- Niveles formativos

El nivel formativo exigido para el acceso a los puestos de la entidad es el de titulación académica específica en su especialidad instrumental.

No existe discrepancia entre los niveles formativos que poseen hombres y mujeres en la entidad.

Personas por puesto y nivel de estudios			
	Hombre	Mujer	Total general
PRINCIPAL	21	7	28
1	21	7	28
TUTTI	11	23	34
1	11	23	34
CO-PRINCIPAL	17	8	25
1	17	8	25
AYUDA CONCERTINO		1	1
1		1	1
ADMINISTRATIVO	1	3	4
1	1	3	4
CONCERTINO	2		2
1	2		2
INSPECCION	1	1	2
1	1	1	2
COORDINACION		1	1
1		1	1
Total general	53	44	97



4.- Análisis de la información obtenida

A partir de la información recopilada y tratada, obtenemos las siguientes conclusiones en los diferentes aspectos que se señalan a continuación:

Procesos de selección de personal y contratación

La entidad posee dos agrupaciones, la orquesta Oviedo Filarmonía y la Banda de Música Ciudad de Oviedo. Ambas poseen un convenio colectivo propio que regula tanto los procesos de selección como la política de contratación de la entidad.

El proceso de selección se basa en las denominadas audiciones, cuyas bases se publican con carácter previo a la iniciación del proceso. Estas bases están supervisadas por la representación legal de los trabajadores.

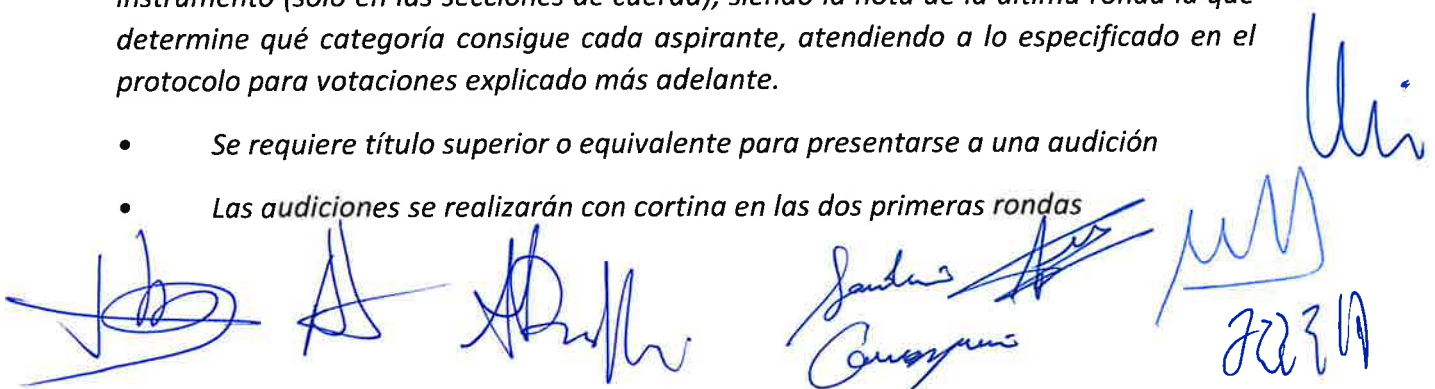
El procedimiento general de audiciones sigue el siguiente esquema, aprobado por convenio colectivo:

“Artículo 76.- Selección de ingreso del personal artístico

Para adquirir la condición de instrumentista de Oviedo Filarmonía, cualquier aspirante deberá haber superado las pruebas de ingreso o capacitación mediante las denominadas audiciones que la orquesta convoque a través de bases específicas. La selección para el ingreso se hará a partir de los criterios de aptitud, calidad y competencia profesionales. Para el mejor desarrollo de estas pruebas se constituirá un tribunal que las juzgue, al cual se le dotará de unas normas que defina, estructure y regule su funcionamiento. Tanto su constitución como la fijación de las normas citadas será competencia de los órganos de dirección general y dirección titular, respetando tanto en las bases de la convocatoria como en el desarrollo de todas las audiciones unos parámetros que se regulan a continuación.

BASES Y CONVOCATORIAS DE AUDICIONES

- *En cada audición se fijarán los contenidos musicales y pruebas que estime oportunas el/la principal o principales del instrumento para el que se haga la audición y la dirección titular, y se fijarán en las bases. En el caso de audiciones para una plaza de principal será la comisión artística y la dirección titular quienes decidan.*
- *En supuestos excepcionales, y previa consulta vinculante a la comisión artística, se podrán convocar en una misma audición plazas de distinta categoría en el mismo instrumento (sólo en las secciones de cuerda), siendo la nota de la última ronda la que determine qué categoría consigue cada aspirante, atendiendo a lo especificado en el protocolo para votaciones explicado más adelante.*
- *Se requiere título superior o equivalente para presentarse a una audición*
- *Las audiciones se realizarán con cortina en las dos primeras rondas*

The bottom of the page features several handwritten signatures and initials in blue ink. From left to right, there is a large, stylized signature, followed by a smaller 'A', then another signature, and finally a signature that appears to read 'Jandara' above 'Causajano'. To the right of these is a large, loopy signature, and at the bottom right, the date '22/3/19' is written.

- Cada ronda de una audición será eliminatoria y dará lugar a una nueva votación, que no tendrá en cuenta las rondas anteriores
- Al inicio de cada ronda se hará un nuevo sorteo. La primera ronda se hará por letra de apellido y a partir de la segunda ronda cada participante sacará un número
- Los sorteos para decidir el orden de entrada en cada ronda los realizará la inspección de la orquesta
- Se elaborarán listas de personas como refuerzos o colaboradoras para la orquesta atendiendo a lo especificado en el artículo 77 de este convenio.
- Cualquier persona de la plantilla artística de Oviedo Filarmonía con contrato indefinido que se presente a una audición pasará directamente a segunda ronda.

TRIBUNALES DE AUDICIONES

Participar en un tribunal de audición es obligatorio para toda la plantilla artística de Oviedo Filarmonía con contrato indefinido, si se le convoca. En todos los tribunales de audiciones estarán presentes:

- La dirección titular de la orquesta, que es la presidencia del tribunal (tendrá voto de calidad en caso de empate).
- El concertino.
- Una persona del comité de empresa, para velar por el cumplimiento de las bases de la convocatoria y para garantizar que todas las personas aspirantes a la plaza son tratadas de forma ecuaníme. Tendrá voz, pero no voto, salvo si se trata de votar para cambiar las bases de la convocatoria. En las audiciones para cubrir las plazas de concertino y ayuda de concertino, su voto se especifica más adelante
- La dirección general, o la persona en quien delegue (ajena al tribunal constituido) que actuará como secretaria y representante de la Fundación, con voz, pero sin voto.

Siempre que se convoque una audición para cubrir una plaza de principal y no haya más en la plantilla orquestal del instrumento para el que se hace la audición, se invitará al tribunal a una persona especialista del instrumento.

Violines primeros

- Ayuda de concertino
- Todos los principales de cuerda

Violines segundos, violas, violonchelos y contrabajos:

- Todos los principales de cuerda

Viento madera:

- Todos los principales de viento madera

Handwritten signatures in blue ink at the bottom of the page, including a large signature on the right and several smaller ones on the left.

- 1 principal de viento metal (por sorteo).

Viento metal:

- Todos los principales del instrumento en cuestión
- 1 principal de cada sección del resto de viento-metal
- 1 principal de viento madera (por sorteo).

Percusión:

- Principal de la sección
- 1 principal de la familia de viento- metal (por sorteo)

Concertino y ayuda de concertino.

Dadas las especiales características de estos puestos, tienen obligación de estar presentes en estas audiciones todas las personas con contrato indefinido que formen parte de la plantilla artística de Oviedo Filarmonía. Estas audiciones se consideran un día de trabajo para la orquesta.

Tras finalizar la última ronda, cada persona de la orquesta emitirá su voto, que será secreto y los contará el representante del comité de empresa que vaya a estar en el tribunal, delante de la orquesta. Quien haya obtenido más votos será la persona elegida por la orquesta para el puesto (en caso de empate en las votaciones de la orquesta, el representante del comité de empresa tendrá voto de calidad sobre el resto de la plantilla)

El tribunal estará formado por:

- La dirección titular (presidencia del tribunal), con voto de calidad en caso de empate
- 1 concertino invitado (sólo en las audiciones de concertino)
- Principales de violines, violas, violonchelos y contrabajos
- 1 principal de viento madera (por sorteo)
- 1 principal de viento-metal/percusión (por sorteo)
- 1 representante del comité de empresa, para velar por el cumplimiento de las bases de la convocatoria y para garantizar que todas las personas aspirantes a la plaza son tratadas de forma ecuaníme. Tendrá voz, pero no voto, excepto para votar si se cambian las bases de la convocatoria. En la última fase tendrá voto, que representará el de toda la orquesta.
- La dirección general, o la persona en quien delegue (ajena al tribunal constituido) que actuará como secretaria y representante de la Fundación, con voz, pero sin voto.

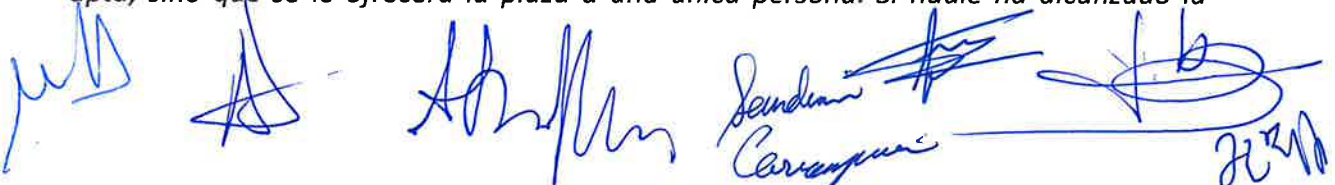


Handwritten signatures of the members of the jury and the company representative, including the General Director and the company representative.

PROTOCOLO PARA VOTACIONES EN AUDICIONES

A excepción de las plazas de concertino y ayuda de concertino, que tienen su propio protocolo de votaciones, para el resto de las plazas se establece:

- Para modificar las bases de una convocatoria vigente debe haber unanimidad del tribunal, en este caso contando también con el voto de la representación sindical.
- Para pasar a la segunda ronda (con cortina) cada aspirante deberá tener al menos el 50% de votos positivos, de los componentes del tribunal con derecho a voto, en primera ronda. El tribunal puede deliberar antes de votar. Cada componente del tribunal emitirá un voto positivo o negativo por cada aspirante, y la secretaria del tribunal hará el recuento.
- Para pasar a la tercera ronda (sin cortina) cada componente del tribunal con derecho a voto pondrá una nota de 1 a 100 puntos a cada aspirante. El tribunal puede deliberar antes de puntuar. Será necesario tener una nota igual o superior a 60 puntos para pasar a la tercera ronda, aunque con una nota mínima de 50 puntos se entra automáticamente en bolsa de refuerzos. La nota final de cada aspirante se calcula con la media aritmética de las puntuaciones de cada componente del tribunal, eliminando las dos puntuaciones extremas si entre ellas hubiese más de 30 puntos de diferencia.
- Para hacer una cuarta ronda es necesaria la unanimidad de todo el tribunal con derecho a voto y en este caso vota también la representación sindical. En caso de hacerse una cuarta ronda, el sistema de votaciones sería el mismo que para pasar a la tercera ronda (con puntos de 1 a 100).
- Una vez acabada la última ronda el tribunal puede deliberar en caso de que haya alguna duda puntual, pero sin acordar puntuaciones, que serán secretas y personales. Cada componente del tribunal con derecho a voto emitirá una nota en votación secreta (de 1 a 100 puntos). La nota de cada aspirante se calcula con la media aritmética de las puntuaciones de todos los miembros del tribunal, eliminando las dos puntuaciones extremas si entre ellas hubiese más de 30 puntos de diferencia.
- Para ser apto/a para el puesto, es necesario llegar a una puntuación mínima en la última ronda, según categorías: igual o superior a 60 puntos (para plazas de tutti), igual o superior a 70 puntos (para plazas de co-principal); igual o superior a 75 puntos (para plazas de principal). Ganarán la plaza (o plazas si fuesen más de una) quienes hayan obtenido la puntuación más alta, a partir de la mínima requerida.
- En caso de empate en la calificación final, el tribunal volverá a puntuar a las personas que hayan resultado empatadas, en votación secreta, y siguiendo los mismos protocolos. En caso de resultar un nuevo empate la decisión la asumirá la dirección titular.
- No se harán contratos de prueba (trial) a más de una persona que haya resultado apta, sino que se le ofrecerá la plaza a una única persona. Si nadie ha alcanzado la



Handwritten signatures of the tribunal members and the secretary, including the name 'Carvajal'.

puntuación mínima requerida según la categoría convocada, la plaza (o plazas) queda vacante.

En el caso de que hubiera más de una persona apta para ocupar el puesto, y la persona inicialmente seleccionada causase baja durante su período de prueba, se le podrá ofrecer la plaza, con un nuevo período de prueba, a la siguiente persona por orden de puntuación. Si la baja en la orquesta ocurre una vez finalizado el período de prueba, se deberá convocar una nueva audición."

No se pueden observar diferenciaciones de género en la normativa que rige las contrataciones, siguiendo métodos igualitarios y por requisitos exclusivamente relacionados con los méritos profesionales y el desempeño durante las audiciones.

Las dos primeras rondas se realizan con cortina, lo cual impide al tribunal cualquier tipo de condicionamiento de género.

Acceso a la formación

La formación exigida se establece en las bases de las audiciones, siendo comunes para todos los participantes.

La entidad ofrece cursos formativos de reciclaje profesional para los trabajadores, de los cuales han sido partícipes en ejercicios anteriores 2 mujeres y 3 hombres.

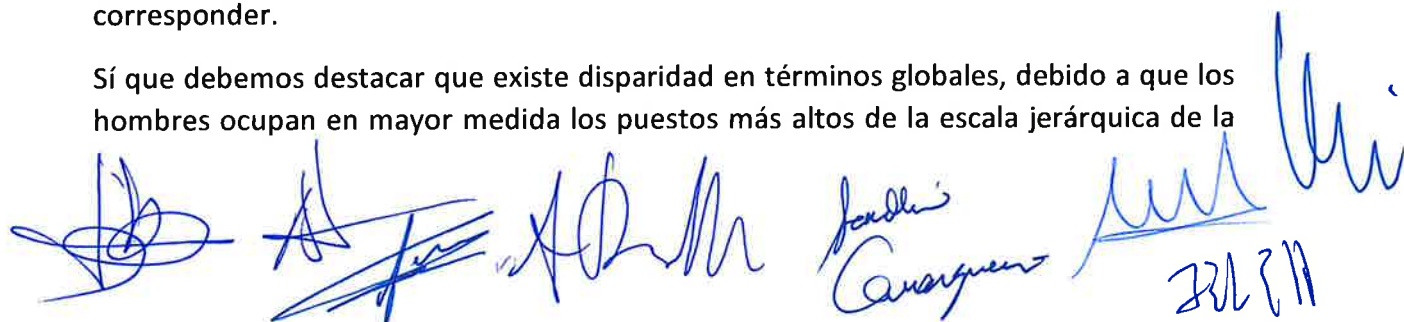
Se observa en los convenios permisos específicos para la preparación y realización de exámenes y pruebas académicas.

En ninguno de los casos observados se ha participado en cursos o acciones formativas en relación con la igualdad de género.

Distribución retributiva

De los datos expuestos en puntos anteriores, se observa que existe igualdad retributiva entre cada categoría, independientemente del sexo de las personas. Este hecho se debe al establecimiento de retribuciones según tabla salarial aprobada anualmente, en la cual también se determinan los posibles complementos u otras percepciones que pudiesen corresponder.

Sí que debemos destacar que existe disparidad en términos globales, debido a que los hombres ocupan en mayor medida los puestos más altos de la escala jerárquica de la

A series of handwritten signatures and initials in blue ink, including a large stylized signature on the left, a signature that appears to be 'Javier Carvajal', and other initials and marks on the right side.

plantilla artística, observándose un 7% de retribución media superior que en las mujeres.

Condiciones de trabajo

Más allá de los salarios y retribuciones, las condiciones de trabajo de la plantilla según antigüedad, sexo y edad de la plantilla siguen una distribución equitativa entre hombres y mujeres. El convenio establece los posibles permisos, bajas, reducciones de jornada, lactancia y otros aspectos de las condiciones específicas laborales, favoreciendo su aplicación efectiva en las jornadas laborales.

La actividad tiene una naturaleza muy específica, ya que las jornadas efectivas varían cada temporada en función de los conciertos, ensayos y representaciones realizados. Por ello, se ha negociado con los representantes de los trabajadores una acumulación de descansos y vacaciones en periodos coincidentes con las vacaciones escolares, en la medida de lo posible. Esta negociación ha tenido como objetivo fundamental favorecer la conciliación entre la vida personal y familiar.

Infrarrepresentación de género

Como indicamos en puntos anteriores, se observa una infrarrepresentación femenina en las categorías de principal y co-principal, siendo áreas claramente masculinizadas. La entidad deberá tomar medidas que promuevan el ascenso y la promoción profesional en estas categorías, motivando a la participación en las audiciones que se realicen para cada puesto.

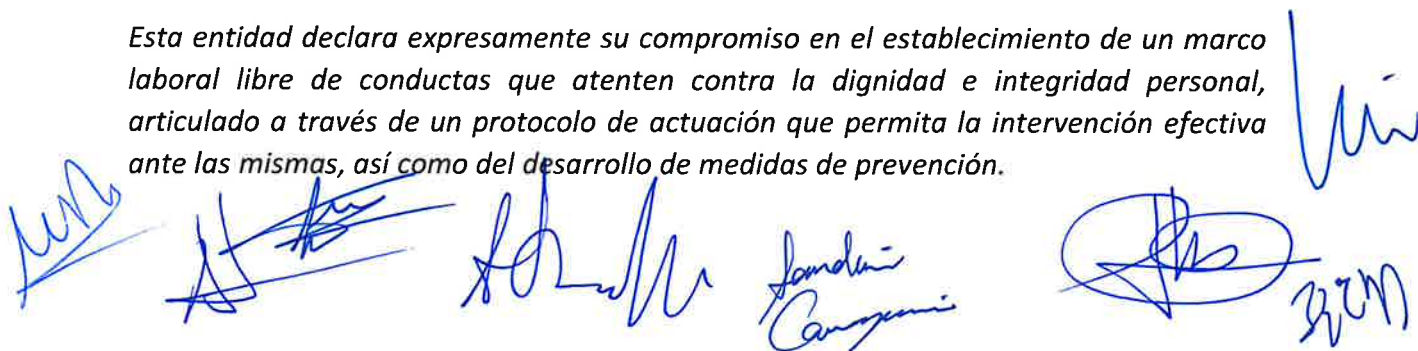
Acoso sexual y por razón de sexo

La entidad ha incluido en sus convenios un protocolo específico para la prevención y actuación ante estos casos:

“Artículo 49.- Objeto

El respeto a la dignidad e integridad de las personas en el entorno de trabajo es un derecho fundamental respaldado tanto por la legislación española, mediante su Constitución, Estatuto de los Trabajadores y Leyes de Prevención de Riesgos Laborales y para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres, como por las diferentes Directivas Europeas al respecto.

Esta entidad declara expresamente su compromiso en el establecimiento de un marco laboral libre de conductas que atenten contra la dignidad e integridad personal, articulado a través de un protocolo de actuación que permita la intervención efectiva ante las mismas, así como del desarrollo de medidas de prevención.



Artículo 50.- Definición

De acuerdo con las diferentes normativas, se definen tres tipos diferentes de acoso laboral:

50.1.- 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.

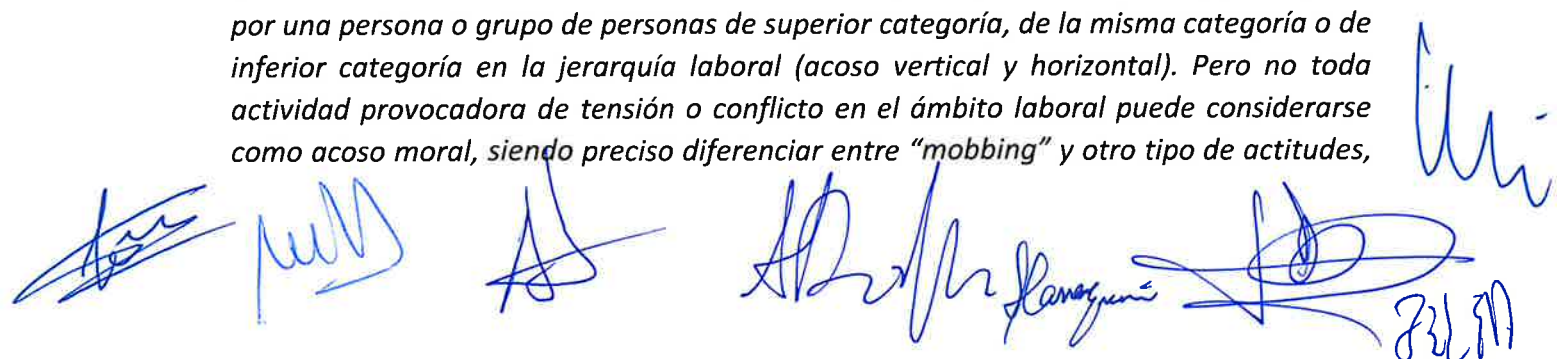
50.2.- Acoso por razón de sexo: todo comportamiento realizado en función del sexo de una persona, con el propósito o el efecto de atentar contra su dignidad y crear un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo, así como cualquier trato adverso o efecto negativo que se produzca en una persona como consecuencia de la presentación por su parte de una queja, reclamación, denuncia, demanda o recurso, destinados a impedir su discriminación y a exigir el cumplimiento efectivo del principio de igualdad entre hombres y mujeres.

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

50.3.- Acoso moral o "mobbing": Se entiende por acoso moral la situación de hostigamiento en el ámbito de la relación laboral en la que una persona o grupo de personas se comporta abusivamente, de forma hostil, ya sea verbal, psicológica o física, respecto de otra, atentando contra su persona de forma sistemática, recurrente y durante un tiempo prolongado, con la finalidad de perjudicar su reputación o vías de comunicación, perturbar el ejercicio de sus labores, provocando en quien lo padece un perjuicio psicológico o moral, con el fin de provocar que la persona afectada finalmente abandone el puesto de trabajo.

Los elementos necesarios del acoso moral son los siguientes:

- Una conducta de hostigamiento o presión, entendiendo por tal toda actuación que pueda ser percibida desde un punto de vista objetivo, como un ataque, ya se ejerza por una persona o grupo de personas de superior categoría, de la misma categoría o de inferior categoría en la jerarquía laboral (acoso vertical y horizontal). Pero no toda actividad provocadora de tensión o conflicto en el ámbito laboral puede considerarse como acoso moral, siendo preciso diferenciar entre "mobbing" y otro tipo de actitudes,*

The bottom of the page features several handwritten signatures in blue ink. On the left, there are two distinct signatures. In the center, there is a signature that appears to be 'Ramón'. To the right of this, there is a large, stylized signature that looks like 'Lui'. On the far right, there is another signature that appears to be 'JL 911'.

igualmente reprobables, como actos discriminatorios o abusos de poder que puedan producirse de manera aislada.

- *La intencionalidad o elemento subjetivo, orientado a conseguir el perjuicio moral de otra persona, dentro del ámbito de la entidad y como consecuencia de la actividad que se realiza en el lugar de trabajo.*
- *La reiteración de esa conducta que se desarrolla de forma sistemática y prolongada durante un periodo de tiempo. Es decir, debe tratarse de conductas repetidas en el tiempo, pues de lo contrario no se produce una situación de "mobbing".*

Artículo 51.- Protocolo de actuación

51.1 Principios Las actuaciones llevadas a cabo por la entidad para el esclarecimiento y, en su caso, adopción de medidas ante situaciones de acoso laboral se regirán por los siguientes principios:

- *Confidencialidad: todas las personas implicadas directa o indirectamente en el proceso deberán garantizar la absoluta confidencialidad y secreto de todas las actuaciones realizadas, así como de aquella información o circunstancias conocidas; con independencia del resultado final del mismo.*
- *Eficiencia: el procedimiento debe ser ágil y rápido, respetando siempre los plazos establecidos y facilitando las actuaciones a las personas involucradas.*
- *Protección: se deberá otorgar protección a la persona denunciante desde el momento en que formalice la misma, adoptando las medidas cautelares que se estimen necesarias para evitar la continuidad de la situación. Asimismo, se deberá proteger ante posibles represalias tanto a la persona denunciante como a aquellas que pudieran testificar durante el proceso, siempre que las denuncias presentadas no resulten ser falsas.*

The bottom of the page features several handwritten signatures in blue ink. From left to right, there is a signature that appears to be 'Mull', followed by a signature that looks like 'A', then a signature that is partially obscured and possibly 'J. R. B.', and finally a signature that is clearly legible as 'Indecio Campaño'. There are also some other less distinct scribbles and marks.

51.2.- Protocolo

El protocolo se activará ante la presentación de una denuncia escrita ante la dirección general de la entidad por la persona objeto del acoso o por cualquier otra que tenga conocimiento de la situación, incluido el comité de empresa.

El escrito deberá contener la identificación de la persona denunciante e ir firmada por la misma. También incluirá una descripción de los hechos y su naturaleza, incluyendo a las personas que previsiblemente estén cometiendo el acoso y cualquier otra información que pudiera facilitar la investigación de los hechos.

La persona denunciante podrá solicitar voluntariamente la participación del comité de empresa como supervisora del procedimiento.

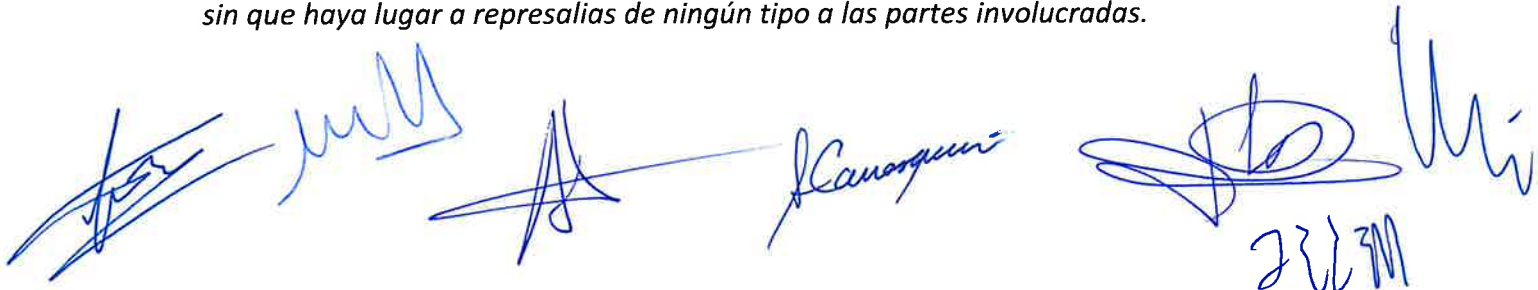
La instrucción del procedimiento será la dirección general, excepto que la misma sea la parte denunciada, siendo el patronato de la fundación el encargado de nombrar a la instrucción en este caso. La instrucción del procedimiento podrá servirse de asesoramiento externo si así lo considera necesario. La instrucción decidirá si admite a trámite la denuncia o la rechaza, bien por no cumplir las condiciones necesarias, o bien por resultar evidente que lo planteado no entra dentro de los supuestos contemplados en el presente artículo.

Admitida a trámite la denuncia, la instrucción decidirá si adopta medidas cautelares y comenzará el proceso de recopilación de información. Éste incluirá necesariamente entrevistas con las partes involucradas, así como con cualquier otra persona, trabaje en la entidad o no, que pudiera aportar pruebas o testimonios relevantes para el caso.

El proceso deberá concluir en un plazo máximo de 30 días naturales desde la fecha de presentación de la denuncia, mediante la emisión de un informe que detalle toda la información y pruebas obtenidas, determinando las conclusiones que alcance la instrucción, así como las medidas necesarias para resolver la situación.

En caso de confirmarse la situación se aplicará el artículo 35 del Régimen Disciplinario del presente Convenio Colectivo en los términos previstos en el mismo, así como las responsabilidades penales que en su caso pudieran derivarse.

Si los hechos no han podido ser demostrados fehacientemente, se cerrará el expediente sin que haya lugar a represalias de ningún tipo a las partes involucradas.



En caso de la constatación de la falsedad de la denuncia, se tomarán las medidas disciplinarias correspondientes ante la persona denunciante.

Artículo 52.- Medidas de prevención de acoso laboral

Con la intención de prevenir las situaciones de acoso, se fomentarán medidas para evitar que se produzcan, partiendo del principio de que todas las personas tienen derecho al respeto a su intimidad, a la debida consideración de su dignidad y a la no discriminación en las relaciones laborales. Desde la fundación se impartirá un cursillo sobre la materia con una persona especialista en el tema, que será de asistencia obligatoria para toda la plantilla (artística y administrativa) de la entidad.

Comunicación: promoviendo el conocimiento de este protocolo por todos los integrantes de la entidad en especial en cuanto al procedimiento a seguir para la denuncia ante una posible situación de acoso, la sensibilización en los conceptos del respeto a la dignidad sobre los que se inspira y la información de su existencia a otras entidades colaboradoras.

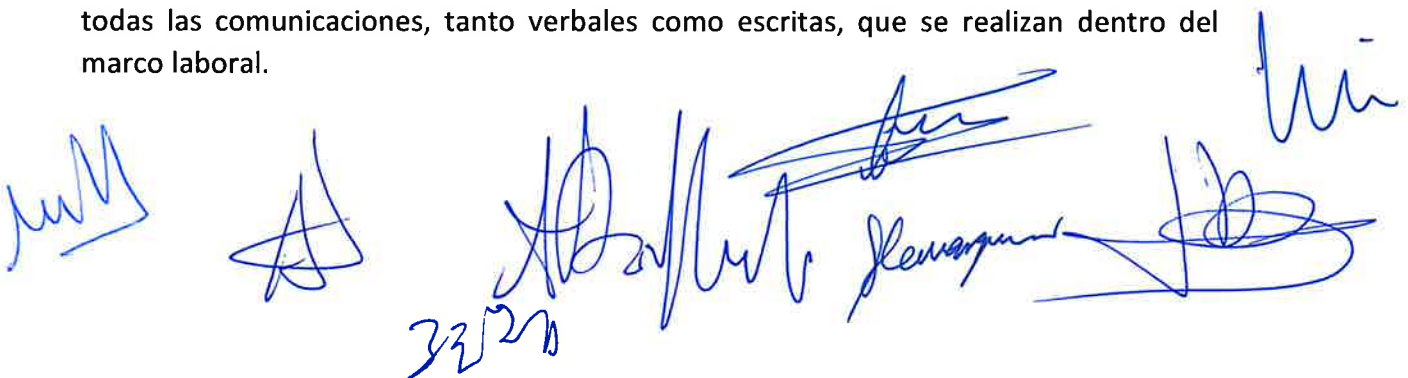
Formación: con la intención de prevenir situaciones de acoso y desde la visión de la prevención de riesgos, los planes de formación incluirán esta materia especialmente cuando afecten a personas de la empresa que tenga gente a su cargo. En caso de considerarlo necesario se impartirá formación específica en esta materia a aquellas personas que por parte de la entidad puedan participar en el procedimiento.

Se impartirá un curso de asistencia obligatoria para toda la plantilla de la fundación, en horario laborable

Compromiso: todas las personas que trabajan en la fundación tendrán la responsabilidad de ayudar a garantizar un entorno laboral en el que se respete la dignidad. Igualmente constituye una obligación esencial de cualquier mando o responsable, velar por la consecución de un clima adecuado de trabajo y exento de conductas que pudieran ser constitutivas de acoso, según los términos contenidos en este protocolo. Por ello las personas responsables deberán tener encomendada la labor de garantizar y evitar que se produzcan situaciones de acoso dentro de su ámbito tomando las medidas que considere necesarias para evitar conductas sensibles de constituir acoso."

Otras conclusiones

Se observa que la redacción de los convenios colectivos de la entidad procura la búsqueda de lenguaje inclusivo y no discriminatorio. Esta fórmula deberá aplicarse a todas las comunicaciones, tanto verbales como escritas, que se realizan dentro del marco laboral.

The bottom of the page features several handwritten signatures and initials in blue ink. From left to right, there is a stylized signature, a large 'A' with a horizontal line, a signature that appears to be '33/20', a signature that looks like 'H. B. / L. B.', a signature that looks like 'J. B. / L. B.', and a signature that looks like 'L. B. / L. B.'. There is also a large, stylized 'hi' on the far right.