

PLAN DE IGUALDAD

PLAN DE IGUALDAD

DATOS IDENTIFICATIVOS

Empresa: FUNDACIÓN EDUCATIVA FRANCISCANAS DE LA INMACULADA (R2802525B)

Domicilio: CALLE RICARDO ORTIZ, 29 .- 28017 MADRID

PLAN DE IGUALDAD



ÚLTIMA MODIFICACIÓN	VERSIÓN	FECHA
Revisión inicial	6	30/01/2023
Subsanación comunicación 29/03/2023	7	03/04/2023

ÍNDICE

1.	PREÁMBULO.	4
2.	INTERPRETACIÓN DE PRINCIPIOS.	5
3.	COMPROMISO DE LA DIRECCIÓN.	6
4.	ÁMBITO PERSONAL Y TERRITORIAL DE APLICACIÓN.	7
5.	ÁMBITO TEMPORAL.	7
6.	DIAGNÓSTICO.	8
7.	OBJETIVOS	9
8.	MEDIDAS DE IGUALDAD	11
9.	APLICACIÓN Y SEGUIMIENTO	12
9.1.	SISTEMA DE SEGUIMIENTO	12
9.2.	COMPOSICIÓN DE LA COMISIÓN SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN DEL PLAN DE IGUALDAD	13
10.	EVALUACIÓN Y REVISIÓN	16
11.	CALENDARIO DE ACTUACIONES	18
12.	PROCEDIMIENTO DE MODIFICACIÓN	18
13.	ANEXOS.	21
13.1.	ANEXO I. NORMATIVA VIGENTE EN IGUALDAD DE GÉNERO	21
13.2.	ANEXO II. PROTOCOLO DE ACTUACIÓN EN SITUACIONES DE ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO.	22
13.3.	ANEXO III. INFORME DE DIAGNÓSTICO.	39
13.4.	ANEXO IV. ENCUESTA DE IGUALDAD.	73
13.5.	ANEXO V. MEDIDAS, SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN.	88

PLAN DE IGUALDAD



1. PREÁMBULO.

Las mujeres y los hombres son iguales en dignidad humana, e iguales en derechos y deberes. La igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres es un principio informador del ordenamiento jurídico y, como tal, se integrará en la interpretación y aplicación de las normas jurídicas. Es un principio reconocido universalmente, consagrado en todos los textos internacionales sobre Derechos Humanos.

La Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, establece el deber de negociar medidas dirigidas a promover la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el ámbito laboral o, en su caso, negociar planes de igualdad. Tras la aprobación del Real Decreto-ley 6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación, la obligación se ha ampliado a empresas a partir de 50 personas trabajadoras. Además del deber general de las empresas de respetar el principio de igualdad en el ámbito laboral, se contempla, específicamente, el deber de negociar planes de igualdad, cuyo desarrollo reglamentario se encuentra contenido en el Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre. Respecto a la igualdad retributiva se tiene en consideración el Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres.

El pasado 25 de enero de 2021 fue constituida la Comisión Negociadora de este Plan de Igualdad correspondiente a la FUNDACIÓN EDUCATIVA FRANCISCANAS DE LA INMACULADA (EFI).

Por ello, y con el fin de dar cumplimiento a lo acordado en la mencionada fecha, FUNDACIÓN EDUCATIVA FRANCISCANAS DE LA INMACULADA ha decidido poner en marcha la elaboración de un Plan de Igualdad de Oportunidades.

El presente Plan está formado por un conjunto de medidas que real y efectivamente previenen cualquier discriminación por razón de sexo y permiten lograr los objetivos de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres.

Consecuentemente, el Plan de Igualdad va a formar parte de la normativa interna para promover la presencia de la mujer en todos los niveles de su organización, potenciar medidas que favorezcan la conciliación con la vida personal y familiar y, por último, afrontar con plenas garantías cualquier incidente que pueda derivarse por acoso sexual o por razón de sexo. En este sentido, se incluye como parte integrante de este Plan un protocolo de actuación para cualquier caso que pueda plantearse en el seno de la Organización tanto en materia de acoso sexual, por razón de sexo, como moral.

2. INTERPRETACIÓN DE PRINCIPIOS.

A los efectos de interpretación de este Plan, se entenderá por:

- ▣ Principio de igualdad, la ausencia de toda discriminación, directa o indirecta, por razón de sexo, y, especialmente, las derivadas de la maternidad, la asunción de obligaciones familiares y el estado civil. Se considera que dicho principio se cumple cuando exista una composición equilibrada de la plantilla, ello en los términos establecidos en la Disposición Adicional Primera de la Ley [... en el conjunto a que se refiera, las personas de cada sexo no superen el 60% ni sean menos del 40%]
- ▣ Discriminación directa, la situación en que se encuentra una persona que sea, haya sido o pudiera ser tratada, en atención a su sexo, de manera menos favorable que otra en situación comparable.
- ▣ Discriminación indirecta, la situación en que una disposición, criterio o práctica aparentemente neutra pone a personas de un sexo en desventaja particular con respecto a personas del otro, salvo que dicha disposición, criterio o práctica puedan justificarse objetivamente en atención a una finalidad legítima y que los medios para alcanzar dicha finalidad sean necesarios y adecuados.
- ▣ Acciones positivas, medidas específicas a favor de las mujeres para corregir situaciones de desigualdad de hecho respecto de los hombres. Tales medidas, que serán aplicables en tanto subsistan dichas situaciones, habrán de ser razonables y proporcionadas en relación con el objetivo perseguido en cada caso.
- ▣ 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, ofensivo, hostil o humillante.
- ▣ 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 u ofensivo.
- ▣ Discriminación por embarazo o maternidad, cualquier trato desfavorable otorgado a las mujeres relacionado con su embarazo o maternidad constituirá una discriminación directa por razón de sexo.

3. COMPROMISO DE LA DIRECCIÓN.

FUNDACIÓN EDUCATIVA FRANCISCANAS DE LA INMACULADA declara su compromiso en el establecimiento y desarrollo de políticas que integren la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres, sin discriminar directa o indirectamente por razón de sexo, así como en el impulso y fomento de medidas para conseguir la igualdad real en el seno de nuestra organización, estableciendo la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres como un principio estratégico de nuestra Política Corporativa y de Recursos Humanos, de acuerdo con la definición de dicho principio que establece la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva entre mujeres y hombres.

En todos y cada uno de los ámbitos en que se desarrolla la actividad de esta empresa, asumimos el principio de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, atendiendo de forma especial a la discriminación indirecta, entendiendo por ésta *“La situación en que una disposición, criterio o práctica aparentemente neutros, pone a una persona de un sexo en desventaja particular respecto de personas del otro sexo”*.

Respecto a la comunicación, tanto interna como externa, se informará de todas las decisiones que se adopten a este respecto y se proyectará una imagen de la empresa acorde con este principio de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.

Los principios enunciados en el Plan de Igualdad se llevarán a la práctica a través del fomento de medidas de igualdad o a través de la implantación de un Plan de igualdad que supongan mejoras respecto a la situación presente, con la finalidad de avanzar en la consecución de la igualdad real entre mujeres y hombres en la empresa y por extensión, en el conjunto de la sociedad.

En aras de fomentar la comunicación y transparencia a este respecto, se divulgarán todas las decisiones que se adopten en materia de igualdad y se proyectará una imagen de la empresa acorde con este principio de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.

4. ÁMBITO PERSONAL Y TERRITORIAL DE APLICACIÓN.

El presente Plan de Igualdad es de aplicación a todos los centros de trabajo de la empresa FUNDACIÓN EDUCATIVA FRANCISCANAS DE LA INMACULADA y a todo el personal en plantilla cualquiera que sea la forma de contratación laboral, incluidas las personas con contratos fijos discontinuos, con contratos de duración determinada y personas con contratos de puesta a disposición, rigiéndose por los convenios:

- VII Convenio colectivo de empresas de enseñanza privada sostenidas total o parcialmente con fondos públicos.
- XV Convenio colectivo general de centros y servicios de atención a personas con discapacidad.

Los centros de trabajo de la empresa que se incluyen en el presente plan son los siguientes:

CL SEVILLA 19	PALMA DE MALLORCA
CL RICARDO ORTIZ 29	MADRID
CL DR. ESCASSI 12	MALAGA
PZ CORTS VALENCIANES 15	TORRENT (Valencia)
CL MAURO GUILLEN 5	VALENCIA
CL RAMBLA 2	ALZIRA (Valencia)
CL JOSE AGUIRRE 33	VALENCIA
AV TRES CRUCES 49	VALENCIA
CL DOCTOR SUMSI 5	VALENCIA
CL CORONA DE ARAGON 54	ZARAGOZA

5. ÁMBITO TEMPORAL.

Este Plan de Igualdad entrará en vigor a la firma del acta de aprobación del mismo el 30 de enero de 2023 y se establece un plazo de vigencia del presente Plan de Igualdad de 4 años desde la fecha de efecto del mismo, pudiéndose revisar antes cuando las circunstancias lo requieran.

6. DIAGNÓSTICO.

La Comisión Negociadora del Plan de Igualdad, en colaboración con el asesor externo de Quironprevención y el Equipo de Titularidad de la Fundación EFI en cumplimiento de lo previsto en la norma realizó un diagnóstico de situación para conocer de este modo la realidad de la plantilla, detectar las necesidades y definir los objetivos de mejora, estableciendo los mecanismos que permitan formular las propuestas que se integran en el presente Plan de Igualdad.

En concreto, han sido objeto de análisis las siguientes materias:

- Proceso de selección y contratación.
- Clasificación profesional
- Formación
- Promoción profesional
- 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.
- Ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral.
- Infrarrepresentación por sexos
- Retribuciones
- Prevención del acoso sexual y por razón de sexo

En el anexo III se puede ver el contenido resultante del informe de diagnóstico y en el anexo IV el detalle de la Encuesta de igualdad a los trabajadores y trabajadoras.

En base a los resultados obtenidos del informe de diagnóstico, encuestas a los trabajadores y trabajadoras, reuniones con interlocutores de la FUNDACIÓN EDUCATIVA FRANCISCANAS DE LA INMACULADA y de la representación legal de los trabajadores y trabajadoras y tras conocer la situación real de la empresa en igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres será necesario introducir mejoras sobre las siguientes materias de las analizadas:

- Proceso de selección y contratación
- Promoción profesional
- Condiciones de trabajo, incluida Auditoría salarial entre mujeres y hombres, Registro retributivo y Sistema de valoración de puestos de trabajo.
- Ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral
- Infrarrepresentación según el grupo profesional.
- Prevención del acoso sexual y por razón de sexo

7. OBJETIVOS

El presente Plan de Igualdad es de aplicación a todo el personal en plantilla y que se rige por los Convenios Nacionales:

- VII Convenio colectivo de empresas de enseñanza privada sostenidas total o parcialmente con fondos públicos.
- XV Convenio colectivo general de centros y servicios de atención a personas con discapacidad.

Durante la vigencia del presente Plan de Igualdad y dado el marco negociador y abierto del diálogo social permanente entre las partes firmantes, las medidas recogidas en el presente documento serán aprobadas con la intervención de la Comisión Negociadora del Plan de **Igualdad**, y serán desarrolladas y supervisadas por **Comisión de Seguimiento del Plan de Igualdad**

Los objetivos generales establecidos en el seno de esta Comisión serán los siguientes:

- a) Promover el principio de igualdad de trato entre mujeres y hombres, garantizando las mismas oportunidades profesionales para los trabajadores y trabajadoras en el empleo, selección, clasificación profesional, retribución, formación, desarrollo, promoción y condiciones de trabajo, así como en materias de conciliación, comunicación, salud laboral de la plantilla, prevención de riesgos y del acoso sexual y/o por razón de sexo.
- b) Garantizar el acceso a la formación profesional en las mismas condiciones a todos los trabajadores y trabajadoras de la empresa.
- c) Eliminar toda manifestación de discriminación en la promoción interna, selección y contratación con objeto de alcanzar una representación equilibrada de la mujer y el hombre en la plantilla.
- d) Garantizar la ausencia de discriminación, directa o indirecta, por razón de sexo, y, especialmente las derivadas de la maternidad, paternidad, la asunción de obligaciones familiares, el estado civil y condiciones laborales.
- e) Prevenir el acoso sexual y acoso por razón de sexo, implantando procedimientos específicos en materia de prevención sobre el acoso moral o por razón de sexo y sexual en el trabajo.
- f) Promover mediante acciones de comunicación y formación la igualdad de oportunidades en todos los niveles organizativos de la empresa.
- g) Fomentar medidas que favorezcan la conciliación de la vida laboral con la vida familiar y personal de las trabajadoras y trabajadores.

PLAN DE IGUALDAD



Los objetivos específicos establecidos en el seno de esta Comisión serán los siguientes:

1. Sensibilización de la plantilla para instaurar una cultura organizativa que fomente la igualdad de género.
2. Garantizar la igualdad de oportunidades en todas las fases y etapas de los procesos de **selección**.
3. Garantizar la igualdad de oportunidades en todas las fases y etapas de los procesos de **contratación**.
4. Garantizar la igualdad de oportunidades en todas las fases y etapas de los procesos de **promoción**.
5. Regular un sistema de clasificación profesional que garantice la no discriminación por género.
6. Facilitar formación en Igualdad de Oportunidades entre hombres y mujeres.
7. Promover y garantizar la Igualdad de oportunidades en el acceso a la formación para el desarrollo competencial y técnico de todos y todas los trabajadores/as.
8. Programar la formación en condiciones de igualdad de oportunidades, flexibilizando horarios y lugares que permitan facilitar la asistencia a todo el personal.
9. Velar por el cumplimiento de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, en concreto en lo referente a la protección de la maternidad y lactancia natural, así como de la Directiva 92/85/EC y RD 298/2009 sobre la protección y mejora de la seguridad y de la salud en el trabajo de la mujer embarazada, que ha dado a luz o en período de lactancia.
10. Promoción de medidas tendentes a reducir situaciones de desigualdad en materia salarial entre mujeres y hombres.
11. Promoción de medidas tendentes a reducir situaciones de desigualdad en las condiciones de trabajo entre mujeres y hombres.
12. Establecer en los comunicados internos y externos un lenguaje en el que se vea representado la totalidad de las personas que forman parte de la organización.
13. Establecer medidas que permitan la conciliación de la vida personal, familiar y laboral; así como faciliten la corresponsabilidad entre hombres y mujeres.
14. Prevenir el acoso sexual y por razón de sexo.
15. Comunicación inclusiva y no sexista. Garantizar que la imagen y comunicación de la empresa son inclusivas y no sexistas.
16. Apoyo a las trabajadoras víctimas de violencia de género. Desarrollar una cultura empresarial comprometida con la lucha contra la violencia de género.

8. MEDIDAS DE IGUALDAD

En el anexo V se detallan las medidas para cada uno de los objetivos planteados, indicando la medida concreta, plazo de ejecución, recursos e indicadores que permiten determinar la evolución de cada medida.

9. APLICACIÓN Y SEGUIMIENTO

Las partes entienden que su contenido deberá ser desarrollado en el transcurso de los **4 años de vigencia del plan**. Sin embargo, las medidas orientadas a alcanzar los objetivos que se concretan en el mismo, deberán ser programadas en el tiempo para su ejecución.

9.1. SISTEMA DE SEGUIMIENTO

Se crea una Comisión de seguimiento que es la propia Comisión Negociadora, que será la encargada de la vigilancia y seguimiento del plan, y evidenciará el nivel de ejecución del mismo comprobando el nº total de medidas implantadas en la empresa siguiendo lo establecido en el ANEXO V de Medidas, seguimiento y evaluación.

El seguimiento se realizará de manera bianual el primer trimestre del año, elaborando un informe de este seguimiento. De la elaboración de este informe se encargara la Comisión de Seguimiento.

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.

9.2 COMPOSICIÓN DE LA COMISIÓN SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN DEL PLAN DE IGUALDAD

Se conforma la Comisión Negociadora del Plan de Igualdad en FUNDACIÓN EDUCATIVA FRANCISCANAS DE LA INMACULADA de forma paritaria entre empresa y representación legal de los trabajadores y trabajadoras.

Se crea una Comisión de seguimiento y evaluación que es la propia Comisión Negociadora, que será la encargada de la vigilancia y seguimiento del plan, y evidenciará el nivel de ejecución del mismo comprobando el nº total de medidas implantadas en la empresa.

El régimen de funcionamiento de la Comisión de seguimiento y evaluación se rige por el régimen de funcionamiento de la Comisión negociadora. La Comisión Negociadora del Plan de Igualdad permanecerá activa durante la vigencia del presente plan, manteniendo reuniones periódicas y efectuando un seguimiento de la puesta en marcha de las medidas acordadas.

Componentes de la Comisión de Seguimiento y Evaluación que son los mismos que los de la Comisión Negociadora del Plan de Igualdad:

PARTE EMPRESARIAL	REPRESENTANTES TRABAJADORES/AS
Maria Julia Pitarch Matamoros PATRONATO	TITULAR (UGT) Mercedes Alvarez Sánchez SUPLENTE (UGT) Silvia Uriarte Jimeno
Izaskun Capataz Colás EQUIPO DE TITULARIDAD Directora General y Directora Área de Innovación Pedagógica	TITULAR (USO)-SECRETARIA Natividad Navarro Ríos SUPLENTE (USO) Laura Perez Carpena
Antonio Verdeguer Sancho EQUIPO DE TITULARIDAD Director Área de Administración	TITULAR (CCOO) Sara Vela Otal SUPLENTE (CCOO) Ana Villén Sanchez
Ana Corzán Aina Directora General	TITULAR (FSIE) Miguel Ángel Chanzá Martorell SUPLENTE (FSIE) Marcos Ramos Romera

PLAN DE IGUALDAD



Las funciones de la Comisión de seguimiento y evaluación del plan, son las siguientes:

- ☐ Vigilancia y seguimiento del plan, evidenciando el nivel de ejecución del mismo comprobando el nº total de medidas implantadas en la empresa.
- ☐ Dinamización y control de la puesta en marcha de las acciones.
- ☐ Supervisión de la ejecución del Plan.
- ☐ Recopilación e interpretación de la información obtenida a través de las diferentes herramientas de seguimiento, en especial sobre los indicadores.
- ☐ Valoración del impacto de las acciones implantadas.
- ☐ Proposición de acciones de mejora, que corrijan posibles deficiencias detectadas, así como de nuevas acciones que contribuyan a consolidar el compromiso empresarial con la Igualdad de Oportunidades.

El régimen de funcionamiento de la comisión de seguimiento y evaluación es el siguiente:

1.- Régimen de funcionamiento de la Comisión seguimiento y evaluación:

La Comisión Seguimiento y Evaluación acuerda que se nombre Presidenta, de entre sus integrantes, a Izaskun Capataz Colás EQUIPO DE TITULARIDAD y Secretaria TITULAR (USO)- Natividad Navarro Ríos.

Serán funciones de la Presidencia:

- Representar formalmente a la Comisión de Seguimiento.
- Presidir, convocar y mantener el orden en las reuniones.
- Firmar las actas y certificaciones, junto con el Secretario, de los acuerdos adoptados por la Comisión de seguimiento.
- Cualquier otra que lleva aparejada la condición de Presidente.

Serán funciones de la Secretaría:

- Confeccionar las actas correspondientes de cada reunión de seguimiento.
- Expedir certificaciones de los acuerdos que se adopten.
- Custodiar las actas y toda la documentación que se reciba o remita desde dicha Comisión.
- Llevar el archivo y depósito de toda la documentación que se genere.

Ambas partes acuerdan que las funciones de la Presidencia y la Secretaría de la Comisión Seguimiento y Evaluación recaigan, alternativamente, en cada una de las representaciones.

De la presente reunión levantará acta la Secretaria de la Comisión.

1.1 Reuniones de la Comisión Seguimiento y Evaluación

La Comisión de seguimiento y evaluación se reunirá para elaborar los seguimientos y evaluaciones planificadas en las siguientes fechas, elaborando un documento de cada seguimiento y/o evaluación:

PLAN DE IGUALDAD



- Seguimiento de las medidas implantadas: se realizará el primer trimestre del año 2023 que coincidirá con la evaluación intermedia.
- Evaluación final: Prevista para el segundo trimestre del año 2025 que corresponderá al último año de vigencia del plan.

En cada reunión se levantará un acta, en la que se hará constar:

- ☐ El resumen de las materias tratadas.
- ☐ Los acuerdos totales o parciales adoptados.
- ☐ Los puntos sobre los que no haya acuerdo, que se podrán retomar, en su caso, más adelante en otras reuniones.
- ☐ Las actas serán aprobadas y firmadas, con manifestaciones de parte, si fuera necesario.

1.2. Adopción de Acuerdos.

Las partes negociarán de buena fe, con vistas a la consecución de un acuerdo, requiriéndose la mayoría de cada una de las partes para la adopción de acuerdos, tanto parciales como totales. En todo caso, dicho acuerdo requerirá la conformidad de la mayoría de la representación de las personas trabajadoras que componen la Comisión.

La Comisión Seguimiento y Evaluación podrá contar con el apoyo y asesoramiento externo especializado en materia de igualdad entre mujeres y hombres en el ámbito laboral, que podrán intervenir con voz, pero sin voto.

1.3 Confidencialidad.

Las personas que integran la Comisión Seguimiento, así como, en su caso, las personas expertas que la asistan, deberán observar en todo momento el deber de sigilo con respecto a aquella información que les haya sido expresamente comunicada con carácter reservado.

En todo caso, ningún tipo de documento entregado por la empresa a esta Comisión podrá ser utilizado fuera del estricto ámbito de aquella ni para fines distintos de los que motivaron su entrega.

10.EVALUACIÓN Y REVISIÓN

El plan tiene un periodo de vigencia de 4 años que va desde el 30 de enero de 2023 al 30 de enero de 2027.

Se realizará una evaluación intermedia y otra al final del periodo de los 4 años de vigencia del plan, con las fechas acordadas en la Comisión de seguimiento:

- Evaluación Intermedia: Prevista realizará el segundo trimestre del año 2024 que corresponde al segundo año de vigencia del plan.
- Evaluación final: Prevista para el primer trimestre del año 2027 que corresponderá al último año de vigencia del plan.

El informe de la evaluación intermedia y final será elaborado por la Comisión de Seguimiento.

El informe de evaluación se articulará en torno a tres ejes de análisis: evaluación de los resultados, evaluación del proceso y evaluación de impacto. Con el proceso de evaluación se trata de realizar un análisis crítico del proceso en su conjunto, cuyos objetivos principales son:

- ☐ Conocer el grado de cumplimiento del plan y conocer su desarrollo.
- ☐ Comprobar si el plan ha conseguido los objetivos propuestos.
- ☐ Valorar la adecuación de recursos, metodologías, herramientas y estrategias empleadas en su implementación.
- ☐ Identificar áreas de mejora o nuevas necesidades que requieran la modificación de las medidas adoptadas o el diseño de nuevas actuaciones.

A continuación, se detalla el impacto que podría suponer la adopción prevista de las medidas incluidas en el Plan de Igualdad tras su evaluación:

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

PLAN DE IGUALDAD



Detalle de los objetivos fijados en el Plan de Igualdad que han de alcanzarse o que se han alcanzado hasta el momento si se trata de una revisión:

1. Sensibilización de la plantilla para instaurar una cultura organizativa que fomente la igualdad de género.
2. Garantizar la igualdad de oportunidades en todas las fases y etapas de los procesos de selección.
3. Garantizar la igualdad de oportunidades en todas las fases y etapas de los procesos de contratación.
4. Garantizar la igualdad de oportunidades en todas las fases y etapas de los procesos de promoción.
5. Regular un sistema de clasificación profesional que garantice la no discriminación por género.
6. Facilitar formación en Igualdad de Oportunidades entre hombres y mujeres.
7. Promover y garantizar la Igualdad de oportunidades en el acceso a la formación para el desarrollo competencial y técnico de todos y todas los trabajadores/as.
8. Programar la formación en condiciones de igualdad de oportunidades, flexibilizando horarios y lugares que permitan facilitar la asistencia a todo el personal.
9. Velar por el cumplimiento de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, en concreto en lo referente a la protección de la maternidad y lactancia natural, así como de la Directiva 92/85/EC y RD 298/2009 sobre la protección y mejora de la seguridad y de la salud en el trabajo de la mujer embarazada, que ha dado a luz o en período de lactancia.
10. Promoción de medidas tendentes a reducir situaciones de desigualdad en materia salarial entre mujeres y hombres.
11. Promoción de medidas tendentes a reducir situaciones de desigualdad en las condiciones de trabajo entre mujeres y hombres.
12. Establecer en los comunicados internos y externos un lenguaje en el que se vea representado la totalidad de las personas que forman parte de la organización.
13. Establecer medidas que permitan la conciliación de la vida personal, familiar y laboral; así como faciliten la corresponsabilidad entre hombres y mujeres.
14. Prevenir el acoso sexual y por razón de sexo.
15. Comunicación inclusiva y no sexista. Garantizar que la imagen y comunicación de la empresa son inclusivas y no sexistas.
16. Apoyo a las trabajadoras víctimas de violencia de género. Desarrollar una cultura empresarial comprometida con la lucha contra la violencia de género.

11. CALENDARIO DE ACTUACIONES

Las partes entienden que su contenido deberá ser desarrollado en el transcurso de los 4 años de vigencia del plan. Sin embargo, las medidas orientadas a alcanzar los objetivos que se concretan en el mismo, deberán ser programadas en el tiempo para su ejecución.

El calendario de actuaciones previstas es el siguiente:

- Planificación e implantación de las medidas durante los cuatro años de vigencia del plan, desde el 30 de enero de 2023 a 30 de enero de 2027
- Seguimiento de las medidas implantadas y evaluación intermedia: se realizará en el segundo trimestre del año 2024 que corresponde al segundo año de vigencia del plan.
- Evaluación final: Prevista para el primer trimestre del año 2027 que corresponderá al último año de vigencia del plan.

12. PROCEDIMIENTO DE MODIFICACIÓN

El presente procedimiento describe las circunstancias que pueden requerir modificaciones en el plan de igualdad y como proceder a modificarlo, así como el procedimiento a seguir para solventar discrepancias que pudieran surgir en la aplicación, seguimiento, revisión o evaluación del plan de igualdad.

El procedimiento de modificación del plan de igualdad, sin perjuicio de los plazos de revisión que puedan contemplarse de manera específica, y que habrán de ser coherentes con el contenido de las medidas y objetivos establecidos, el plan de igualdad se revisará y se modificará, en todo caso, cuando concurran las siguientes circunstancias:

- a) Cuando deba hacerse como consecuencia de los resultados del seguimiento y evaluación previstos en los puntos 9 y 10 del presente informe.
- b) Cuando se ponga de manifiesto su falta de adecuación a los requisitos legales y reglamentarios o su insuficiencia como resultado de la actuación de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social.
- c) En los supuestos de fusión, absorción, transmisión o modificación del estatus jurídico de la empresa.
- d) Ante cualquier incidencia que modifique de manera sustancial la plantilla de la empresa, sus métodos de trabajo, organización o sistemas retributivos, incluidas las inaplicaciones de convenio y las modificaciones sustanciales de condiciones de trabajo o las situaciones analizadas en el diagnóstico de situación que haya servido de base para su elaboración.
- e) Cuando una resolución judicial condene a la empresa por discriminación directa o indirecta por razón de sexo o cuando determine la falta de adecuación del plan de igualdad a los requisitos legales o reglamentarios.

En caso de aparición de posibles discrepancias que pudieran surgir en la aplicación, seguimiento, revisión o evaluación del plan de igualdad se iniciará un proceso de consultas. La comisión de seguimiento convocará en reunión extraordinaria. Cualquiera de las partes podrá someter la discrepancia a la comisión de seguimiento,

PLAN DE IGUALDAD



que dispondrá de un plazo máximo de 30 días para pronunciarse, a contar desde que la discrepancia le fuera planteada. En caso de no alcanzar acuerdo, si así se acuerda someterá la cuestión, a una mediación, e incluso, llegado el caso, a un arbitraje.

Cuando por circunstancias debidamente motivadas resulte necesario, la revisión implicará la modificación del diagnóstico, actualizándolo, así como de las medidas del plan de igualdad, en la medida necesaria.

Las reuniones ordinarias de la Comisión de Seguimiento durante el proceso de aplicación y seguimiento del plan que se detallan en el punto 9, las evaluaciones del plan que se detallan en el punto 10, junto con el calendario de actuaciones detallado en el punto 11 del presente informe se convierten en la piedra angular en el proceso de toma de datos para analizar evolución del plan y la necesidad de su posible modificación, para garantizar de este modo un adecuado control y seguimiento del plan. Del mismo modo además de las reuniones ordinarias la Comisión de Seguimiento o la Comisión negociadora, podrán convocar reuniones extraordinarias para tratar cualquier aspecto indicado anteriormente, en cualquier momento del proceso de vigencia del plan de igualdad.

La Comisión de seguimiento se reunirá periódicamente de acuerdo a lo indicado en su reglamento y con carácter extraordinario cuando las circunstancias lo hagan necesario, a petición fundamentada de cualquiera de las partes. Las sesiones extraordinarias se convocarán al menos con una antelación de cuarenta y ocho horas. La convocatoria de la sesión se hará llegar a los miembros a través del correo electrónico institucional.

En todo el proceso de negociación y en concreto en casos de discrepancias, las partes deberán negociar de buena fe, con vistas a la consecución de un acuerdo. Dicho acuerdo requerirá la conformidad de la empresa y de la mayoría de la representación de las personas trabajadoras que componen la comisión. En caso de desacuerdo, la comisión negociadora o comisión de seguimiento podrá acudir a los procedimientos y órganos de solución autónoma de conflictos, si así se acuerda.

En cualquier momento de las deliberaciones, las partes podrán acordar la intervención de un mediador designado por ellas.

Durante el proceso de negociación, se levantará acta de cada una de las reuniones de la negociación, que deberán ser aprobadas y firmadas con manifestaciones de parte, si fuera necesario. El resultado de las negociaciones deberá plasmarse por escrito y firmarse por las partes negociadoras para su archivo y en caso de mediación, para su posterior remisión a los órganos de solución autónoma de conflictos.

PLAN DE IGUALDAD



RESPONSABLE/S DEL PLAN DE IGUALDAD

La FUNDACIÓN EDUCATIVA FRANCISCANAS DE LA INMACULADA designa como responsable del Plan de Igualdad a:

Izaskun Capataz Colás

EQUIPO DE TITULARIDAD

Directora General y Directora Área de Innovación

Pedagógica

13.ANEXOS.

13.1. ANEXO I. NORMATIVA VIGENTE EN IGUALDAD DE GÉNERO

- ▷ LEY ORGÁNICA 3/2007 de 22 de marzo para la igualdad efectiva de hombres y mujeres.
- ▷ LEY 30/2003, de 13 de octubre, sobre medidas para incorporar la valoración del impacto de género en las disposiciones normativas que elabore el Gobierno.
- ▷ REAL DECRETO 1686/2000, de 6 de octubre, por el que se crea el Observatorio de la Igualdad de Oportunidades entre mujeres y hombres.
- ▷ LEY 31/1995, de 8 de noviembre, de prevención de Riesgos Laborales.
- ▷ REAL DECRETO Legislativo 2/2015 de 23 de octubre que aprueba el texto refundido de la Ley Estatuto de los Trabajadores.
- ▷ REAL DECRETO Legislativo 3/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley de Empleo.
- ▷ REAL DECRETO Legislativo 5/2015 de 30 de octubre que aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público.
- ▷ REAL DECRETO Legislativo 8/2015 de 30 de octubre, que aprueba el texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social.
- ▷ LEY 20/2007, de 11 de julio del Estatuto del Trabajo Autónomo.
- ▷ REAL DECRETO Legislativo 5/2000 de 4 de agosto que aprueba el texto refundido de la Ley de Infracciones y Sanciones en el Orden Social.
- ▷ LEY 2/2008 de 23 de diciembre de Presupuestos generales del Estado de 2009.
- ▷ REAL DECRETO -LEY 6/2019 de 1 de marzo, de medidas urgentes para la garantía de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación.
- ▷ LEY ORGÁNICA 1/2004, de 28 de diciembre, de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género.
- ▷ REAL DECRETO 901/2020, de 13 de octubre, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro y se modifica el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo.
- ▷ Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres.

13.2. ANEXO II. PROTOCOLO DE ACTUACIÓN EN SITUACIONES DE ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO.

PROTOCOLO DE MEDIDAS PARA LA PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO EN EL ENTORNO LABORAL

1. Introducción

La *Directiva 2006/54/CE del Parlamento Europeo y del Consejo, de 5 de julio, relativa a la aplicación del principio de oportunidades e igualdad de trato entre hombres y mujeres en asuntos de empleo y ocupación* y la *Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombre* reconocen que la igualdad es un principio jurídico universal, y establecen la obligación de promover condiciones de trabajo que eviten la situación de acoso tanto sexual como por razón de sexo, así como cualquier otro tipo de acoso moral que pueda tener un componente laboral. El acoso sexual y el acoso por razón de sexo son conductas discriminatorias que requieren la aplicación de medidas para prevenirlas y, en su caso, combatirlas.

El acoso supone un atentado al derecho a la integridad física y moral y a la igualdad de trato que se encuentran amparados en los arts. 10,14,15 y 18 de la Constitución Española, en los arts. 4 y 17 del Estatuto de los Trabajadores, así como en la *Ley 31/1995 de Prevención de Riesgos Laborales*, respecto al derecho a la protección de la salud de todas las personas trabajadoras.

El acoso sexual y el acoso por razón de sexo en el entorno laboral no sólo provocan consecuencias negativas para quien lo sufre en primera persona, sino también para el resto del personal y la propia empresa, afectando a su normal funcionamiento, al clima laboral, a la motivación de la plantilla, a la imagen externa de la empresa, etc.

De ahí que el desarrollo de un clima y de un entorno laboral en el que se respeten los derechos humanos y la dignidad de todas las personas, así como una clara y decidida actitud por parte de la empresa de no tolerar el acoso sexual y por razón de sexo, son unos aspectos esenciales a tener en consideración. Por ello, Fundación Educativa Franciscanas de la Inmaculada se compromete a crear, mantener y proteger un entorno laboral donde se respete la dignidad de la persona y sus derechos.

La representación legal de las personas trabajadoras contribuirá en la labor de prevenir los casos de acoso, sensibilizando a la plantilla e informando a la Dirección de Fundación Educativa Franciscanas de la Inmaculada de cualquier problema del que pueda tener conocimiento colaborando con la empresa en la materia de prevención.

Solo a través de una implicación conjunta de todos se puede alcanzar un entorno libre de cualquier actuación o comportamiento que, directa o indirectamente, suponga una discriminación en el entorno laboral.

2. Objetivo del Protocolo

El objetivo del presente protocolo es definir las pautas que nos permitirán identificar una situación de acoso moral, sexual, por razón de sexo, o discriminación por embarazo o maternidad, con el fin de solventar una situación discriminatoria y minimizar sus consecuencias, garantizando los derechos de las personas implicadas.

La prevención del acoso en el entorno laboral requiere que la empresa disponga de los procedimientos adecuados para tratar el problema y evitar su reiteración.

En este protocolo se consideran dos aspectos fundamentales: la prevención del acoso y la actuación de la empresa frente a las denuncias por acoso. Por ello se recogen dos tipos de actuaciones:

1. Medidas orientadas a prevenir y evitar situaciones de acoso o susceptibles de constituir acoso.
2. Procedimiento interno de actuación para los casos en los que, aun tratando de prevenir dichas actuaciones, se produce una denuncia o queja interna por acoso por parte de alguna persona trabajadora.

3. Ámbito de aplicación y vigencia

El presente procedimiento será de aplicación a todas las personas que presten servicio en la empresa Fundación Educativa Franciscanas de la Inmaculada, con independencia de cuál sea su relación contractual con la misma.

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

Si el acoso se produjera fuera de la empresa deberá probarse que la situación es por una causa relacionada con el trabajo.

El presente protocolo tendrá carácter indefinido, sin perjuicio de que, en función de las necesidades que se detecten, y a petición de cualquiera de las partes, se puedan modificar o incorporar acciones después de la correspondiente negociación. La Comisión de Seguimiento y Evaluación del Plan de Igualdad podrá comunicar a la empresa las incidencias que hayan detectado en la aplicación de este protocolo, con el fin de que la empresa y la representación de las personas trabajadoras negocien posibles modificaciones del mismo.

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

4. Declaración de principios y responsabilidad

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

Por ello, la (empresa) Fundación Educativa Franciscanas de la Inmaculada se compromete a:

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

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

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

4.3. La implantación del *Protocolo de medidas para la prevención del acoso sexual y por razón de sexo en el entorno laboral* implica el desarrollo de las siguientes **medidas**:

- Difusión y distribución entre todas las personas trabajadoras del protocolo de prevención y actuación frente al acoso sexual y el acoso por razón de sexo. -

Realización de campañas informativas y de sensibilización en materia de prevención del acoso sexual y del acoso por razón de sexo a toda la plantilla de la Fundación Educativa Franciscanas de la Inmaculada, así como al personal de nueva incorporación.

- Designación de una Comisión de actuación en caso de acoso para la investigación y propuesta de sanción en las reclamaciones por acoso sexual y por razón de sexo.
- Evaluación y seguimiento, con carácter periódico, del desarrollo, funcionamiento y efectividad del protocolo de prevención y actuación frente al acoso sexual y el acoso por razón de sexo.

En el proceso de implantación de estas medidas se contará con la participación y colaboración de la Comisión Negociadora del Plan de Igualdad de la Empresa. Todas las personas trabajadoras de Fundación Educativa Franciscanas de la Inmaculada tienen la responsabilidad de garantizar un entorno laboral en el que se respete la dignidad e intimidad de la persona, y cumplir con el presente protocolo.

5. Definiciones de acoso sexual y por razón de sexo

Discriminación por embarazo o maternidad: Todo trato desfavorable a las mujeres relacionado con el embarazo o maternidad constituye discriminación directa por razón de sexo (art. 8 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres).

Acoso sexual: Cualquier comportamiento, verbal o físico, de naturaleza sexual que tenga el propósito o produzca el efecto de atentar contra la dignidad de una persona, en particular cuando se crea un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo (art. 7.1 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la Igualdad efectiva de mujeres y hombres).

Acoso por razón de sexo: Cualquier comportamiento que se lleva a cabo en base al sexo de una persona, con el propósito o el efecto de atentar contra su dignidad y de crear un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo (art. 7.2 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la Igualdad efectiva de mujeres y hombres).

Acoso sexual, acoso moral y mobbing: Para saber si es acoso sexual se debe atender al criterio establecido por la OIT en su Convenio 111 y la recomendación de Unión Europea 92/135, de 27 de noviembre de 1991, donde se establece que se tienen que dar tres situaciones:

- Un comportamiento de carácter sexual.
- Indeseado, irrazonable y ofensivo.
- Que se crea en el entorno laboral de forma intimidatoria, hostil y humillante para la persona objeto de ella.

El acoso moral es toda conducta, práctica o comportamiento realizado en el seno del trabajo que suponga directa o indirectamente un menoscabo o atentado contra la dignidad de la persona trabajadora intentando someterla emocional y psicológicamente de forma violenta u hostil, con el objetivo de anular su capacidad o promoción profesional.

6. Tipología del acoso sexual

A continuación, se expone una relación de las posibles conductas de acoso sexual con carácter enunciativo y en ningún caso con carácter limitativo.

6.1. Conductas verbales

- Bromas sexuales ofensivas y comentarios sobre la apariencia física o condición sexual de la trabajadora o el trabajador.
- Comentarios sexuales obscenos.
- Preguntas, descripciones o comentarios sobre fantasías, preferencias y habilidades/capacidades sexuales.
- Formas denigrantes u obscenas para dirigirse a las personas.
- Difusión de rumores sobre la vida sexual de las personas.
- Comunicaciones (llamadas telefónicas, correos electrónicos, whatsapps, etc.) de contenido sexual y carácter ofensivo.
- Invitaciones o presiones para concertar citas o encuentros sexuales. - Invitaciones, peticiones o demandas de favores sexuales cuando estén relacionadas, directa o indirectamente, con la carrera profesional, la mejora de las condiciones de trabajo o la conservación del puesto de trabajo.
- Invitaciones persistentes para participar en actividades sociales o lúdicas, aunque la persona objeto de las mismas haya dejado claro que resultan no deseadas e inoportunas.
- Trato desfavorable por razón de embarazo o maternidad.

6.2. Conductas no verbales

- Uso de imágenes, gráficos, viñetas, fotografías o dibujos de contenido sexualmente explícito o sugestivo.
- Gestos obscenos, silbidos, gestos o miradas impúdicas.
- Cartas, notas o mensajes de correo electrónico, whatsapps o comunicaciones por cualquier medio digital de carácter ofensivo de contenido sexual.
- Comportamientos que busquen la vejación o humillación de la persona trabajadora por su condición sexual.

6.3. Actuaciones de carácter físico

- El contacto físico deliberado y no solicitado (pellizcar, tocar, masajes no deseados, etc.) o acercamiento físico excesivo o innecesario.
- Arrinconar o buscar deliberadamente quedarse a solas con la persona de forma innecesaria.
- Tocamientos no autorizados.

6.4. Tipologías de acoso por razón de sexo a causa del embarazo o la maternidad

- Asignar un trabajo de responsabilidad inferior a su capacidad o categoría profesional.
- Atribuir tareas imposibles de lograr o con plazos de difícil cumplimiento.
- Impedir deliberadamente su acceso a los medios adecuados para realizar su trabajo (información, documentos, equipamiento, etc.).
- Denegarle arbitrariamente permisos o licencias a las que tiene derecho.

7. Comisión de actuación en caso de acoso

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

- Esta Comisión estará compuesta por cuatro personas: **por un miembro del Equipo Directivo, un representante legal de los trabajadores, el director del centro y el orientador.**
- Estas personas deberán reunir las debidas condiciones de aptitud, objetividad e imparcialidad.
- No se generará ningún complemento retributivo por formar parte de esta Comisión.

Las **competencias y responsabilidades** de esta Comisión son:

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

Esta Comisión investigará, de forma inmediata y minuciosa, cualquier denuncia, comunicación o queja sobre un comportamiento que implique un presunto acoso sexual o por razón de sexo. En el caso de que cualquier miembro de esta Comisión se vea involucrado en un proceso de acoso, o se pueda dudar de su objetividad e imparcialidad en el proceso, quedará automáticamente suspendido para formar parte en ese proceso concreto, o en procesos análogos o relacionados. En estos casos, así como en los supuestos de ausencia por enfermedad o cualquier otra causa legal, podrá actuar como suplente de cualquiera de las personas titulares, durante el tiempo que dure la suspensión o la ausencia:

- Nombre, apellido y cargo (por la empresa).
- Nombre, apellido y cargo (por las personas trabajadoras).

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

8. Procedimiento de denuncia

Cualquier persona que tenga conocimiento de una situación de acoso puede interponer denuncia, como persona trabajadora afectada o por tener conocimiento de conductas de acoso a otros compañeros/as.

Se establecen tres canales que permiten comunicar, de manera confidencial y a través de un formulario, aquellas conductas que puedan suponer un caso de acoso, sexual o por razón de sexo:

- Envío de formulario a través de la plataforma on line (canal de denuncias de la empresa): <https://www.fundacionefi.es/canal-etico/>
- Comunicación a través de correo electrónico a la siguiente dirección que habilitará cada centro: _____

La denuncia de acoso se deberá realizar por escrito. No se aceptará la vía verbal como medio de denuncia de las sospechas de acoso laboral.

En este procedimiento se tendrán en cuenta los siguientes aspectos:

- Proteger la intimidad, confidencialidad y dignidad de las personas implicadas.
- Proteger a la persona trabajadora presuntamente acosada en cuanto a su seguridad y salud.
- Audiencia imparcial y tratamiento justo para todas las personas afectadas.
- Preservar la identidad y circunstancias de la persona que denuncia.
- No divulgar información a personas no implicadas en el caso, salvo que sea necesario para la investigación.
- Tramitar urgente la denuncia o queja.
- Investigar exhaustivamente de los hechos denunciados.
- Adoptar las medidas necesarias, incluidas en su caso las de carácter disciplinario, contra las personas cuya conducta de acoso resulte acreditadas.
- A propuesta de la Comisión de actuación en caso de acoso se podrán adoptar medidas cautelares para separar al denunciante/a y al denunciado/a hasta finalizar la investigación.

El procedimiento será lo más ágil y eficaz posible, y se protegerá en todo caso la intimidad, confidencialidad y dignidad de las personas afectadas; asimismo se procurará la protección suficiente a la víctima, atendiendo especialmente a las circunstancias de trabajo en que se encuentre el presunto/a acosado/a.

A lo largo de todo el procedimiento se mantendrá una estricta confidencialidad. Todas las personas que intervengan en el proceso tendrán obligación de confidencialidad sobre los datos e información a los que hayan tenido acceso durante la tramitación y quedarán identificadas en el expediente abierto al efecto.

Los casos investigados deberán registrarse documentalmente hasta la resolución del conflicto, teniendo en cuenta que los datos recabados estarán protegidos, según la Ley 3/2018 Orgánica de Protección de Datos Personales y Garantía de los Derechos Digitales, de 5 de diciembre.

El presente procedimiento no impide el derecho de la víctima a denunciar los hechos, en cualquier momento ante la jurisdicción correspondiente.

8.1. Inicio del procedimiento

El proceso se inicia con la presentación de la denuncia. La Comisión nombrará a uno de sus miembros como la persona encargada de tramitar la denuncia, y de realizar un chequeo de veracidad. En el plazo de 2 a 4 días laborables, le asignará un número de expediente y, junto con un primer informe, dará traslado de toda la documentación a la Comisión de actuación en caso de acoso.

8.2. Forma de la denuncia

La denuncia deberá contener los siguientes datos:

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

La Comisión de actuación en casos de acoso tratará cada caso de manera individualizada.

8.3. Instrucción del expediente

La Comisión de actuación se reunirá antes de 10 días laborables, desde la presentación de la denuncia, para activar la fase instructora en la que se practicarán cuantas diligencias, pruebas y actuaciones se considere conveniente para el esclarecimiento de los hechos denunciados, dando audiencia a todas las partes, testigos y otras personas que se considere que pueden aportar información.

La fase instructora finaliza con la elaboración del informe de conclusiones, que recogerá los hechos, testimonios y pruebas practicadas, concluyendo si queda probado o no el acoso. Este informe servirá para la adopción de la decisión final, que deberá ponerse en conocimiento de la persona denunciada y denunciante. En el desarrollo del procedimiento se dará audiencia primero a la víctima y después a la persona denunciada.

El procedimiento deberá ser rápido, tanto para poner fin lo antes posible a la conducta de acoso evitando los efectos sobre la víctima, como para no alargar la situación en la que se encuentre la persona denunciada. Por ello, se establece un plazo máximo de 20 días laborables para la instrucción y resolución de las denuncias.

Todo el procedimiento será urgente y confidencial, protegiendo la dignidad y la intimidad de las personas afectadas. El expediente será confidencial y sólo podrán tener acceso las personas que forman parte de la Comisión.

Durante la instrucción del expediente la Comisión podrá, si lo estima pertinente, solicitar asesoramiento externo en materia de acoso e igualdad.

Durante la tramitación del expediente la dirección de la empresa puede, a propuesta de la Comisión de actuación en caso de acoso, adoptar las medidas cautelares necesarias para proteger a la víctima.

8.4. Resolución del expediente

La dirección de Fundación Educativa Franciscanas de la Inmaculada, una vez recibido el informe de conclusiones de la Comisión de actuación en caso de acoso, adoptará las decisiones que considere oportuna 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 Comisión de actuación en caso de acoso.

También se comunicará esta decisión a la Comisión de Seguimiento y Evaluación del plan de igualdad y al responsable de prevención de riesgos laborales. En estas comunicaciones no se darán datos personales y se utilizarán los códigos numéricos asignados a cada una de las partes implicadas en el expediente.

En función de los resultados, la dirección de la empresa Fundación Educativa Franciscanas de la Inmaculada procederá a:

- a) En el caso de que la investigación no haya podido probar la denuncia, se archivan las actuaciones elaborándose un informe justificativo.
- b) Adoptar las medidas que se estimen oportunas en función de las sugerencias realizadas por la Comisión de actuación en caso de acoso. Entre ellas:
 - Separar físicamente a la presunta persona agresora, mediante el cambio de horario, turno o puesto.
 - Aplicar una sanción a la persona agresora, en aplicación de lo establecido en el convenio colectivo aplicable, en el art. 54 ET, el Reglamento de Régimen Interior, o lo establecido en el apartado 9 de este protocolo.

En el caso de que la sanción a la persona agresora no sea la extinción del vínculo contractual, la dirección de la empresa mantendrá un deber activo de vigilancia respecto de la persona agresora. El cumplimiento de la sanción no evita que haya una vigilancia posterior y control por parte de la empresa.

La dirección de la empresa adoptará las medidas preventivas necesarias para evitar que la situación vuelva a repetirse, reforzará las acciones formativas y llevará a cabo actuaciones de protección de la seguridad y salud de la víctima (medidas de vigilancia para proteger a la víctima, medidas para evitar la reincidencia de la persona sancionada, modificación de las condiciones laborales, previo consentimiento de la víctima para ayudar a su recuperación, etc.).

8.5. Seguimiento del expediente

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

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

9. Sanciones disciplinarias

Las sanciones disciplinarias en las que se puede incurrir por un delito de acoso sexual son las siguientes, sin perjuicio de que se puedan adoptar otras por acuerdo de la Dirección, conforme a la tipificación de sanciones prevista en el convenio colectivo aplicable o en el (Reglamento de Régimen Interior, Plan de Convivencia):

- Despido disciplinario.
- Suspensión de empleo y sueldo.
- Traslado forzoso sin derecho a indemnización.
- Movilidad funcional.
- Traslado a un centro de trabajo de una localidad distinta durante un período de tiempo.
- Inhabilitación para el ascenso/promoción profesional durante un período de tiempo.

En la valoración de la gravedad de la conducta se contempla la posible existencia de circunstancias agravantes como:

- La reincidencia en la conducta de acoso.
- La subordinación de la víctima respecto a la persona agresora.
- La especial vulnerabilidad de la víctima como consecuencia de su precariedad laboral y/o contractual, edad, discapacidad, etc.

10. Protección de datos

En cumplimiento de lo establecido en el Reglamento (UE) 2016/679 del Parlamento Europeo y del Consejo de 27 de abril de 2016 relativo a la protección de las personas físicas en lo que respecta al tratamiento de datos personales y a la libre circulación de estos datos (en adelante “RGPD”), en la Ley Orgánica 3/2018, de 5 de diciembre, de Protección de Datos Personales y Garantía de los Derechos Digitales (en adelante, la LOPDGDD), así como demás normativa de desarrollo, el tratamiento de los datos de carácter personal que se derive del trabajo de investigación de la Comisión de actuación en caso de acoso queda sujeto a lo dispuesto en la normativa legal vigente.

Las partes utilizarán o aplicarán los datos personales única y exclusivamente conforme a las finalidades e instrucciones derivadas de las tareas de investigación de los hechos denunciados a los miembros de esta Comisión, así como el envío de las comunicaciones que fueran necesarias. No los comunicarán o cederán a otras personas físicas o jurídicas, ni siquiera para su conservación.

En lo que respecta a los empleados, podrán recabarse todos aquellos datos que atañen a la relación laboral, es decir, los datos personales de identificación (nombre, apellidos, número de Seguridad Social, dirección postal, teléfonos, e-mail), datos académicos, profesionales y bancarios.

Dado su carácter de datos especialmente sensibles, los miembros de esta Comisión se comprometen a no ceder a ninguna persona física o jurídica aquellos datos relacionados con la salud que les proporcionen tanto la persona denunciante como la denunciada, a menos que dicha cesión se realice por imperativo legal.

Los datos personales de la persona denunciante y de la persona denunciada pasarán a formar parte del procedimiento de investigación de esta Comisión.

A estos efectos, y de conformidad con lo dispuesto en el RGPD y en la LOPDGDD, las partes adoptarán las medidas técnicas u organizativas que resulten apropiadas para garantizar la seguridad adecuada de los datos personales, incluida la protección contra el tratamiento no autorizado o ilícito y contra su pérdida, destrucción o daño accidental, para limitar el acceso de todos los datos personales exclusivamente a las personas autorizadas.

En consecuencia, esta Comisión respetará los principios del artículo 5 del RGPD y minimizará los tratamientos de datos personales de los trabajadores que puedan suponer un incremento del riesgo de conductas constitutivas de acoso.

Se pueden ejercitar los derechos de acceso, rectificación, supresión, limitación, portabilidad y oposición sobre sus datos personales, solicitándolo por escrito al correo electrónico _____, acompañando copia de su documento de identidad.

Los datos facilitados para cualquier investigación que sea desarrollada por los miembros de la Comisión serán conservados únicamente durante el tiempo imprescindible para decidir sobre la procedencia de iniciar una investigación sobre los hechos denunciados y por los plazos legales establecidos. Dichos datos serán oportunamente bloqueados desde la finalización de la investigación, de manera totalmente confidencial, por si pudieran derivarse responsabilidades posteriores, a expensas de una reclamación judicial u de otra administración pública con autoridad en la materia, procediéndose a su destrucción definitiva tras la finalización de dichos plazos. Los datos de contacto serán conservados mientras no se solicite su derecho de supresión o baja.

11. Confidencialidad

Los datos personales que sean facilitados serán tratados de forma confidencial. Cada una de las partes se compromete a respetar el carácter confidencial de toda la información que reciba en el desarrollo de las actividades objeto de esta Comisión y a no difundir las informaciones resultantes de la investigación pertenecientes a la otra parte a la que haya podido tener acceso con ocasión del desarrollo del mismo, salvo que esas informaciones sean de dominio público o que la revelación de las mismas sea requerida por la ley. A tal fin, cada miembro de la Comisión suscribirá un documento de confidencialidad.

La confidencialidad de datos personales abarca también los relativos a la imagen en el caso de que la empresa aplique la videovigilancia para las instalaciones y datos de salud.

En virtud de lo establecido en la normativa vigente se deberán adoptar las medidas necesarias para preservar la identidad y garantizar la confidencialidad de los datos correspondientes a las personas afectadas por la información suministrada, especialmente la de la persona que hubiera puesto los hechos en conocimiento de la entidad, en caso de que se hubiera identificado.

Por ello, en aplicación del criterio publicado por la AEPD y de acuerdo con lo establecido en el párrafo primero del apartado primero de la disposición adicional séptima de la Ley Orgánica de Protección de Datos de Carácter Personal y Garantía de los Derechos Digitales, la identidad de denunciante y denunciado se identificará a través de los cuatro últimos dígitos de su DNI, sin tener en cuenta la letra.

12. Régimen supletorio y modificación

En todo lo que no esté previsto en este protocolo se estará a lo dispuesto en el convenio colectivo de aplicación, en este caso, es el VI Convenio colectivo de empresas de enseñanza privada sostenidas total o parcialmente con fondos públicos o el XV Convenio colectivo general de centros y servicios de atención a personas con discapacidad.

Asimismo, en caso de establecerse en convenio colectivo alguna modificación o ampliación que afecte al contenido de este protocolo, la empresa y los representantes de las personas trabajadoras se reunirán lo antes posible a efectos de adaptar el mismo a la nueva regulación.

MODELO DE DENUNCIA

SOLICITANTE (marcar con una X)

- ☐ Persona afectada Representante de los trabajadores
- ☐ Otros

SOLICITUD (marcar con una X)

- ☐ Solicito el inicio del protocolo de actuación frente al acoso sexual y/o acoso por razón de sexo por procedimiento formal

TIPO DE ACOSO (marcar con una X)

- ☐ Sexual
- ☐ Por razón de sexo
- ☐ Otras discriminaciones (especificar)

DATOS DE LA PERSONA AFECTADA

APELLIDOS _____

NOMBRE _____

NIF _____

SEXO: ☐ Hombre ☐ Mujer

PUESTO DE TRABAJO _____

CENTRO _____ DE _____ TRABAJO

DEPARTAMENTO _____

TELÉFONO DE CONTACTO _____

PLAN DE IGUALDAD



DESCRIPCIÓN DE LOS HECHOS

DOCUMENTOS QUE SE APORTAN

EN CASO DE TESTIGOS INDICAR SUS NOMBRES Y APELLIDOS

Localidad, fecha y firma del solicitante:

MODELO DE COMPROMISO DE CONFIDENCIALIDAD

D/Dña. _____, mayor de edad, provisto de DNI nº _____ forma parte de la Comisión de actuación en caso de acoso, en representación de (empresa /RLT _____ y se compromete y obliga a guardar absoluta confidencialidad sobre los datos e información de carácter personal e institucional que conozca o a los que tenga acceso como consecuencia de la participación en todas las funciones que tiene asignadas esta Comisión en el

Protocolo de medidas para la prevención del acoso sexual y por razón de sexo en el entorno laboral, cualquiera que haya sido la forma de acceso a tales datos o información. Queda absolutamente prohibido obtener copias o fotografías sin autorización de la información a la que pueda tener acceso, en el marco del presente “Compromiso de confidencialidad”.

A los efectos del cumplimiento de la presente cláusula de confidencialidad, tiene carácter de información confidencial cualquier información de carácter personal, profesional, jurídico, técnico, empresarial, económico, comercial, informático o tecnológico relacionada con la actividad de las partes, incluidos datos de carácter personal, documentos, informes, contratos, informaciones y/o comunicaciones verbales, archivos y ficheros electrónicos, imágenes, ya sean originales, copias o fotocopias que se encuentren y/o sean titularidad de las partes.

Por ello, se compromete a:

1. No revelar, ni comunicar a persona alguna ajena a la Comisión de actuación en caso de acoso información referente al mismo y a la que haya tenido acceso en el desempeño de las funciones que tiene encomendadas, excepto en el caso de que ello sea necesario para dar debido cumplimiento a obligaciones impuestas por las leyes o normas que resulten de aplicación, o sea requerido para ello por mandato de la autoridad competente con arreglo a Derecho.

Exigir guardar secreto respecto de toda aquella información y material que hayan conocido, que se le haya entregado o al que hayan tenido acceso como consecuencia de su participación en la Comisión de actuación en caso de acoso.

2. Utilizar la información a que alude el apartado anterior únicamente en la forma que exija el desempeño de sus funciones, y no disponer de ella de ninguna otra forma o con otra finalidad.

3. No utilizar en forma alguna cualquier otra información que hubiese podido obtener prevaleándose de su asistencia a las reuniones de la Comisión de actuación en caso de acoso.

4. Cumplir, en el desarrollo de sus funciones la normativa relativa a la protección de datos de carácter personal y, en particular la Ley Orgánica de Protección de Datos Personales y

garantía de los derechos digitales 3/2018, de 5 de diciembre y disposiciones complementarias o cualquier otra norma que las sustituya en el futuro.

5. En virtud de lo establecido en el *Protocolo de medidas para la prevención del acoso sexual y por razón de sexo en el entorno laboral*, las personas que forman parte de la Comisión de actuación en caso de acoso deberán observar en todo momento el deber de sigilo con respecto a aquella información que les haya sido expresamente comunicada con carácter reservado. En todo caso, ningún tipo de documento entregado por la empresa a la comisión podrá ser utilizado fuera del estricto ámbito de aquella ni para fines distintos de los que motivaron su entrega.

6. Cumplir los compromisos anteriores incluso después de extinguida, por cualquier causa, su participación en la Comisión de actuación en caso de acoso.

El/la abajo firmante se hace responsable frente a Fundación Educativa Franciscanas de la Inmaculada y frente a terceros de cualquier daño que pudiera derivarse del incumplimiento de los compromisos anteriores y resarcirá a Fundación Educativa Franciscanas de la Inmaculada de las indemnizaciones, sanciones o reclamaciones que éste se vea obligado a satisfacer como consecuencia de dicho incumplimiento.

Y para que surta plenos efectos, firmo la presente declaración, en _____, a__ de _____ de 202__.

Firmado,¹

¹De acuerdo con lo establecido en la Ley Orgánica 3/2018, de Protección de Datos personales y garantía de los derechos digitales, le informamos que los datos personales recogidos en su condición de Asesor externo especializado en materia de igualdad y los proporcionados a través de su vinculación a la Comisión de Igualdad del Colegio _____ han sido incorporados en las bases de datos del Colegio y tratados automatizadamente, en cumplimiento de la normativa vigente en esta materia.

De acuerdo con la Ley Orgánica 3/2018 Vd. tiene derecho en cualquier momento a acceder, rectificar, cancelar u oponerse al tratamiento de los datos referentes a su persona incluidos en nuestras bases de datos dirigiendo un escrito a: _____.

MODELO DE ACTA DE ACUERDO SOBRE EL PROTOCOLO DE MEDIDAS PARA LA PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO EN EL ENTORNO LABORAL

ASISTENTES:

En representación de la empresa:

- [NOMBRE, APELLIDOS Y CARGO]
- [NOMBRE, APELLIDOS Y CARGO]
- [NOMBRE, APELLIDOS Y CARGO]

En representación de la RLT:

- [NOMBRE, APELLIDOS Y CARGO]
- [NOMBRE, APELLIDOS Y CARGO]
- [NOMBRE, APELLIDOS Y CARGO]

En ____ siendo las ____ del día ____ se reúnen las personas reseñadas anteriormente en representación de la empresa, y de la representación legal de las personas trabajadoras con el fin de acordar el *Protocolo de medidas para la prevención del acoso sexual y por razón de sexo en el entorno laboral*. En base a ello:

1º Se dan por concluidas las negociaciones y, por tanto, se procede a la firma del *Protocolo de medidas para la prevención del acoso sexual y por razón de sexo en el entorno laboral*, que se adjunta como anexo a esta acta.

2º Se establece el procedimiento de actuación en caso de acoso sexual o por razón de sexo en el entorno laboral.

3º Se acuerda la constitución de la Comisión de actuación en caso de acoso.

4º Ambas partes acuerdan que tendrá una vigencia indefinida.

5º Las partes se comprometen a dar traslado, en tiempo y forma, del presente Acuerdo y el texto final del *Protocolo de medidas para la prevención del acoso sexual y por razón de sexo en el entorno laboral* competente a efectos de su registro, depósito y publicación.

6º Las partes designan en este acto a _____, con DNI _____ como persona encargada y autorizada para realizar los trámites oportunos a efectos de registrar el *Protocolo de medidas para la prevención del acoso sexual y por razón de sexo en el entorno laboral* _____ ante el REGCON.

Sin más asuntos que tratar se levanta la sesión, siendo las ____ horas del día ____ de ____ de 202_.

Representantes de la empresa

Representantes de la RLT

Persona designada para los trámites de inscripción

13.3. ANEXO III. INFORME DE DIAGNÓSTICO.

El informe de diagnóstico constituye el documento base del trabajo a realizar el Plan de Igualdad. Va dirigido a identificar y a estimar la magnitud, a través de indicadores cuantitativos y cualitativos, de las desigualdades, diferencias, desventajas, dificultades y obstáculos, existentes o que puedan existir en la empresa para conseguir la igualdad efectiva entre mujeres y hombres. El diagnóstico permite obtener la información precisa para diseñar y establecer las medidas evaluables que deben adoptarse, la prioridad en su aplicación y los criterios necesarios para evaluar su cumplimiento.

METODOLOGÍA

Se incluye la referencia del proceso de elaboración del diagnóstico mencionando:

❓ Metodología y herramientas utilizadas

Se ha recabado información cuantitativa solicitada a la empresa y a la Comisión, e información cualitativa mediante entrevistas a los representantes de la empresa y a los representantes de las personas trabajadoras/enlaces sindicales. Del mismo modo las personas trabajadoras cumplimentaron un cuestionario para obtener información de su percepción acerca de diferentes aspectos relacionados con la igualdad de oportunidades en el entorno laboral.

La metodología utilizada cumple con lo indicado en la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, así como en su desarrollo reglamentario posterior:

- o REAL DECRETO -LEY 6/2019 de 1 de marzo, de medidas urgentes para la garantía de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación.
- o REAL DECRETO 901/2020, de 13 de octubre, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro y se modifica el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo.
- o Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres.

❓ Periodo de referencia de los datos analizados

Los datos cuantitativos solicitados corresponden al año natural de 2020 (de enero a diciembre de 2020).

❓ Fecha de recogida de la información

Solicitud de datos cuantitativos: del 21/11/2020 al 15/04/2021

Entrevista con la empresa: del 21/11/2020 al 19/04/2021

Entrevista con la representación de los trabajadores: 26/01/2021, y 01/02/2021.

❓ Fecha de realización del diagnóstico

Se entrega borrador del diagnóstico el 29 de abril de 2021 y la comisión negociadora lo revisa y elabora el 24 de mayo de 2021.

Personas físicas o jurídicas que han intervenido en su elaboración:

Por parte de QUIRONPREVENCIÓN:

- Miguel Angel Alvarez Alvarez, técnico de prevención.

Por parte de la Empresa el equipo Directivo está formado por:

NOMBRE	COMISIÓN NEGOCIADORA PLAN DE IGUALDAD EFI ÓRGANO
Maria Julia Pitarch Matamoros	PATRONATO
Izaskun Capataz Colás	EQUIPO DE TITULARIDAD
Antonio Verdeguer Sancho	EQUIPO DE TITULARIDAD
Ana Corzán Aina	DIRECCIÓN GENERAL

Se ha contado con la participación, como asesoras de la Comisión, de personas con formación y/o experiencia en igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres en el ámbito del empleo y las condiciones de trabajo:

Por parte de QUIRONPREVENCIÓN:

- Miguel Angel Alvarez Rodríguez, técnico de prevención.

Por parte de la representación legal de las personas trabajadoras:

TRABAJADOR	COMISIÓN NEGOCIADORA PLAN DE IGUALDAD EFI
Mercedes Alvarez Sánchez	TITULAR (UGT)
Silvia Uriarte Jimeno	SUPLENTE (UGT)
Natividad Navarro Ríos	TITULAR (USO) - SECRETARIA
Laura Perez Carpena	SUPLENTE (USO)
Sara Vela Otal	TITULAR (CCOO)
Ana Villén Sanchez	SUPLENTE (CCOO)
Miguel Ángel Chanzá Martorell	TITULAR (FSIE)
Marcos Ramos Romera	SUPLENTE (FSIE)

INFORMACIÓN BÁSICA DE LA EMPRESA

Se incluye a continuación información de la empresa: datos de contacto, actividad, dimensión, organización de la gestión de personas, etc.

DATOS DE LA EMPRESA						
Razón social	FUNDACIÓN EDUCATIVA FRANCISCANAS DE LA INMACULADA (EFI)					
NIF	R2802525B					
Domicilio social	CALLE RICARDO ORTIZ, 29 .- 28017 MADRID					
Forma jurídica	FUNDACIÓN					
Año de constitución	2019					
Responsable de la Entidad						
Nombre	José Luis Ferrando Lada					
Cargo	Presidente					
Telf.	96 293 50 20					
e-mail	fundacionefi@fundacionefi.es					
Responsable de Igualdad						
Nombre	Izaskun Capataz Colás					
Cargo	Directora general de la Fundación EFI					
Telf.	96 293 50 20					
e-mail	icapataz@fundacionefi.es					
ACTIVIDAD						
Sector Actividad	Enseñanza privada sostenida total o parcialmente con fondos públicos					
CNAE	EDUCACIÓN					
Descripción de la actividad	Enseñanza en los ciclos infantil, primaria, secundaria, Bachiller y educación especial					
Dispersión geográfica y ámbito de actuación	Valencia, Madrid , Zaragoza, Málaga y Palma de Mallorca					
DIMENSIÓN						
Personas Trabajadoras	Mujeres	445	Hombres	115	Total	556
Centros de trabajo	10					
ORGANIZACIÓN DE LA GESTIÓN DE PERSONAS						
Dispone de departamento de personal	NO					
Certificados o reconocimientos de igualdad obtenidos	--					
Representación Legal y/o sindical de las Trabajadoras y Trabajadores	Mujeres	25	Hombres	10	Total	35

La Congregación de Hermanas Franciscanas de la Inmaculada impulsa la “FUNDACIÓN EDUCATIVA FRANCISCANAS DE LA INMACULADA” como obra apostólica de la Provincia Francisca Pascual.

Se constituye el 21 de enero de 2019 y en septiembre del mismo año entran a formar parte de ella los nueve colegios que las Franciscanas de la Inmaculada tienen en España. Se ha constituido como Fundación canónica erigida por la Conferencia Episcopal Española y la Congregación, como Entidad Fundadora.

Los nueve colegios que conforman la Fundación EFI se encuentran distribuidos en distintas Comunidades Autónomas: Andalucía, Aragón, Baleares, Madrid y Comunidad Valenciana

CL SEVILLA 19	7013	ILLES BALEARS	PALMA DE MALLORCA
CL RICARDO ORTIZ 29	28017	MADRID	MADRID
CL DR. ESCASSI 12	29010	MALAGA	MALAGA
PZ CORTS VALENCIANES 15	46900	VALENCIA	TORRENT
CL RAMBLA 2	46600	VALENCIA	ALZIRA
CL JOSE AGUIRRE 33	46011	VALENCIA	VALENCIA
AV TRES CRUCES 49	46018	VALENCIA	VALENCIA
CL DOCTOR SUMSI 5	46005	VALENCIA	VALENCIA
CL CORONA DE ARAGON 54	50009	ZARAGOZA	ZARAGOZA

Desde el origen de la Congregación se define como misión un espíritu de colaboración con otras instituciones y la necesidad de compartir, Hermanas y Laicos, la misión y el estilo de vida.

La Fundación tiene como finalidad la educación integral de la infancia y la juventud según el carisma de Francisca Pascual Domenech (Venerable Madre Francisca). De este modo, nuestro modelo educativo se desarrolla sobre el primado de la persona (pedagogía de la misericordia), el primado del bien común (trabajando por la paz y el bien) y el primado de la relación (salvaguardando una cultura organizativa fraterna).

La misión se desarrolla a favor de la promoción de una educación de calidad y calidez, la atención especial a los más necesitados dentro del ambiente escolar y la solidaridad con los más desfavorecidos, la respuesta a las necesidades educativas especiales con criterios de inclusión y la promoción de una Comunidad Educativa responsable e inspiradora de una educación evangélica fraterna, sensible a los Derechos Humanos, solidaria y comprometida con el cuidado de la creación.

ORGANIGRAMA

SEDE SERVICIOS CENTRALES

CCAA	RAZÓN SOCIAL
Comunidad Valenciana	CL MAURO GUILLEN 5 46009 VALENCIA

Organigrama de la Central
Maria Julia Pitarch Matamoros PATRONATO
Izaskun Capataz Colás EQUIPO DE TITULARIDAD Directora General y Directora Área de Innovación Pedagógica
Antonio Verdeguer Sancho EQUIPO DE TITULARIDAD Director Área de Administración.
Antonio Zarco Velert EQUIPO DE TITULARIDAD Director Área de Pastoral

Organización Territorial/Provincial

La organización territorial está dividida en distintas Comunidades Autónomas: Andalucía, Aragón, Madrid y Comunidad Valenciana. con la siguiente extensión geográfica y centros educativos:

CCAA	Nº CENTROS EDUCATIVOS
Baleares	COLEGIO LA PURÍSIMA: CL SEVILLA 19 7013 ILLES BALEARS P. MALLORCA
MADRID	COLEGIO LA PURÍSIMA: CL RICARDO ORTIZ 29 28017 MADRID
Andalucía	COLEGIO LA PURÍSIMA: CL DR. ESCASSI 12 29010 MALAGA
Aragón	COLEGIO LA PURÍSIMA PARA NIÑOS SORDOS CL CORONA DE ARAGON 54 50009 ZARAGOZA

Comunidad Valenciana	COLEGIO LA PURÍSIMA: PZ CORTS VALENCIANES 15-46900 TORRENT
	COLEGIO LA PURÍSIMA: CL RAMBLA 2-46600 ALZIRA
	COLEGIO LA PURÍSIMA: CL JOSE AGUIRRE 33 -46011 VALENCIA
	COLEGIO LA PURÍSIMA: AV TRES CRUCES 49-46018 VALENCIA
	COLEGIO SAN JOSÉ HH FRANCISCANAS DE LA INMACULADA: CL DOCTOR SUMSI 5-46005 VALENCIA

Se indica a continuación la estructura organizativa de cada centro de trabajo en la siguiente tabla:

Organigrama en cada centro EDUCATIVO
Dirección General
Dirección Pedagógica
Jefatura de Estudios
Administrador/a
Orientación
Coordinación de Pastoral
Jefaturas de Departamento
Docentes
No Docentes (Logopedas, Fisioterapeutas, Trabajadores Sociales...)
PAS (Limpieza, Portería, Mantenimiento, Auxiliares...)

1.- ACTIVIDADES DE LA ENTIDAD

ACTIVIDAD 1

A) Identificación.

Denominación de la actividad	SEDE SERVICIOS CENTRALES		
Tipo de actividad*	PROPIA		
Identificación de la actividad por sectores	EDUCATIVA H0344		
Domicilio	CALLE MAURO GUILLÉN, N°5 Bajo Izq.		
Localidad	46009 - VALENCIA		
Teléfono	962 935 020	Correo electrónico	fundacionefi@fundacionefi.es
Comunidades Autónomas o países en los que se desarrolla la actividad	ANDALUCÍA - ARAGÓN – BALEARES – MADRID - COMUNIDAD VALENCIANA		

Descripción detallada de la actividad prevista

El Equipo de Titularidad está formado por tres miembros y se responsabilizan de los siguientes ámbitos:

- a. Directora General y Directora Área de Innovación Pedagógica.
- b. Director Área de Pastoral.
- c. Director Área de Administración.

Es el órgano ejecutivo colegiado de la Fundación para la dirección y coordinación del conjunto de los centros educativos y actividades desarrolladas por ésta, siendo el responsable directo de su funcionamiento. Ejerce sus competencias bajo las directrices emanadas del Patronato, en el marco jurídico establecido por los Estatutos y el Reglamento.

Sus funciones son: asesorar, dinamizar, resolver, coordinar, animar, evaluar y mejorar la acción pedagógica-pastoral y la gestión administrativa de los Centros de la Fundación.

ACTIVIDAD 2**A) Identificación.**

Denominación de la actividad	COLEGIO LA PURÍSIMA		
Tipo de actividad*	PROPIA		
Identificación de la actividad por sectores	EDUCATIVA H0344		
Domicilio	C/DOCTOR ESCASSI, Nº12		
Localidad	29010 - MÁLAGA		
Teléfono	952 305 746	Correo electrónico	lpurisimansma@planalfa.es
Comunidades Autónomas o países en los que se desarrolla la actividad	ANDALUCÍA		

Descripción detallada de la actividad prevista.

Centro docente sito en Málaga, calle Doctor Escassi nº12, con Código de Centro número 29005497, autorizado para impartir las siguientes enseñanzas:

- a) Educación Infantil Primer Ciclo: 3 unidades con una capacidad para 41 alumnos.
- b) Educación Infantil Segundo Ciclo: 3 unidades con una capacidad para 75 alumnos.
- c) Educación Primaria: 6 unidades, con capacidad para 150 alumnos.
- d) Educación Básica Especial: 8 unidades, con capacidad para 96 alumnos.

Asimismo, en este domicilio está autorizado un Centro Polivalente con número de inscripción 28289, con los servicios de Logopedia, Fisioterapia y Atención psicopedagógica clínica.

ACTIVIDAD 3

A) Identificación.

Denominación de la actividad	COLEGIO LA PURÍSIMA PARA NIÑOS SORDOS		
Tipo de actividad*	PROPIA		
Identificación de la actividad por sectores	EDUCATIVA H0344		
Domicilio	C/ CORONA DE ARAGÓN, Nº54		
Localidad	50009 - ZARAGOZA		
Teléfono	976 552 749	Correo electrónico	lpurisimansz@planalfa.es
Comunidades Autónomas o países en los que se desarrolla la actividad	ARAGÓN		

Descripción detallada de la actividad prevista.

Centro docente sito en Zaragoza, calle Corona de Aragón nº54, con Código de Centro número 50007376, autorizado para impartir las siguientes enseñanzas:

- a) Educación Infantil especial: 6 unidades.
- b) Educación Básica Obligatoria Especial: 7 unidades.
- c) Educación Secundaria Obligatoria: 4 unidades.
- d) Formación Profesional Especial: 2 unidades.

ACTIVIDAD 4**A) Identificación.**

Denominación de la actividad	COLEGIO LA PURÍSIMA		
Tipo de actividad*	PROPIA		
Identificación de la actividad por sectores	EDUCATIVA H0344 – CENTRO OCUPACIONAL A0771		
Domicilio	C/ SEVILLA, Nº19		
Localidad	07013 - PALMA DE MALLORCA		
Teléfono	971 733 868	Correo electrónico	info@la-purisima.org
Comunidades Autónomas o países en los que se desarrolla la actividad	BALEARES		

Descripción detallada de la actividad prevista.

PLAN DE IGUALDAD



Centro docente sito en Palma, calle Sevilla nº19, con Código de Centro número 07004308, autorizado para impartir las siguientes enseñanzas:

- a) Educación Infantil: 6 unidades del Segundo Ciclo.
- b) Educación Primaria: 12 unidades.
- c) Educación Secundaria Obligatoria: 5 unidades.
- d) Educación Especial:
 - a. Educación Infantil Especial: 1 unidad.
 - b. Educación Básica Especial: 7 unidades.
 - c. TAVA: 2 unidades.
- e) Formación Profesional Grado Medio: 1 unidad.

Asimismo, el centro tiene autorizadas por el Instituto Mallorquín de Asuntos Sociales 66 plazas de Centro Ocupacional.

ACTIVIDAD 5

A) Identificación.

Denominación de la actividad	COLEGIO LA PURÍSIMA		
Tipo de actividad*	PROPIA		
Identificación de la actividad por sectores	EDUCATIVA H0344		
Domicilio	C/ RICARDO ORTIZ, N°29		
Localidad	28017 - MADRID		
Teléfono	917 262 805	Correo electrónico	purisima@planalfa.es
Comunidades Autónomas o países en los que se desarrolla la actividad	MADRID		

Descripción detallada de la actividad prevista.

Centro docente sito en Madrid, calle Ricardo Ortiz nº 29, con Códigos de Centro número 28060017 (Educación Infantil, Primaria y Secundaria) y 28030711 (Educación Especial), autorizado para impartir las siguientes enseñanzas:

- a) Educación Infantil: 3 unidades del Segundo Ciclo, con una capacidad para 54 alumnos.
- b) Educación Primaria: 6 unidades, con capacidad para 144 alumnos.
- c) Educación Secundaria Obligatoria: 4 unidades, con capacidad para 120 alumnos.
- d) Educación Infantil Especial: 1 unidad.
- e) Educación Básica Especial: 6 unidades.
- f) Programas de Formación para la Transición a la Vida Adulta: 1 unidad.

ACTIVIDAD 6

A) Identificación.

Denominación de la actividad	COLEGIO SAN JOSÉ HH FRANCISCANAS DE LA INMACULADA		
Tipo de actividad*	PROPIA		
Identificación de la actividad por sectores	EDUCATIVA H0344		
Domicilio	C/ DOCTOR SUMSI, N°5		
Localidad	46005 - VALENCIA		
Teléfono	963 733 084	Correo electrónico	colegio@sanjosehfi.es

Comunidades Autónomas o países en los que se desarrolla la actividad	COMUNIDAD VALENCIANA
--	----------------------

Descripción detallada de la actividad prevista.

Centro docente sito en Valencia, calle del Doctor Sumi, nº5, con Código de Centro número 46009708, autorizado para impartir las siguientes enseñanzas:

- a) Educación Infantil: 3 unidades del Segundo Ciclo, con una capacidad para 72 alumnos.
- b) Educación Primaria: 6 unidades, con capacidad para 150 alumnos.
- c) Educación Secundaria Obligatoria: 4 unidades, con capacidad para 120 alumnos.
- d) Educación especial específica: 2 unidades, con capacidad para 15 alumnos.
- e) Educación especial (Apoyo a la Integración): 2 unidades, con capacidad para 30 alumnos.

ACTIVIDAD 7

A) Identificación.

Denominación de la actividad	COLEGIO LA PURÍSIMA - FRANCISCANAS		
Tipo de actividad*	PROPIA		
Identificación de la actividad por sectores	EDUCATIVA H0344		
Domicilio	AVENIDA TRES CRUCES, Nº49		
Localidad	46018 - VALENCIA		
Teléfono	963 792 369	Correo electrónico	lapurissima@hfi.es
Comunidades Autónomas o países en los que se desarrolla la actividad	COMUNIDAD VALENCIANA		

Descripción detallada de la actividad prevista.

CENTRO INTEGRADO DE MÚSICA Y ENSEÑANZAS DE RÉGIMEN GENERAL **LA PURÍSIMA FRANCISCANAS**. Centro docente en régimen privado-concertado, sito en Valencia, Avenida Tres Cruces, nº 49 y con código 46010267, autorizado para impartir las siguientes enseñanzas:

ENSEÑANZAS RÉGIMEN GENERAL

- a) Educación Infantil: 6 unidades del Segundo Ciclo, con una capacidad para 150 alumnos.
- b) Educación Primaria: 17 unidades, con capacidad para 425 alumnos.
- c) Educación Secundaria Obligatoria: 12 unidades, con capacidad para 360 alumnos.
- d) Bachillerato: 4 unidades, con capacidad para 128 alumnos. Modalidades de Ciencias y de Humanidades.

e) Educación Especial Integrada: 2 unidades, con capacidad para 30 alumnos.

CICLO FORMATIVO

f) Sistemas Microinformáticos y Redes: 1 ciclo (1º-2º), con capacidad para 46 alumnos.

ENSEÑANZAS DE RÉGIMEN ESPECIAL

g) Enseñanzas profesionales de Música: 6 unidades, con capacidad para 90 alumnos.

ENSEÑANZAS NO REGLADAS

ESCUELA PRIVADA DE MÚSICA FRANCISCA PASCUAL, Código: 46023857, con capacidad para 15 alumnos por cada profesor.

ACTIVIDAD 8

A) Identificación.

Denominación de la actividad	COLEGIO LA PURÍSIMA		
Tipo de actividad*	PROPIA		
Identificación de la actividad por sectores	EDUCATIVA H0344		
Domicilio	C/JOSÉ AGUIRRE, Nº33		
Localidad	46011 - VALENCIA		
Teléfono	963 670 258	Correo electrónico	colegio@lapurisimagrao.com
Comunidades Autónomas o países en los que se desarrolla la actividad	COMUNIDAD VALENCIANA		

Descripción detallada de la actividad prevista.

Centro docente sito en Valencia, calle José Aguirre nº33, con Código de Centro número 46011314, autorizado para impartir las siguientes enseñanzas:

- a) Educación Infantil: 3 unidades del Segundo Ciclo, con una capacidad para 75 alumnos.
- b) Educación Primaria: 6 unidades, con capacidad para 150 alumnos.
- c) Educación Secundaria Obligatoria: 4 unidades, con capacidad para 113 alumnos.
- d) Educación Especial Apoyo a la Integración: 1 unidad, con capacidad para 15 alumnos.

ACTIVIDAD 9

A) Identificación.

Denominación de la actividad	COLEGIO LA PURÍSIMA		
Tipo de actividad*	PROPIA		
Identificación de la actividad por sectores	EDUCATIVA H0344		
Domicilio	C/RAMBLA, Nº2		
Localidad	46600 – ALZIRA (VALENCIA)		
Teléfono	962 411 239	Correo electrónico	lapurismaalzira@planalfa.es
Comunidades Autónomas o países en los que se desarrolla la actividad	COMUNIDAD VALENCIANA		

Descripción detallada de la actividad prevista.

Centro docente sito en Alzira (Valencia), calle Rambla nº2, con Código de Centro número 46000602, autorizado para impartir las siguientes enseñanzas:

- a) Educación Infantil: 6 unidades del Segundo Ciclo, con una capacidad para 150 alumnos.
- b) Educación Primaria: 12 unidades, con capacidad para 300 alumnos.
- c) Educación Secundaria Obligatoria: 8 unidades, con capacidad para 240 alumnos.
- d) Bachillerato: 4 unidades, con capacidad para 136 alumnos. Modalidades de Ciencias de la Naturaleza y Salud, Humanidades y Ciencias Sociales y Tecnología.

ACTIVIDAD 10

A) Identificación.

Denominación de la actividad	COLEGIO LA PURÍSIMA		
Tipo de actividad*	PROPIA		
Identificación de la actividad por sectores	EDUCATIVA H0344		
Domicilio	PLAZA CORTS VALENCIANES, Nº15		
Localidad	46900 – TORRENT (VALENCIA)		
Teléfono	961 551 121	Correo electrónico	purisimatorrent@gmail.com
Comunidades Autónomas o países en los que se desarrolla la actividad	COMUNIDAD VALENCIANA		

Descripción detallada de la actividad prevista.

Centro docente sito en Torrent (Valencia), Plaza Corts Valencianes 15, con Código de Centro número 46008686, autorizado para impartir las siguientes enseñanzas:

- a) Educación Infantil: 6 unidades del Segundo Ciclo, con una capacidad para 140 alumnos.
- b) Educación Primaria: 12 unidades, con capacidad para 300 alumnos.
- c) Educación Secundaria Obligatoria: 8 unidades, con capacidad para 240 alumnos.
- d) Bachillerato: 4 unidades, con capacidad para 137 alumnos. Modalidades de Ciencias de la Naturaleza y de la Salud y de Humanidades y Ciencias Sociales.
- e) Educación Especial (Apoyo a la Integración en Educación Primaria): 1 unidad, con capacidad para 15 alumnos.
- f) Educación Especial (Apoyo a la Integración en Educación Secundaria): 1,5 unidades con capacidad para 22 alumnos.

ANÁLISIS CUANTITATIVO DE LA PLANTILLA

Se ha recopilado y analizado la información relativa a la distribución de la plantilla por edad, vinculación, tipo de relación laboral, tipo de contratación y jornada, antigüedad, nivel jerárquico, grupos profesionales, puestos de trabajo y nivel de responsabilidad y nivel de formación.

Se indica a continuación un resumen de las principales conclusiones obtenidas a partir del análisis de datos cuantitativos de las trabajadoras y trabajadores que permiten hacer una descripción de la situación actual desagregada por sexo de la empresa:

- La empresa se considera feminizada, el sector docente tradicionalmente ha sido una demanda laboral solicitada por mujeres; la titulación académica obligatoria de los candidatos para ocupar algunos puestos de trabajo, condiciona el proceso de selección. A modo de aproximación a la problemática indicar que los datos de estudiantes que fueron preinscritos y matriculados en el curso académico 2020-2021 en la Facultad de Magisterio de Valencia reflejan el mismo % de feminización.
- Destaca la representación femenina en la banda de más de 46 años y la representación masculina en la bandas de inferior edad va aumentando su representación. Esta tendencia es positiva.
- El tipo de contratación mayoritaria de la plantilla es a tiempo completo no habiendo distinción entre hombres y mujeres.
- Según los datos de incorporaciones en el último año y tipo de contrato se observa segregación por sexo y tipo de contrato con la presencia mayoritaria de mujeres.
- La mayor representación femenina en la organización se mantiene en todos los Grupos profesionales definidos en convenio.
- Los niveles de responsabilidad más altos; Nivel I y II aunque es mayoritaria la presencia de mujeres, se observa que la paridad con los hombres intenta alcanzar el 40%. En el nivel III, donde en contratos al colectivo Docente observamos % de hombres cae al 18%. Se pone claramente de manifiesto que en los procesos de promoción interna para ocupar puestos de trabajo de mayor responsabilidad no es proporcional el acceso detentándose una segregación por sexo.
- Desde el punto de vista del nivel de estudios, en general, la plantilla, independientemente de la categoría profesional, posee como mínimo un nivel de estudios universitario dado que es un requisito necesario para el desempeño del puesto de trabajo. No existen diferencias por sexo.

Tamaño y Plantilla de la Empresa

La empresa tiene una plantilla de 560 trabajadores (a fecha 31 de diciembre de 2020) con una distribución del 21% de hombres y el 79 % de mujeres.

	Mujeres	%	Hombres	%	Total
Plantilla desagregada por sexo	445	79%	115	21%	560

La empresa se considera feminizada al existir mayoría de mujeres (más del 60%)

Ello se debe a que tradicionalmente este sector docente ha sido ocupado mayoritariamente por mujeres.

La formación mínima requerida en el puesto de trabajo más representativo en la organización que es el de Docentes en infantil y primaria es el grado de Magisterio y el porcentaje de mujeres en la Facultad de Magisterio es muy superior al de hombres.

Consultada la oficina de estadística de la Universidad de Valencia, los estudiantes que fueron preinscritos y matriculados en el curso académico 2020-2021 en la Facultad de Magisterio reflejan los siguientes datos:

<https://webges.uv.es/MS10/servlet/mstrWeb>

Distribución de plantilla por puesto de trabajo:

	Mujeres	%	Hombres	%	Total
Grado Maestro/a en Educación Infantil	311	91%	29	9%	340
Grado Maestro/a en Educación Primaria	259	74%	124	26%	483

Por puesto de trabajo en ambos casos el porcentaje es mayoritariamente femenino: 83% mujeres frente 17 % hombres.

Distribución de la Plantilla por centro:

	Mujeres	%	Hombres	%	Total
Plantilla desagregada por sexo-ZARAGOZA	44	92%	4	8%	48
Plantilla desagregada por sexo-MALAGA	26	84%	5	16%	31
Plantilla desagregada por sexo- MADRID	49	86%	8	14%	57
Plantilla desagregada por sexo- PALMA M	73	76%	23	24%	96
Plantilla desagregada por sexo- V TORRENT	59	81%	14	19%	73
Plantilla desagregada por sexo- V ALZIRA	57	83%	12	17%	69
Plantilla desagregada por sexo- V J AGUIRRE	28	76%	9	24%	37
Plantilla desagregada por sexo- V DR SUMSI	28	74%	10	26%	38
Plantilla desagregada por sexo- V AV TRES CRUCES	79	74%	28	26%	107
Plantilla desagregada por sexo- V MAURO GUILLEN	2	50%	2	50%	4
Plantilla desagregada por sexo TOTALES	445	79%	115	21%	560

Por centro de trabajo observamos diferencias importantes en los porcentajes por sexos, con un mínimo de 8% en hombres en el centro de ZARAGOZA y un máximo de 26% en centros de Valencia Dr Sumsi y Av. Tres Cruces.

PLAN DE IGUALDAD



Aparecen los centros de Zaragoza y Málaga en los porcentajes más bajos de sexo de hombres, esto podría deberse a la actividad del centro centrada en el servicio de atención a personas con discapacidad, en los que la población dependiente que es atendida históricamente ha sido un sector atendido por mujeres. También es importante tener en cuenta las líneas de docencia, aquellos centros que tienen incluida la Enseñanza Secundaria y Bachillerato, vemos aumentado el porcentaje de hombres en la plantilla.

Distribución de plantilla por edades

Distribución de la plantilla por edades					
Bandas de edades	mujeres	%	Hombres	%	Total
total 20-29 años	49	72%	19	28%	68
total 30-45 años	180	75%	59	25%	239
total 46 y más años	216	85%	37	15%	253
TOTAL	445	79	115	21	560

La plantilla de la empresa se distribuye fundamentalmente en las bandas de edades de 30 a 45 años y 46 y más años.

Destaca la representación femenina en la banda de más de 46 años y la representación masculina en la bandas de inferior edad va aumentando su representación. Esto puede estar fundamentado en la incorporación más tardía de del hombre en el mercado laboral en este sector. Esta tendencia es positiva en la organización para alcanzar los objetivos de este plan.

Distribución de plantilla por horas semanales de contrato

Distribución de la plantilla por horas semanales de trabajo					
Bandas salariales	Mujeres	%	Hombres	%	Total
Menos de 20 horas	90	76%	28	24%	118
De 20 a 35 horas	312	81%	74	19%	386
De 36 a 39 horas	43	77%	13	23%	56
40 horas					

El tipo de contratación mayoritaria de la plantilla es a tiempo completo no habiendo distinción entre hombres y mujeres.

Incorporaciones de plantilla último año por tipo de contrato

Incorporación último año por tipo de contrato					
Tipo de contrato	Mujeres	%	Hombres	%	Total
Temporal a Tiempo Completo	35	67%	17	33%	52
Temporal a Tiempo Parcial	31	76%	10	24%	41
Fijo Discontinuo	2	100%		0%	2
Indefinido a Tiempo Completo	19	90%	2	10%	21
Indefinido a Tiempo Parcial	14	78%	4	22%	18
Prácticas	1	100%	0	0%	1
Aprendizaje					
Otros (becas de formación, etc.)					

En los datos del último año se observa que la tendencia a contratar más mujeres que hombres se mantiene en la organización y para todos los tipos de contrato.

Distribución de plantilla por antigüedad

Distribución de la plantilla por antigüedad					
Antigüedad	Mujeres	%	Hombres	%	Total
Menos de 6 meses	47	76%	15	24%	62
De 6 a 1 año	6	43%	8	57%	14
De 1 a 3 años	56	76%	18	24%	74
De 3 a 5 años	36	73%	13	27%	49
De 6 a 10 años	36	73%	13	27%	49
Más de 10 años	264	84%	52	16%	316
TOTAL	445		115		560

La plantilla, en general, tiene una antigüedad superior a más de 10 años. Analizando los datos segregados por sexos.

En el segundo semestre del 2020 y debido a la pandemia SarsCov-2 hubo mucha contratación de urgencia para cubrir vacantes, ante esta situación excepcional, la tendencia de contratación por sexo 76% mujeres y 15% de hombres se mantiene como tendencia negativa.

Cabe destacar que el siguiente periodo de antigüedad de más de 6 meses y 1 año se equilibra el % de contratación segregada por sexo, algo positivo para la consecución de los objetivos de este Plan.

Distribución de plantilla por grupos profesionales

Respecto a la clasificación profesional, el Convenio Colectivo para el sector en estudio establece unas categorías de convenio, grupos y niveles. En el mapa de puestos de trabajo de la organización los niveles o tipos de carrera están claramente definidos no habiendo discriminación por géneros a este respecto.

XV Convenio colectivo general de centros y servicios de atención a personas con discapacidad:

Distribución de la plantilla por categoría profesional y salario ZARAGOZA Y MALAGA					
Denominación categoría	Mujeres	%	Hombres	%	Total
Grupo I PERSONAL DIRECTIVO	0		0		0
Grupo II PERSONAL DOCENTE	48	86%	8	14%	56
Grupo III Personal complementario titulado	10	100%	0	0%	10
Grupo IV Personal complementario auxiliar	3	75%	1	25%	4
Grupo V Personal administrativo y servicios generales	10	100%	0	0%	10

VI Convenio colectivo de empresas de enseñanza privada sostenidas total o parcialmente con fondos públicos.

Distribución de la plantilla por categoría profesional y salario RESTO CENTROS DOCENTES

Denominación categoría	Mujeres	%	Hombres	%	Total
Grupo I PERSONAL DOCENTE	281	78%	77	22%	358
Grupo II Personal de administración	43	80%	11	20%	54
Grupo III PERSONAL SERVICIOS	32	78%	9	22%	41
Grupo IV Personal complementario titulado	4	100%	0	0%	4
Grupo V Personal administrativo y servicios generales	8	89%	1	11%	9

La mayor representación femenina en la organización se mantiene en todos los Grupo profesionales fijados en los convenios que aplican.

Distribución de la plantilla por bandas salariales con compensaciones extrasalariales.

Distribución de la plantilla por bandas salariales					
Bandas salariales	mujeres	%	Hombres	%	Total
Menos de 7.200 €	44	71%	18	29%	62
Entre 7.201 € y 12.000 €	28	74%	10	26%	38
Entre 12.001€ y 14.000€	11	92%	1	8%	12
Entre 14.001 y 18.000€	34	85%	6	15%	40
Entre 18.001 y 24.000 €	34	76%	11	24%	45
Entre 24.001 y 30.000€	53	82%	12	18%	65
Entre 30.001 € y 36.000 €	76	83%	16	17%	92
Más de 36.000 €	166	79%	45	21%	211

La mayor representación femenina en la organización se mantiene en todas las bandas salariales fijados en los convenios que aplican.

PLAN DE IGUALDAD



Distribución de plantilla por nivel jerárquico

Con la tabla de Distribución de la plantilla por departamentos y nivel jerárquico incluida en el documento de ANÁLISIS CUANTITATIVO DE LA EMPRESA y los datos recogidos cualitativamente se puede analizar la segregación vertical y horizontal, así como la clasificación profesional.

Distribución de plantilla por puesto de trabajo

Distribución de la plantilla por puesto trabajo					
Puesto trabajo	Mujeres	%	Hombres	%	Total
Dirección General	8	89%	1	11%	9
Dirección Pedagógica	6	50%	6	50%	12
Jefatura de Estudios	8	57%	6	43%	14
Administrador/a	7	70%	3	30%	10
Orientación	9	82%	2	18%	11
Coordinación de Pastoral	6	60%	4	40%	10
Jefaturas de Departamento	19	68%	9	32%	28
Docentes	311	89%	70	11%	381
No Docentes (Logopedas, Fisioterapeutas, Trabajadores Sociales...)	20	91%	2	9%	22
PAS (Limpieza, Portería, Mantenimiento, Auxiliares...)	51	81%	12	19%	63
TOTAL	445		115		560

Vuelven a aparecer porcentajes más elevados de representación femenina en todos niveles jerárquicos. Cabe destacar que los niveles de representación de los hombres aumentan llegando a la paridad en los puestos de trabajo de responsabilidad de la organización:

Dirección Pedagógica
 Jefatura de estudios
 Coordinación de Pastoral

Manifiestamente en el puesto de trabajo que representa el 68% de la plantilla que es el puesto de Docente claramente tiene un nivel de feminización muy elevado del 89%. Reiterar nuevamente las observaciones realizadas anteriormente justificando la feminización de la organización:

La formación mínima requerida en el puesto de trabajo más representativo en la organización que es el de Docentes en infantil y primaria es el grado de Magisterio y el porcentaje de mujeres en la Facultad de Magisterio es muy superior al de hombres.

PLAN DE IGUALDAD



Distribución de plantilla por puesto y nivel de responsabilidad

Distribución de la plantilla por puesto trabajo					
Puesto trabajo CON Nivel de responsabilidad	Mujeres	%	Hombres	%	Total
NIVEL I Equipo de Titularidad Dirección General					
NIVEL II Dirección Pedagógica Coordinación de Pastoral Administrador/a	29	64%	16	36%	45
NIVEL III Orientación Jefatura de Estudios Jefaturas de Departamento	34	69%	15	31%	49
NIVEL III Docentes No Docentes (Logopedas, Fisioterapeutas, Trabajadores Sociales...) PAS (Limpieza, Portería, Mantenimiento, Auxiliares...)	382	82%	84	18%	466
TOTAL	445		115		560



Con los niveles de responsabilidad definidos en el cuadro anterior, comprobamos que en los niveles de responsabilidad más altos (Nivel I y II) aunque es mayoritaria la presencia de mujeres, se observa que la paridad con los hombres intenta alcanzar el 40%.

Por el contrario en el Nivel III, donde encontramos al colectivo DOCENTE observamos que esta diferencia se separa y el % de hombres cae al 18%.

Se pone claramente de manifiesto que en los procesos de promoción interna para ocupar puestos de trabajo de mayor responsabilidad no es proporcional el acceso a estos puestos.

Distribución de plantilla por bajas temporales, permisos y excedencias en el último año.

Distribución de la plantilla por puesto trabajo					
Descripción de bajas temporales	Mujeres	%	Hombres	%	Total
Incapacidad Temporal	95	86%	15	14%	110
Accidente de Trabajo	23	77%	7	23%	30
Maternidad	7	100%		0%	7
ERTE	5	83%	1	17%	6
Paternidad		0%	5	100%	5
Riesgo durante el embarazo	3	100%		0%	3
Reducción de jornada por cuidado de hija/o	4	100%		0%	4
Reducción de jornada por motivos familiares	1	100%		0%	1
Excedencia fraccionada por cuidado de hija/o familiar	1	100%		0%	1

Con la descripción de las bajas temporales definidos en el cuadro anterior, comprobamos que las bajas temporales y permisos por cuidado de hijos/as fundamentalmente son solicitados por mujeres.

Por el momento, los permisos y medidas que se adoptan para conciliar la vida familiar, laboral y la personal, son las que se indican en el convenio colectivo vigente y por otra parte los centros de trabajo han manifestado aplicar las siguientes medidas:

- Guardería de empresa
- Jornadas reducidas
- Flexibilidad de horarios
- Jornada coincidente con el horario escolar
- Teletrabajo
- Ampliación del permiso de maternidad o paternidad
- Comedor escolar

Nivel de formación por sexo:

Desde el punto de vista del nivel de estudios, en general, la plantilla, independientemente de la categoría profesional, posee como mínimo un nivel de estudios universitario dado que es un requisito necesario para el desempeño del puesto de trabajo.

Se puede concluir que no existe sobre cualificación femenina ni masculina de la plantilla.

Evolución de las contrataciones

• INCORPORACIONES Y BAJAS										
INCORPORACIONES Y BAJAS										
	Incorporaciones					Bajas				
	Mujeres	%	Hombres	%	Total	Mujeres	%	Hombres	%	Total
Año 2020	102	76%	32	24%	134	61	70%	26	30%	87

Los porcentajes de incorporaciones y bajas no aportan mayor información, siguen la tendencia de representación en la plantilla de ambos sexos.

ANÁLISIS DE IGUALDAD POR MATERIAS

Se incluye a continuación información y valoración con perspectiva de género sobre cada una de las materias analizadas, identificando situaciones de desigualdad o discriminación, directa o indirecta, que pudieran persistir en la empresa.

Procesos de selección y contratación

Ingresos y ceses del último año

En el último año las contrataciones no han sido equilibradas, sigue la tendencia al ingresar un 72% de mujeres y un 24% de hombres.

Y los ceses son proporcionales a la representación por sexos de la empresa.

Ingresos en el último año

- El 76% % de las incorporaciones del último año son mujeres.
- Esta tendencia en el colectivo nos da como resultado una empresa feminizada y la demanda en mercado laboral es principalmente femenina.
- Por edad: El rango de edad en los ingresos es variado no existiendo desigualdad.
- Por vinculación: En los ingresos por vinculación/tipo de contratación no existe desigualdad.
- En cuanto al tipo de contratación en el periodo analizado no hay diferencias por sexo.

Criterios y canales de información y/o comunicación utilizados en los procesos de selección y contratación.

Para la selección y/o contratación de personal no existe en la organización **un** procedimiento estructurado, cada centro de trabajo realiza el proceso a su buen entender.

Sí que tienen definido el documento de Gestión de Recursos Humanos **INTRODUCCIÓN A LA EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO DESDE UN ENFOQUE POSITIVO** en el que quedan descritas los criterios de los candidatos a formar parte de la plantilla; se le conoce en la organización como perfil EFI, en el que incorporan cuatro identidades: una identidad personal, profesional, cristiana e institucional que confluyan de manera integral en la figura del candidato a educador EFI en un proceso de selección

No consta que se realice una publicación de convocatoria internamente como Fundación EFI; sí que se publicita a nivel de centro de trabajo la vacante mediante tablón de anuncios o similar.

No consta publicación de las convocatorias en internet o en redes reclutamiento como infojobs, linkedin, etc.

Preferentemente el reclutamiento de candidatos se realiza por la entrada de Currícula en papel en el propio centro, recibidos por correo electrónico, contactos y antiguos/as alumnos/as o por la página web de la organización

<https://www.fundacionefi.es/trabaja-con-nosotros>.

El proceso de selección tiene una primera fase que consiste en la selección de Currícula por parte de la Dirección del centro de trabajo/ Administrador y en una segunda fase de entrevista personal realizadas por

la Dirección del centro y la Dirección pedagógica a la que va asignada la plaza. Cada vez más, se solicita asesoramiento y apoyo externo al centro docente acudiendo al Equipo de Titularidad de SERVICIOS CENTRALES.

Cada centro de trabajo añade otras pruebas/criterios adiciones definido por la Dirección del centro:

- Formularios preparados
- Ser antiguo alumno del centro
- Experiencial
- Huella digital

Y sin olvidar los requisitos de titulación académica que será obligatoria para ciertos puestos de trabajo atendiendo la normativa educativa vigente.

En todo caso, la decisión final al respecto de la incorporación del candidato/a es de la Dirección del centro y/o Equipo de Titularidad de SERVICIOS CENTRALES. Y existiera discrepancias entre ambos resolvería Patronato.

Lenguaje y contenido de las ofertas de empleo y de los formularios de solicitud para participar en los procesos de selección.

El lenguaje utilizado en las ofertas de empleo y formularios de solicitud para participar en los procesos de selección utiliza un lenguaje NO sexista.

Clasificación profesional

Sistemas y criterios de valoración de puestos de trabajo, tareas y funciones.

Existen varios reglamentos en la organización pero ninguno de ellos abarca el 100% de la valoración de los puestos de trabajo, tareas y funciones.

Del puesto de mayor peso y representación en la organización como es el Docente, sí que se dispone de la información y no existen sesgos de género en su desarrollo.

Queda definido en el documento de Gestión de Recursos Humanos INTRODUCCIÓN A LA EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO DESDE UN ENFOQUE POSITIVO los criterios de evaluación de los puestos de trabajo de la organización:

- Documento institucional de evaluación
- Definición del Perfil Efi: Presentación de las 4 identidades.
- De las identidades a las competencias.
- Presentación de la rúbrica de evaluación.

Formación

No se dispone de la Información para la valoración de este punto. La dispersión de esta información por centro de trabajo ha dificultado tener una visión global en la organización:

Datos desagregados relativos al número de personas que han recibido formación por áreas y/o departamentos en los últimos años, diferenciando también en función del tipo de contenido de las acciones formativas, horario de impartición, permisos otorgados para la concurrencia a exámenes y medidas adoptadas para la adaptación de la jornada ordinaria de trabajo para la asistencia a cursos de formación profesional. Si el número de horas de las acciones formativas se distribuyen por igual entre mujeres y hombres y entre los diferentes puestos de trabajo.

Manifiestan los Representantes Legales de los trabajadores que sí se garantiza el acceso igualitario a programas formativos y que no existen diferencias en los contenidos formativos y en los objetivos que persigue dicha formación cuando asisten más mujeres o más hombres.

Proponen mejoras en los criterios y canales de información y/o comunicación utilizados en las convocatorias de formación para verificar si permiten una difusión que llegue por igual a mujeres y hombres.

La información proporcionada por cada centro de trabajo se recoge que sí que se dispone de un plan de formación y que el diseño del contenido del plan se realiza bajo los siguientes criterios:

- A través de encuestas
- Propuestas realizadas por los propios trabajadores y se comparten con el Equipo directivo que aporta opiniones sobre su eficacia para el Equipo docente y el Plan de centro.

No se ha identificado para nuevas incorporaciones una formación inicial.

Cada centro define su oferta formativa a través del cual se definen diferentes tipos de formación:

- Necesidades estratégicas o generales para la compañía: idiomas, informática,... Técnica: asociada al puesto de trabajo que se desempeñe.
- Abierta: de carácter voluntario. Participación en la preselección de los cursos a realizar a través de una encuesta de necesidades formativas y ratificadas por la Dirección del Centro.

La formación es impartida fundamentalmente en horario fuera de la jornada laboral, salvo excepciones justificadas para poder garantizar la prestación del servicio.

Queda definido en el documento de Gestión de Recursos Humanos INTRODUCCIÓN A LA EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO DESDE UN ENFOQUE POSITIVO los criterios de evaluación de las necesidades formativas en la organización y por puesto de trabajo, en el punto 4 del documento:

CONSECUENCIAS DERIVADAS DEL PROCESO DE EVALUACIÓN

Previsión de acciones formativas:

Por necesidades generales del centro.

Por carencias detectadas en el proceso evaluador.

Promoción profesional

Nos remitimos nuevamente al documento de Gestión de Recursos Humanos INTRODUCCIÓN A LA EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO DESDE UN ENFOQUE POSITIVO desde el que se realiza una evaluación del desempeño que es tomada en cuenta para la promoción profesional del trabajador:

Documento institucional de evaluación

Definición del Perfil Efi: Presentación de las 4 identidades.

De las identidades a las competencias.

Presentación de la rúbrica de evaluación.

No hemos obtenido para la elaboración de este informe de información detallada. La dispersión de esta información por centro de trabajo ha dificultado tener una visión global en la organización; asunto que se abordará en la planificación de las medidas preventivas del anexo V de este documento:

- Datos desagregados relativos a las promociones de los últimos años, especificando nivel jerárquico, grupo profesional, puestos de trabajo, responsabilidades familiares y nivel de formación de origen y de los puestos a los que se ha promocionado, las características de los puestos de trabajo objeto de promoción, indicando si las mismas están vinculadas a movilidad geográfica, dedicación exclusiva, disponibilidad para viajar u otros, e información sobre su difusión y publicidad.

Condiciones de trabajo

Jornada de trabajo

La jornada de trabajo es de jornada partida de mañana y tarde, y es la misma para mujeres que para hombres.

Horario y distribución del tiempo de trabajo

El horario y distribución del tiempo de trabajo es el mismo para mujeres que para hombres.

Sistema de remuneración y cuantía salarial

El sistema de remuneración y cuantía salarial se ajusta a los convenios aplicados no hay diferencias entre hombre y mujeres.

Permisos y excedencias del último año

Tanto la Representación de los trabajadores como la dirección de los centros manifiestan que estos permisos y/o excedencias son estudiadas por la Dirección del centro y consensuada particularmente con cada trabajador afectado.

Los datos del último año, las bajas temporales identificadas, destacan mayoritariamente por Incapacidad Temporal y por Accidente de Trabajo y reflejan que las bajas temporales y permisos por cuidado de hijos/as fundamentalmente son solicitados por mujeres.

Implementación, aplicación y procedimientos resueltos en el marco del protocolo de lucha contra el acoso sexual y/o por razón de sexo

A fecha de firma del presente plan sólo se dispone de manera oficial del modelo de Protocolo de actuación en situaciones de acoso sexual, por razón de sexo y moral elaborado por la organización EFI.

Queda mucho recorrido en la organización para la implantación y difusión de este protocolo, asunto que se abordará en la planificación de las medidas preventivas del anexo V de este documento.

Ausencias no justificadas

Ningún registro.

Coinciden las Direcciones de Centros y la Representación legal de los trabajadores que no existen incidentes

Régimen de movilidad funcional y geográfica.

Estas circunstancias no son representativas en la organización.

Si puntualmente se requiriera atender un asunto particular, se llegaría a un consenso entre el trabajador afectado, la representación de los trabajadores y la Dirección.

Modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo

Estas circunstancias no son representativas en la organización.

Si puntualmente se requiriera atender un asunto particular, se llegaría a un consenso entre el trabajador afectado, la representación de los trabajadores y la Dirección.

Número y condiciones de trabajo de las personas trabajadoras cedidas por otra empresa.

Estas circunstancias no son representativas en la organización.

Si puntualmente se requiriera atender un asunto particular, se llegaría a un consenso entre el trabajador afectado, la representación de los trabajadores y la Dirección.

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

Medidas implantadas por la empresa para facilitar la conciliación personal, familiar y laboral y promover el ejercicio corresponsable de dichos derechos.

A fecha de firma del presente plan, los permisos y medidas que se adoptan para conciliar la vida familiar, laboral y la personal, son las que se indican en el convenio colectivo vigente y por otra parte los centros de trabajo han manifestado aplicar las siguientes medidas:

- Guardería de empresa
- Jornadas reducidas
- Flexibilidad de horarios
- Jornada coincidente con el horario escolar
- Teletrabajo
- Ampliación del permiso de maternidad o paternidad
- Comedor escolar

Los representantes legales de los trabajadores han manifestado en las entrevistas que estos asuntos son tratados a nivel personal entre el trabajador/a afectada y la Dirección del centro. Les consta que hay voluntad de facilitar la conciliación y sin incidentes.

Tanto la reducción de jornada por cuidado de hija/o, como la reducción de jornada por motivos familiares y Excedencia fraccionada por cuidado de hija/o familiar, han sido medidas solamente solicitadas por el colectivo de mujeres.

Criterios y canales de información y comunicación utilizados para informar a la plantilla sobre los derechos de conciliación.

No hay canal oficial, por lo general el personal de plantilla acude a los Representantes de los trabajadores y a la Dirección del centro para informarse del asunto.

Permisos y excedencias del último año

Reducción de jornada por cuidado de hija/o; Reducción de jornada por motivos familiares y Excedencia fraccionada por cuidado de hija/o familiar, han sido medidas solamente solicitadas por mujeres.

Infra representación masculina

En los niveles de responsabilidad intermedia o superior (Nivel I y II) aunque es mayoritaria la presencia de mujeres, se observan porcentajes de representación masculina tienden a alcanzar el 40%.

Por el contrario en el Nivel III, donde encontramos al colectivo Docente observamos una segregación horizontal ya que el porcentaje de hombres cae al 18%. Esta segregación ha sido analizada en varios puntos de este documento, el número de profesionales con la titulación mínima requerida para ocupar el puesto Grado Maestro/a en Educación Infantil o Primaria alcanza porcentajes paralelos entorno al 20% frente a disponibilidad de 80% de mujeres.

Representación legal

La representación legal de los trabajadores queda afectada con la misma segregación por sexos ya que un 71% son mujeres y un 29% son hombres.

Distribución de la plantilla

Partimos de unos datos globales de empresa feminizada al existir mayoría de mujeres (más del 60%) Ello se debe a que tradicionalmente este sector docente ha sido ocupado mayoritariamente por mujeres. Pero destacamos

- ☐ Que el mayor porcentaje de hombres se encuentra en el grupo profesional de convenio más elevado- Grupo I -22%
- ☐ Que los niveles de representación de los hombres aumenta llegando a la paridad en los puestos de trabajo de mayor responsabilidad de la organización :
 - Dirección Pedagógica 50%
 - Jefatura de estudios 43%
 - Coordinación de Pastoral 40%

Se pone claramente de manifiesto que en los procesos de promoción interna para ocupar puestos de trabajo de mayor responsabilidad no es proporcional el acceso, detentándose una segregación por sexo.

Retribuciones

De la información desagregada por sexo de los conceptos salariales no se observan diferencias entre hombres y mujeres. Las retribuciones según convenio marcan una equidad en la organización independientemente del sexo.

Conclusiones extraídas de la información disponible a la fecha de firma de este Plan:

- No existen diferencias salariales entre ambos sexos.
- Se paga, por la prestación de un trabajo de igual valor, la misma retribución (satisfecha directa o indirectamente, cualquiera que sea la naturaleza de esta, salarial o extrasalarial).
- La determinación de los grupos profesionales se ajusta a las previsiones del convenio o convenios colectivos de aplicación.
- La naturaleza de las funciones o las tareas efectivamente encomendadas, las condiciones educativas (TA.6 Puesto-Nivel de Estudios), profesionales o de formación exigidas para su ejercicio y las condiciones laborales en las que dichas actividades se llevan a cabo en realidad son equivalentes (trabajo de igual valor).

Criterios en base a los cuales se establecen los diferentes conceptos salariales.

No se observan diferentes conceptos salariales con los datos incluidos en este informe.

Auditoria retributiva

Para hacer la valoración de puestos de trabajo se ha utilizado el método de Puntuación por factores que es el legalmente recomendado en el RD 902/2020, ya que es el más aplicado por sus propiedades de objetividad. De hecho este sistema es evaluado como el más adecuado por la Organización Internacional del Trabajo (OIT) que, además, considera que la metodología de puntos es la más apropiada para la valoración de puestos en el ámbito de la igualdad. Así lo reconoce la OIT en la guía “Promoción de la Igualdad salarial por medio de la evaluación no sexista de los empleos” (Chicha, Marie-Thérèse: Promoción de la Igualdad salarial por medio de la evaluación no sexista de los empleos: Guía detallada. Organización Internacional del Trabajo. Ginebra, 2008).

El método de Puntos por Factor asume que existen unas características comunes en cada grupo homogéneo de trabajo, y cada una de ellas se da con distinta intensidad en cada uno de los puestos. Además, para cada característica se admite una importancia diferente. El sistema de puntuación define estas características, llamadas factores, y las distintas intensidades, llamadas grados. En la valoración de puestos de trabajo se trata de asignar a cada puesto, en cada factor, el grado que se ajusta a los requisitos de aquél.

Se ha realizado una valoración de puestos utilizando la herramienta del Instituto de las Mujeres <https://www.igualdadenaempresa.es/asesoramiento/herramientas-igualdad/home.htm>

Los resultados del Registro Retributivo tomando como base los diferentes puestos de igual valor, indican que:

- Analizándose los centros por separado, en ningún centro las diferencias entre mujeres y hombres es superior al 10%.
- No es necesaria la justificación a que se refiere el artículo 28.3 del Estatuto de los Trabajadores, sobre la media aritmética o la mediana de las retribuciones totales en la empresa de las personas trabajadoras de un sexo sea superior a las del otro en, al menos, un veinticinco por ciento, porque como se indica en el punto anterior es inferior al mismo.

PLAN DE IGUALDAD



- Se han analizado las escalas (puestos de igual valor) en los que se han encontrado de diferencias y estas están justificadas, en los casos que se dan, por la función desempeñada.

Como plan de acción se considera que debemos:

- Revisar anualmente, con la realización del Registro Retributivo, que las diferencias están justificadas y si no es así, que establecer objetivos concretos para eliminarlas.
- Revisar las retribuciones de las nuevas incorporaciones para garantizar equidad en cuanto a la experiencia y conocimiento y la retribución.

Prevención del acoso sexual y por razón de sexo

Existe formalmente procedimiento de acoso sexual y por razón de sexo en la Fundación EFI y en el que se contemplen todos estos aspectos:

-  Declaración de principios, definición de acoso sexual y por razón de sexo e identificación de conductas que pudieran ser constitutivas de acoso.
-  Procedimiento para dar cauce a las quejas o denuncias que pudieran producirse y medidas cautelares y/o correctivas aplicables.
-  Identificación de las medidas reactivas frente al acoso y, en su caso, el régimen disciplinario.

El procedimiento de actuación respeta los siguientes principios:

- Prevención y sensibilización del acoso sexual y por razón de sexo
- Información y accesibilidad de los procedimientos y medidas.
- Confidencialidad y respeto a la intimidad y dignidad de las personas afectadas
- Respeto al principio de presunción de inocencia de la supuesta persona acosadora
- Prohibición de represalias de la supuesta víctima o personas que apoyen la denuncia o denuncien supuestos de acoso sexual y por razón de sexo
- Diligencia y celeridad del procedimiento
- Garantía de los derechos laborales y de protección social de las víctimas

Queda pendiente su difusión e implantación en todos los centros de trabajo, asunto que se abordará en la planificación de las medidas preventivas del anexo V de este documento.

Comunicación incluyente y lenguaje no sexista

Se analizan los canales de comunicación de la empresa, así como si el lenguaje y las imágenes utilizadas son incluyentes y no sexistas.

Violencia de género

La empresa ha realizado campañas de sensibilización sobre violencia de género a través de información con trípticos.

No se tiene conocimiento que en la plantilla de la empresa existan mujeres que hayan sufrido o estén sufriendo violencia de género.

Seguridad, salud laboral y equipamientos

Se incorpora la perspectiva de género en la evaluación de riesgos en casos de embarazo y lactancia.

No se dispone de siniestralidad desagregado por sexo y categoría.

Se han analizado las instalaciones y recursos disponibles para hombres y mujeres de acuerdo con sus necesidades específicas: vestuarios, servicios, equipos y ropa de trabajo, etc. y sus condiciones son adecuadas.

CONCLUSIONES

Se adjuntas las siguientes conclusiones como resumen final:

❓ Conclusiones por materias.

Selección y contratación:

Para la selección y/o contratación de personal no existe en la organización **un** procedimiento estructurado, cada centro de trabajo realiza el proceso a su buen entender. Sí que existe definido el documento de Gestión de Recursos Humanos INTRODUCCIÓN A LA EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO DESDE UN ENFOQUE POSITIVO en el que quedan descritas los criterios de los candidatos a formar parte de la plantilla; se le conoce en la organización como perfil EFI, en el que incorporan cuatro identidades: una identidad personal, profesional, cristiana e institucional que confluyan de manera integral en la figura del candidato a educador EFI en un proceso de selección.

Asimismo, se trabaja por una contratación estable y de calidad.

Formación:

No se dispone de la Información para la valoración de este punto. La dispersión de esta información por centro de trabajo ha dificultado tener una visión global en la organización:

Datos desagregados relativos al número de personas que han recibido formación por áreas y/o departamentos en los últimos años, diferenciando también en función del tipo de contenido de las acciones formativas, horario de impartición, permisos otorgados para la concurrencia a exámenes y medidas adoptadas para la adaptación de la jornada ordinaria de trabajo para la asistencia a cursos de formación profesional. Si el número de horas de las acciones formativas se distribuyen por igual entre mujeres y hombres y entre los diferentes puestos de trabajo.

Promoción:

Existe documento de Gestión de Recursos Humanos INTRODUCCIÓN A LA EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO DESDE UN ENFOQUE POSITIVO desde el que se realiza una evaluación del desempeño que es tenida en cuenta para la promoción profesional del trabajador:

Clasificación profesional:

Existen varios reglamentos en la organización pero ninguno de ellos abarca el 100% de la valoración de los puestos de trabajo, tareas y funciones.

Condiciones de trabajo (incluida auditoría salarial entre mujeres y hombres)

Se dispone de auditoría retributiva.

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

A fecha de firma del presente plan, los permisos y medidas que se adoptan para conciliar la vida familiar, laboral y la personal, son las que se indican en el convenio colectivo vigente y por otra parte los centros de trabajo han manifestado aplicar las siguientes medidas:

- Guardería de empresa
- Jornadas reducidas
- Flexibilidad de horarios
- Jornada coincidente con el horario escolar
- Teletrabajo
- Ampliación del permiso de maternidad o paternidad

Comedor escolar

Los representantes legales de los trabajadores han manifestado en las entrevistas que estos asuntos son tratados a nivel personal entre el trabajador/a afectada y la Dirección del centro. Les consta que hay voluntad de facilitar la conciliación y sin incidentes.

Infrarrepresentación femenina

En los niveles de responsabilidad intermedia o superior (Nivel I y II) aunque es mayoritaria la presencia de mujeres, se observan porcentajes de representación masculina tienden a alcanzar el 40%.

Por el contrario en el Nivel III, donde encontramos al colectivo Docente observamos una segregación horizontal ya que el porcentaje de hombres cae al 18%. Esta segregación ha sido analizada en varios puntos de este documento, el número de profesionales con la titulación mínima requerida para ocupar el puesto Grado Maestro/a en Educación Infantil o Primaria alcanza porcentajes paralelos entorno al 20% frente a disponibilidad de 80% de mujeres.

Retribuciones

De la información desagregada por sexo de los conceptos salariales no se observan diferencias entre hombres y mujeres. Las retribuciones según convenio marcan una equidad en la organización independientemente del sexo.

Prevención del acoso sexual y por razón de sexo

Se dispone de protocolo de acoso sexual y por razón de sexo que es conocido por toda la organización.

? Ámbitos prioritarios de actuación.

Del análisis realizado los ámbitos prioritarios de actuación son sobre las siguientes materias:

- Proceso de selección y contratación
- Clasificación profesional
- Formación
- Promoción profesional
- Condiciones de trabajo (incluida auditoría salarial entre mujeres y hombres)
- Ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral
- Infrarrepresentación femenina
- Retribuciones
- Prevención del acoso sexual y por razón de sexo
- Violencia de género
- Lenguaje y comunicación
- Salud laboral desde la perspectiva de género

? Objetivos generales.

Se indican en el punto 7 del presente informe.

? Propuestas de actuación.

Se indican en el anexo V del presente informe.

PLAN DE IGUALDAD



13.4. ANEXO IV. ENCUESTA DE IGUALDAD.

Encuesta de Igualdad

Entre el 01 de febrero de 2021 y el 15 de febrero de 2021 la plantilla de la empresa participo en una encuesta online, con la finalidad de conocer su opinión respecto a varios aspectos en material de igualdad.

En la encuesta de igualdad han participado 394 empleados (un 70,36 % aproximadamente de toda la plantilla). De estos 394 han sido 82 hombres (el 20,81 %) y 312 mujeres (el 79,19 %).

CUADRO DE PREGUNTAS:

NÚMERO	PREGUNTA
1	¿Se tiene en cuenta la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres?
2	¿Tienen mujeres y hombres las mismas posibilidades de acceso en el proceso de selección de personal?
3	¿Acceden por igual hombres y mujeres en la formación ofrecida por la empresa?
4	¿Promocionan trabajadoras y trabajadores por igual?
5	¿Cobra menos que su compañero/a?
6	¿Se favorece la conciliación de la vida familiar, personal y laboral?
7	¿Se conocen las medidas de conciliación disponibles?
8	¿Sabría qué hacer o a quién dirigirse en caso de sufrir acoso sexual en el lugar de trabajo?
9	¿Es necesario un Plan de Igualdad?

% Porcentaje de respuestas

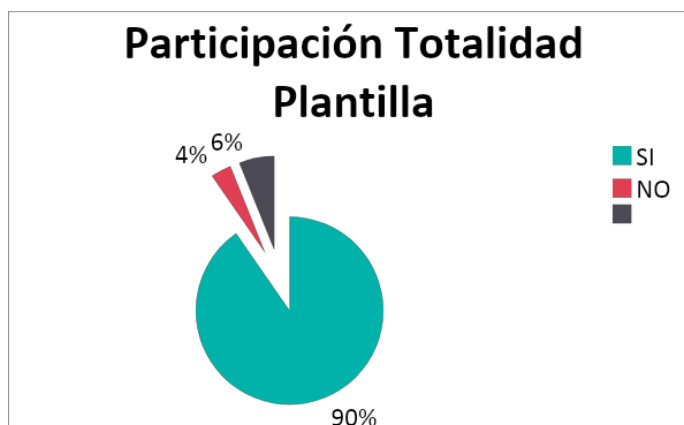
En la encuesta de igualdad han participado 394 empleados (un 70,36 % aproximadamente de toda la plantilla). De estos 394 han sido 82 hombres (el 20,81 %) y 312 mujeres (el 79,19 %).

NÚMERO	Respuesta Global			Respuesta Mujeres			Respuesta Hombres		
	SI	NO	NO SABE	SI	NO	NO SABE	SI	NO	NO SABE
1	356	14	24	280	11	21	76	3	3
2	351	14	29	275	12	25	76	2	4
3	379	3	12	298	3	11	81	0	1
4	353	17	24	273	15	24	80	2	0
5	18	286	90	12	229	71	6	57	19
6	291	44	59	225	39	48	66	5	11
7	168	101	125	132	86	94	36	15	31
8	308	57	29	243	46	23	65	11	6
9	172	121	101	140	92	80	32	29	21

Pregunta 1

¿Se tiene en cuenta la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres?

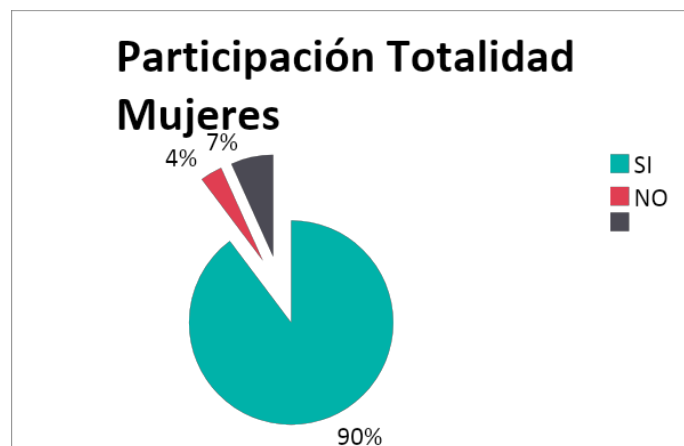
Si: 90,4% (356 de 394)
 No: 3,6% (14 de 394)
 No sabe / no contesta: 6,1% (24 de 394)



Por sexo:

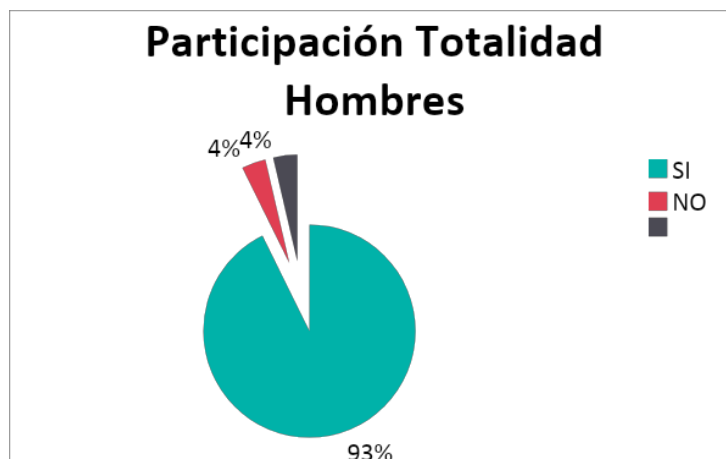
De las mujeres que han participado:

Si: 89,7% (280 de 312)
 No: 3,5% (11 de 312)
 No sabe / no contesta: 0% (21 de 312)



De los hombres que han participado:

Si: 92,7% (76 de 82)
 No: 3,7% (3 de 82)
 No sabe / no contesta: 3,7% (3 de 82)



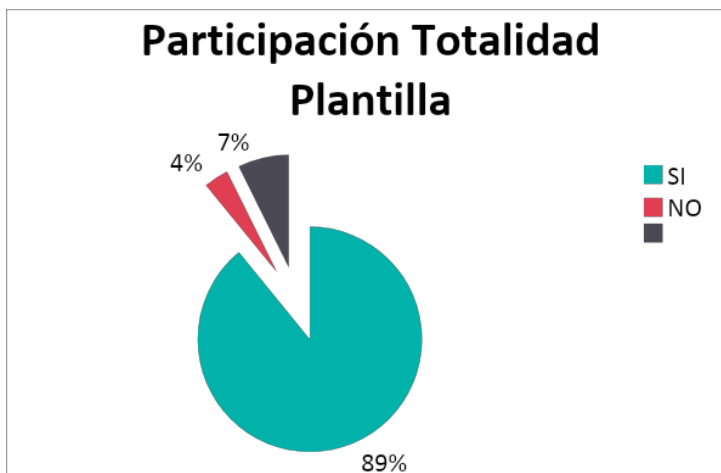
Pregunta 2

¿Tienen mujeres y hombres las mismas posibilidades de acceso en el proceso de selección de personal?

Si: 89,1% (351 de 394)

No: 3,6% (14 de 394)

No sabe / no contesta: 7,4% (29 de 394)



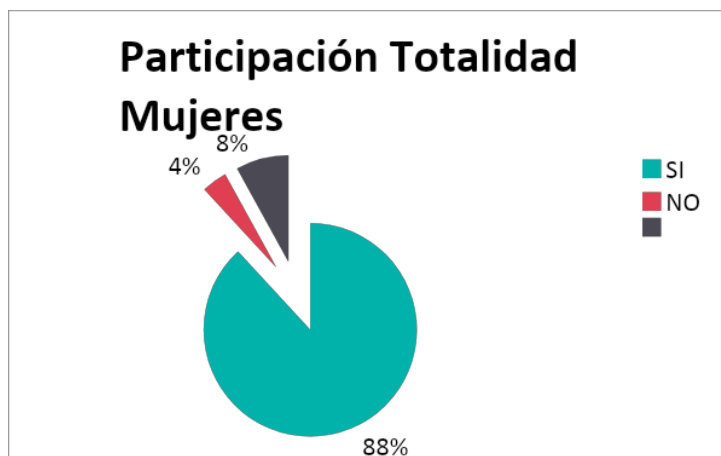
Por sexo:

De las mujeres que han participado:

Si: 88,1% (275 de 312)

No: 3,8% (12 de 312)

No sabe / no contesta: 0% (25 de 312)



De los hombres que han participado:

Si: 92,7% (76 de 82)

No: 2,4% (2 de 82)

No sabe / no contesta: 4,9% (4 de 82)



Pregunta 3

¿Acceden por igual hombres y mujeres en la formación ofrecida por la empresa?

Si: 96,2% (379 de 394)

No: 0,8% (3 de 394)

No sabe / no contesta: 3% (12 de 394)



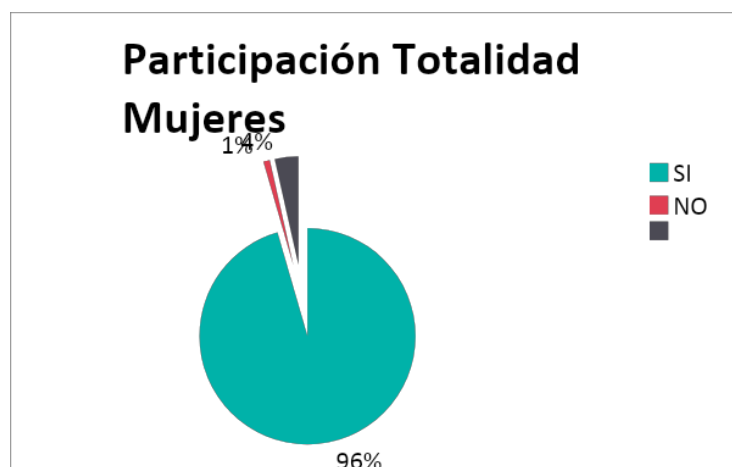
Por sexo:

De las mujeres que han participado:

Si: 95,5% (298 de 312)

No: 1% (3 de 312)

No sabe / no contesta: 0% (11 de 312)



De los hombres que han participado:

Si: 98,8% (81 de 82)
No: 0% (0 de 82)
No sabe / no contesta: 1,2% (1 de 82)



Pregunta 4

¿Promocionan trabajadoras y trabajadores por igual?

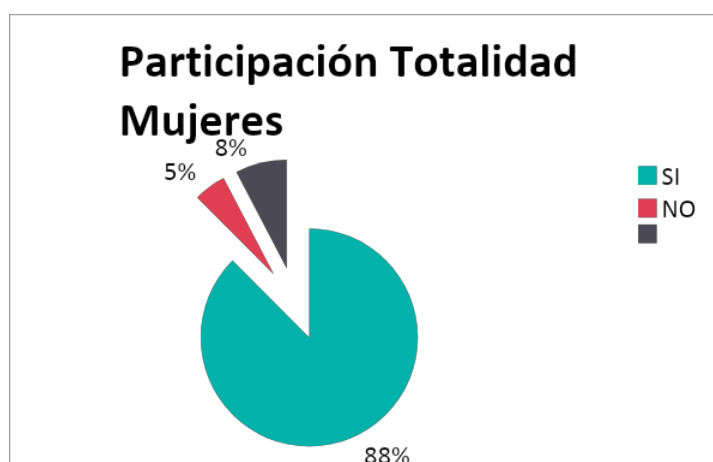
Si: 89,6% (353 de 394)
No: 4,3% (17 de 394)
No sabe / no contesta: 6,1% (24 de 394)



Por sexo:

De las mujeres que han participado:

Si: 87,5% (273 de 312)
No: 4,8% (15 de 312)
No sabe / no contesta: 0% (24 de 312)



De los hombres que han participado:

Si: 97,6% (80 de 82)

No: 2,4% (2 de 82)

No sabe / no contesta: 0% (0 de 82)



Pregunta 5

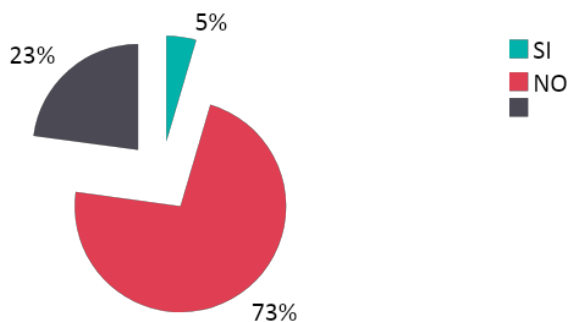
¿Cobra menos que su compañero/a?

Si: 4,6% (18 de 394)

No: 72,6% (286 de 394)

No sabe / no contesta: 22,8% (90 de 394)

**Participación Totalidad
Plantilla**



Por sexo:

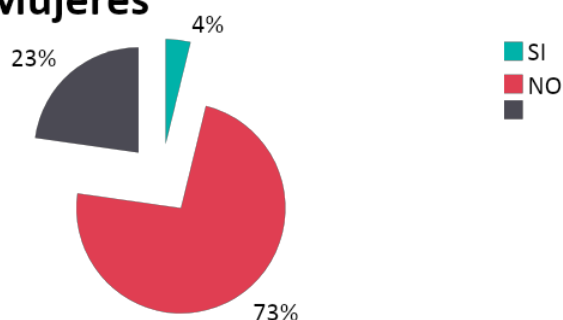
De las mujeres que han participado:

Si: 3,8% (12 de 312)

No: 73,4% (229 de 312)

No sabe / no contesta: 0% (71 de 312)

**Participación Totalidad
Mujeres**



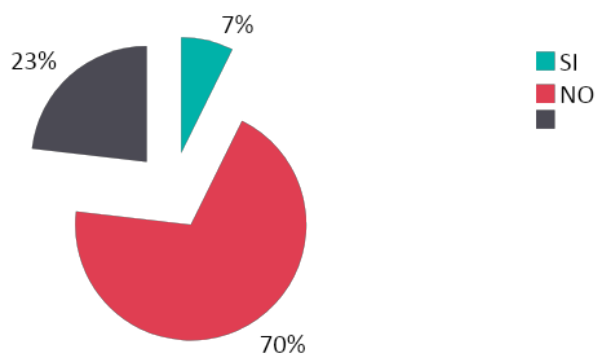
De los hombres que han participado:

Si: 7,3% (6 de 82)

No: 69,5% (57 de 82)

No sabe / no contesta: 23,2% (19 de 82)

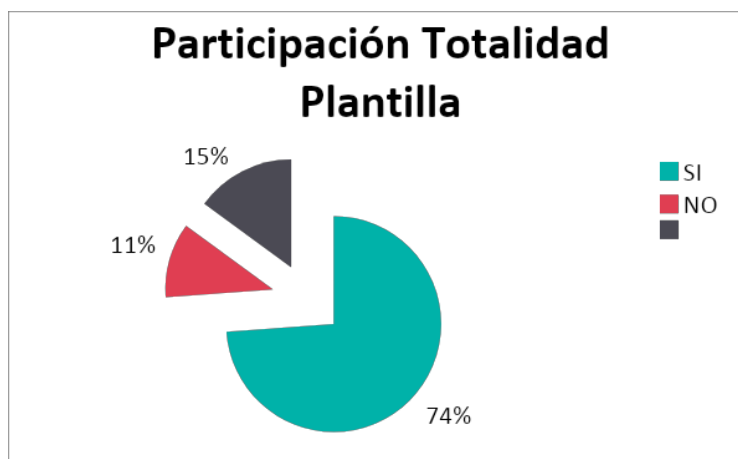
Participación Totalidad Hombres



Pregunta 6

¿Se favorece la conciliación de la vida familiar, personal y laboral?

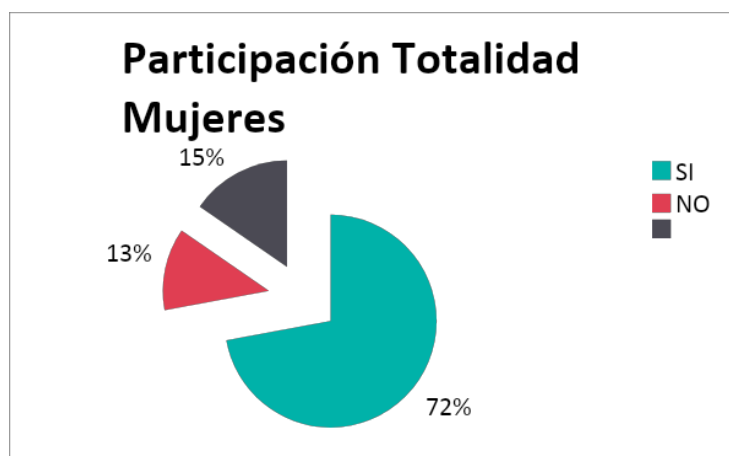
Si: 73,9% (291 de 394)
 No: 11,2% (44 de 394)
 No sabe / no contesta: 15% (59 de 394)



Por sexo:

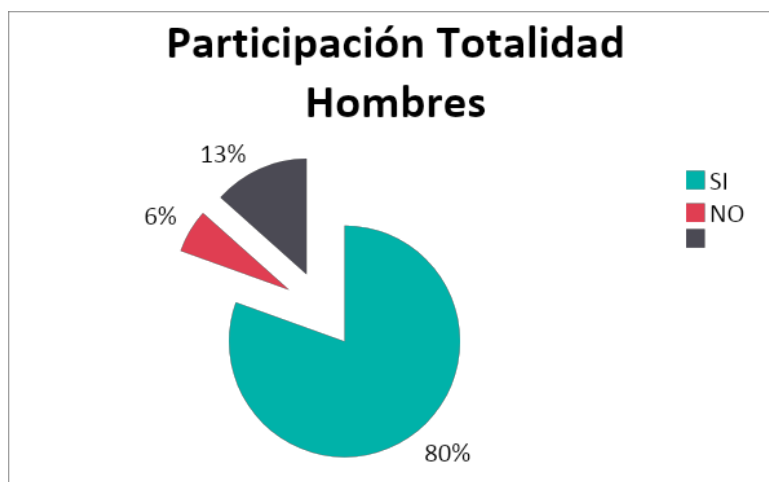
De las mujeres que han participado:

Si: 72,1% (225 de 312)
 No: 12,5% (39 de 312)
 No sabe / no contesta: 0% (48 de 312)



De los hombres que han participado:

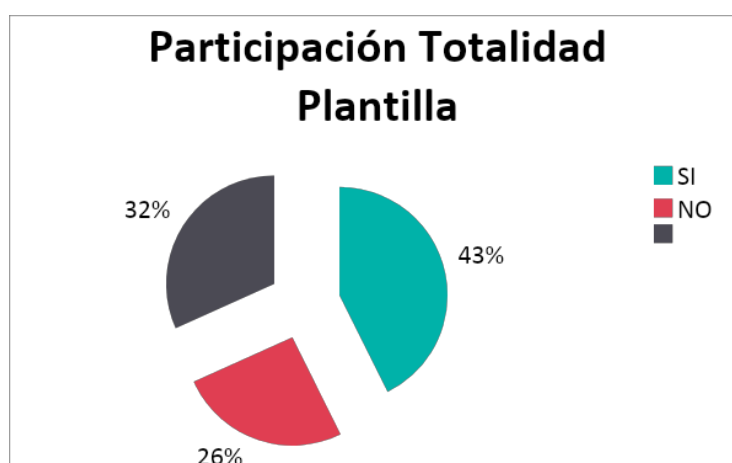
Si: 80,5% (66 de 82)
No: 6,1% (5 de 82)
No sabe / no contesta: 13,4% (11 de 82)



Pregunta 7

¿Se conocen las medidas de conciliación disponibles?

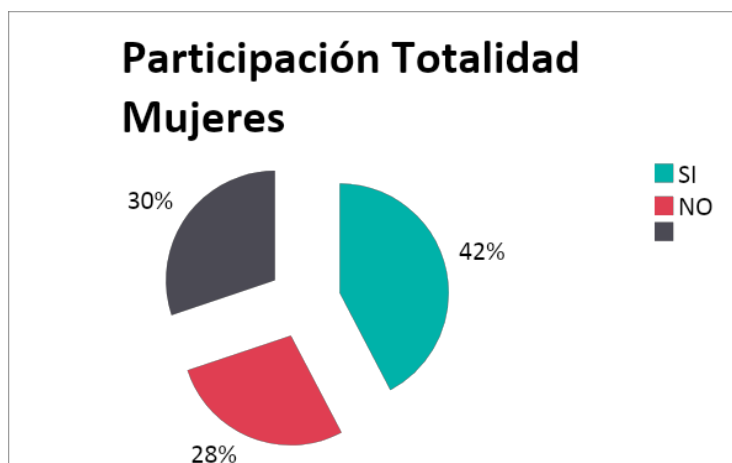
Si: 42,6% (168 de 394)
No: 25,6% (101 de 394)
No sabe / no contesta: 31,7% (125 de 394)



Por sexo:

De las mujeres que han participado:

Si: 42,3% (132 de 312)
No: 27,6% (86 de 312)
No sabe / no contesta: 0% (94 de 312)

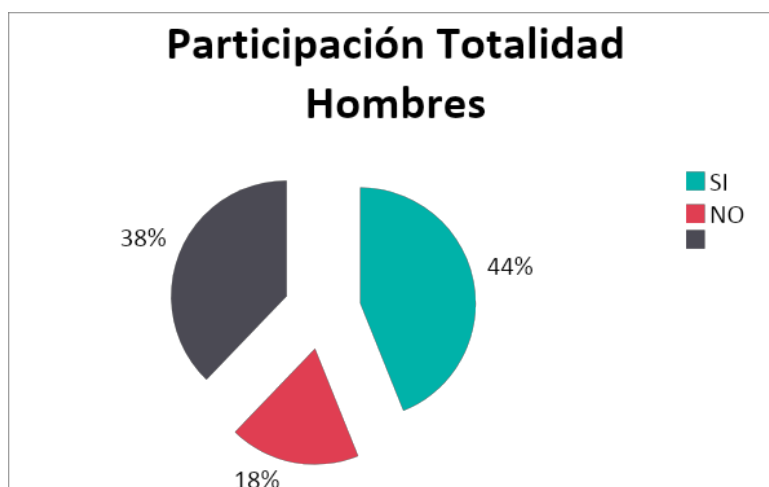


De los hombres que han participado:

Si: 43,9% (36 de 82)

No: 18,3% (15 de 82)

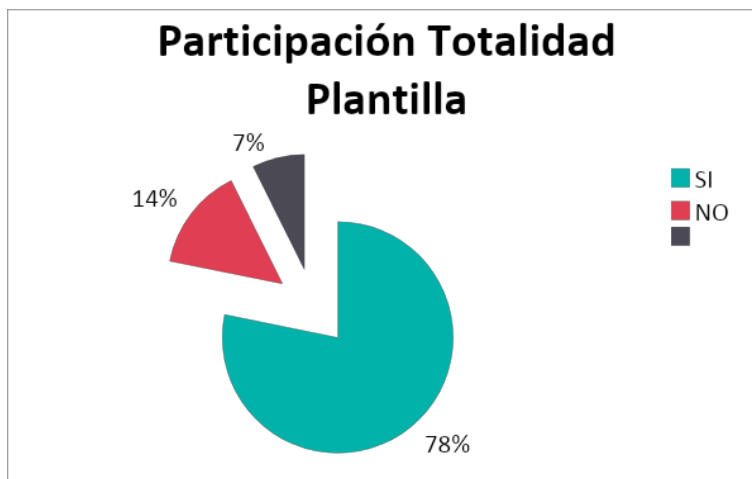
No sabe / no contesta: 37,8% (31 de 82)



Pregunta 8

¿Sabría qué hacer o a quién dirigirse en caso de sufrir acoso sexual en el lugar de trabajo?

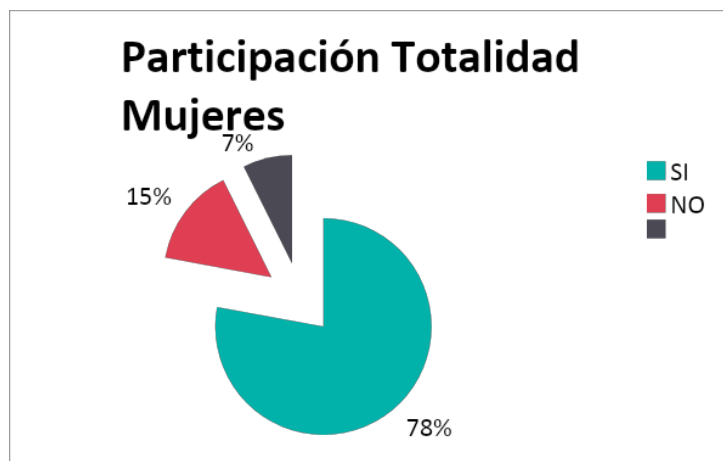
Si: 78,2% (308 de 394)
 No: 14,5% (57 de 394)
 No sabe / no contesta: 7,4% (29 de 394)



Por sexo:

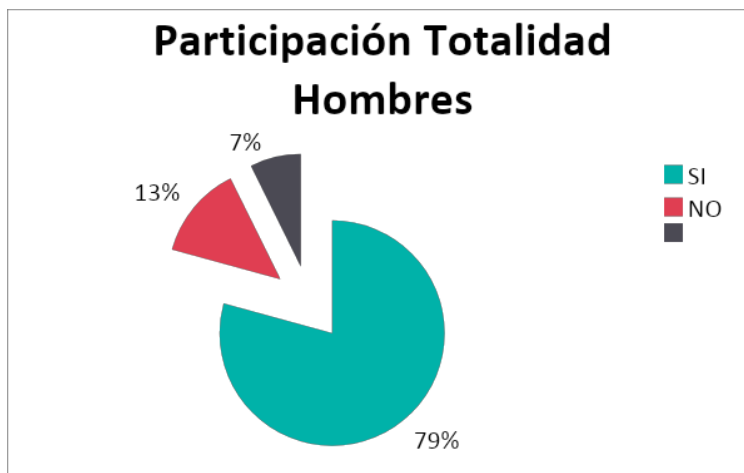
De las mujeres que han participado:

Si: 77,9% (243 de 312)
 No: 14,7% (46 de 312)
 No sabe / no contesta: 0% (23 de 312)



De los hombres que han participado:

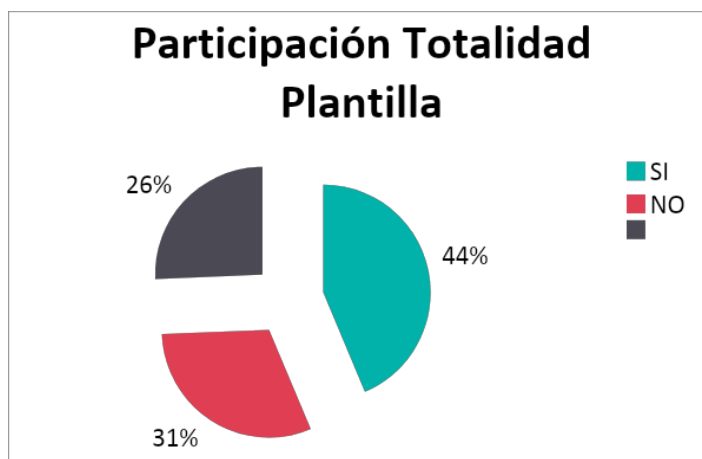
Si: 79,3% (65 de 82)
No: 13,4% (11 de 82)
No sabe / no contesta: 7,3% (6 de 82)



Pregunta 9

¿Es necesario un Plan de Igualdad?

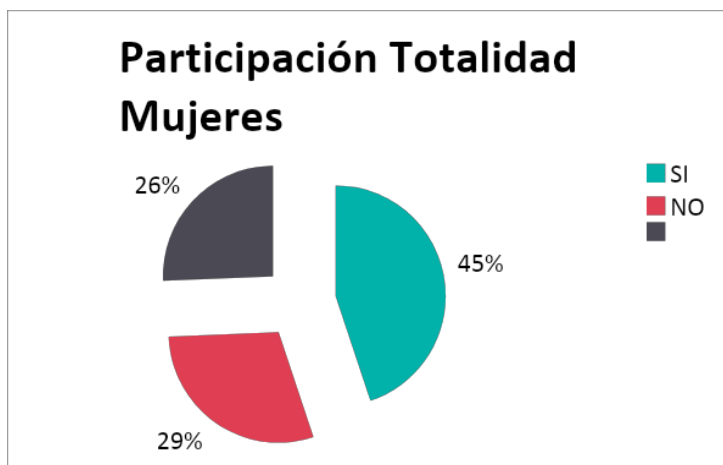
Si: 43,7% (172 de 394)
No: 30,7% (121 de 394)
No sabe / no contesta: 25,6% (101 de 394)



Por sexo:

De las mujeres que han participado:

Si: 44,9% (140 de 312)
No: 29,5% (92 de 312)
No sabe / no contesta: 0% (80 de 312)

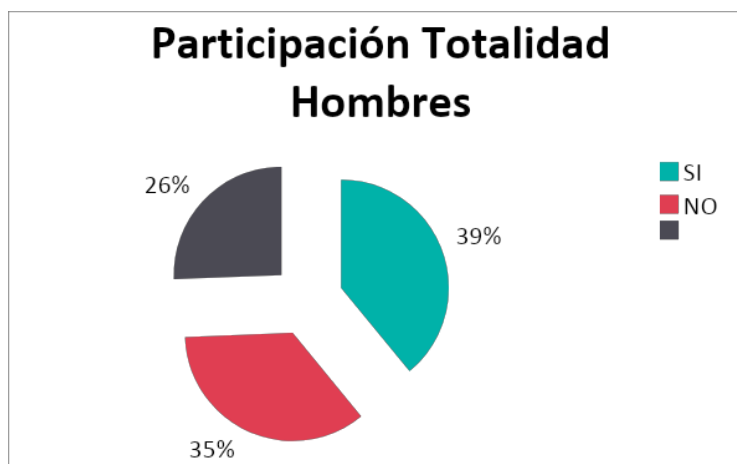


De los hombres que han participado:

Si: 39% (32 de 82)

No: 35,4% (29 de 82)

No sabe / no contesta: 25,6% (21 de 82)



Comentarios Cualitativos

PREGUNTA	COMENTARIO
¿Qué necesidades identifica en su empresa que el Plan debiera contener?	
¿Qué medidas podría adoptar la empresa para promover la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres?	
¿Cómo se puede facilitar el desarrollo del Plan?	
Otras sugerencias	

Comentarios a la pregunta ¿Qué necesidades identifica en su empresa que el Plan debiera contener?

(Todos los comentarios son de los empleados. Se listan sin ningún orden concreto, tan sólo eliminando aquellos del tipo “ningún comentario”, “no precisa”, “nada que añadir”, etc.)

- Contratación de hombres en cocina
- Igualdad a la hora de acceder a un puesto directivo
- Igualdad en el trato personal
- Una jerarquía clara donde poder acudir en caso de acoso
- Tener claro el plan de actuación
- Informar con antelación del calendario laboral.
- Tener unas medidas concretas de actuación y darlas a conocer a todos los trabajadores
- Hacer uso de un lenguaje inclusivo más claro
- Remarcar aspectos importantes como que el acceso a la formación, a los puestos directivos se ofrecen por igual a hombres que mujeres.
- Hay profesores de ambos sexos en todo tipo de asignaturas
- Los cargos directivos o de coordinación son tanto hombres como mujeres
- Anonimato en las encuestas, votaciones
- Plan de desarrollo profesional, independientemente de sus cargas familiares.
- Mismas oportunidades de promocionar
- Más ayuda para la conciliación familiar y a los profesores con hijos
- Derechos de los trabajadores en cuanto a conciliación laboral y familiar.
- Medidas de conciliación
- Permisos de paternidad / maternidad
- Conocer las medidas de apoyo a la conciliación
- Conocer los sueldos tanto de hombres como de mujeres
- Equilibrar el porcentaje de mujeres y hombres en la composición de la plantilla ya que mayoritariamente somos mujeres.
- Conciliación familiar

- Servicio de guardería para hijos e hijas de personal docente, en el caso de tutorías o reuniones.
- Conciliar vida personal, familiar y laboral
- Hacer públicas las medidas de conciliación
- Medidas de conciliación como Flexibilidad horario al personal con hijos/as en el centro
- Promover el lenguaje inclusivo entre la comunidad educativa y el alumnado
- Tablas salariales establecidas para los perfiles de Pago No Concertado
- Conocer quién es el/la responsable del plan y en qué consiste.
- Equiparar la promoción laboral de ambos sexos
- Falta de conciencia sobre el tema
- Flexibilidad para mayor conciliación familiar
- Protocolos concretos para prevenir y denunciar el acoso sexual
- Mayor consulta con los trabajadores a la hora de asignar cargos u horarios
- Favorecer la conciliación de la vida laboral y personal.
- Asegurar la igualdad de oportunidades en los procesos de contratación.
- Igualdad en las condiciones laborales (salario, jornada de trabajo, vacaciones, permisos...).
- Evitar, en la medida de lo posible, reuniones o formaciones fuera del horario laboral
- valorar en función de la experiencia independientemente del género
- Ante un mismo perfil para una necesidad de contratar tener en cuenta la paridad
- Un protocolo claro de contratación.
- En el momento de la contratación se debería dejar claro al trabajador sus derechos y obligaciones y sus competencias
- Conocer la Legislación vigente.

Comentarios a la pregunta ¿Qué medidas podría adoptar la empresa para promover la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres?

(Todos los comentarios son de los empleados. Se listan sin ningún orden concreto, tan sólo eliminando aquellos del tipo “ningún comentario”, “no precisa”, “nada que añadir”, etc.)

- En nuestro campo, la educación es cierto que hay más mujeres que hombres, pero deberíamos realizar más entrevistas de trabajo donde se buscaran perfiles masculinos que a veces es difícil de localizar para incorporarles al centro.
- Elección de equipo directivo por votación del claustro
- Creo que existe una igualdad de oportunidades para ambos sexos
- En esta empresa hay mayoría de mujeres y ocupan cargos directivos también
- Tener en cuenta los propios méritos y aportaciones a la empresa, no la carga familiar, que todos tenemos, tanto si somos hombres o mujeres.
- Tener en cuenta los méritos propios en relación a las actividades a desarrollar
- Mismo criterio en la selección y contratación del personal
- Utilización del lenguaje inclusivo
- Ante la misma formación o mismo curriculum contratar a profesoras / profesores para que haya paridad
- Visibilidad y conocimiento del plan de igualdad

- Establecer algún criterio dentro de los criterios de selección que tenga el objetivo de equilibrar la composición de seos en la plantilla.
- Establecer un plan de reconocimiento laboral
- Igualdad en la asignación de cargos
- Descuentos en coste de extraescolares a hijos/as del profesorado para facilitar conciliación familiar.
- Una selección y contratación del personal más arbitraria
- valorar criterios de contratación
- Creo conveniente que existan las mismas normas en cuanto a la vestimenta de hombres y mujeres. En la actualidad no es así, y esto creo que agravio comparativo.
- Contratación de personal masculino cualificado
- Valorar igual hombres y mujeres en puestos directivos
- Disponer de una Política Interna clara y uniforme a todos los centros
- En la selección de CV coger personas de ambos sexos para cualquier puesto de trabajo.
- Fomentar los espacios, actividades y el lenguaje sea inclusivo
- Fomentar una participación igualitaria, corresponsable
- Igualar el porcentaje de hombres y mujeres en la empresa
- Igualdad hombres/mujeres por número de cargos
- Concretar unos protocolos para la denuncia en caso de acoso sexual
- Transmisión de valores de respeto, tolerancia e igualdad entre mujeres y hombres.
- Seguimiento anual.
- Dar formación de igualdad de oportunidades y de género a toda la plantilla.
- Realizar planes de promoción profesional que garantice la igualdad de oportunidades para hombres y mujeres.
- Establecer un programa de conciliación laboral y familiar consensuado con la plantilla.
- Garantizar la igualdad de oportunidades para hombres y mujeres a través de planes de promoción profesional.
- Incorporar la igualdad de género como principio y valor corporativo
- Consensuar con los trabajadores un programa de conciliación laboral y familiar
- Formar a los trabajadores en igualdad de oportunidades y de género
- PROMOVER UNA MAYOR CONTRATACIÓN DE HOMBRES
- ESTABLECER CRITERIOS OBJETIVOS PARA LA PROMOCIÓN DENTRO DE LA EMPRESA
- El acceso a Jefatura de estudios parece que solo lo tienen hombres
- Medidas de conciliación familiar.
- Garantizar que tanto mujeres como hombres puedan desempeñar los mismos puestos de trabajo, cargos, etc

Comentarios a la pregunta ¿Cómo se puede facilitar el desarrollo del Plan?

(Todos los comentarios son de los empleados. Se listan sin ningún orden concreto, tan sólo eliminando aquellos del tipo “ningún comentario”, “no precisa”, “nada que añadir”, etc.)

- Con la plena participación de todos

- Que el plan sea conocido por todos
- Planificando su ejecución, realizando de manera seguida una autoevaluación que nos ayude a mejorar en los procesos y protocolos de intervención
- Haciendo partícipes a todos los trabajadores y trabajadoras, como se está haciendo mediante esta encuesta.
- Haciendo a los empleados partícipes de su redacción y/o sugerencias del mismo
- Debe haber una persona que vele por el cumplimiento del mismo
- Visibilidad en la web, agenda y distintos medios que faciliten su puesta en práctica.
- Recogiendo ideas y opiniones de trabajadores/as que aporten su punto de vista sobre la conciliación familiar
- Estableciendo protocolos claros
- Estableciendo indicadores que sirvan para evaluar las medidas propuestas de manera periódica.
- Mediante la sensibilización al personal docente y administrativo del centro.
- Estableciendo medidas de forma progresiva que permitan la igualdad y favorezcan la conciliación.
- Mediante un diagnóstico que incluya una planificación, recogida de información y análisis y presentación de las propuestas
- Con la participación y encuesta de todo el personal
- Planteando unos objetivos
- Detectando las desigualdades de cada centro
- Evaluando los resultados
- Dando a conocer las medidas del Plan a los trabajadores
- Personas encargadas en dinamizar el Plan
- Hacer un Plan guía y que participen todos en su contenido y posterior elaboración final
- Realizando un Plan sencillo y real.
- Con cuestionarios como éste.
- Haciendo partícipes a los trabajadores
- Representado todos los puestos de trabajos que componen la empresa
- Implicando a todo el personal de la empresa en la elaboración del plan tal y como se está haciendo con esta encuesta para conocer la opinión de los trabajadores.
- Haciendo un diagnóstico de centro para poder elaborar un plan adecuado a las necesidades reales
- A través de la comisión de Igualdad en colaboración de la comisión de convivencia.
- En cuanto este diseñado, hay que presentarlo al profesorado e intentar implicar a la fundación para que establezca las horas y el personal necesarios para que se lleve a cabo.
- Dando a conocer el Plan a todos los miembros de la empresa.
- Mantener una información periódica sobre asuntos relacionados
- Creando un grupo de trabajo acerca de la igualdad.
- Que la comunidad educativa participe en su elaboración.
- Crear equipos de trabajo para desarrollar las diferentes áreas.

Otras sugerencias

PLAN DE IGUALDAD



(Todos los comentarios son de los empleados. Se listan sin ningún orden concreto, tan sólo eliminando aquellos del tipo “ningún comentario”, “no precisa”, “nada que añadir”, etc.)

- Necesidad de personas motivadas en este tema para poder liderar y participar en el equipo de trabajo de Igualdad del centro.
- No considero necesario un plan de igualdad ya que en mi centro no existen diferencias de género.
- La conciliación laboral, atendiendo a las circunstancias de cada trabajador, es lo que debería clarificarse más.

PROPUESTAS DE MEJORA

Ver las medidas recogidas en el anexo V del presente documento.

13.5. ANEXO V. MEDIDAS, SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN.

Se realizará el seguimiento y evaluación de las medidas del Plan de igualdad a través de la siguiente Planificación prevista.

El proceso de evaluación será realizado en base al ítem Nivel de ejecución y con objeto de hacerlo más visible, dada su importancia, se sombreadrá con diferentes colores, de tal forma que cada color representa:

- Verde las actuaciones que se han realizado
- Amarillo las actuaciones que están en proceso de realización
- Rojo las actuaciones que no se han realizado

Se indica a continuación una descripción de medidas concretas, plazo de ejecución y priorización de las mismas, así como diseño de indicadores que permitan determinar la evolución de cada medida. Por otro lado, para cada medida preventiva propuesta se indica una prioridad de actuación. Se establecen 4 niveles de prioridad:

A – Prioridad alta

M – Prioridad media

B – Prioridad baja

Estas medidas han sido acordadas en la Comisión de Igualdad en la reunión mantenida el día 24 de mayo de 2021.

En la reunión de seguimiento del presente Plan de Igualdad la Comisión de seguimiento, tras comprobar la ejecución de la medida, cumplimentará la fecha de ejecución o de implantación en la organización.

PLAN DE IGUALDAD



OBJETIVO 1. Sensibilización de la plantilla para instaurar una cultura organizativa que fomente la igualdad de género.						
MEDIDA	INDICADOR	RECURSOS	RESPONSABLE	PRIORIDAD Y FECHA DE PLANIFICACIÓN	FECHA DE EJECUCIÓN	NIVEL DE EJECUCIÓN
Divulgar el COMPROMISO EN MATERIA DE IGUALDAD entre la plantilla	% personas que lo han visualizado con respecto a la totalidad de la plantilla	Humanos	E. Titularidad	A 2º semestre 2023		
Difusión del Plan de Igualdad	% personas que han recibido esta información con respecto a la totalidad de la plantilla	Humanos	E. Titularidad	A 2º semestre 2023		
Difusión del seguimiento y evaluación de las medidas del Plan de Igualdad	% personas que han recibido esta información con respecto a la totalidad de la plantilla	Humanos	E. Titularidad	A 2º trimestre 2023 2º trimestre 2025		
Adaptación de textos corporativos evitando el lenguaje no sexista	Nº de textos adaptados de carácter institucional adaptados desde la fecha de aprobación de este P.I.	Humanos	E. Titularidad	A Año natural		

PLAN DE IGUALDAD



OBJETIVO 2. Garantizar la igualdad de oportunidades en todas las fases y etapas de los procesos de selección.						
MEDIDA	INDICADOR	RECURSOS	RESPONSABLE	PRIORIDAD Y FECHA DE PLANIFICACIÓN	FECHA DE EJECUCIÓN	NIVEL DE EJECUCIÓN
Confeccionar anuncios y demandas de empleo en las que no se introduzcan sesgos ni preferencias por uno u otro sexo, utilizando un lenguaje no sexista e incorporando (si fuera necesario) dibujos o fotografías que representen a ambos sexos. Especificar claramente todos los requisitos y condiciones necesarias para el puesto en cada centro de trabajo.	% anuncios revisados	Humanos	E. Titularidad	A Año natural		
Diseño de formularios y entrevistas, no incluyendo aspectos personales irrelevantes, tales como las relativas a su condición, edad, número de hijos, edades de los hijos, si no por el contrario, limitándolo a las cuestiones de experiencia y cualificación demandadas para el puesto en cuestión, ajustando las exigencias formativas al requerimiento del desempeño del puesto.	% de formularios y entrevistas adaptadas con respecto al total de las mismas o elaboración e implantación de un procedimiento de selección para unificar criterios	Humanos	E. Titularidad	M 2º semestre 2023		

PLAN DE IGUALDAD



OBJETIVO 2. Garantizar la igualdad de oportunidades en todas las fases y etapas de los procesos de selección.						
MEDIDA	INDICADOR	RECURSOS	RESPONSABLE	PRIORIDAD Y FECHA DE PLANIFICACIÓN	FECHA DE EJECUCIÓN	NIVEL DE EJECUCIÓN
Informar a las candidaturas no seleccionadas de los motivos de su rechazo.	SI/NO o % de informaciones a candidatos no seleccionados con los motivos de rechazo con respecto a la totalidad de candidatos	Humanos	E. Titularidad	M Año natural		
Incluir como criterio de selección la preferencia del sexo infrarrepresentado a igualdad de méritos y capacidades.	Número y porcentaje, desagregado por sexo, de candidaturas presentadas	Humanos	E. Titularidad	M Año natural		

PLAN DE IGUALDAD



OBJETIVO 3. Garantizar la igualdad de oportunidades en todas las fases y etapas de los procesos de contratación.						
MEDIDA	INDICADOR	RECURSOS	RESPONSABLE	PRIORIDAD Y FECHA DE PLANIFICACIÓN	FECHA DE EJECUCIÓN	NIVEL DE EJECUCIÓN
Adoptar la medida de acción positiva que, en condiciones equivalentes de idoneidad y competencia para el puesto de trabajo, acceda el candidato del sexo a las vacantes de puestos en los que estén infrarrepresentado, incluyendo puestos de dirección y mandos responsables.	% de contrataciones de personas del sexo infrarrepresentado en un puesto de trabajo	Humanos	E. Titularidad	A Año natural		

OBJETIVO 4. Garantizar la igualdad de oportunidades en todas las fases y etapas de los procesos de promoción.						
MEDIDA	INDICADOR	RECURSOS	RESPONSABLE	PRIORIDAD Y FECHA DE PLANIFICACIÓN	FECHA DE EJECUCIÓN	NIVEL DE EJECUCIÓN
Anunciar internamente vacantes en puestos de trabajo con términos que animen a las candidaturas de ambos sexos, independientemente de la responsabilidad del mismo y cuidando la denominación no sexista de dichos puestos.	% de publicaciones de vacantes utilizando lenguaje no sexista con respecto a la totalidad de las mismas	Humanos	E. Titularidad	A Año natural		

PLAN DE IGUALDAD



OBJETIVO 4. Garantizar la igualdad de oportunidades en todas las fases y etapas de los procesos de promoción.						
MEDIDA	INDICADOR	RECURSOS	RESPONSABLE	PRIORIDAD Y FECHA DE PLANIFICACIÓN	FECHA DE EJECUCIÓN	NIVEL DE EJECUCIÓN
Redactar documento que defina los criterios objetivos de promoción. Desarrollar e implantar un plan de promoción de los colectivos sujetos a convenio que garantice la igualdad de oportunidades. Para ello aplicar los principios de valoración objetiva y de no discriminación por razón de sexo. Eliminar aquellas posibles barreras de acceso de personas del sexo femenino a los procesos de promoción.	SI/NO Fecha de elaboración e implantación del procedimiento o revisión del plan existente Número y porcentaje, desagregado por sexo, de personas que participan en los procesos de promoción.	Humanos	E. Titularidad	M 2º semestre 2023		

PLAN DE IGUALDAD



OBJETIVO 4. Garantizar la igualdad de oportunidades en todas las fases y etapas de los procesos de promoción.						
MEDIDA	INDICADOR	RECURSOS	RESPONSABLE	PRIORIDAD Y FECHA DE PLANIFICACIÓN	FECHA DE EJECUCIÓN	NIVEL DE EJECUCIÓN
Publicar todas aquellas vacantes derivadas de las promociones, nuevas contrataciones, extinciones voluntarias, dimisiones, jubilaciones, y extinción de por mutuo acuerdo, en todos los centros, independientemente del puesto y el grupo profesional, en los medios habituales de comunicación de la empresa, así como los futuros (tablones de anuncios, salas de descanso, circulares, nómina, etc.), garantizando que la información es accesible a todo el personal, independientemente de su sexo o situación familiar.	% de vacantes publicadas según esta medidas con respecto a la totalidad de vacantes disponibles en la empresa	Humanos	E. Titularidad	M Año natural		
Eliminar cualquier criterio discriminatorio en relación con parámetros como sexo, edad, etc. en la descripción de los requisitos de los puestos de trabajo a la hora de promocionar.	% de requisitos revisados y modificados con respecto a la totalidad de ellos % personas promocionadas desagregadas por sexo, tipo de contrato	Humanos	E. Titularidad	A 2º semestre 2023		

PLAN DE IGUALDAD



OBJETIVO 4. Garantizar la igualdad de oportunidades en todas las fases y etapas de los procesos de promoción.						
MEDIDA	INDICADOR	RECURSOS	RESPONSABLE	PRIORIDAD Y FECHA DE PLANIFICACIÓN	FECHA DE EJECUCIÓN	NIVEL DE EJECUCIÓN
Potenciar la participación de personas del sexo infrarrepresentado en comisiones y órganos decisorios, igualdad de méritos y capacidad.	Disminuir en % de personas del sexo infrarrepresentado que se ha incorporado a estas comisiones y órganos decisorios	Humanos	E. Titularidad	A Año natural		

PLAN DE IGUALDAD



OBJETIVO 5. Regular un sistema de clasificación profesional que garantice la no discriminación por género.						
MEDIDA	INDICADOR	RECURSOS	RESPONSABLE	PRIORIDAD Y FECHA DE PLANIFICACIÓN	FECHA DE EJECUCIÓN	NIVEL DE EJECUCIÓN
Eliminar el lenguaje sexista en la denominación de la clasificación profesional.	% de clasificaciones profesionales revisadas y modificadas del total de ellas	Humanos	E. Titularidad	A 2º semestre 2023		
Revisar la asignación de tareas recogida en la clasificación profesional en cada una de las categorías para evitar criterios sexistas. Para posteriormente modificar la descripción de los puestos de trabajo y los perfiles profesionales de la empresa de modo que no se favorezca a ninguno de los dos sexos.	% de clasificaciones profesionales revisadas y modificadas del total de ellas	Humanos	E. Titularidad	A 2º semestre 2023		
Para la cobertura de vacantes, y en caso de condiciones equivalentes de idoneidad, y competencias para el puesto de trabajo, se priorizarán las candidaturas internas de sexo infrarrepresentado en ese puesto, tanto a través de traslados voluntarios de centros.	Si se ha alcanzado X% de vacantes cubiertas por personas del sexo menos representado del puesto de trabajo	Humanos	E. Titularidad	A Año natural		

PLAN DE IGUALDAD



OBJETIVO 5. Regular un sistema de clasificación profesional que garantice la no discriminación por género.						
MEDIDA	INDICADOR	RECURSOS	RESPONSABLE	PRIORIDAD Y FECHA DE PLANIFICACIÓN	FECHA DE EJECUCIÓN	NIVEL DE EJECUCIÓN
Disponer de información estadística sobre la presencia de mujeres y hombres en los diferentes grupos profesionales, categorías, secciones y puestos, para su traslado a la Comisión de Negociadora de Igualdad o Seguimiento.	SI/NO Datos estadísticos disponibles	Humanos	E. Titularidad	A Año natural	Ocubre 2022	100%
Adoptar un Sistema de valoración de puestos de trabajo que proporcione un valor a cada puesto y permita asignarle una retribución acorde a dicho valor.	Verificar si se ha realizado, o que grado de desarrollo tiene, la revisión de la clasificación profesional	Humanos	E. Titularidad	A 2º semestre 2022	Ocubre 2022	100%

PLAN DE IGUALDAD



OBJETIVO 6. Facilitar formación en Igualdad de Oportunidades entre hombres y mujeres.						
MEDIDA	INDICADOR	RECURSOS	RESPONSABLE	PRIORIDAD Y FECHA DE PLANIFICACIÓN	FECHA DE EJECUCIÓN	NIVEL DE EJECUCIÓN
Estableciendo el objetivo de facilitar una formación adecuada en las cuestiones de igualdad, lenguaje no sexista y acoso moral y sexual a la totalidad de la plantilla.	SI/NO Plan formativo que incluya este objetivo Número y porcentaje de asistentes, desagregado por sexo, por contenido formativo.	Humanos	E. Titularidad	M 2º semestre 2023		
Realizar acciones de formación en materia de Igualdad destinadas a quienes tengan responsabilidad en la gestión de equipos.	Número y % de asistentes	Humanos	E. Titularidad	A 1º semestre 2023		

PLAN DE IGUALDAD



OBJETIVO 7. Promover y garantizar la Igualdad de oportunidades en el acceso a la formación para el desarrollo competencial y técnico de todos y todas los trabajadores/as.						
MEDIDA	INDICADOR	RECURSOS	RESPONSABLE	PRIORIDAD Y FECHA DE PLANIFICACIÓN	FECHA DE EJECUCIÓN	NIVEL DE EJECUCIÓN
Abrir la oferta formativa a toda la plantilla, de modo que se favorezca una formación polivalente que permita la rotación de puestos y mayores posibilidades de movilidad y promoción, independientemente del sexo.	SI/NO % personas formadas de la plantilla	Humanos	E. Titularidad	A Año natural		
Realizar cuestionarios de evaluación sobre la formación recibida en la empresa que sirvan como referencia sobre la idoneidad de la misma desde el punto de vista del trabajador/a.	SI/NO Cuestionarios de evaluación cumplimentados en las formaciones	Humanos	E. Titularidad	A Año natural		
Ofrecer información clara y accesible a toda la plantilla de la oferta formativa de la empresa, anunciando públicamente los cursos de formación que realice la empresa, asegurando que las convocatorias sean conocidas por todo el personal.	SI/NO se publica a toda la plantilla la oferta formativa	Humanos	E. Titularidad	A Año natural		

PLAN DE IGUALDAD



OBJETIVO 8. Programar la formación en condiciones de igualdad de oportunidades, flexibilizando horarios y lugares que permitan facilitar la asistencia a todo el personal.						
MEDIDA	INDICADOR	RECURSOS	RESPONSABLE	PRIORIDAD Y FECHA DE PLANIFICACIÓN	FECHA DE EJECUCIÓN	NIVEL DE EJECUCIÓN
Impartir la formación aplicando una fórmula mixta, cuando no sea posible en su totalidad, para impartir la formación parte en horario laboral y parte fuera del mismo, para facilitar la asistencia a personas con responsabilidades familiares.	SI/NO está recogida así la formación en el plan formativo	Humanos	E. Titularidad	A Año natural		
Establecer medidas de acompañamiento y cuidado de los hijos durante el tiempo de formación si se realiza fuera del horario laboral.	SI/NO existe esta opción	Humanos	E. Titularidad	M Año natural		

PLAN DE IGUALDAD



OBJETIVO 9. Velar por el cumplimiento de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, en concreto en lo referente a la protección de la maternidad y lactancia natural, así como de la Directiva 92/85/EC y RD 298/2009 sobre la protección y mejora de la seguridad y de la salud en el trabajo de la mujer embarazada, que ha dado a luz o en período de lactancia.						
MEDIDA	INDICADOR	RECURSOS	RESPONSABLE	PRIORIDAD Y FECHA DE PLANIFICACIÓN	FECHA DE EJECUCIÓN	NIVEL DE EJECUCIÓN
Elaborar Procedimiento para la protección de la maternidad y del lactante ante la posible existencia de riesgos laborales.	SI/NO Procedimiento y Fecha aprobación procedimiento	Humanos	E. Titularidad	A 2ºSemestre 2023		
Establecer medidas preventivas para trabajadoras embarazadas, que hayan dado a luz recientemente o se encuentren en periodo de lactancia, de modo que no existan prácticas de discriminación, derivada de la maternidad, asunción de obligaciones familiares y estado civil.	SI/NO medidas propuestas en la evaluación de riesgos y recogidas en la planificación correspondiente Número de personas que se hayan acogido a estas medidas	Humanos	E. Titularidad	A 2ºSemestre 2023		

PLAN DE IGUALDAD



OBJETIVO 9. Velar por el cumplimiento de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, en concreto en lo referente a la protección de la maternidad y lactancia natural, así como de la Directiva 92/85/EC y RD 298/2009 sobre la protección y mejora de la seguridad y de la salud en el trabajo de la mujer embarazada, que ha dado a luz o en período de lactancia.						
MEDIDA	INDICADOR	RECURSOS	RESPONSABLE	PRIORIDAD Y FECHA DE PLANIFICACIÓN	FECHA DE EJECUCIÓN	NIVEL DE EJECUCIÓN
Conceder permisos a ambos progenitores durante el embarazo para asistir a cursos sobre preparación al parto. Los permisos al progenitor masculino durante el embarazo para asistir a cursos sobre preparación al parto, así como a las pruebas médicas pertinentes no deben implicar la necesidad de solicitar días de Asuntos propios o similares. En ambos casos el permiso deberá estar autorizado por el responsable inmediato y se tendrá que aportar el justificante de asistencia a la consulta médica.	SI/NO Número de permisos y % de personas que se hayan acogido a estos permisos	Humanos	E. Titularidad	A 2ºSemestre 2023		
Disponer de informe de siniestralidad desagregado por sexo	SI/NO se dispone Analizar el impacto diferencial que los accidentes/incidentes y enfermedades tienen en mujeres y hombres.	Humanos	E. Titularidad	M Año natural		

PLAN DE IGUALDAD



OBJETIVO 10. Promoción de medidas tendentes a reducir situaciones de desigualdad en materia salarial entre mujeres y hombres.						
MEDIDA	INDICADOR	RECURSOS	RESPONSABLE	PRIORIDAD Y FECHA DE PLANIFICACIÓN	FECHA DE EJECUCIÓN	NIVEL DE EJECUCIÓN
Registro de los valores medios de los salarios , los complementos salariales y las percepciones extrasalariales de su plantilla, desagregados por sexo y distribuidos por grupos profesionales, categorías profesionales o puestos de trabajo iguales o de igual valor para identificar de forma individualizada las situaciones de desequilibrio retributivo y aplicar en su caso las medidas correctoras necesarias. Este registro se tendrá a disposición de la representación legal de los trabajadores.	SI/NO Elabora anualmente registro con valores medios de salarios, desagregados por sexo y distribuidos por grupos profesionales, categorías profesionales o puestos de trabajo iguales o de igual valor.	Humanos	E. Titularidad	A 2ºsemestre 2022	Octubre 2022	100%
Establecer un sistema retributivo en función de la valoración de los puestos de trabajo y la clasificación profesional, basada en las funciones a desempeñar en el puesto o categoría con independencia del sexo de las personas que los ocupan, para que sirva de base para la fijación de la política retributiva.	Verificar si se ha realizado el estudio de valoración del puesto de trabajo	Humanos	E. Titularidad	A 2ºsemestre 2022	Octubre 2022	100%

PLAN DE IGUALDAD



OBJETIVO 10. Promoción de medidas tendentes a reducir situaciones de desigualdad en materia salarial entre mujeres y hombres.						
MEDIDA	INDICADOR	RECURSOS	RESPONSABLE	PRIORIDAD Y FECHA DE PLANIFICACIÓN	FECHA DE EJECUCIÓN	NIVEL DE EJECUCIÓN
Elaborar la Auditoría retributiva de conformidad con el artículo 46.2.e) de la Ley Orgánica 3/2007, La auditoría retributiva tiene por objeto obtener la información necesaria para comprobar si el sistema retributivo de la empresa, de manera transversal y completa, cumple con la aplicación efectiva del principio de igualdad entre mujeres y hombres en materia de retribución	Verificar si se ha realizado la Auditoría Retributiva	Humanos	E. Titularidad	A 2º semestre 2022	Octubre 2022	100%
Si se realiza la evaluación del desempeño con equipos, preferiblemente formados por hombres y mujeres, para evitar posibles sesgos individuales. En caso de realizarse por un individuo, establecer criterios de evaluación del desempeño, clara, concreta, objetiva, medible y alcanzable, que garanticen la igualdad de oportunidades y eviten la discriminación por razón de sexo.	SI/NO incluido en la política retributiva	Humanos	E. Titularidad	A Año natural		
Revisar anualmente con la realización del Registro Retributivo que las diferencias están justificadas y si no es así, que establezca objetivos concretos para eliminarlas.	SI/NO incluido en la política retributiva	Humanos	E. Titularidad	A Año natural		

PLAN DE IGUALDAD



OBJETIVO 10. Promoción de medidas tendentes a reducir situaciones de desigualdad en materia salarial entre mujeres y hombres.						
MEDIDA	INDICADOR	RECURSOS	RESPONSABLE	PRIORIDAD Y FECHA DE PLANIFICACIÓN	FECHA DE EJECUCIÓN	NIVEL DE EJECUCIÓN
Revisar las retribuciones de las nuevas incorporaciones para garantizar equidad en cuanto a la experiencia y conocimiento y la retribución.	SI/NO incluido en la política retributiva	Humanos	E. Titularidad	A Año natural		

PLAN DE IGUALDAD



OBJETIVO 11. Promoción de medidas tendentes a reducir situaciones de desigualdad en las condiciones de trabajo entre mujeres y hombres.						
MEDIDA	INDICADOR	RECURSOS	RESPONSABLE	PRIORIDAD Y FECHA DE PLANIFICACIÓN	FECHA DE EJECUCIÓN	NIVEL DE EJECUCIÓN
Designar los puestos o cargos según sea mujer u hombre quien los ocupa (por ejemplo, directora, jefa...).	SI/NO	Humanos	E. Titularidad	A Año natural		
Apoyar desde y dentro de la empresa a las personas víctimas de violencia de género, permitiendo la flexibilización horaria y condiciones de trabajo que fomenten su protección.	SI/NO	Humanos	E. Titularidad	A Año natural		

PLAN DE IGUALDAD



OBJETIVO 12. Establecer en los comunicados internos y externos un lenguaje en el que se vea representada la totalidad de las personas que forman parte de la organización.						
MEDIDA	INDICADOR	RECURSOS	RESPONSABLE	PRIORIDAD Y FECHA DE PLANIFICACIÓN	FECHA DE EJECUCIÓN	NIVEL DE EJECUCIÓN
Campaña de comunicación interna sobre el Plan de Igualdad poniéndose el mismo a disposición de los empleados y empleadas en alguno de los medios de comunicación de la Intranet de la empresa.	SI/NO Campañas realizadas	Humanos	E. Titularidad	A 1º semestre 2023		
Promover la comunicación del seguimiento de las medidas recogidas en el Plan de Igualdad.	% personas lo han recibido esta información con respecto a la totalidad de la plantilla	Humanos	E. Titularidad	M Año natural		
Fomentar el uso de un lenguaje igualitario en la comunicación escrita, verbal, en la publicad, Web, etc. Adaptar los materiales de comunicación interna de acuerdo al principio de igualdad, haciendo uso de lenguaje no excluyente e imágenes no sexistas.	% de comunicados internos y externos revisados y adaptados por el Equipo de Titularidad en este sentido	Humanos	E. Titularidad	A Año natural		

PLAN DE IGUALDAD



OBJETIVO 13. Establecer medidas que permitan la conciliación de la vida personal, familiar y laboral; así como faciliten la corresponsabilidad entre hombres y mujeres.						
MEDIDA	INDICADOR	RECURSOS	RESPONSABLE	PRIORIDAD Y FECHA DE PLANIFICACIÓN	FECHA DE EJECUCIÓN	NIVEL DE EJECUCIÓN
Difundir las medidas de conciliación y corresponsabilidad al conjunto de la plantilla a través de los representantes legales de los trabajadores.	Verificación de la elaboración de documentos informativos sobre medidas de conciliación y corresponsabilidad.	Humanos	RLT	A Año natural		
La empresa velará por el cumplimiento de los derechos que se han visto modificados, ampliados o generados por la Ley Orgánica 3/2007 para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres (LOIEMH) y desarrollos legislativos complementarios.	Si/No establecida por escrito en los procedimientos de RRHH	Humanos	E. Titularidad	A 2º semestre 2023		
Recoger información sobre las necesidades de conciliación realizando encuestas periódicamente a las trabajadoras y los trabajadores, y/o entrevistando a una muestra representativa, para establecer distintas formas de adaptación a la jornada laboral.	Número de necesidades detectadas	Humanos	E. Titularidad	M Año natural		

PLAN DE IGUALDAD



OBJETIVO 14. Prevenir el acoso sexual y por razón de sexo.						
MEDIDA	INDICADOR	RECURSOS	RESPONSABLE	PRIORIDAD Y FECHA DE PLANIFICACIÓ N	FECHA DE EJECUCIÓ N	NIVEL DE EJECUCIÓ N
Prevenir el acoso sexual y por razón de sexo, elaborando y divulgando un código de conducta y protocolo de actuación que proteja a todos los empleados y empleadas de ofensas de naturaleza sexual o por razón de sexo. En este sentido se actualizará el actual protocolo de acoso sexual, por razón de sexo o moral que haya quedado obsoleto y no satisfaga a todas las partes.	SI/NO Elaboración y divulgación de un código conducta y de un Protocolo de acoso sexual y por razón de sexo	Humanos	E. Titularidad	A 1º semestre 2023		
Divulgar el Procedimiento en prevención del acoso sexual y acoso por razón de sexo a la totalidad de los trabajadores y trabajadoras.	% personas a las que se ha facilitado formación en prevención del acoso sexual y acoso por razón de sexo con respecto a la totalidad de la plantilla	Humanos	E. Titularidad	A 2º semestre 2023		
Dotar de competencias a la Comisión de Igualdad o en su defecto, de Seguimiento para velar por el cumplimiento de la normativa establecida y del procedimiento a seguir en los casos de acoso por razón de sexo y de acoso sexual.	SI/NO recogido en el Reglamento de la Comisión de Seguimiento	Humanos	E. Titularidad	A 2º semestre 2023		

PLAN DE IGUALDAD



OBJETIVO 15. Comunicación inclusiva y no sexista						
MEDIDA	INDICADOR	RECURSOS	RESPONSABLE	PRIORIDAD Y FECHA DE PLANIFICACIÓN	FECHA DE EJECUCIÓN	NIVEL DE EJECUCIÓN
Actualizar la comunicación y publicación de la empresa (tablones de anuncios, letreros, comunicados, correos electrónicos, etc.) para incorporar un uso del lenguaje no sexista e inclusivo.	Número de publicaciones revisadas y actualizadas por Equipo de Titularidad	Humanos	E. Titularidad	A Año natural		
Corregir imágenes y comunicación visual que solo representa a un sexo y/o que contiene estereotipos de género (página web, folletos informativos, tarjetas, comunicación corporativa...).	Número y tipo de cambios realizados por el Equipo de Titularidad.	Humanos	E. Titularidad	A Año natural		

PLAN DE IGUALDAD



OBJETIVO 16. Apoyo a las trabajadoras víctimas de violencia de género						
MEDIDA	INDICADOR	RECURSOS	RESPONSABLE	PRIORIDAD Y FECHA DE PLANIFICACIÓN	FECHA DE EJECUCIÓN	NIVEL DE EJECUCIÓN
Elaborar un documento que recopile los derechos laborales y de seguridad social reconocidos legal o convencionalmente a las víctimas de violencia de género	Verificar la elaboración o no del documento previsto.	Humanos	E. Titularidad	M 2º semestre 2023		

REPRESENTANTES DE LA EMPRESA

REPRESENTANTES DE LOS TRABAJADORES

PLAN DE IGUALDAD

