

PLAN DE IGUALDAD

COLEGIO MARÍA AUXILIADORA TELDE

NIF: R3500060C

Domicilio social: Calle Ruiz, 15

35200 Telde (Las Palmas)

INDICE

1. Introducción

1.1. Contexto Legal

1.2. Contexto Empresarial

1.3. Datos del Plan de igualdad

1.4. Compromiso

1.5. Partes que lo conciertan (Comisión)

2. Diagnóstico

3. Objetivos generales del Plan de Igualdad

4. Áreas de actuación: Objetivos específicos del Plan de Igualdad

4.1 Selección y contratación

4.2. Formación

4.3. Promoción profesional

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

4.5. Prevención del acoso sexual y por razón de sexo

5. Recursos y Medios

6. Seguimiento y evaluación del Plan de Igualdad

6.1. Comisión de Seguimiento

6.2. Procedimiento de modificación del Plan de Igualdad y de resolución de discrepancias

7. Comunicación e información.

1. INTRODUCCIÓN

1.1. Contexto Legal.

La igualdad entre hombres y mujeres es un principio jurídico fundamental y universal que se recoge en los textos internacionales que regulan y garantizan los derechos humanos, entre los que destaca la Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer, aprobada por la Asamblea General de Naciones Unidas en diciembre de 1979 y ratificada por España en 1983. La igualdad es, asimismo, un principio fundamental en la Unión Europea; desde la entrada en vigor del Tratado de Ámsterdam, el 1 de mayo de 1999, en virtud del cual la igualdad entre mujeres y hombres y la eliminación de las desigualdades entre unas y otros son un objetivo que debe integrarse en todas las políticas y acciones de la Unión y de sus miembros.

En nuestro ordenamiento, el artículo 14 de la Constitución proclama el derecho a la igualdad y a la no discriminación, y la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, en su Título IV se ocupa del derecho al trabajo en igualdad de oportunidades, incorporando medidas para garantizar la igualdad entre mujeres y hombres en el acceso al empleo, en la formación y en la promoción profesionales, y en las condiciones de trabajo. 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 en las empresas de más de cincuenta trabajadores o trabajadoras. Un deber cuyo desarrollo reglamentario se encuentra contenido en el Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre.

Siguiendo todos y cada uno de los criterios establecidos en la normativa actualmente vigente, este Plan de Igualdad es fruto del firme compromiso de nuestra empresa por trabajar en favor de una sociedad más justa e igualitaria entre mujeres y hombres, en el ámbito laboral, que favorezca su avance y desarrollo, y en la que se respeten los derechos fundamentales y las libertades de todas las personas que la componen.

El proceso de elaboración del Plan de Igualdad se ha basado en el trabajo cooperativo de la Comisión negociadora, y en la negociación previa con los diferentes interlocutores de la organización. Ha sido fundamental para su consecución el compromiso de la dirección, la voluntad de la empresa y de la representación legal de las personas trabajadoras y de todos los miembros de la plantilla de avanzar en esta línea.

La realización previa del Diagnóstico de Igualdad nos ha permitido analizar la situación de la empresa con perspectiva de género, tras lo cual se ha llegado a unas conclusiones y se han establecido una serie de medidas de actuación necesarias para avanzar en la igualdad de trato y de oportunidades de hombres y mujeres en nuestra organización.

Este Plan ha sido concebido de forma transversal y es fruto del mayor consenso posible; es un plan ambicioso, que pretende eliminar cualquier forma de discriminación,

favorecer la conciliación de la vida laboral, familiar y personal y la corresponsabilidad entre hombres y mujeres en las tareas de cuidado, integrar poco a poco la perspectiva de género en todos los procesos de organización y gestión, así como la prevención del acoso sexual y por razón de sexo y, en definitiva, mejorar las condiciones en que se desarrolla la vida cotidiana dentro del espacio laboral.

1.2 Contexto Empresarial.

Datos de la organización

El Plan de Igualdad debe recoger los datos identificativos de la organización, los datos del Plan que se está negociando (vigencia, planificación, recursos asignados, etc.), el Compromiso de la organización ante la Igualdad, los datos referidos a la Comisión de Negociadora, la Comunicación del Plan a los trabajadores, y la todo lo que afecta al seguimiento y evaluación del Plan.

Titularidad de la empresa

Privada

Tamaño de la organización

50 a 100 personas trabajadoras

Nombre o razón social

COLEGIO MARÍA AUXILIADORA TELDE

NIF R3500060C

Sector de actividad donde opera la organización (CNAE 4 dígitos)

8520 Enseñanza. Educación.

Códigos de los convenios de aplicación

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

Lugar de realización de actividades empresariales

Calle Ruiz, 15 – 35.200 Telde(Las Palmas)

Objeto social de la organización

El Colegio es un centro educativo integrado que comprende los niveles de Educación Infantil, Educación Primaria y Secundaria.

Está reconocido legalmente y tiene suscrito Concierto Educativo con la Consejería de Educación para casi todos los niveles.

La Entidad Titular y última responsable del centro es el Instituto de las Hijas de María Auxiliadora vulgo Salesianas. El Carácter Propio del Centro lo identifica ante la sociedad como colegio católico que desempeña una misión humanizadora y

evangelizadora, según las orientaciones de la Iglesia, los principios pedagógicos y el estilo educativo propio.

1.3. Datos del Plan de igualdad

Determinación del alcance objetivo y subjetivo del plan de igualdad, planificación, duración prevista, recursos asignados y su vinculación a los convenios colectivos vigentes en la organización.

Obligación de la implantación

Plantilla con más de 50 personas (art. 45.2 Ley Igualdad)

Negociación

El plan se ha pactado con la totalidad de la representación de las personas trabajadoras.

Ámbito territorial

El ámbito territorial del centro es Telde, comunidad autónoma de Canarias.

Ámbito funcional

Empresa

Nº de empresas que se incluyen en el plan

1

Extensión

El presente plan de igualdad incluye a la totalidad de las personas trabajadoras de la empresa.

Planificación y recursos para realizar el plan de igualdad

El plan se ha elaborado con la ayuda de un despacho de abogados externo, especialistas en la materia. Se contrató sus servicios en el mes de Febrero de 2.022, y ellos han ido marcando los hitos o fases propias de la elaboración de conformidad con la legislación vigente.

Vigencia

Desde 9-05-2023 Hasta 9-05-2027

1.4. Compromiso

Compromisos acordados por el órgano de gobierno para demostrar el liderazgo y compromiso en relación con el plan de igualdad.

Por parte de la empresa se publicó el pasado mes de febrero de 2.022 el siguiente compromiso “El artículo 14 de la Constitución Española de 1978 recoge como derecho fundamental la igualdad de las personas ante la ley y prohíbe cualquier tipo de discriminación, también por razón de sexo. Sin duda, la sociedad ha avanzado mucho, particularmente en estos últimos treinta años, y ha hecho grandes progresos, que nos animan a continuar sin denuedo para alcanzar su plena efectividad, garantizando la igualdad de oportunidades y especialmente en el mundo laboral. Desde el COLEGIO MARÍA AUXILIADORA TELDE y su Titularidad somos conscientes de que el ámbito laboral es uno de los espacios clave en los que se deben evitar especialmente cualquier tipo de pautas de discriminación, acoso y desigualdad entre hombres y mujeres.

Por todo ello reconocemos que nuestra gestión corporativa, organizativa y empresarial tiene que estar en consonancia con el carácter propio de educación cristiana que proclamamos, persiguiendo atender las necesidades que plantea nuestra sociedad y nuestro mundo, cada vez más pluriculturales y globalizados, por lo que hemos asumido el compromiso para la elaboración de un PLAN DE IGUALDAD DE OPORTUNIDADES ENTRE MUJERES Y HOMBRES en la empresa, siguiendo las directrices que marca la legislación en la materia y por tanto con sujeción absoluta a la integración del principio de igualdad de trato y de oportunidades tal y como se recoge en la Ley Orgánica 3/2007, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, y la normativa de desarrollo

Nuestro compromiso va mucho más allá de una mera obligación legal, desde el convencimiento y la defensa del principio de igualdad como opción que inspira el conjunto de nuestro proyecto educativo.

Está previsto que durante los próximos meses realicemos la constitución de la comisión negociadora del Plan de Igualdad, diagnóstico y diseño de nuestro Plan de Igualdad, para ello, compartimos la ilusión e intereses de la dirección de esta entidad, y os instamos a que seáis parte activa en todo el proceso de elaboración. El éxito de esta actuación y de la implementación de medidas activas en favor de la igualdad de mujeres y hombres en la empresa dependerá en gran medida de vuestra implicación.

Para llevar a cabo este propósito se contará con la representación legal de trabajadores y trabajadoras, no sólo en el proceso elaboración, tal y como establece la Ley Orgánica 3/2007 para la igualdad efectiva entre mujeres y hombres, sino en todo el proceso de desarrollo y evaluación de las mencionadas medidas de igualdad o Plan de igualdad.

El Plan de Igualdad analizará sobre el proceso de selección y contratación, la clasificación profesional, la formación, la promoción profesional, las condiciones de trabajo y registro retributivo, la conciliación familiar, la representación femenina, las retribuciones, la prevención de acoso y por razón de sexo. E incluso, en su caso, la salud laboral, la violencia género, y el lenguaje y comunicación no sexista.

Para ello esta entidad pondrá los medios y recursos que resulten necesarios.

Afrontamos la implantación del Plan de Igualdad como una modernización de nuestro sistema de gestión empresarial y como una concreción de nuestra opción por la igualdad, que producirá sin lugar a duda una estructura interna y unas relaciones con la sociedad en la que garanticemos y hagamos constatable que la totalidad de nuestras acciones estén libres de cualesquiera discriminaciones por razón de sexo, contribuyendo al avance hacia una sociedad en la que la igualdad sea real y efectiva.

Además, se comunicó de forma simultánea a toda la plantilla el inicio de la elaboración del plan mediante la siguiente comunicación,

Estimado/a trabajador o trabajadora:

Estimado/a trabajador o trabajadora:

Queremos informarte que el COLEGIO MARÍA AUXILIADORA TELDE y su Titular han decidido poner en marcha un Plan de igualdad, acorde a la normativa vigente, con el objetivo de conseguir la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres, respondiendo así a su compromiso y su convicción de reconocimiento y defensa de estos principios. Para que el proyecto sea todo un éxito, necesitamos de tu colaboración y apoyo. Durante todo el proceso te iremos informando de las acciones que se realizarán y pediremos tu colaboración, imprescindible, para llevarlas a cabo. Te agradecemos de antemano vuestro interés y predisposición para que este proyecto que iniciamos sea todo un éxito para nuestra organización.

Quedamos a tu disposición,

1.5 Comisión Negociadora

El equipo de profesionales y representantes a los que se les ha encomendado el diagnóstico de la organización y la elaboración del plan de igualdad es el siguiente:

Miembros de la comisión negociadora

En representación de los trabajadores y trabajadoras.

La comisión negociadora del diagnóstico y Plan de Igualdad estará constituida de conformidad con el artículo 5.1. del Real Decreto 901/2020. Dado que en COLEGIO NUESTRA SEÑORA DEL PILAR tiene representación legal de los trabajadores, la comisión debe estar formada por esta. En concreto la conforman tres mujeres afiliadas al sindicato FSIE

MARÍA TERESA GARCÍA RODRÍGUEZ; mteresa.garcia@salesianas.org

PINO ROSA MATEO ALEMÁN; pino.rosa@salesianas.org

NURIA DEL JESÚS SUÁREZ QUINTANA; nuria.suarez@salesianas.org

En representación de la empresa:

De conformidad con el artículo 5.1 del RD 901/2020, la empresa designo de manera paritaria a cinco representantes con cargos de relevancia en la misma, en concreto tres mujeres.

PINO DE LAS NIEVES HERNÁNDEZ SUÁREZ;
administraciontelde@salesianas.org

DESIRÉE BENÍTEZ ALONSO; dessire.benitez@salesianas.org

FÁTIMA DIANA NUEZ SANTANA; dpedagogicatelde@salesianas.org

Fecha de constitución de la Comisión Negociadora

14-02-2023

Han negociado:

Delegadas de Personal

Funciones asociadas a la comisión

Velar por que en la empresa se cumpla el principio de igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres.

Informar al personal de la empresa sobre el compromiso adoptado para desarrollar un Plan de Igualdad.

Sensibilizar a la plantilla sobre la importancia de incorporar la Igualdad de Oportunidades en la política de la empresa y la necesidad de que participe activamente en la puesta en marcha del Plan de Igualdad.

Facilitar información y documentación de la propia organización para la elaboración del diagnóstico.

Participar activamente en la realización del diagnóstico, y una vez finalizado proceder a la aprobación del mismo.

Realizar, examinar y debatir las propuestas de medidas y de acciones positivas que se propongan para la negociación.

Negociar y aprobar el Plan de Igualdad que se pondrá en marcha.

Impulsar la difusión del Plan de Igualdad dentro de la empresa, y promover su implantación.

Realizar el seguimiento y evaluación del Plan de Igualdad

¿Han suscrito el plan todos los participantes en la negociación?

Si

¿Tienen formación y/o experiencia en materia de igualdad entre mujeres y hombres en el ámbito laboral las personas que integran la comisión negociadora?

No

¿Las personas integrantes de la comisión negociadora han recibido formación en materia de igualdad entre hombres y mujeres en el ámbito laboral, por parte de la empresa, con carácter previo a la realización del diagnóstico y a la negociación del plan de igualdad?

Si

¿Cuáles?

Acción formativa específica por consultoría externa, despacho “Muñoz de Priego y Pérez, abogados”.

2. DIAGNÓSTICO

La realización del diagnóstico es un requisito indispensable para la realización del Plan de igualdad, de acuerdo con el artículo 46 de la LO 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres y con el artículo 7 del RD 901/2020, de 13 de octubre, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro.

Este informe de diagnóstico ha sido elaborado por la comisión negociadora del plan de igualdad, atendiendo a los criterios específicos señalados en el anexo del RD 901/2020, de 13 de octubre.

Para la elaboración del mismo, las personas que han integrado la comisión negociadora han tenido acceso a cuanta documentación e información resultaba necesaria.

Los objetivos que hemos perseguido con la realización de este diagnóstico son varios:

- Obtener información pormenorizada de las características de la organización y de la composición de la plantilla que la conforma, así como de las prácticas de gestión de los recursos humanos que se llevan a cabo en la misma, y las opiniones y necesidades de las trabajadoras y los trabajadores sobre la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.

- Identificar la existencia de posibles desigualdades, desequilibrios o discriminaciones, que dificulten el avance en la consecución de la igualdad de oportunidades dentro de la empresa.

- Promover cambios en la gestión que optimicen los recursos humanos y su funcionamiento general bajo el prisma de la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.

- Servir de base para la realización de un Plan de Igualdad.

La información recogida en este informe es fruto del análisis de los siguientes ámbitos:

- Procesos de gestión de personal: de selección y contratación.
- Clasificación profesional.
- Formación.
- Promoción profesional.
- Condiciones de trabajo.
- Ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral.
- Retribuciones.
- Prevención del acoso sexual y por razón de sexo.

La infrarrepresentación femenina se ha analizado de forma transversal en todos los ámbitos objeto de nuestro diagnóstico.

Todo este trabajo se recoge en un Informe de Diagnóstico del que extraemos las siguientes conclusiones y objetivos generales de nuestro Plan de Igualdad.

PLANTILLA (INFRA REPRESENTACIÓN FEMENINA)

En la empresa existe una clara feminización de la plantilla. Más del 84 % de la plantilla está formada por mujeres. Esto se ve reflejado de manera proporcional en el resto de los indicativos cuantitativos relativos a la misma.

No existe contratación de puesta a disposición. En termino relativos tanto en mujeres como en hombres existe mayor número personas con menos de 45 años, en concreto el 62,96% de las mujeres de la plantilla están en ese rango y el 80 % de los hombres.

En cuanto a la antigüedad, podemos concluir que existe bastante equilibrio de estabilidad en la empresa comparando ambos sexos. Si analizamos por franjas, vemos en las mujeres un equilibrio en la mayoría, siendo la franje que menos se da la comprendida entre los 10 y los 20 años de antigüedad en la empresa. En los hombres de 2 a 10 y de 10 a 20 años son las franjas en las que el porcentaje es superior, bajando los datos en los restantes tramos de antigüedad.

Si atendemos ahora al tipo de contratación, en ambos sexos sobresale la contratación indefinida. En números relativos el 50% de las mujeres de la plantilla tienen contrato indefinido frente al 60% de los hombres. Es muy llamativo, la existencia de un gran número de contratos en prácticas, el 27,78% de las mujeres y el 20,00% de hombres, están bajo esta modalidad. Por último, en cuanto al tipo de contratación, dejar reflejado que la modalidad contractual menos usual es la temporal con un 5,56% en mujeres y un 10 % en hombres.

En cuanto a la distribución de los grupos profesionales, es claramente predominante en ambos géneros la contratación del personal docente, más del 90 % de las mujeres y el

100% de los hombres. Las mujeres docentes ocupan el 100% de la plantilla en infantil, encontrándose el mayor número de mujeres en la etapa de primaria, y el mayor número de hombres en secundaria, en términos relativos. En cuanto al resto de grupos profesionales, sólo existen mujeres tanto en personal de administración como en personal de servicios.

Si analizamos la plantilla en cuanto tipo de jornada en términos relativos, concluimos que en ambos sexos los mayores porcentajes se dan en la jornada parcial, los hombres en concreto con un 90%, y las mujeres con un 57,41 %. Este dato debe hacer reflexionar a la entidad, dada la desigualdad existente, y de fondo en cuanto a los propios números de parcialidad. Sería interesante tomar alguna medida mediante el presente plan que equilibre y reduzca esos datos entre ambos sexos.

Por último, en relación a los puestos jerárquicos dentro de la empresa, hay que indicar que el 100% de los cargos de dirección están copados por mujeres, y que por tanto sería interesante, aun teniendo en cuenta la feminización existente y la naturaleza de la titularidad, tomar alguna medida que equilibrara los mismos.

La representación legal sigue la línea de la feminización de plantilla, en concreto, el 100 % de esta representación está formada por mujeres y personal docente, en consonancia con el grupo claramente mayoritario existente en la empresa.

Las conclusiones con carácter general son que, si bien existe mayor presencia femenina en la plantilla, ésta se debe a cuestiones ajenas a la voluntad de la empresa, dado que los perfiles profesionales de las carreras universitarias en la rama socio-educativa, están realizadas en mayor porcentaje, por mujeres que por hombres, y esto trae como consecuencia que la respuesta a la demanda de empleo que se oferta sea respondida en mayor número por mujeres que por hombres. Una vez asentado esto, vemos que, en términos relativos, existe equilibrio en casi todos los parámetros analizados, a excepción de la jornada y la estructura jerárquica, donde entendemos deben tomarse algún tipo de medidas en la búsqueda de mayor igualdad.

CLASIFICACIÓN

Bajo la premisa de que en la empresa existe supra representación femenina (más del 84% de la plantilla está formado por mujeres) podemos concluir, en relación a las categorías profesionales, que existe en términos relativos un equilibrio entre ambos sexos con carácter general, concretamente, tanto en mujeres como en hombres el grupo mayoritario es el del personal docente, 90 % mujeres y el 100% hombres. Del resto de grupos profesionales, personal de servicios y de administración, es destacable que lo integran un 100% de mujeres, patrón que se reitera en empresa de esta naturaleza.

La clasificación profesional se determina según convenio, además existe un documento específico a nivel inspectorial con una definición objetiva de los puestos de trabajo y las competencias de cada uno de ellos en la institución.

En cuanto al nivel de formación de la plantilla, debemos dejar asentado que se reitera el patrón ya expuesto de equilibrio en ambos sexos. En ambos la mayoría de las personas tienen estudios universitarios, debido a que pertenecen a personal docente, que requiere de titulación, no existiendo por tanto desequilibrios entre los niveles de formación y las exigencias del puesto ni situaciones de sobre cualificación entre el personal.

SELECCIÓN

La institución tiene una estructura desarrollada y sólida en esta materia, respetando con carácter general los principios fundamentales que la normativa en materia de igualdad proclama. Concretamente cuenta con un manual específico de selección de personal bastante completo donde se regulan elementos como los perfiles requeridos para cada puesto, los sistemas de reclutamiento de personal o los criterios se siguen en los procesos de selección. Además, el proceso de selección se encuentra sistematizado, estando preestablecido el contenido completo del mismo y las personas encargadas de realizar la selección. Podemos advertir que los formularios de solicitud aportados pudieran contener algunas expresiones no inclusivas. Observamos también, y según se desprende del cuestionario de la dirección del centro, tiene establecido canales de publicación de vacantes por igual a ambos sexos, priorizando el carácter público a la comunicación a nivel interno entre los profesionales de la institución. Es importante destacar que los responsables de selección no están formados sobre igualdad de oportunidades, por lo que, además de lo ya mencionado en cuanto a la necesidad de revisar el manual de selección y contratación para subsanar las expresiones no inclusivas que el mismo pudiera contener, y publicar vacantes a nivel interno para que sea lo más completa posible, serán objeto de medidas contenidas en el plan de igualdad en lo que respecta a la materia de la selección de personal.

CONTRATACIÓN

En relación a las nuevas contrataciones podemos concluir que en números absolutos se contrata a más mujeres (88,24%) que a hombres (11,76%). Esto como ya hemos expuesto anteriormente se puede deber a que los perfiles profesionales de las carreras universitarias en la rama socio-educativa, están realizadas en mayor porcentaje, por mujeres que por hombres, y esto trae como consecuencia que la respuesta a la demanda de empleo que es ofertada es respondida en mayor número por mujeres que por hombres. En cualquier caso, la diferencia es sustancial y entendemos que por tanto sería interesante un plan de acción en el que se priorice la contratación, en condiciones de idoneidad, del sexo infrarrepresentado.

Asentado lo anterior, lo que, sí podemos aseverar observando los números, es que existe absoluto equilibrio e igualdad en términos relativos en cuanto a las condiciones contractuales de las incorporaciones a la institución entre hombre y mujeres. El 100 % de las contrataciones son mediante vinculaciones de naturaleza temporal y con una jornada también parcial, tanto en hombres como en mujeres, datos que muestran el

absoluto equilibrio en esta materia. De igual forma, las contrataciones en cuanto al grupo profesional también están bastante equilibradas, el 100% de las contrataciones masculinas son como personal docente, frente a un 87% de mujeres, que también lo hacen bajo esta categoría.

En relación con las bajas durante el último año, no podemos hacer una comparativa extensa entre sexos, ya que de las once que se dieron, tan solo una fue del sexo masculino, perteneciendo las diez restantes al femenino. Aun así, y analizando esos datos, vemos absoluto equilibrio en cuanto a la causa de las mismas, ya que el 100% de las mismas se debió a “finalización de contrato en prácticas”

Por último, no observamos que exista discriminación en las modalidades de contrataciones, pues tanto en hombres como en mujeres, coincide la temporalidad de las mismas, y las características de las mismas.

FORMACIÓN

No podemos concluir con datos numéricos el número de participantes en las distintas formaciones que desarrolla la empresa a lo largo del curso escolar, en los dos últimos años, pues no nos han facilitado los mismos. Entendemos que al ser mayoría representación femenina, así seguirá ocurriendo en esta materia.

Las sesiones de formación en el curso 20-21 el porcentaje era mayoritariamente on line con un 76,47%, mientras que en el curso 21-22 se ha impartido en un mayor porcentaje la formación presencial, con un 52,94%. Cabe destacar que la mayor parte del personal que ha recibido formación es personal docente, pues son específicas para dicho personal, existiendo un bajo número de formaciones para el personal del PAS. Relacionado con este aspecto, sería conveniente establecer unos mecanismos para informar de la oferta formativa que llegue a todos los trabajadores de la plantilla independientemente de su categoría profesional en el centro, lo cual proponemos se tome como medida en el Plan de Igualdad del que este diagnóstico trae causa.

También es destacable reseñar que existe un Plan específico de formación que diseña el equipo de dirección bajo las pautas del equipo de titularidad, y bajo las necesidades del claustro, según respuesta de la titularidad al cuestionario facilitado para recabar datos de la empresa y de la plantilla. Este parte de unos criterios de selección fijados, cuyos formularios están redactados en un lenguaje no sexista y que regula de forma correcta el propio desarrollo de esta materia en la empresa. Sin embargo, hemos detectado también que no existe un mecanismo de detección de necesidad de formación específico, entendemos que debe ampliarse el rango del cual el equipo directivo extrae las necesidades que en esta materia tiene la plantilla en general, y por tanto sería interesante incluir en el plan de acción la creación del mismo.

Por último, hemos revelado que no existe formación en materia de igualdad de oportunidades, sesgos inconscientes y acoso, debe ser esta otra materia interesante a incluir en el plan de acción tanto a la plantilla como a los puestos de responsabilidad, estos últimos en materia de prevención y detección de situaciones de acoso , más aún

cuando comprobemos en la materia específica de acoso por razón de sexo o sexual, la ausencia de elementos fundamentales, como la existencia de un protocolo de acoso o un canal de denuncia específico, que garanticen el buen funcionamiento de la institución en este ámbito.

PROMOCIÓN

Para valorar correctamente esta materia debemos partir del elemento común ya destacado tantas veces. Y es la evidente supra representación femenina existente y que se podría justificar en que dado que los perfiles profesionales de las carreras universitarias en la rama socio-educativa, están realizadas en mayor porcentaje, por mujeres que por hombres, trae como consecuencia que la respuesta a la demanda de empleo que se oferta sea respondida en mayor número por mujeres que por hombres.

Asentado esto, desde el punto de vista cuantitativo no podemos hacer valoraciones, ya que no ha existido acceso a los cargos directivos en los últimos dos años. Desde el año 2016, no existen promociones posteriores, pero analizando la estructura jerárquica actual ya valorada en otro apartado, donde constatamos que los puestos de dirección en el centro están copados al 100% por mujeres. Debiendo por tanto concluir que existe un evidente desequilibrio en cuanto a la infra representación masculina en esta materia, y que pese a existir en cierta forma una justificación objetiva (naturaleza del sector y de la titularidad), es necesario un plan de acción específico, que consista en valorar la posibilidad de tener en cuenta, bajo el criterio igualitario de que, en idénticas condiciones de idoneidad, a las personas del sexo infrarrepresentado en el cargo que se vaya a cubrir.

Además, desde el punto de vista cualitativo, hemos detectado que no existe un protocolo específico de esta materia, pese a si existir en otras materias (formación o contratación), y que podría ser interesante crear uno como medida de acción, que objetivara lo máximo posible esta materia.

CONDICIONES DE TRABAJO

De esta materia podemos sacar conclusiones muy específicas ya que con carácter general no se dan en la empresa por su naturaleza muchos de los elementos propios de la misma. Concretamente no existen en la institución ni prestación de servicios a distancias, ni desplazados, ni movilidad funcional. En cuanto a los turnos de trabajos vemos que existe equilibrio en ambos sexos, pues según los datos facilitados por la entidad, toda la plantilla está en turno de mañana.

En lo que respecta al tipo de jornada, podemos reiterar lo ya analizado en plantilla, y es que en ambos sexos los mayores porcentajes se dan en la jornada parcial,

los hombres en concreto con un 90%, y las mujeres con un 57,41 %. Este dato debe hacer reflexionar a la entidad, dada la desigualdad existente, y de fondo en cuanto a los propios números de parcialidad. Sería interesante tomar alguna medida mediante el presente plan que equilibre y reduzca esos datos en ambos sexos.

En cuanto a las suspensiones temporales se vuelve a reiterar en números absolutos el patrón de la supra representación femenina, el 88,24% de las suspensiones temporales se producen en las mujeres, frente a un 11,76 % en hombres, mostrando los datos que tanto en mujeres como en hombres la causa mayoritaria y común es la Incapacidad Temporal.

En relación con las modificaciones sustanciales de los últimos tres años, y según los datos suministrados, se mantiene el patrón de feminización (81% frente a 19 %), además comprobamos la existencia de bastante equilibrio en términos relativos en cuanto al motivo/acusa de las mismas, pues tanto en mujeres como en hombres las principales han sido respecto a la jornada (53% /66%)

Por último y respecto a las respuestas a los cuestionarios de la dirección titular, cabe destacar que sería recomendable que el Centro tuviera establecidas medidas en relación con la violencia de género. Por ejemplo, la realización de algún tipo de campaña de concienciación en esta materia, o regular algún tipo de medida especial por si se diera algún caso de esta naturaleza entre las trabajadoras de la empresa.

CONCILIACIÓN

Partiendo de la ya señala supra representación femenina que existe en el centro, los números en términos absolutos se reflejan en los derechos de conciliación solicitado y obtenidos, concretamente el 100% de estos permisos son solicitados y obtenidos por mujeres. He aquí señalar como primera medida a establecer en esta materia, que se regule, informe y publicite los derechos a los que pueden acogerse las personas trabajadoras de la empresa, para poder conciliar su vida personal, familiar y laboral, independientemente de la categoría que desempeñe en el centro de trabajo y de su sexo, para que conozcan que pueden optar a estas herramientas sin que ello suponga un obstáculo de su promoción en la empresa, e independientemente de las condiciones laborales que tengan en la misma, pues según los datos también se desprende que las mujeres que hacen uso de estos derechos, son docentes y con contratos de naturaleza indefinida.

Observamos es necesario potenciar las tareas de corresponsabilidad y cuidado en los hombres trabajadores, para ello sirvan las indicaciones expuestas en el párrafo anterior, pues entendemos que, con una regulación de estos derechos, que incluya una completa información y publicidad de los mismos.

En definitiva, estimamos necesario, establecer un plan de acción que abra las posibilidades de conciliación, ampliando la información a las personas trabajadoras sobre los derechos de conciliación existentes, para lo cual, sería interesante hacer un

documento específico que reconozca estos derechos, incluyendo los que se aplican por encima de convenio en la empresa.

RETRIBUCIONES

La institución se dedica a la actividad de la enseñanza. Hay que partir de la siguiente premisa, y es que la mayor parte de los docentes en España son mujeres. La docencia es una profesión históricamente feminizada, especialmente en las primeras etapas de la enseñanza. Este mayor número de mujeres respecto a hombres en casi todas las franjas retributivas (en muchos casos con 100% de mujeres), y la diversidad en las situaciones contractuales en ambos sexos, hacen que aparezcan diferencias porcentuales superiores al 25% que han sido analizadas y justificadas, no detectándose en definitiva discriminación en la retribución entre mujeres y hombres.

Al ser un centro educativo concertado, tiene determinadas características propias, tanto por el sector de actividad desarrollada como por la relación especial con la administración pública. En estos centros se aplica las cuantías de los convenios colectivos de las empresas de enseñanza privada concertada a todos los grupos profesionales y, además, en el caso del personal docente en niveles concertados es la administración pública la que se encarga de la aplicación de las tablas salariales en función de la información remitida por el centro. En cuanto al régimen de concierto con la administración pública implica que no puedan abonarse retribuciones de forma arbitraria, pues es la propia administración quien se encarga en pago delegado de aplicar dichas cuantías salariales.

La institución ha realizado la valoración de puestos sobre la totalidad de la plantilla adaptándose a la nueva Herramienta de Valoración de Puestos de Trabajo, publicada en abril del 2022 por los Ministerios de Igualdad y de Trabajo y Economía Social, lo que ha obligado a adaptar el registro retributivo en base a las agrupaciones resultantes, cumpliendo así lo establecido en la Ley Orgánica 3/2007 de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres; así como en el Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres.

En líneas generales no observamos brecha salarial y las que se han detectado, se han justificado. Normalmente los porcentajes que arrojan brecha están justificados por las diferencias numéricas entre hombre y mujeres en dichos grupos y sus situaciones contractuales; también la producen determinados complementos salariales, fundamentalmente por la propia naturaleza de los mismos, como ya se ha argumentado en el cuerpo de la presente auditoría, no generando en definitiva ninguna discriminación por razón de sexo.

ACOSO SEXUAL O POR RAZÓN DE SEXO

Existe regulación de esta materia en la institución por medio del Código Ético pero la misma es incompleta e insuficiente (Artículos 22, 43, 46 y 49). No existe protocolo específico de acoso sexual o por razón de sexo, ni existe formación específica en los puestos de responsabilidad en materia de prevención y detección de situaciones de acoso. Tampoco existe un canal de denuncia específico, por lo que es indiscutible que éste debe ser uno de los puntos clave a desarrollar en el plan de acción. En concreto la elaboración de un protocolo específico, que incluya todos los elementos fundamentales, para que sea su conocimiento extensible a toda la plantilla, pues se trata de un punto clave transmitir la información y por personal cualificado, así como plantearlo de una manera sencilla a modo de esquema para que así resulte fácil su razonamiento y puesta en práctica. Partimos de este instrumento fundamental para dar a conocer y dejar establecida la regulación y todo el procedimiento que habría que seguir en el caso de detectarse algún supuesto relativo a la materia que nos ocupa. Es muy importante que tanto el Centro a nivel institucional como el trabajador/a afectado/a conozcan perfectamente qué pasos hay que seguir, e incluso igual de importante es junto a la detección, informar para concienciar de estas conductas abusivas, para que no se repitan y para que seamos todos posibles testigos activos. Además, hay que confirmar que el protocolo debe ser informado por la representación legal de los trabajadores.

La falta de información en la plantilla y en los cargos directivos relativa a esta materia es patente, reflejándose en los cuestionarios cumplimentados tanto por mujeres como por hombres, existiendo porcentajes discordantes al respecto que lo avalan. Por tanto, es también muy necesario la formación y la información a la plantilla al completo de esta materia, debiendo ser esto objeto específico de desarrollo del plan de igualdad.

El informe completo de este diagnóstico se incluye en el presente plan.

Además, acompañamos con el plan los resultados de la auditoría retributiva, así como su vigencia y periodicidad en los términos establecidos en el Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres.

INFORME DE RESULTADOS DE LA AUDITORÍA RETRIBUTIVA

1. DENOMINACION SOCIAL

COLEGIO MARÍA AUXILIADORA (TELDE)

NIF: R3500060C

Domicilio social: Calle Ruíz, 15; C.p.35200 Telde (Las Palmas)

2. INICIO/FIN AUDITORIA

27/12/2.022-27/01/2.023

3. ALCANCE TEMPORAL

El alcance temporal de la auditoria viene limitado al período comprendido entre el 1 de enero de 2021 y 31 de diciembre de 2021.

4. DIAGNÓSTICO RETRIBUTIVO

El Colegio María Auxiliadora de Telde, se dedica fundamentalmente a la actividad de enseñanza, siendo un centro de enseñanza concertado.

La mayor parte de los docentes en España son mujeres. La docencia es una profesión históricamente feminizada, especialmente en las primeras etapas de la enseñanza. Este mayor número de mujeres respecto a hombres en casi todas las franjas retributivas (en muchos casos con 100% de mujeres), y la diversidad en las situaciones contractuales en ambos sexos, hacen que aparezcan diferencias porcentuales superiores al 25% que han sido analizadas y justificadas, no detectándose en definitiva discriminación en la retribución entre mujeres y hombres.

Al ser un centro educativo concertado, tiene determinadas características propias, tanto por el sector de actividad desarrollada como por la relación especial con la administración pública. Y se aplican las cuantías de los convenios colectivos de las empresas de enseñanza privada concertada a todos los grupos profesionales y, además, en el caso del personal docente en niveles concertados es la administración pública la que se encarga de la aplicación de las tablas salariales en función de la información remitida por el centro. En cuanto al régimen de concierto con la administración pública implica que no puedan abonarse retribuciones de forma arbitraria, pues es la propia administración quien se encarga en pago delegado de aplicar dichas cuantías salariales.

La institución ha realizado la valoración de puestos sobre la totalidad de la plantilla adaptándose a la nueva Herramienta de Valoración de Puestos de Trabajo, publicada por los Ministerios de Igualdad y de Trabajo y Economía Social, en abril de 2.022, lo que ha obligado a adaptar el registro retributivo en base a las agrupaciones resultantes, cumpliendo así lo establecido en la Ley Orgánica 3/2007 de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres; así como en el Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres.

En líneas generales no observamos brecha salarial y las que se han detectado, se han justificado. Normalmente los porcentajes que arrojan brecha están justificados por las diferencias numéricas entre hombre y mujeres en dichos grupos y sus situaciones contractuales; también la producen determinados complementos salariales,

fundamentalmente por la propia naturaleza de los mismos, como ya se ha argumentado en el cuerpo de la presente auditoria, no generando en definitiva ninguna discriminación por razón de sexo.

5.PLAN DE ACTUACIÓN

Al no observar prácticamente la existencia de brechas salariales, y habiéndose justificado correctamente las pocas detectadas, y por tanto no existiendo en definitiva ninguna discriminación por razón de sexo, no proponemos ningún plan de actuación específico.

6.MECANISMO DE SEGUIMIENTO, Y EVALUACION.

Por parte de la comisión de seguimiento se controlará la ejecución y evaluación de la creación del documento. Todo ello de conformidad con lo regulado en apartado número VI del presente plan.

7. VIGENCIA DE AUDITORIA

Esta Auditoría Retributiva tendrá la misma vigencia que el Plan de Igualdad del que formará parte integrante e inseparable.

9. EQUIPO AUDITOR.

El presente informe ha sido elaborado por:

- Amalia Delgado Rodríguez, Licenciada en Derecho, experta en la materia, de Muñoz de Priego y Pérez Abogados SLP, y
- Álvaro Rodríguez Díaz, Graduado Social socio de Muñoz de Priego y Pérez Abogados, SLP, quien firma como coordinador.

Con despacho profesional en Sevilla, calle Asunción 45 1º derecha.

3. OBJETIVOS GENERALES DEL PLAN

De conformidad con los resultados del Diagnóstico, realizado como paso previo, se detallan a continuación los objetivos y medidas que conforman este Plan de Igualdad que se ha elaborado conforme al capítulo III del título IV de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, y al RD 901/2020, de 13 de octubre, por el que se regulan los Planes de Igualdad y su registro.

IDENTIFICACIÓN DE MEDIDAS

Plantilla (infrarrepresentación femenina)

En esta materia al existir una clara supra representación femenina y un mejor posicionamiento jerárquico de este sexo en la empresa, no creemos necesario acometer ningún plan de acción específico en esta materia.

Clasificación profesional

En esta materia de conformidad con las conclusiones de diagnóstico no creemos necesario acometer ningún plan de acción específico

Selección

1. Sensibilizar y formar en materia de igualdad a las personas responsables de la selección de personal.

- Formar al equipo directivo y la titularidad en igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres y en gestión de recursos humanos desde una perspectiva de género.

2. Revisar y corregir manual de selección

- Modificar expresiones del manual en contra del lenguaje inclusivo

3. Fomentar la conversión de contratos a tiempo parcial en contratos a tiempo completo.

- Ofertar a la plantilla (sexo infrarrepresentado) que trabaja a tiempo parcial las vacantes que se produzcan para trabajar a tiempo completo.

Formación profesional

1. Sensibilizar y formar sobre la igualdad de oportunidades y acoso.

- Realizar acciones formativas sobre igualdad y sobre el Plan de Igualdad de la Empresa dirigidas al personal del colectivo de Plantilla.

- Formar a las personas que integran la Comisión negociadora y la comisión de seguimiento, en materia de igualdad, acoso sexual y por razón de sexo.

2. Facilitar el acceso de mujeres y hombres a la formación para contribuir a su desarrollo profesional y a equilibrar la plantilla.

- Elaboración de herramientas de detección de necesidades formativas, haciendo especial hincapié en los hombres de cara a su capacitación para ocupar puestos desempeñados mayoritariamente por mujeres.

- Programar acciones formativas específicamente dirigidas a grupos profesionales específicos (PAS) para facilitar su promoción a puestos de responsabilidad u ocupaciones en las que estén subrepresentadas.

Promoción profesional

1. Utilizar criterios de igualdad en todos los procesos de promoción.

- Crear un protocolo específico de promoción. Establecer criterios claros, objetivos, no discriminatorios y abiertos en los procesos de promoción asegurando neutralidad en cuanto al género.

2. Dar preferencia a cargos de relevancia al género menos representado ante igualdad de méritos y experiencia

Condiciones de trabajo y Conciliación

1. Facilitar y promover el ejercicio de los derechos de conciliación de la vida laboral y familiar.

- Garantizar que todos los derechos de conciliación sean conocidos y accesibles por toda la plantilla, independientemente del sexo, modalidad contractual o antigüedad.

2. Fomentar en la plantilla el principio de corresponsabilidad en las responsabilidades familiares.

- Difundir mediante los canales habituales de comunicación de la empresa los distintos permisos, derechos y medidas de conciliación existentes de acuerdo a la legislación vigente, incentivando su uso entre la plantilla masculina.

Retribuciones (Auditoria retributiva)

En esta materia de conformidad con las conclusiones de diagnóstico no creemos necesario acometer ningún plan de acción específico

Prevención del acoso sexual y del acoso por razón de género

1. Prevenir y atender las situaciones de acoso sexual o por razón de sexo

-Elaborar y Revisar periódicamente el protocolo de prevención y actuación en caso de acoso sexual o por razón de sexo. Incluyendo en el mismo un Canal de denuncias.

- Difundir el protocolo de prevención y actuación en caso de acoso sexual o por razón de sexo a toda la plantilla.

- Impartir formación específica sobre prevención del acoso sexual o por razón de sexo.

- Publicitar el procedimiento para la denuncia del acoso sexual y del acoso por razón de sexo.

4. ÁREAS DE ACTUACIÓN: OBJETIVOS ESPECÍFICOS DEL PLAN DE IGUALDAD.

4.1. Selección y contratación

4.1.1 Sensibilizar y formar en materia de igualdad a las personas responsables de la selección de personal.

Medida

Formar a los cargos directivos y la titularidad en igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres y en gestión de recursos humanos desde una perspectiva de género.

Descripción

Se programarán acciones de formación para que las personas que intervienen en los procesos de selección eviten discriminaciones de género tanto en momentos concretos de los procesos de selección (publicación de ofertas de empleo, criba curricular, entrevistas y pruebas dentro del proceso), como en las decisiones tomadas y también en la comunicación con las personas candidatas (mensaje, tono, lenguaje no verbal...).

Responsable:

Titularidad y Dirección.

Personas Destinatarias:

Cargos directivos y cualquier persona de la empresa que participe en los procesos de selección.

Indicadores

- Recursos económicos empleados en la ejecución de esta medida.
- Número de cursos impartidos (indicando duración de cada uno de ellos, contenido y cualificación del equipo de formación)

Recursos

- Dotarla de todos los medios y recursos internos y externos, materiales y humanos que pudieran devenir necesarios para la implantación, el seguimiento y evaluación de las mismas.
- Identificar a los responsables destinados a la implantación, el seguimiento y evaluación de la medida.

Fecha límite:

30/06/2024

4.1.2. Revisar y corregir manual de selección.

Medida

Revisión periódicamente del manual de selección y otros protocolos bajo perspectiva de género.

Descripción

Se revisará periódicamente, con la participación de la Comisión de seguimiento del plan, el documento específico de selección, corrigiendo y modificando toda expresión que sea contraria al lenguaje inclusivo.

Responsable:

Dirección y Administración del centro.

Destinatarios:

Toda la plantilla.

Indicadores

- Manual de selección con sus versiones con fecha de revisión.

Recursos

.- Identificar a los responsables destinados a la implantación el seguimiento y evaluación de la medida

.- Dotarla de todos los medios y recursos internos y externos, materiales y humanos que pudieran devenir necesarios para la implantación , el seguimiento y evaluación de las mismas.

Fecha límite:

30/06/2025

4.1.3. Fomentar la conversión de contratos a tiempo parcial en contratos a tiempo completo.

Medida

Ofertar a la plantilla, y especialmente a los hombres que trabaja a tiempo parcial las vacantes que se produzcan para trabajar a tiempo completo.

Descripción

A través de los medios de comunicación habituales de la empresa se publicitarán las vacantes de puestos a tiempo completo entre las personas trabajadoras a tiempo parcial. En los procesos para cubrir las vacantes a tiempo completo, a igualdad de condiciones y capacidades, tendrán preferencia las personas trabajadoras a tiempo parcial, fundamentalmente los hombres.

Responsable:

Dirección y Administración del centro.

Destinatarios:

Trabajadoras y trabajadores a tiempo parcial

Indicadores

- .- N.º de mujeres y hombres distribuidos por tipología de contrato
- .- Evidencias de los canales de información utilizados para publicitar la vacante
- .- Número de ofertas realizadas y cuántas han sido aceptadas o no.

Recursos

- .- Identificar a los responsables destinados a la implantación el seguimiento y evaluación de la medida
- .- Dotarla de todos los medios y recursos internos y externos, materiales y humanos que pudieran devenir necesarios para la implantación , el seguimiento y evaluación de las mismas.

Fecha límite:

30/06/2025

4.2 Formación Profesional

4.2.1 Sensibilizar y formar sobre la igualdad de oportunidades y acoso

Medida

Realizar acciones formativas sobre igualdad y sobre el Plan de Igualdad de la Empresa dirigidas al personal del colectivo de Plantilla

Descripción

Con el fin de que toda la plantilla esté formada en igualdad, se procurará hacer un curso sobre igualdad y el Plan en la empresa.

Responsable:

Titularidad y Dirección.

Personas Destinatarias:

Toda la plantilla.

Indicadores

- Evidencias vinculadas al número de participantes, horario de impartición y criterios de selección
- .- Porcentaje que representan los participantes en comparación con el total de la plantilla de la empresa
- .- Contenido de los cursos

Recursos

- .- Identificar a los responsables destinados a la implantación el seguimiento y evaluación de la medida
- .- Dotarla de todos los medios y recursos internos y externos, materiales y humanos que pudieran devenir necesarios para la implantación , el seguimiento y evaluación de las mismas.

Fecha límite:

30/12/2024

Medida

Formar a las personas que integran la Comisión instructora en procedimientos de acoso sexual o por razón de sexo, en materia de igualdad, acoso sexual y por razón de sexo.

Descripción

Dado que la Comisión instructora es la encargada instruir los procedimientos sancionadores en materia de acoso sexual o por razón de sexo será prioritario formar a sus miembros en materia de igualdad.

Responsable:

Titularidad y Dirección.

Personas Destinatarias:

Miembros de la Comisión instructora en materia de acoso sexual o por razón de sexo.

Indicadores

- Evidencias vinculadas al número de participantes, tipo de formación (presencial, online), horario de impartición, número de horas y criterios de selección.

Recursos

.- Identificar a los responsables destinados a la implantación el seguimiento y evaluación de la medida

.- Dotarla de todos los medios y recursos internos y externos, materiales y humanos que pudieran devenir necesarios para la implantación , el seguimiento y evaluación de las mismas.

Fecha límite:

30/06/2024

4.2.2 Facilitar el acceso de mujeres y hombres a la formación para contribuir a su desarrollo profesional y a equilibrar la plantilla

Medida

Elaboración de herramientas de detección de necesidades formativas.

Descripción

Elaboración de herramientas de detección de necesidades formativas, haciendo especial hincapié en los hombres de cara a su capacitación para ocupar puestos desempeñados mayoritariamente por mujeres. Con la finalidad de detectar las necesidades formativas de la plantilla se registrarán todas las carencias detectadas en las entrevistas de evaluación y sugeridas por las propias personas trabajadoras (a través de encuestas, entrevistas, canal de sugerencias, etc.).

Indicadores

.-Evidencias del registro de las instancias presentadas por los trabajadores y trabajadoras-

Responsable:

Titularidad y Dirección.

Personas Destinatarias:

Toda la plantilla.

Recursos

.- Identificar a los responsables destinados a la implantación el seguimiento y evaluación de la medida

.- Dotarla de todos los medios y recursos internos y externos, materiales y humanos que pudieran devenir necesarios para la implantación , el seguimiento y evaluación de las mismas.

Fecha límite:

30/12/2025

Medida

Programar acciones formativas específicamente dirigidas a grupos profesionales específicos.

Descripción

Ejecutar acciones formativas específicamente dirigidas a grupos profesionales específicos (PAS) para facilitar su promoción a puestos de responsabilidad y a categorías profesionales u ocupaciones en las que estén subrepresentadas.

Indicadores

- Evidencias vinculadas al número de participantes, horario de impartición y criterios de selección

.- Porcentaje que representan los participantes en comparación con el total de la plantilla de la empresa

Responsable:

Administración

Personas Destinatarias:

Trabajadoras/es que pertenezcan al PAS.

Recursos

.- Identificar a los responsables destinados a la implantación el seguimiento y evaluación de la medida.

.- Dotarla de todos los medios y recursos internos y externos, materiales y humanos que pudieran devenir necesarios para la implantación , el seguimiento y evaluación de las mismas.

Fecha límite:

31-06-2026

4.3 Promoción profesional

4.3.1 Utilizar criterios de igualdad en todos los procesos de promoción

Medida

Crear un protocolo específico de promoción. Establecer criterios claros, objetivos, no discriminatorios y abiertos en los procesos de promoción asegurando neutralidad en cuanto al género.

Descripción

Para garantizar un proceso de promoción profesional correcto, la empresa elaborará un protocolo específico y se asegurará que se realiza bajo unos criterios objetivos, teniendo en cuenta los méritos, capacidades, aptitudes e idoneidad de las personas candidatas para evitar estereotipos o connotaciones de género y garantizar la igualdad de oportunidades. La comunicación de vacantes, requisitos y condiciones debe hacerse de forma efectiva para facilitar a la toda la plantilla la posibilidad de optar a la promoción. Se garantizará la presencia de personas del sexo menos representado en las candidaturas para fomentar la representación equilibrada de mujeres y hombres.

Responsable:

Titularidad y Dirección .

Personas Destinatarias:

Toda la plantilla.

Indicadores

- Estadística de promociones realizadas
- .- Número de vacantes cubiertas por promoción interna
- .- Número de vacantes efectivamente publicadas.

Recursos

- .- Medios económicos y humanos para que se elabore el documento de protocolo.
- .- Comunicar y entregar el documento a la comisión de seguimiento.

Fecha límite:

30/12/2026

4.3.2 Fomentar la promoción profesional del Hombre

Medida

Dar prioridad a los hombres en los procesos de promoción interna para cubrir puestos en departamentos feminizados(Cargos directivos), teniendo siempre en cuenta su idoneidad y competencia.

Descripción

Para avanzar hacia un sistema de liderazgo inclusivo, es decir, en la equiparación de mujeres u hombres en puestos de responsabilidad, en aquellas promociones internas que se realicen, se deberá dar prioridad a la candidatura del hombre, a igualdad de méritos y capacidad, para aquellas áreas donde priorice la presencia masculina.

Responsable:

Titularidad y cargos directivos

Personas Destinatarias:

Toda la plantilla.

Indicadores

- Número de promociones en los que dicha medida de acción positiva se ha aplicado y ha provocado la promoción del sexo menos representado.

Recursos

- .- Comunicar a la dirección y a la titularidad sobre el criterio para que se ejecute.
- .- Comunicar las distintas promociones que se den a la comisión de seguimiento para su control.

Fecha límite:

30/06/2026

4.4 Condiciones de trabajo y Conciliación

4.4.1. Facilitar y promover el ejercicio de los derechos de conciliación de la vida laboral y familiar

Medida

Garantizar que todos los derechos de conciliación sean conocidos y accesibles por toda la plantilla, independientemente del sexo, modalidad contractual o antigüedad.

Descripción

Se dará difusión a través de los medios habituales de comunicación interna de los distintos permisos, derechos y medidas de conciliación familiar que contempla la legislación, así como las mejoras por convenio y Plan de Igualdad, con el objetivo de que toda la plantilla pueda utilizar estas medidas. La apuesta por los derechos de adaptación de jornada, reduce la necesidad de acudir a los derechos de ausencia tipo reducciones o excedencias que impactan claramente en el salario.

Responsable:

Cargos de dirección y Administración.

Personas destinatarias:

Toda la plantilla

Indicadores

- Evolución de las bajas voluntarias asociadas a las dificultades para conciliar
- .- Evolución de la brecha salarial entre mujeres y hombres.- Porcentaje de utilización hombres/mujeres.

Recursos

- .- Identificar a los responsables destinados a la implantación el seguimiento y evaluación de la medida
- .- Dotarla de todos los medios y recursos internos y externos, materiales y humanos que pudieran devenir necesarios para la implantación , el seguimiento y evaluación de las mismas.

Fecha límite:

31/12/2023

4.5 Prevención del acoso sexual y del acoso por razón de género

4.5.1. Prevenir y atender las situaciones de acoso sexual o por razón de sexo

Medida

Elaboración y revisión periódicamente el protocolo de prevención y actuación en caso de acoso sexual o por razón de sexo.

Descripción

Se elaborara y revisará periódicamente, con la participación de la Comisión de seguimiento del plan, el protocolo de prevención y actuación en caso de acoso sexual y por razón de sexo, que incluye una declaración de principios de la empresa contra el acoso sexual, definición de ambos conceptos, la creación de un canal específico de denuncia, la tipología de acoso que se dan en el mercado laboral, con ejemplos de este tipo de conductas, establecimiento de un procedimiento de actuación (forma de hacer la denuncia, medidas cautelares, tramitación de la investigación, confidencialidad de la misma, tipificación de ambos tipos de acosos como falta muy grave) y referencias normativas, garantizando en todo momento la urgencia en resolución y la confidencialidad durante todo el proceso.

Responsable:

Titularidad y Dirección

Destinatarios:

Toda la plantilla.

Indicadores

- Protocolo de prevención y actuación en caso de acoso sexual o por razón de sexo con sus versiones con fecha de revisión.

Recursos

.- Identificar a los responsables destinados a la implantación el seguimiento y evaluación de la medida

.- Dotarla de todos los medios y recursos internos y externos, materiales y humanos que pudieran devenir necesarios para la implantación , el seguimiento y evaluación de las mismas.

Fecha límite:

31/12/2023

Medida

Difundir el protocolo de prevención y actuación en caso de acoso sexual o por razón de sexo a toda la plantilla.

Descripción

El protocolo se difundirá por los distintos medios de comunicación de la empresa para garantizar que llegará al conocimiento de toda la plantilla y se incluirá, en el formato que se considere oportuno, en la documentación de bienvenida de las nuevas contrataciones.

Responsable:

Cargos de dirección y Administración.

Destinatarios:

Toda la plantilla.

Indicadores

- Comunicación enviada a la plantilla.
- Tríptico o folleto.
- N.º de campañas periódicas de difusión del protocolo de prevención del acoso sexual y/o por razón de sexo
- .- Canales de información utilizados.

Recursos

- .- Identificar a los responsables destinados a la implantación el seguimiento y evaluación de la medida
- .- Dotarla de todos los medios y recursos internos y externos, materiales y humanos que pudieran devenir necesarios para la implantación , el seguimiento y evaluación de las mismas.

Fecha límite:

30/6/2024

Medida

Publicitar el procedimiento para la denuncia del acoso sexual y del acoso por razón de sexo

Descripción

Aunque el procedimiento de denuncia está incluido en el Protocolo de prevención y actuación en caso de acoso, es importante que se divulgue de forma clara y precisa dónde y cómo denunciar los casos de acoso sexual y por razón de sexo (con medidas tales como teléfonos de atención o un mecanismo de notificación electrónico).

Responsable:

Cargos de dirección y Administración.

Destinatarios:

Toda la plantilla.

Indicadores

- Documentos de divulgación del canal de denuncias
- .- N.º de campañas informativas
- .- N.º de denuncias recibidas.

Recursos

- .- Identificar a los responsables destinados a la implantación el seguimiento y evaluación de la medida
- .- Dotarla de todos los medios y recursos internos y externos, materiales y humanos que pudieran devenir necesarios para la implantación , el seguimiento y evaluación de las mismas.

Fecha límite:

31/12/2023

Calendario de actuaciones para la implantación, seguimiento y evaluación de las medidas del plan de igualdad.

Fecha límite	Estado	Medida	Objetivo	Materia
30/06/2026	No iniciada	Programar acciones formativas específicamente dirigidas a grupos profesionales específicos (PAS) para facilitar su promoción a puestos de responsabilidad u ocupaciones en las que estén subrepresentadas.	Facilitar el acceso de mujeres y hombres a la formación para contribuir a su desarrollo profesional y a equilibrar la plantilla	Formación profesional
30/12/2026	No iniciada	Crear un protocolo específico de promoción. Establecer criterios claros, objetivos, no discriminatorios y abiertos en los procesos de promoción asegurando neutralidad en cuanto al género.	Utilizar criterios de igualdad en todos los procesos de promoción	Promoción profesional
30/06/2025	No iniciada	Formar al equipo directivo y la titularidad en igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres y en gestión de recursos humanos desde una perspectiva de género.	Sensibilizar y formar en materia de igualdad a las personas responsables de la selección de personal	Selección
30/06/2025	No iniciada	Ofertar a la plantilla, y especialmente a los hombres que trabaja a tiempo parcial las vacantes que se produzcan para trabajar a tiempo completo.	Ofertar a la plantilla(sexo infrarrepresentado) que trabaja a tiempo parcial las vacantes que se produzcan para trabajar a tiempo completo.	Selección

Fecha límite	Estado	Medida	Objetivo	Materia
30/12/2024	No iniciada	Realizar acciones formativas sobre igualdad y sobre el Plan de Igualdad de la Empresa dirigidas al personal del colectivo de Plantilla	Sensibilizar y formar sobre la igualdad de oportunidades y acoso	Formación profesional
30/12/2025	No iniciada	Elaboración de herramientas de detección de necesidades formativas, haciendo especial hincapié en las hombres de cara a su capacitación para ocupar puestos desempeñados mayoritariamente por mujeres	Facilitar el acceso de mujeres y hombres a la formación para contribuir a su desarrollo profesional y a equilibrar la plantilla	Formación profesional
31/12/2023	No iniciada	Garantizar que todos los derechos de conciliación sean conocidos y accesibles por toda la plantilla, independientemente del sexo, modalidad contractual o antigüedad.	Facilitar y promover el ejercicio de los derechos de conciliación de la vida laboral y familiar	Condiciones de trabajo y Conciliación
30/6/2024	No iniciada	Difundir el protocolo de prevención y actuación en caso de acoso sexual o por razón de sexo a toda la plantilla.	Prevenir y atender las situaciones de acoso sexual o por razón de sexo	Prevención del acoso sexual y del acoso por razón de género
31/12/2023	No iniciada	Publicitar el procedimiento para la denuncia del acoso sexual y del acoso por razón de sexo, donde se incluya un Canal de denuncias.	Prevenir y atender las situaciones de acoso sexual o por razón de sexo	Prevención del acoso sexual y del acoso por razón de género
30/06/2024	No iniciada	Formar a las personas que integran la Comisión negociadora y la comisión de seguimiento, en materia de igualdad, acoso sexual y por razón de sexo.	Sensibilizar y formar sobre la igualdad de oportunidades y acoso	Formación profesional
31/12/2023	No iniciada	Elaborar y Revisar periódicamente el protocolo de prevención y actuación	Prevenir y atender las situaciones de acoso sexual o por razón de	Prevención del acoso sexual y del acoso por

Fecha límite	Estado	Medida	Objetivo	Materia
		en caso de acoso sexual o por razón de sexo.	sexo	razón de género
30/06/2025	No iniciada	Revisar y corregir manual de selección.	Que el manual de selección no contenga lenguaje sexista.	Selección y contratación
30/06/2026	No iniciada	Dar prioridad a los hombres en los procesos de promoción interna para cubrir puestos en departamentos feminizados (Cargos directivos), teniendo siempre en cuenta su idoneidad y competencia.	Fomentar la promoción profesional de la mujer	Promoción profesional

5. RECURSO Y MEDIOS.

Con independencia de los recursos y medios específicos de cada medida, ya descritos, la empresa se compromete a dotar a todas las medidas recogidas en este Plan de Igualdad de todos los medios y recursos internos y externos, materiales y humanos que pudieran devenir necesarios para la implantación, el seguimiento y evaluación de las mismas durante los cuatro años de vigencia del Plan.

6. SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN

6.1. Comisión de Seguimiento

Sera responsable tanto del seguimiento como de la evaluación la comisión un representante de la parte empresarial y un representante de la parte social (delegado de personal) de la comisión de elaboración del plan, en concreto;

Parte empresarial;

PINO DE LAS NIEVES HERNÁNDEZ SUÁREZ;
administraciontelde@salesianas.org

Parte social;

DOÑA PINO ROSA MATEO ALEMÁN; pino.rosa@salesianas.org

Esta comisión realizara periódicamente un seguimiento de las acciones propuestas en el plan de igualdad, su implantación y grado de cumplimiento de las mismas, así como el desarrollo de nuevas iniciativas. Como mínimo habrá una reunión anual de seguimiento, cuyo desarrollo se regulará conforme al artículo 7 del reglamento de la comisión negociadora.

Y en cuanto a la evaluación, se realizará una intermedia, en concreto a los dos años desde la entrada en vigor del plan y otra evaluación final, meses antes de que expire la vigencia del plan. En la evaluación parcial y final se integrarán los resultados del seguimiento junto a la evaluación de resultados e impacto del plan de igualdad, así como las nuevas acciones que se puedan emprender.

¿La comisión negociadora realizará las funciones de implantación y seguimiento del plan?

No, lo hará la comisión de seguimiento conforme a lo establecido en el párrafo anterior.

6.1.1 Atribuciones de la comisión de seguimiento del plan

Revisar las medidas del plan de igualdad de forma periódica conforme se estipula en el calendario de actuaciones del plan de igualdad.

- .- Revisión en cualquier momento a lo largo de la vigencia del plan.
- .- 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.
- .- Realización de informes de seguimiento.
- .- Realizar evaluaciones del plan

6.2. Procedimiento de modificación del Plan de Igualdad y de resolución de discrepancias

Sin perjuicio de los plazos de revisión que se contemplan de manera específica en el presente Plan de Igualdad, deberá revisarse, en todo caso, si concurren las circunstancias previstas en el Art. 9.2. del RD 901/2020 de 13 de octubre:

a) 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.

b) En los supuestos de fusión, absorción, transmisión o modificación del estatus jurídico de la empresa.

c) 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.

d) 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 ser preciso modificar el Plan de Igualdad las modificaciones serán acordadas por la Comisión de Seguimiento, que acometerá los trabajos que resulten necesarios de actualización del diagnóstico y de las medidas

Las discrepancias producidas en el seno de la Comisión de Seguimiento, siempre y cuando respecto a la resolución de las mismas no se alcance al menos una mayoría simple en el seno de la propia Comisión, se podrán solventar de acuerdo con el procedimiento de conciliación regulado en el V Acuerdo sobre Solución Autónoma de Conflictos laborales o acuerdo que le sustituya.

7. COMUNICACIÓN E INFORMACION

El presente documento será informado a toda la plantilla por los medios habituales, efectuando un pequeño resumen de las medidas acordadas y los plazos de ejecución de las mismas, aprovechando dicha comunicación para remarcar la importancia de la sensibilización de esta materia.