

*Consolación*

# **PLAN DE IGUALDAD**

**Colegio Ntra. Sra. de la Consolación de  
Burriana**

**NIF: R1200062F**

**Domicilio social: CC/ AUSIAS MARCH, 2A  
12530 BURRIANA (CASTELLÓN)**

# #Consolación

5

## 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. Clasificación profesional
- 4.2. Selección y contratación
- 4.3. Formación
- 4.4. Promoción profesional
- 4.5. Condiciones de trabajo y Ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral.
- 4.6. Retribuciones
- 4.7. 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. Anexos

A collection of handwritten signatures in black ink, some with horizontal lines underneath. The signatures are arranged in a loose, overlapping pattern across the bottom half of the page. Some legible names include Alejandro, Ovella, Juan Vico, Fuenfuentes, and others.



## 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.

# Consolación

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 Ntra. Sra. de la Consolación de Burriana

NIF R1200062F

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

8520 Enseñanza

### 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

C/ AUSIAS MARCH, 2A 12530 BURRIANA (CASTELLÓN)

### Objeto social de la organización

El Colegio Nuestra Señora de la Consolación de Burriana es un centro educativo integrado que comprende los niveles de Educación Infantil, Educación Primaria, Educación Secundaria Obligatoria.



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

La Entidad Titular y última responsable del centro es la Congregación de Hermanas de Ntra. Sra. de la Consolación. 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 de María Rosa Molas.

### **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 Burriana, comunidad autónoma Valenciana

#### 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, sin perjuicio de las acciones especiales que se han establecido respecto de determinados centros de trabajo.

#### 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 2.021, y ellos han ido marcando los hitos o fases propias de la elaboración de conformidad con la legislación vigente.

# #Consolación

## Vigencia

Desde 25-04-2022 Hasta 25-04-2026

## **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 cinco de marzo de 2.021 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 NTRA. SRA. DE LA CONSOLACIÓN 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, atender a las necesidades que plantean 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

# #Consolación

trabajo y registro retributivo, la conciliación familiar, la representación femenina, las retribuciones, la prevención de acoso y por razón de sexo.

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 dudas 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:

Queremos informarte que el COLEGIO NTRA. SRA. DE LA CONSOLACIÓN 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

# #Consolación

Nombre y apellidos	Email	Cargo
FUENSANTA PEÑARANDA GÓMEZ	titular@consolacionburriana.com	Representante ante empresa
SALOMÉ PEÑA CHORDÁ	salomepenya@consolacionburriana.com	Representante ante empresa
ALEJANDRO SANCHEZ GIL	alejandrosanchez@consolacionburriana.com	Representante ante empresa
LUCÍA VIVES PEÑA	lucivives@consolacionburriana.com	Representante ante empresa
JUAN LUIS TORRALBA BELMONTE	juanlutorralba@consolacionburriana.com	Representante ante empresa
JAVIER ARRUFAT		Comité de empresa
ROSANA BALLESTER BERNAT	secretaria@consolacionburriana.com	Comité de empresa
SANTIAGO DOMENECH MONTOLIU	santidomenech@consolacionburriana.com	Comité de empresa
MARIA LUISA NEBOT TORMO	marialuisanebot@consolacionburriana.com	Comité de empresa
CARLOS VALERO AICART	carlosvalero@consolacionburriana.com	Comité de empresa

Don Javier Arrufat Vicente ha causado baja del centro y del comité de empresa el pasado mes de Septiembre de 2.021, sin que haya sido sustituido por nadie en el mismo.

Fecha de constitución de la Comisión Negociadora

05-05-2021



# #Consolación

Han negociado:

El comité de empresa.

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” en Sevilla a 5 de Mayo de 2.021.

# #Consolación

## 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.

# Consolación

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 analizada 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)

Respecto a este primer bloque, referido a la plantilla, es destacable que nos encontramos ante una plantilla claramente feminizada, con sobrerrepresentación femenina, pues del 100% de la plantilla total que la conforman trabajadores, 49 son mujeres, y los 12 restantes hombres.

Desde la perspectiva de edad, son inversos los datos teniendo en cuenta la plantilla general, pues en torno al 60% de la plantilla femenina está por debajo de los 45 años, mientras que la misma en cuanto al sector masculino, este rango de edad lo tienen en torno al 40% de los trabajadores; mientras que por encima de los 45 años, el porcentaje de hombres es de un 60% aproximadamente, mientras que las mujeres están en un 40%.

Si concluimos en base al tipo de contrato, cabe destacar que el porcentaje de contratación indefinida es elevado, del 100% el de hombres, y en torno al 73% en las mujeres, siendo del 0% la contratación fijo-discontinuo, o en prácticas, y el porcentaje de contratación temporal en mujeres es del 26,53%.

Respecto al nivel educativo en el trabajo docente, en infantil es del 100% desempeñado por mujeres, mientras que primaria los datos trasladan una representación bastante superior en cuanto al porcentaje de trabajadores que de trabajadoras en dicha

# #Consolación

etapa. Siendo muy similar los datos en secundaria, en torno al 40% desempeñado por mujeres, y al 36% por hombres.

En lo referido a la antigüedad de la plantilla, los porcentajes son muy similares en cuanto a trabajadores y trabajadoras que llevan entre 2 y 10 años así como de 10 a 20 años, siendo el doble, el porcentaje de hombres respecto al de mujeres los que llevan trabajando en el Centro más de 20 años. Cabe destacar que menos de 2 años no aparecen, según los datos facilitados hombres en la plantilla, siendo el porcentaje de mujeres en torno al 22%.

Desde el punto de vista de las extinciones de contrato, bajas definitivas 4 mujeres han sido objeto de baja pasando a pensionista y las 3 restantes han sido baja por contrato temporal. No hay comunicada ninguna baja de hombres en la plantilla.

También analizamos los datos de la plantilla respecto al grupo profesional donde se encuadra su desempeño laboral, de los cuales deducimos que más del 90% de la plantilla masculina, es personal docente, siendo casi un 80% las mujeres que desarrollan funciones docentes, ya que en torno al 16% de la plantilla femenina, es personal de servicios, siendo la mitad el porcentaje de hombres que realizan dicha actividad, y queda un mínimo residual del 4% personal de administración que lo conforman mujeres.

Por último, en relación a los puestos jerárquicos dentro de la empresa, los cargos de relevancia (Dirección y Jefatura de estudios) lo desempeñan mujeres, no observándose en los procedimientos establecidos para promoción interna ninguna distinción por razón de sexo para acceder a esos puestos.

Las conclusiones con carácter general son que, si bien existe una clara supra representación 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 casi total paridad entre ambos sexos en todos los elementos cuantitativos asimilados.

# Consolación

## CLASIFICACIÓN

---

Bajo la premisa de que en la empresa existe una evidente supra representación femenina (el 80 % 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, quedando traducidas esas cifras en estos porcentajes, el 79,59% de las mujeres y el 91,67 % de los hombres. Del resto de grupos profesionales es destacable, que las mujeres copan el 100% del personal de administración y un porcentaje del doble que de hombres en servicios. Además, la clasificación profesional se determina según convenio y no existe una definición de los puestos de trabajo en la institución salvo la dispuesta en convenio.

En cuanto al nivel de formación de la plantilla, debemos dejar asentado que se reitera el patrón ya expuesto de equilibrio en ambos sexos. Tanto en trabajadoras como en trabajadores, la mayoría tienen estudios universitarios, ya todo el personal docente, que hemos contrastado que es la mayoría, 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.

Por último y en cuanto al nivel jerárquico, debemos destacar en números, tanto absolutos como relativos, la posible desigualdad existente en los grupos de Dirección y Jefaturas, así como de administración y servicios, existiendo una infrarrepresentación masculina, pudiendo ser esta desigualdad materia específica de un plan de acción, aunque como ya se ha expuesto anteriormente, no se debe a una mala praxis por la empresa, pues si bien es cierto que el sexo masculino se haya muy poco representado, es cierto que los procesos para promocionar son para acceso al personal del centro que cumpla con los requisitos exigidos para la vacante, por lo que no es óbice para que se presenten menos hombres, pero es cierto que como en números totales, absolutos, son más mujeres, es lógico que el acceso a dichos puestos sea tendente a la mujer.

Además al no existir descripción objetiva de los puestos de trabajo y las competencias de cada uno de ellos, identificando los trabajos de igual valor, sería interesante en esta materia, que irremediamente va ligada a la auditoría retributiva, la elaboración de un documento que aborde esta materia como plan específico.

## 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

# Consolación

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 no contienen lenguaje sexista, pero en cuanto a los canales de publicación de vacantes, debería ser objeto de una revisión, entendiéndose que la práctica actual (publicarlas en el tablón de anuncios del centro) pudiendo suponer un obstáculo e insuficiente para que la información llegue a toda la plantilla por igual.

Además, son destacables dos elementos que pudieran ser materia específica del plan de acción en materia de igualdad. El primero el que no estén formados sobre igualdad de oportunidades los responsables de selección, y en segundo lugar, la diferencia tan amplia de género con carácter general de las contrataciones, concretamente un 100 % de mujeres frente a un 0,00 %, de hombres. Que aconseja como materia del plan, que se aplique el criterio igualitario de que en idénticas condiciones de idoneidad se tenga en cuenta a las personas del sexo infrarrepresentado en el grupo profesional o puesto que se vaya a cubrir. Por último es aconsejable, aunque como medida específica del plan, que se implante un registro de Curriculum recibidos, del cual se puede llevar un control de datos que nos permita valorar y justificar el porqué de la supra representación femenina existente en nuestro centro y en el sector.

## CONTRATACIÓN

En relación a las nuevas contrataciones podemos concluir que en números absolutos se contrata a más mujeres que a hombres. 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.

No podemos valorar y comparar las condiciones particulares de ambos sexos en las contrataciones, al no existir ninguna masculina, Pero si podemos juzgar las contrataciones femeninas. El 75% de las contrataciones son mediante vinculaciones de naturaleza temporal, y tan sólo un 25% de vinculación indefinida. El 100% de las contrataciones son a jornada parcial y de personal docente. En definitiva, debemos reiterar la necesidad de un plan específico que en el que se aplique el criterio igualitario de que en idénticas condiciones de idoneidad se tenga en cuenta a las personas del sexo infrarrepresentado(masculino) en el grupo profesional o puesto que se vaya a cubrir

Finalmente, y en relación con las bajas durante el último año en la entidad podemos concluir que prácticamente se equiparan los % de los números absolutos de las altas con las bajas, 100% de mujeres, y 0% hombres. En cuanto al motivo de la baja, el motivo se reparte, un 50% por expiración del contrato por COVID, y 25% por jubilación, y otro 25% por finalización del contrato de relevo. Copando el 100% de las mismas el personal docente y el 75 % las contrataciones temporales.

# Consolación

## FORMACIÓN

---

Nuevamente debemos partir de datos absolutos y ponerlos en relación con la supra representación femenina que existe en la institución. En esta materia los números no son tan coincidentes como en los anteriores. En cualquier caso y conforme a los datos que tenemos la formación en la empresa la reciben un 85% mujeres y casi un 15% hombres, es decir, se sigue al patrón de supra representación femenina, incluso con mayor incidencia.

Eso sí, valorando las condiciones en las que se han desarrollado las sesiones de formación, muestran una absoluta igualdad en ambos géneros con carácter general. El 50 % se les ha impartido la formación fuera del centro de trabajo, siendo de un 40% la formación on line, siendo muy residual el porcentaje de formación en el centro, un 10%.

También es destacable reseñar que existe un Plan específico de formación que diseña el equipo de dirección bajo las pautas del equipo de titularidad, atendiendo siempre a las necesidades de los trabajadores. Que 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, materia esta que sería interesante incluir en el plan de acción en igualdad.

Por último, hemos detectado que la formación que se imparte es casi exclusiva para el personal docente, sería interesante un plan de acción del plan que estableciera la necesidad de incorporar a las sesiones formativas al resto de grupos profesionales. Además no existe formación en materia de igualdad de oportunidades, sesgos inconscientes y acoso, en base a los datos de los cursos ofrecidos debemos tener reservas en este apartado, pudiendo 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 PROFESIONAL

---

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.

# #Consolación

Asentado esto, en esta materia los números tanto absolutos como relativos son contundentes sobre el acceso a los cargos directivos en los últimos dos años. Concretamente un 100 % para género femenino. Además, debemos hacer constar que la única promoción de estos años ha sido dentro del personal docente, persona con contrato indefinido, a jornada completa y sin cargas familiares. Es cierto que los numero absolutos son bajos, y que por tanto las conclusiones no pueden ser muy significativas, pero podría ser materia del plan, bajo el criterio igualitario de que en idénticas condiciones de idoneidad se tenga en cuenta a las personas del sexo infrarrepresentado en el cargo que se vaya a cubrir, sobre todo teniendo en cuenta no solo los datos de promoción sino también la estructura jerárquica existente que esta exclusivamente representada por el genero femenino

Para concluir dejar asentado que no existe un protocolo específico de esta materia, que podría ser interesante crear como medida de acción, ya que sería así de posibilita hacer lo más objetiva 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 aunque no existe equilibrio en ambos sexos, pero tampoco los resultados arrojan unas diferencias destacables, en torno al 45,83% de mujeres, y un 33,33% de hombres trabajan de mañana, estando sin embargo muy equilibrado los trabajadores y trabajadoras que trabajan de mañana y tarde, son los siguientes, en torno al 54% mujeres, y un 58% hombres, no habiendo mujeres trabajando en turno de tarde, y siendo muy residual el porcentaje de hombres trabajando en ese turno, se sitúa en un 8.

En relación con las modificaciones sustanciales de los últimos tres años, vemos que han sido el 100% para mujeres, y derivadas de horarios y distribución del tiempo, no existiendo por otras causas.

Podemos valorar en términos relativos que el 64,58 % de mujeres y el 75 % de hombres en la empresa tienen jornada completa frente al 33,33% y el 25%, respectivamente, que tienen jornada parcial. Que el 85% tanto las mujeres como los hombres con jornada completa tienen un contrato indefinido. Y que del 32,65 % de mujeres con jornada parcial tienen un contrato temporal un 43,75% siendo muy inferior los porcentajes en los referido a los hombres, de los que sólo hay 4 trabajadores con jornada parcial, todos indefinidos, y el 75 % docentes, y tan sólo uno, personal de servicios. Además, en cuanto a las suspensiones temporales se vuelve a reiterar en números absolutos el patrón de la supra representación femenina, siendo de un 100%, no habiendo casos en el sexo masculino, al menos de los datos trasladados por el centro.



## **CONCILIACIÓN**

---

Partiendo de la ya señalada supra representación femenina que existe en el centro, los números en términos absolutos se reflejan en los derechos de conciliación solicitados y obtenidos. No habiendo datos que nos lleven a estudio de los permisos retribuidos, no podemos hacer una valoración en este punto. Centrándonos en materias específicas podemos fijar que el 100% de los permisos, una reducción de jornada, ha sido ejercido por una mujer.

En definitiva, podemos concluir que al ser los números absolutos tan bajos, las conclusiones no pueden ser muy significativas. Desde el punto de vista cualitativo parece que términos generales en esta materia no existe desigualdad entre géneros, advirtiéndose eso sí que puede existir falta de información a las personas trabajadoras sobre los derechos de conciliación existentes, los canales de acceso a esa información así como la puesta en práctica en caso de necesitar iniciar unas medidas de acción para informar, dar y conocer y facilitar a los trabajadores, sea cual sea el puesto que ocupen en el Centro, de las opciones que tiene para conciliar trabajo y vida personal y familiar, detectándose esta deficiencia en las encuestas a la plantilla, tanto en las cumplimentadas por las mujeres como por los hombres, donde se constata en relación a esta materia un alto % de respuestas contradictorias. Pudiendo por tanto ser materia objeto de un plan de acción la necesidad de informar objetivamente a toda la plantilla de las medidas de conciliación existentes, favoreciendo su uso y garantizando que sepan que las personas que las ejercen tienen las mismas oportunidades de promoción en la empresa. Además, sería interesante hacer un documento específico que reconozca estos derechos, incluyendo los que se aplican por encima de convenio en la empresa.

## **RETRIBUCIONES**

---

La empresa auditada se dedica a la actividad de la enseñanza reglada como centro educativo concertado. Como tal, tiene determinadas características propias, tanto por el sector de actividad desarrollada como por la relación especial con la administración pública.

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.

La empresa aplica las cuantías del convenio colectivo de las empresas de enseñanza privada sostenidas total o parcialmente con fondos públicos 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

# Consolación

arbitraria, pues es la propia administración pública quien se encarga en pago delegado de aplicar dichas cuantías salariales.

El 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 se ha detectado discriminación en la retribución entre mujeres y hombres.

La evaluación y valoración de los puestos de trabajo que se aplica en la empresa está establecida en base a la clasificación profesional que se recoge en el convenio colectivo, atendiendo a las propias definiciones indicadas en el mismo a los efectos de nivel de estudios requeridos, responsabilidad, desarrollo de las tareas, etc. no existiendo un manual específico de valoración de puestos de trabajo. Se ha propuesto como actuación concreta la elaboración de un Manual de Valoración de Puestos de Trabajo. Respetando la obligación de igual retribución por trabajo de igual valor regulada en el artículo 4. del Real Decreto 902/2020.

## ACOSO

Existe ausencia de regulación de esta materia en la institución. Concretamente, y pese a manifestarse en los cuestionarios de la dirección titular, no se aporta y por tanto 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 este 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.

Por último, la falta de información en la plantilla y en los cargos directivos relativa a esta materia se refleja en los cuestionarios cumplimentados tanto por mujeres como por hombres, existiendo % discordantes al respecto que lo avalan. Por lo que también la formación y la información de esta materia deben ser objeto de desarrollo.

# #Consolación

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.

## **AUDITORÍA RETRIBUTIVA COLEGIO NUESTRA SEÑORA DE LA CONSOLACIÓN (Burriana, Castellón).**

**CIF: R1200062F**

**Sevilla, marzo de 2022**

### **Contenido**

1. OBJETO
2. PERSONAS DESTINATARIAS.
3. IDENTIFICACIÓN DE LA ENTIDAD AUDITADA.
4. ALCANCE.
5. METODOLOGÍA DE TRABAJO.
6. VIGENCIA.
7. DESCRIPCIÓN Y ANÁLISIS DE LA SITUACIÓN RETRIBUTIVA.
  - 7.1. Aclaraciones conceptuales preliminares.
  - 7.2. Clasificación profesional y agrupación de puestos
  - 7.3. Evaluación y valoración de los puestos de trabajo.
  - 7.4. Descripción y análisis del sistema retributivo.
  - 7.5. Análisis comparativo de las retribuciones de mujeres y hombres de la Entidad.
8. PLAN DE ACTUACIÓN.
  - 8.1. Objetivo.
  - 8.2. Actuaciones concretas.
  - 8.3. Cronograma.

# Consolación

## 8.4. Persona/s responsables de su implantación y seguimiento.

### 9. CONCLUSIONES.

### 10. EQUIPO AUDITOR.

#### 1. OBJETO.

El presente informe tiene por objeto dar cumplimiento a lo establecido en el art. 46.6 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombre; desarrollado en el Real Decreto-ley 6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación; y actualizado en el Real Decreto-ley 901/2020, de 13 de octubre, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro; y, en especial, al Real Decreto-ley 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres, que en su artículo 7 señala que la auditoría salarial se debe realizar 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. Asimismo, deberá permitir definir las necesidades para evitar, corregir y prevenir los obstáculos y dificultades existentes o que pudieran producirse en aras de garantizar la igualdad retributiva, y asegurar la transparencia y el seguimiento de dicho sistema retributivo”*. Todo lo anterior de conformidad con lo establecido en los artículos 9.2 y 14 de la Constitución Española.

Por tanto, los dos grandes objetivos principales de la presente auditoría retributiva se pueden resumir en:

- Respetar el principio de transparencia retributiva
- Garantizar la igualdad retributiva por trabajo de igual valor.

La obligación que tienen los poderes públicos de garantizar la efectividad del principio de igual retribución por trabajos, no solo iguales, sino de igual valor, resulta actualmente indiscutible. Desde que el Convenio número 100 de la OIT de 1951 lo configuró de forma expresa, o desde que también lo hiciera la Directiva 75/117/CEE del Consejo, de 10 de febrero de 1975, relativa a la aproximación de las legislaciones de los Estados miembros que se refieren a la aplicación del principio de igualdad de retribución entre los trabajadores masculinos y femeninos, la igualdad retributiva por trabajos de igual valor constituye uno de los elementos esenciales del principio de igualdad real y efectiva entre mujeres y hombres.

En el ámbito de la Unión Europea, la Directiva 2006/54/CE del Parlamento Europeo y del Consejo, de 5 de julio de 2006, relativa a la aplicación del principio de igualdad de oportunidades e igualdad de trato entre hombres y mujeres en asuntos de empleo y ocupación (refundición), que incorpora el principio de igualdad de retribución para un trabajo de igual valor, en el artículo 4, junto con la definición de la discriminación

# #Consolación

indirecta, en el artículo 2, es una norma que no solo establece obligaciones genéricas, sino que insiste en la efectividad de los instrumentos de transposición utilizados por los Estados miembros, particularmente, exigiendo de ellos que garanticen en caso de discriminación por razón de sexo reparaciones efectivas a las víctimas y sanciones disuasorias. La prohibición de discriminación retributiva por razón de sexo y la consiguiente obligación de garantizar la correcta valoración de los puestos de trabajo constituye, pues, una obligación específica y directamente exigible a todos los Estados miembros, manifestación de la lucha efectiva contra la discriminación indirecta por razón de sexo, cuyos presupuestos se han consolidado a lo largo de los más de 45 años transcurridos desde la aprobación de la Directiva 75/117/CEE, de 10 de febrero de 1975.

Pero también en el ámbito de la discriminación retributiva directa se ha producido una importante ampliación de la protección dispensada en el ámbito de la Unión Europea. Efectivamente, en el actual artículo 2 de la Directiva 2006/54/CE, del Parlamento Europeo y del Consejo, de 5 de julio de 2006, se establece que constituye discriminación directa «la situación en que una persona sea, haya sido o pudiera ser tratada por razón de sexo de manera menos favorable que otra en situación comparable».

La Recomendación de la Comisión, de 7 de marzo de 2014, sobre el refuerzo del principio de igualdad de retribución entre hombres y mujeres a través de la transparencia, establecía que los Estados debían optar por, al menos, una de las siguientes medidas: (i) derecho individual a la información retributiva de los niveles salariales desglosada por género (promedios) a requerimiento del trabajador y la trabajadora; (ii) atribución del derecho a esta información con carácter periódico, en beneficio de las personas trabajadoras y de sus representantes, en las empresas de al menos cincuenta personas trabajadoras; (iii) obligación de que las empresas de al menos doscientas cincuenta personas trabajadoras elaboren auditorías salariales (con promedios retributivos y análisis de sistemas de valoración de los puestos) que deben ponerse a disposición de los y las representantes; (iv) garantía de que la cuestión de la igualdad de retribución, en particular las auditorías salariales, se debata en el nivel adecuado de la negociación colectiva.

Además, desde la Directiva 75/117/CEE, del Consejo, de 10 de febrero de 1975, hasta la actualidad, la prohibición de diferente retribución por trabajo de igual valor ha dado lugar a una voluminosa y consolidada doctrina jurisprudencial del Tribunal de Justicia de la Unión Europea (TJUE), basada en la prohibición de la sobrevaloración e infravaloración por género de los puestos de trabajo (por todas, STJCEE de 1 de julio de 1986, asunto Dato, C-237/85) y la exigencia de transparencia retributiva al empresariado para justificar una eventual diferencia retributiva estadística entre mujeres y hombres (por todas, STJCEE de 17 de octubre de 1989, asunto Danfoss, C-109/88).

Similares presupuestos fueron asumidos por el Tribunal Constitucional español que, desde sus inicios, aplicó el concepto de igual retribución por trabajo de igual valor entre hombres y mujeres. La sentencia pionera fue la STC 145/1991, de 1 de julio, cuya doctrina se consolidó en sentencias posteriores (por ejemplo, en la STC 58/1994, de 28 de febrero). La doctrina del Tribunal Constitucional ha establecido los principios en los que debe basarse la actuación empresarial y de los convenios colectivos a efectos de que no se incurra en discriminación retributiva por razón de sexo.

# #Consolación

Así mismo, la Estrategia Europea para la Igualdad de Género 2020-2025 establece los objetivos estratégicos y las acciones clave de la Comisión Europea para este período 2020-2025 en materia de igualdad entre hombres y mujeres, entre las que se encuentra garantizar la igualdad de participación y de oportunidades en el mercado laboral, incluyendo la eliminación de la brecha retributiva de género.

En definitiva, la elaboración de esta Auditoría específica se enmarca y da cumplimiento a la exigencia legal de garantizar los principios de transparencia en materia retributiva y aplicación efectiva del principio de igualdad de trato y no discriminación respecto de las percepciones de toda índole meritadas por mujeres y hombres de esta organización, para lo que se ha seguido una metodología que permita identificar la posible existencia de discriminaciones, tanto directas como indirectas, particularmente las derivadas de incorrectas valoraciones de puestos de trabajo, situación que concurre cuando desempeñando un trabajo de igual valor se percibe, sin embargo, una retribución inferior, sin que tal diferencia pueda justificarse objetivamente con una finalidad legítima, y sin que los medios para alcanzar dicha finalidad sean necesarios y adecuados.

## 2. PERSONAS DESTINATARIAS.

El presente informe ha sido encargado por Doña Fuensanta Peñaranda Gómez, Directora Titular del COLEGIO NUESTRA SEÑORA DE LA CONSOLACIÓN (Burriana, Castellón).

## 3. IDENTIFICACIÓN DE LA ENTIDAD AUDITADA.

Entidad: COLEGIO NUESTRA SEÑORA DE LA CONSOLACIÓN

CIF: R1200062F

Códigos de cuenta de cotización: 0111 12/0496006/78 (Pago delegado) y 0111 12/0008336/27 (Pago de centro).

Domicilio Social: Calle Ausias March, 2 A Burriana (Castellón).

Población: Burriana

Provincia: Castellón

Código postal 12530

Actividad: ENSEÑANZA

CNAE: 85.20

# #Consolación

Convenio colectivo aplicable: Empresas de Enseñanza privada sostenidas total o parcialmente con fondos públicos

Domicilio centro de trabajo: Calle Ausias March, 2 A Burriana (Castellón).

## **4. ALCANCE.**

El alcance sustantivo de la auditoría viene referido y limitado al área de riesgo:

“Retribuciones con perspectiva de género”.

El alcance temporal de la auditoría viene limitado al período comprendido entre el 1 de enero de 2020 y 31 de diciembre de 2020.

**En el alcance cuantitativo de la auditoría** se entienden incluidas todas las personas trabajadoras por cuenta ajena, cualquiera que sea la modalidad de su contrato, y en tanto éste se haya encontrado en vigor en cualquier momento en el periodo establecido en el ámbito temporal y hayan percibido alguna retribución en dicho periodo, incluidos los Centros de trabajo de:

- **COLEGIO NUESTRA SEÑORA DE LA CONSOLACIÓN**, Calle Ausias March, 2 A Burriana (Castellón).

Quedan excluidas del alcance de este encargo profesional cualquier área o subárea, período temporal y/o personas trabajadoras y/o centros de trabajo que no estén expresamente reseñados como incluidos en el mismo.

## **5. METODOLOGÍA DE TRABAJO.**

Para la elaboración de este informe, la metodología empleada ha sido la siguiente:

- Estudio preliminar de la Entidad y de su sector de actividad.
- Solicitud de la documentación pertinente.
- Estudio de la información y documentación inicial aportada.
- Planificación de la auditoría.
- Solicitud de documentación e información complementaria.
- Evaluación del sistema de valoración de puestos de trabajo con perspectiva de género.
- Análisis de la información recibida y de la documentación aportada.
- Programación de la auditoría.
- Herramienta del Instituto de la Mujer de autodiagnóstico de brecha salarial de género.

# #Consolación

- Redacción Informe Final.

## 6. VIGENCIA.

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

## 7. DESCRIPCIÓN Y ANÁLISIS DE LA SITUACIÓN RETRIBUTIVA.

### 7.1. Aclaraciones conceptuales preliminares.

Con carácter previo al análisis de los datos retributivos de la Entidad resulta conveniente especificar a qué nos referimos cuando hablamos de:

- Desigualdad, brecha y discriminación salarial.
- Discriminación salarial directa e indirecta.
- Igualdad de retribución para trabajos de igual valor.

#### a. Desigualdad, brecha y discriminación salarial.

Según el Plan Estratégico de Igualdad de Oportunidades (PEIO) 2014-2016 *“El concepto de desigualdad salarial entre mujeres y hombres, también llamado diferencia o brecha salarial, alude a la distancia en la retribución media (salario más complementos) de mujeres y hombres. Parte de esas diferencias salariales entre mujeres y hombres pueden estar fundamentadas en factores de tipo personal (nivel de formación, experiencia laboral, antigüedad, etc.), del puesto de trabajo (funciones realizadas, nivel de responsabilidad, tipo de contrato o jornada, etc.) y/o de la empresa para la que se trabaja (tamaño, tipo de actividad, etc.)”.*

Esa diferencia o brecha salarial se calcula del siguiente modo:

**Brecha = (media retribución total anual hombres) – (media retribuc. total anual mujeres) x 100**

***media retribución total anual hombres***

El PEIO apunta también que *“Una vez considerados estos factores, la discriminación salarial entre mujeres y hombres es la parte de esa diferencia [salarial] que no queda justificada por una distinta aportación de valor en el desempeño de un trabajo igual o de igual valor, y que solo puede ser explicada en función del sexo de la persona que lo realiza.”*



# Consolación

## b. Discriminación salarial directa e indirecta.

El Artículo 6 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, las define del siguiente modo:

1. Se considera discriminación directa por razón de sexo la situación en que se encuentra una persona que sea, haya sido o pudiera ser tratada, en atención a su sexo, de manera menos favorable que otra en situación comparable.
2. Se considera discriminación indirecta por razón de sexo la situación en la que una disposición, criterio o práctica aparentemente neutros pone a personas de un sexo en desventaja particular con respecto a personas del otro, salvo que dicha disposición, criterio o práctica puedan justificarse objetivamente en atención a una finalidad legítima, y que los medios para alcanzar dicha finalidad sean necesarios y adecuados.
3. En cualquier caso, se considera discriminatoria toda orden de discriminar, directa o indirectamente, por razón de sexo.

## c. Igualdad de retribución para trabajos de igual valor.

La transparencia retributiva es un principio básico que favorece la equidad, puesto que, en principio, no hay razones para retribuir de modo diferente a dos personas proveedoras de dos trabajos diferentes cuando aportan el mismo valor a la organización. Con arreglo a esa concepción, si dos puestos de trabajo, pese a ser diferentes aportan el mismo valor, en principio deben tener una misma retribución, lo que hace imprescindible que, con carácter previo al análisis de las prácticas retributivas deba necesariamente tener que procederse a su evaluación y valoración con objeto de poder comparar a posteriori supuestos real y efectivamente comparables.

## **7.2. Clasificación profesional y Agrupación de puestos**

La empresa aplica el convenio de las empresas de enseñanza privada sostenidas total o parcialmente con fondos públicos. En dicho convenio se establece que, en relación a la clasificación profesional, los trabajadores, en atención a las funciones que desarrollen, y de acuerdo con las definiciones que se especifican en su anexo III, serán clasificados en grupos profesionales. Esta estructura profesional pretende obtener una más razonable estructura productiva, todo ello sin merma de la dignidad, oportunidad de promoción y justa retribución que corresponda a cada trabajador.

El personal afectado por este Convenio, de conformidad con el trabajo desarrollado en la empresa, se clasifican en 4 grupos profesionales:

- Grupo 1: Personal docente
- Grupo 2: Personal de Administración
- Grupo 3: Personal de Servicios Generales

# Consolación

## - Grupo 4: Personal Complementario Titulado

En esta empresa encontramos categorías dentro de cada uno de estos grupos a excepción del Personal Complementario Titulado.

Respecto a la Agrupación de los puestos de trabajo, que es la que se emplea en las tablas del Registro Retributivo en la que queda incluida la persona en su Situación Contractual según la clasificación profesional de la empresa de acuerdo con el convenio de aplicación, se han agrupado en 10 grupos.

Pasamos a detallar y definir las categorías que se encuentran en esta empresa, indicando también cómo queda agrupada la categoría a efectos de dicha Agrupación de puestos del Registro Retributivo.

### Grupo 1: Personal docente

El convenio establece diferentes subgrupos y categorías en virtud de las tareas y niveles en los que se desarrollan dichas funciones. Reseñables porque sí se dan en este centro serían:

- *Subgrupo educación infantil 2.º ciclo (integrado) y Educación Primaria* (en el GRUPO 02 de la Agrupación de puestos del Registro Retributivo están los profesores que imparten docencia en estos niveles).

- *Subgrupo de Educación Secundaria Obligatoria, Bachillerato y Ciclos formativos de grado básico o su equivalente según la normativa aplicable* (en el GRUPO 01 del Registro Retributivo están los profesores que imparten docencia en el centro en el nivel de ESO).

En los dos subgrupos anteriores encontramos la categoría de profesor. Según la definición recogida en el convenio, el **Profesor o Profesor Titular** sería aquel que, reuniendo las condiciones y títulos académicos exigidos por la normativa vigente, ejerce su actividad educativa, (en la que se incluye la tutoría y la orientación de los alumnos), para el adecuado desarrollo del currículo, dentro del marco organizativo, pedagógico y didáctico establecido por la empresa educativa, con respeto a su carácter propio y de acuerdo con la legislación vigente. Su retribución vendrá determinada por las tablas que se establecen en el convenio, en función de los niveles educativos en los que se imparta docencia (lo desarrollamos más profundamente en el apartado de relativo al sistema retributivo).

### Grupo 2: Personal de Administración

Dentro de este grupo encontramos dos subgrupos:

Subgrupo Personal Administrativo, en el cual encontramos las siguientes categorías en el centro:

- **Jefe de Administración o Secretaría:** Es quien tiene a su cargo la dirección administrativa y/o la Secretaría de la empresa educativa (corresponde con el GRUPO 03).

# Consolación

- **Oficial. Contable:** Es quien ejerce funciones burocráticas o contables que exijan iniciativa y responsabilidad (corresponde con el GRUPO 04).
- **Auxiliar:** Comprende esta categoría al empleado que realiza funciones administrativas burocráticas o de biblioteca, bajo la dirección de su inmediato superior, que podrá ser directamente el empresario o un representante suyo. (a efectos del Registro Retributivo se corresponde con el GRUPO 08).

## Subgrupo Personal auxiliar:

- **Cuidador:** que es quien ayuda a los alumnos atendiendo a sus necesidades propias: higiene, aseo, alimentación, movilidad, etc. (recogido en la agrupación de puestos como GRUPO 06)

## Grupo 3: Personal de Servicios Generales

Dentro de este grupo están los subgrupos:

- Portería y vigilancia,
- Personal de limpieza,
- Personal de cocina y comedor.

Una de las categorías del subgrupo de Personal de portería y vigilancia, y que se da en el centro, es la de **Portera** (corresponde con el GRUPO 07; que es quien atiende a la vigilancia de las puertas de las dependencias empresariales, cuidando su puntual apertura y cierre y evitando el acceso a las mismas a las personas no autorizadas; ha de hacerse cargo de los avisos y entregas de paquetes, cartas, mercancías, recados, encargos, etc. en colaboración con el conserje y el recepcionista si los hubiera; enciende y apaga las luces en los elementos comunes; cuida del normal funcionamiento de contadores, calefacción, y otros equipos equivalentes; limpia y conserva la zona que se le encomiende. En colaboración con el profesorado, tiene a su cargo el orden y compostura de los alumnos para el mejor trato y conservación de las instalaciones durante su estancia en el centro educativo fuera de las clases.

En el subgrupo de Personal de limpieza está la categoría de **Empleado del servicio de limpieza** (corresponde con el GRUPO 09), que es quien atiende a alguna o todas estas funciones bajo la dirección del gobernante o directamente del empresario o persona designada directamente por él mismo.

En el Subgrupo de Personal de cocina y comedor, encontramos la categoría **Empleado del servicio de comedor** (GRUPO 10), es quien atiende al servicio de comedor, a las órdenes del Jefe de Cocina o Cocinero o directamente del empresario o persona

# Consolación

designada, por el mismo. Podrá simultanear sus funciones con las de empleado del servicio de costura, lavado, plancha, cocina y limpieza.

Por último, en el Subgrupo Personal de mantenimiento y servicios generales se encuentra la categoría de **Oficial de 1.ª de Oficios (GRUPO 05)** que es quien, poseyendo la práctica en los oficios correspondientes, los ejerce con gran perfección, realizando trabajos generales e, incluso, los que suponen especial empeño o delicadeza.

A continuación recogemos un cuadro resumen con la distribución por grupos:

GRUPO 02	PERSONAL DOCENTE	PROF. EDUCACIÓN INFANTIL Y PRIMARIA
GRUPO 01		PROF. EDUCACIÓN SECUNDARIA
GRUPO 03	PERSONAL DE ADMINISTRACIÓN	JEFE ADMÓN. O SECRETARÍA
GRUPO 04		OFICIAL CONTABLE
GRUPO 08		AUXILIAR
GRUPO 06		CUIDADOR
GRUPO 07	PERSONAL DE SERVICIOS	PORTERA
GRUPO 09		EMPLEADA SERVICIO DE LIMPIEZA
GRUPO 10		EMPLEADO SERVICIO DE COMEDOR
GRUPO 05		OFICIAL DE 1ª DE OFICIOS

### 7.3. Evaluación y valoración de los puestos de trabajo.

Tal y como establece el art. 4 del Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres, en relación con lo establecido en el art. 28.1 del Estatuto de los Trabajadores, un trabajo tendrá igual valor que otro cuando la naturaleza de las funciones o tareas efectivamente encomendadas, las condiciones educativas, profesionales o de formación exigidas para su ejercicio, los factores estrictamente relacionados con su desempeño y las condiciones laborales en las que dichas actividades se llevan a cabo en realidad sean equivalentes:

- Se entiende por naturaleza de las funciones o tareas el contenido esencial de la relación laboral, tanto en atención a lo establecido en la ley o en el convenio colectivo como en atención al contenido efectivo de la actividad desempeñada.
- Se entiende por condiciones educativas las que se correspondan con cualificaciones regladas y guarden relación con el desarrollo de la actividad.
- Se entiende por condiciones profesionales y de formación aquellas que puedan servir para acreditar la cualificación de la persona trabajadora, incluyendo la experiencia o la formación no reglada, siempre que tenga conexión con el desarrollo de la actividad.

# Consolación

d) Se entiende por condiciones laborales y por factores estrictamente relacionados con el desempeño de aquellos diferentes de los anteriores que sean relevantes en el desempeño de la actividad.

A tales efectos, podrán ser relevantes, entre otros factores y condiciones, con carácter no exhaustivo, la penosidad y dificultad, las posturas forzadas, los movimientos repetitivos, la destreza, la minuciosidad, el aislamiento, la responsabilidad tanto económica como relacionada con el bienestar de las personas, la polivalencia o definición extensa de obligaciones, las habilidades sociales, las habilidades de cuidado y atención a las personas, la capacidad de resolución de conflictos o la capacidad de organización, en la medida en que satisfagan las exigencias de adecuación, totalidad y objetividad a que se refiere el apartado siguiente en relación con el puesto de trabajo que valoran.

Una correcta valoración de los puestos de trabajo requiere que se apliquen los criterios de adecuación, totalidad y objetividad. La adecuación implica que los factores relevantes en la valoración deben ser aquellos relacionados con la actividad y que efectivamente concurren en la misma, incluyendo la formación necesaria. La totalidad implica que, para constatar si concurre igual valor, deben tenerse en cuenta todas las condiciones que singularizan el puesto del trabajo, sin que ninguna se invisibilice o se infravalore. La objetividad implica que deben existir mecanismos claros que identifiquen los factores que se han tenido en cuenta en la fijación de una determinada retribución y que no dependan de factores o valoraciones sociales que reflejen estereotipos de género.

La evaluación y valoración de los puestos de trabajo que se aplica en la empresa está establecida en base a la clasificación profesional que se recoge en el convenio colectivo, atendiendo a las propias definiciones indicadas en el mismo a los efectos de nivel de estudios requeridos, responsabilidad, desarrollo de las tareas, etc. no existiendo un manual específico de valoración de puestos de trabajo. Se indicará en este informe como una actuación concreta a realizar por la empresa. No obstante, hasta tanto no se publique la Orden ministerial anunciada en la Disposición final 1ª del Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, estableciendo el procedimiento homologado para la evaluación de puestos de trabajo y subsiguiente determinación y agrupación de los trabajos de "igual valor", no puede, lógicamente, garantizarse que el procedimiento de valoración de puestos de trabajo que lleve a cabo la empresa se ajustará a los estándares finalmente exigidos por las administraciones competentes. Se aconseja, por tanto, realizar dicha VPT una vez se publique dicha Orden.

#### **7.4. Descripción y análisis del sistema retributivo.**

Las retribuciones que se aplican en la empresa están reguladas por el convenio colectivo de **Empresas de Enseñanza Privada Sostenidas Total o Parcialmente Con Fondos Públicos** (99008725011994). Como se recoge en el mismo, los salarios del personal se rigen por las Tablas Salariales fijadas y correspondientes a las jornadas anuales establecidas para cada categoría.

En aquellas Comunidades Autónomas con competencias exclusivas o competencias plenas transferidas en materia de educación podrán negociarse Acuerdos Autonómicos en los términos y condiciones pactados en la Disposición Adicional octava del propio

# #Consolación

Convenio. En este supuesto, el Convenio de ámbito estatal será derecho supletorio dispositivo respecto a las materias no negociadas en el ámbito autonómico.

Es relevante indicar que la empresa se dedica a la actividad de la enseñanza, siendo el centro educativo un centro concertado, teniendo que diferenciar, en relación a las retribuciones, dos posibilidades:

- Retribuciones en pago delegado de la administración pública: en este caso de la *Conselleria de Educació, Cultura y Deporte de la Generalitat Valenciana*. Como se recoge en el convenio, el abono de estos salarios en la nómina del personal docente en pago delegado corresponde a la Administración Educativa competente. En ningún caso las empresas titulares de los centros educativos asumirán el abono de estas cantidades correspondientes a este personal, no estando obligadas a ello. La administración se encarga del pago de los salarios en virtud de la información que suministra la empresa. En este caso está el personal docente de los niveles educativos de las unidades concertadas.
- Retribuciones en pago directo del centro. La empresa paga directamente al personal de Administración y Servicios.

Los conceptos incluidos como complementos retributivos, están fijados en el convenio colectivo de aplicación, son revisables con las actualizaciones del propio convenio, y regulados también por la normativa autonómica específica por ser un centro concertado.

En base a los datos retributivos facilitados por la empresa enumeramos y analizamos los conceptos retributivos definidos por convenio:

Valor	Nombre Corto	Descripción	Retrib	Tipo
S.BASE	S. BASE+PAGAS EXT.	SALARIO BASE + PAGAS EXTRAS	Dinero	Salario Base
Conc.Sal.01	ANTIGÜEDAD	ANTIGÜEDAD	Dinero	Comp. Salarial
Conc.Sal.02	COMPL. AUTON.	COMPLEMENTO AUTONÓMICO	Dinero	Comp. Salarial
Conc.Sal.03	COMPL.CARGO	COMPLEMENTO DE CARGO	Dinero	Comp. Salarial
C.Extra.01	SEGUROS	SEGUROS	En especie	Extrasalarial

## a) Salario Base y Pagas Extraordinarias:

Los salarios del personal comprendido en el ámbito de aplicación del Convenio, quedan establecidos en las Tablas Salariales fijadas al efecto, que se corresponden con la jornada anual señalada para las diferentes categorías, que son las establecidas en el anexo VII del Convenio colectivo correspondientes a los años 2020 y 2021. El pago del salario se efectuará por meses vencidos, dentro de los cinco primeros días del mes siguiente y dentro de la jornada laboral.

Según nos indica el convenio, los trabajadores como complemento periódico de vencimiento superior a un mes, el importe de dos gratificaciones extraordinarias, equivalentes cada una de ellas a una mensualidad del salario, antigüedad y complementos específicos. Se harán efectivas antes del 1 de julio y del 23 de

diciembre de cada año. Al personal que cese o ingrese en la empresa en el transcurso del año, se le abonarán las citadas pagas extra calculando el importe correspondiente en proporción al tiempo de al tiempo de alta en la misma.

**b) Antigüedad:**

Según el convenio por cada trienio vencido el trabajador tiene derecho a percibir la cantidad que a tal efecto se indica en las Tablas Salariales. El importe íntegro de cada trienio se hace efectivo en la nómina del mes de su vencimiento. La fecha inicial del cómputo de antigüedad es la de ingreso del trabajador en la empresa.

**c) Complementos retributivos autonómicos.**

Según se indica en el convenio en aquellas Comunidades Autónomas en donde las organizaciones legitimadas hayan acordado complementos retributivos, los trabajadores percibirán el mismo como complemento autonómico, y en las condiciones pactadas en los respectivos Acuerdos.

**d) Complemento de Cargo.**

Los trabajadores que ejercen algún cargo dentro de la estructura directiva del centro, recibirá un complemento retributivo con una cuantía indicada en las Tablas Salariales para cada uno de los cargos existentes. Este complemento es temporal y se extenderá hasta el fin de su ejercicio.

Los trabajadores a los que se les encomiende algunas de las Categorías funcionales-directivas-temporales (Director, Subdirector, Jefe de Estudios o Jefe de Departamento), percibirán, mientras ejerzan su cometido, las gratificaciones temporales señaladas al efecto para cada nivel educativo en las Tablas Salariales, o aquel que se haya acordado expresamente, en aplicación de lo dispuesto en la disposición adicional octava del Convenio.

**e) Seguros de responsabilidad civil y accidentes.**

Todas las empresas afectadas por el Convenio, deberán contar con dos pólizas de seguros que garanticen las coberturas de responsabilidad civil y accidentes individuales de todo el personal afectado por este Convenio. Se trata de una retribución en especie.

## **7.5. Análisis comparativo de las retribuciones de mujeres y hombres de la Entidad.**

Del apartado anterior podemos resaltar que todos los conceptos retributivos que se abonan en la empresa vienen regulados por convenio colectivo. Además, como se indicaba, gran parte del personal de la empresa está dentro del sistema de Pago delegado de la administración educativa, por lo que es esta la encargada del abono de los salarios del personal docente, aplicando las tablas del convenio, en virtud de los niveles en los que desarrollan su actividad, y las normas e instrucciones de la propia *Conselleria de Educació, Cultura y Deporte de la Generalitat Valenciana*.

# #Consolación

Se parte, en primer lugar, de un análisis comparativo de las retribuciones de mujeres y hombres facilitadas por la entidad identificando los orígenes de las eventuales diferencias salariales que pudieran detectarse para, posteriormente, proponer posibles actuaciones correctoras que puedan reconducirlas a la igualdad salarial.

El período de referencia que se ha tenido en cuenta para el análisis corresponde al año 2020, al que nos referiremos siempre a partir de ahora y hasta el final de este Informe y, como ya se apuntaba en el apartado de metodología, la *herramienta de autodiagnóstico de brecha salarial* empleada para la elaboración de este Informe es la desarrollada por el Instituto de la Mujer dependiente del Ministerio de Igualdad.

Puesto que se trata de comparar retribuciones, tendremos que garantizar que dichas cuantías sean efectivamente comparables. Para ello, deberá analizarse además de las retribuciones efectivas, las denominadas retribuciones normalizadas, que es aquella que la persona obtendría durante todo el periodo de referencia si cumpliera todas las siguientes condiciones:

- Ha estado contratada de principio a fin (todo el año).
- Su contrato es a tiempo completo.
- No ha permanecido ningún día en situación de baja laboral.
- No ha reducido su jornada laboral.

La retribución normalizada es la que se propone como variable de referencia para la realización del análisis y, se calcula, para un periodo de referencia, en este caso, al período de referencia, como:

$$\frac{\text{Retribución} \times \text{Horas del periodo}}{\text{Horas trabajadas}}$$

**Horas del periodo:** Número de horas máximas para el Periodo de referencia considerado, correspondientes a jornada completa (en el caso de las personas con contrato a tiempo parcial se elevan sus horas a las de una persona a jornada completa para que puedan ser comparados sus datos con el resto de las personas con la misma jornada).

## Criterio de equiparación:

**A.** Se aplicará la normalización, a través de la transformación de las cantidades de manera que resulten comparables atendiendo al criterio de porcentaje de jornada. Las cantidades a considerar serán para el caso de jornada completa. En el caso de que se estén incluyendo personas que no tengan jornada completa (por contrato, y/o por reducción de jornada), las retribuciones se aumentarán proporcionalmente hasta jornada completa.

**B.** Se realizará la anualización de las retribuciones percibidas en períodos inferiores al año.





Valor	Nombre Corto	Descripción	Retrib	Tipo	Normalizable	Annualizable
S.BASE	S. BASE+PAGAS EXT.	SALARIO BASE + PAGAS EXTRAS	Dinero	Salario Base	Sí	Sí
Conc.Sal.01	ANTIGÜEDAD	ANTIGÜEDAD	Dinero	Comp. Salarial	Sí	Sí
Conc.Sal.02	COMPL.AUTON.	COMPLEMENTO AUTONÓMICO	Dinero	Comp. Salarial	Sí	Sí
Conc.Sal.03	COMPL.CARGO	COMPLEMENTO DE CARGO	Dinero	Comp. Salarial	No	Sí
C.Extra.01	SEGUROS	SEGUROS	En especie	Extrasalarial	No	No

## ANÁLISIS DE LOS DATOS DEL REGISTRO RETRIBUTIVO

### 1.- IMPORTES EFECTIVOS – PROMEDIOS

		Nº	Nº SC	SALARIO BASE Ef	ANTIG ÜEDAD	COMP L. AUTON	COMP L.OAR GO	Tot COMPL SAL Ef	TOTAL SALARI O Ef	SEGU ROS	Tot Extrasal rial Ef	TOTAL Rtrib Ef
<b>TOTAL</b>				15%	3%	14%		5%	12%	-103%	-103%	12%
Hombre		17	17	14.403	1.177	4.018	0	5.195	19.598	0	0	19.598
Mujer		58	69	12.250	1.142	3.445	369	4.956	17.206	0	0	17.206
<b>GRUPO 01</b>				-91%	-156%	-107%		-157%	-108%			-108%
Hombre		8	8	10.147	735	2.670	0	3.406	13.553	0	0	13.553
Mujer		17	17	19.387	1.880	5.536	1.340	8.756	28.143	0	0	28.143
<b>GRUPO 02</b>				26%	38%	24%		26%	26%			26%
Hombre		8	8	19.229	1.732	5.713	0	7.446	26.675	0	0	26.675
Mujer		27	31	14.183	1.078	4.328	87	5.492	19.675	0	0	19.675
<b>GRUPO 03</b>												
Hombre		0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Mujer		2	2	10.615	1.680	1.022	0	2.702	13.317	2	2	13.319
<b>GRUPO 04</b>												
Hombre		0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Mujer		1	1	3.520	20	421	0	441	3.961	2	2	3.964
<b>GRUPO 05</b>				100%	100%	100%		100%	100%	100%	100%	100%
Hombre		1	1	9.847	267	1.232	0	1.498	11.346	3	3	11.348
Mujer		0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
<b>GRUPO 06</b>												
Hombre		0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Mujer		6	10	939	85	124	0	219	1.158	1	1	1.159
<b>GRUPO 07</b>												
Hombre		0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Mujer		1	1	14.115	2.837	1.819	0	4.657	18.771	3	3	18.774
<b>GRUPO 08</b>												
Hombre		0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Mujer		1	1	9.157	2.027	1.297	0	3.323	12.480	3	3	12.483
<b>GRUPO 09</b>												
Hombre		0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Mujer		1	1	13.805	4.209	1.812	0	6.021	19.826	3	3	19.829
<b>GRUPO 10</b>												
Hombre		0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Mujer		3	5	956	0	163	0	163	1.118	1	1	1.119

# Consolación

## 2.- IMPORTES EFECTIVOS – MEDIANAS

	Nº	Nº SC	SALARIO BASE Ef	ANTIG UEDA D	COMP L AUTO	COMP L.CAR GO	Tot COMPL SAL Ef	TOTAL SALARI O Ef	SEGU ROS	Tot Efectivo anual Ef	TOTAL Reemb Ef
<b>TOTAL</b>			-1%	72%	14%		-2%	-1%			-1%
Hombre	17	17	11.230	546	3.148	0	3.258	14.422	0	0	14.422
Mujer	58	69	11.325	150	2.707	0	3.323	14.555	0	0	14.555

	Nº	Nº SC	SALARIO BASE Ef	ANTIG UEDA D	COMP L AUTO	COMP L.CAR GO	Tot COMPL SAL Ef	TOTAL SALARI O Ef	SEGU ROS	Tot Efectivo anual Ef	TOTAL Reemb Ef
<b>GRUPO 01</b>			-139%	-3940%	-192%		-291%	-181%			-181%
Hombre	8	8	8.771	47	2.386	0	2.773	11.317	0	0	11.317
Mujer	17	17	20.949	1.901	6.903	0	10.834	31.783	0	0	31.783
<b>GRUPO 02</b>			43%	86%	45%		46%	48%			48%
Hombre	8	8	23.205	1.747	6.973	0	8.401	31.606	0	0	31.606
Mujer	27	31	13.308	245	3.817	0	4.554	16.552	0	0	16.552
<b>GRUPO 03</b>											
Hombre	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Mujer	2	2	10.615	1.680	1.022	0	2.702	13.317	2	2	13.317
<b>GRUPO 04</b>											
Hombre	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Mujer	1	1	3.520	20	421	0	441	3.961	2	2	3.961
<b>GRUPO 05</b>			100%	100%	100%		100%	100%	100%	100%	100%
Hombre	1	1	9.847	267	1.232	0	1.498	11.346	3	3	11.346
Mujer	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
<b>GRUPO 06</b>											
Hombre	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Mujer	6	10	929	107	121	0	229	1.171	1	1	1.171
<b>GRUPO 07</b>											
Hombre	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Mujer	1	1	14.115	2.837	1.819	0	4.657	18.771	3	3	18.771
<b>GRUPO 08</b>											
Hombre	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Mujer	1	1	9.157	2.027	1.297	0	3.323	12.480	3	3	12.483
<b>GRUPO 09</b>											
Hombre	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Mujer	1	1	13.805	4.209	1.812	0	6.021	19.826	3	3	19.829
<b>GRUPO 10</b>											
Hombre	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Mujer	3	5	950	0	123	0	123	1.072	1	1	1.073

*Truengauk*  
*S. S. S.*  
*...*

*...*  
*...*  
*...*

### 3.- IMPORTES EQUIPARADOS – PROMEDIOS

	N°	N° SC	N° SC Norm	N° SC Anualiz	N° SC Norm y Anualiz	N° SC Eq	SALARIO ANTIG	COMPL	COMPL	Tot	TOTAL	SEGUROS	Tot	TOTAL	
							BASE Eq	DEBAG	AUTON	CARGO	COMPL	AL Eq	SALARIO	OS	Edad
<b>TOTAL</b>							21%	15%	18%		8%	18%	-104%		10%
Hombre	17	17	3	4	2	9	24.441	1.412	6.420	0	7.832	32.273	0	0	32.273
Mujer	58	69	9	12	19	40	19.192	1.823	5.171	450	7.228	28.418	0	0	28.418
<b>GRUPO 01</b>							12%	54%	-3%		-28%	3%			3%
Hombre	8	8	2	2	2	6	26.784	1.217	6.499	0	7.716	34.500	0	0	34.500
Mujer	17	17	4	1	2	7	23.444	1.922	6.673	1.404	9.938	33.380	0	0	33.380
<b>GRUPO 02</b>							12%	3%	10%		7%	11%			11%
Hombre	8	8	0	2	0	2	23.283	1.732	6.909	0	8.642	31.925	0	0	31.925
Mujer	27	31	2	10	3	15	20.396	1.685	6.220	100	8.004	28.401	0	0	28.401
<b>GRUPO 03</b>															
Hombre	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Mujer	2	2	0	0	1	1	18.050	1.680	1.811	0	3.491	21.541	0	2	21.542
<b>GRUPO 04</b>															
Hombre	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Mujer	1	1	0	0	1	1	15.650	90	1.873	0	1.963	17.613	0	2	17.615
<b>GRUPO 05</b>							100%	100%	100%		100%	100%	100%	100%	100%
Hombre	1	1	1	0	0	1	14.966	405	1.872	0	2.277	17.242	3	3	17.245
Mujer	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
<b>GRUPO 06</b>															
Hombre	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Mujer	6	10	2	0	8	10	9.734	754	1.369	0	2.123	11.857	0	1	11.858
<b>GRUPO 07</b>															
Hombre	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Mujer	1	1	0	0	0	0	14.115	2.837	1.819	0	4.657	18.771	0	3	18.774
<b>GRUPO 08</b>															
Hombre	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Mujer	1	1	1	0	0	1	11.606	2.588	1.843	0	4.212	15.818	0	3	15.821
<b>GRUPO 09</b>															
Hombre	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Mujer	1	1	0	0	0	0	13.805	4.209	1.812	0	6.021	19.826	0	3	19.829
<b>GRUPO 10</b>															
Hombre	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Mujer	3	5	0	1	4	5	11.134	0	1.671	0	1.671	12.705	0	1	12.706

# Consolación

## 4.- IMPORTES EQUIPARADOS – MEDIANAS

	N°	N° SC	N° SC Norm	N° SC Anualiz	N° SC Norm y Anualiz	N° SC Eq	SALARIO	ANTIG	COMPL	COMPL	Tot	TOTAL	SEGURO	Tot	TOTAL
							BASE Eq	EDAD	AUTON	CARG		AL Eq	SALARIO		S
<b>TOTAL</b>							11%	34%	1%		14%	12%			12%
Hombre	17	17	3	4	2	9	23.600	1.352	6.988	0	8.160	31.797	0	0	31.797
Mujer	58	69	9	12	19	40	20.949	893	6.903	0	7.031	28.001	0	0	28.001
<b>GRUPO 01</b>							-2%	-3040%	-3%		-48%	-7%			-7%
Hombre	8	8	2	2	2	6	26.148	47	7.170	0	7.429	33.365	0	0	33.365
Mujer	17	17	4	1	2	7	26.660	1.901	7.405	0	11.087	37.748	0	0	37.748
<b>GRUPO 02</b>							11%	51%	0%		12%	10%			10%
Hombre	8	8	0	2	0	2	23.504	1.747	6.988	0	8.401	31.753	0	0	31.753
Mujer	27	31	2	10	3	15	20.995	855	6.990	0	7.433	28.691	0	0	28.691
<b>GRUPO 03</b>							0	0	0	0	0	0	0	0	0
Hombre	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Mujer	2	2	0	0	1	1	18.050	1.680	1.811	0	3.491	21.541	0	2	21.542
<b>GRUPO 04</b>							0	0	0	0	0	0	0	0	0
Hombre	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Mujer	1	1	0	0	1	1	16.650	30	1.873	0	1.963	17.613	0	2	17.615
<b>GRUPO 05</b>							100%	100%	100%		100%	100%	100%	100%	100%
Hombre	1	1	1	0	0	1	14.966	406	1.872	0	2.277	17.242	3	3	17.245
Mujer	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
<b>GRUPO 06</b>							0	0	0	0	0	0	0	0	0
Hombre	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Mujer	6	10	2	0	8	10	12.513	440	1.732	0	1.732	14.312	0	1	14.312
<b>GRUPO 07</b>							0	0	0	0	0	0	0	0	0
Hombre	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Mujer	1	1	0	0	0	0	14.115	2.837	1.819	0	4.857	18.771	0	2	18.774
<b>GRUPO 08</b>							0	0	0	0	0	0	0	0	0
Hombre	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Mujer	1	1	1	0	0	1	11.605	2.688	1.643	0	4.212	15.818	0	3	15.821
<b>GRUPO 09</b>							0	0	0	0	0	0	0	0	0
Hombre	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Mujer	1	1	0	0	0	0	13.005	4.209	1.612	0	6.021	19.826	0	2	19.829
<b>GRUPO 10</b>							0	0	0	0	0	0	0	0	0
Hombre	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Mujer	3	5	0	1	4	5	14.887	0	1.810	0	1.810	13.796	0	1	13.797

*Trusardo*  
*S. J. J. J.*  
*Juan B. V.*  
*[Signature]*  
*[Signature]*

*[Signature]*  
*[Signature]*  
*[Signature]*  
*[Signature]*

## ANÁLISIS DE RESULTADOS

Como ya se indicó más arriba la empresa aplica las cuantías del convenio colectivo de las empresas de enseñanza privada sostenidas total o parcialmente con fondos públicos y, además, en el caso del personal docente en niveles concertados es la administración pública la que se encarga de la aplicación y abono de las tablas salariales en función de la información remitida por el centro.

En términos generales se observan diferencias retributivas que superen el 25%. Procedemos a su análisis.

### Importes efectivos

De las tablas con los importes efectivos *PROMEDIOS* del periodo de referencia, comprobamos que, en el total general hay una diferencia del 12 % a favor de los hombres, con un 15 % en salario base, 3 % en la antigüedad, y 14 % en el complemento autonómico; todas inferiores al 25%.

Respecto a las tablas con los importes efectivos *MEDIANAS* del periodo de referencia, vemos que en el total general hay una diferencia del -1 % a favor de las mujeres, con un -1 % en salario base, 72 % en la antigüedad, y un 14% en el complemento autonómico. Todas inferiores al 25% excepto el concepto de antigüedad que analizaremos más adelante.

En el siguiente cuadro indicamos la proporción por sexos distribuidos por grupos.

1	17	28,81	68,00	8	47,06	32,00	25	32,89
2	27	45,76	77,14	8	47,06	22,86	35	46,05
3	2	3,39	100,00	0	0,00	0,00	2	2,63
4	1	1,69	100,00	0	0,00	0,00	1	1,32
5	0	0,00	0,00	1	5,88	100,00	1	1,32
6	6	10,17	100,00	0	0,00	0,00	6	7,89
7	1	1,69	100,00	0	0,00	0,00	1	1,32
8	1	1,69	100,00	0	0,00	0,00	1	1,32
9	1	1,69	100,00	0	0,00	0,00	1	1,32
10	3	5,08	100,00	0	0,00	0,00	3	3,95
<b>TOTAL</b>	<b>58</b>	<b>100</b>	<b>77,63</b>	<b>17</b>	<b>100</b>	<b>22,37</b>	<b>76</b>	<b>100</b>

# #Consolación

Analizamos ahora los importes efectivos (tanto promedios como medianas), pero esta vez por grupos:

En el grupo 01, tiene un -108 % en los importes efectivos promedios y un -181% en la mediana.

El grupo 02, un 26% en promedio y un 48% en la mediana.

En el grupo 03 solo hay dos mujeres.

En el grupo 04 solo hay una mujer.

En el grupo 05 solo hay un hombre.

Y en los grupos 06, 07, 08, 09 y 10 solo hay mujeres.

En el grupo 01, los hombres suponen el 32% del total de profesores (hombres y mujeres); además, de las 8 situaciones contractuales analizadas en el caso de los hombres, 6 de ellas, esto es el 75%, son objeto de equiparación. Recordamos aquí que, las situaciones contractuales que son objeto de equiparación indican número de Situaciones Contractuales que no son al 100% de jornada ni duran el 100% del Periodo de Referencia. Esto hace que las diferencias porcentuales de las retribuciones efectivas de las mujeres respecto a los hombres, tanto en promedio como en mediana vuelque un resultado muy superior a favor de la mujer. No obstante no observamos discriminación por razón de sexo, porque, como veremos al analizar los importes equiparados las diferencias disminuyen.

En el grupo 02 en los importes efectivos promedios y mediana, observamos que los porcentajes están por encima del 25%, en concreto un 26% sería en promedio y un 48% en mediana. Estaría justificado porque, el número de *situaciones contractuales* en el grupo 02 relación al número de mujeres u hombres es superior en las mujeres, (hombres: de 8 se han sido objeto de equiparación 2; mujeres: de 27 han sido objeto de equiparación 15). En este caso la situación es inversa al grupo 01, dando una diferencia superior a favor de los hombres, mientras en el caso anterior era a favor de las mujeres. Igualmente al comparar retribuciones equiparadas veremos como las diferencias disminuyen.

Cabe mencionar, por los porcentajes que se reflejan en la herramienta, el complemento de antigüedad que, según se establece en el convenio, la fecha de antigüedad quedará indicada por su fecha de alta en la empresa y quedará retribuida por cada trienio cumplido en la nómina del mes de su vencimiento según la cantidad indicada en las Tablas Salariales. Observamos disparidad de porcentajes en las retribuciones efectivas, ya sean promedios o medianas, entre mujeres y hombres, por este complemento, esto es, una mayor retribución por este concepto en el grupo 02. Entendemos que no es discriminatorio por razón de sexo, pues la cuantía de los trienios abonados por la empresa depende de la fecha de ingreso de la persona trabajadora en la empresa, dato objetivo que además suele ser fiscalizado por la administración educativa en los docentes en pago

# Consolación

delegado (grupos 01 y 02), pues se trata del personal docente en régimen de concierto con pago delegado de la *Conselleria de Educació, Cultura y Deporte de la Generalitat Valenciana*.

En relación al complemento de cargo: Especial relevancia puede tener, por la distorsión en la comparativa a efectos retributivos, las denominadas por el convenio como Categorías funcionales-directivas-temporales. Se trata de personal docente que desarrolla las funciones de Director, Subdirector, Jefe de Estudios o Jefe de Departamento; que según indica el convenio es quien, en posesión de la titulación adecuada, es designado por el empresario o elegido a tenor de lo establecido en la legislación vigente y que desarrolla las funciones propias que se establece en el mismo. Las categorías funcionales-directivas-temporales del personal docente, anteriormente mencionadas, así como su jornada y complementos salariales específicos, se mantendrán en tanto dure dicha función. Las tablas son las mismas que las del grupo personal docente al que pertenecen con la salvedad del complemento asociado al cargo (que varía en función del cargo específico y del nivel educativo), por lo que se han dejado dentro de la misma agrupación a los efectos del estudio del resto de conceptos retributivos. En el centro, son abonados en pago delegado por la *Conselleria de Educació, Cultura y Deporte de la Generalitat Valenciana*.

Respecto a las diferencias que se aprecian en el *complemento autonómico*, sirva lo ya expuesto. En el caso del personal docente en pago delegado, este complemento es calculado y abonado por la *Conselleria de Educació, Cultura y Deporte de la Generalitat Valenciana* en base a los niveles educativos en los que se imparte docencia y a la jornada realizada. Como ya se ha indicado, en aquellas Comunidades Autónomas con competencias exclusivas o competencias plenas transferidas en materia de educación podrán negociarse Acuerdos Autonómicos en los términos y condiciones pactados en la Disposición Adicional octava del propio Convenio. Al compararse los conceptos equiparados se observará cómo se quedan dichas brechas por debajo del 25%. No se aprecia discriminación por razón de sexo.

## **Importes equiparados**

Es en estas tablas donde analizamos las cuantías equiparadas (normalizadas y anualizadas) comparando las cuantías en jornadas análogas y periodos de tiempo comparable, un año.

Analizando los porcentajes de diferencias retributivas observamos que en los *totales de las retribuciones equiparadas* no superan en ningún caso el 25 % en el total, tanto promedios como medianas.

En los promedios, los porcentajes en el total de las retribuciones equiparadas:

18% en total de mujeres y hombres; 3% en el grupo 01; 11% en el grupo 02; todo el resto de grupos (03,04,06,07,08,09 y 10), están íntegramente formado por mujeres, por lo que no se reflejan diferencias, a excepción del grupo 05, que aparece un 100% porque lo compone un solo hombre.

# Consolación

En medianas, los porcentajes en el total de las retribuciones equiparadas:

12% en total de mujeres y hombres; -7% en el grupo 01; 10% en el grupo 02; todo el resto de grupos (03,04,06,07,08,09 y 10), están íntegramente formado por mujeres, por lo que no se reflejan diferencias, a excepción del grupo 05, que aparece un 100% porque lo compone un solo hombre

Por conceptos retributivos, observamos que genera unos porcentajes muy a favor de las mujeres en el complemento de antigüedad en el grupo 01. Como ya se ha indicado, la cuantía de los trienios abonados por la empresa depende de la fecha de ingreso de la persona trabajadora, y fiscalizado por la administración educativa. No se observa discriminación por razón de sexo.

En relación al complemento de cargo, como ya se ha indicado, son abonados en pago delegado por la *Conselleria de Educació, Cultura y Deporte de la Generalitat Valenciana*, solo lo cobran quienes ejercen efectivamente el cargo, que la cuantía abonada varía en función del cargo específico y del nivel educativo. No se observa discriminación por razón de sexo. No se aprecia discriminación por razón de sexo. En el caso del personal docente en pago delegado, este complemento es calculado y abonado por la *Conselleria de Educació, Cultura y Deporte de la Generalitat Valenciana* en base a los niveles educativos en los que se imparte docencia y a la jornada realizada. Como ya se ha indicado, en aquellas Comunidades Autónomas con competencias exclusivas o competencias plenas transferidas en materia de educación podrán negociarse Acuerdos Autonómicos en los términos y condiciones pactados en la Disposición Adicional octava del propio Convenio.

Otros indicadores de relevancia que debemos revisar aquí pues son posibles causas de diferencias en la distribución de las retribuciones, aunque ya se hayan analizado en el diagnóstico, son:

- Selección
- Contratación
- Formación
- Clasificación profesional
- Condiciones de trabajo

Respecto a la **selección**, la empresa 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 que 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.



# Consolación

Analizando la **contratación**, en concreto en relación con las nuevas contrataciones podemos concluir que en números absolutos se contratan a más mujeres que a hombres. Analizando los datos de 2020, se contratan a 18 mujeres y a 3 hombres. Esto 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.

En cuanto al porcentaje de jornada, un 44,44% de las mujeres tienen 100% de jornada, estando los 3 hombres contratados en 2020 al 100%.

De las 21 contrataciones realizadas en 2020, el 61,11% han sido de naturaleza temporal en las mujeres, y el 100% en los hombres; y un 61,90% como personal docente, repartiéndose el porcentaje restante, entre personal de Administración y Servicios.

Existe un Plan específico de **Formación** que diseña el equipo de dirección bajo las pautas del equipo de titularidad, atendiendo a las necesidades de los trabajadores. Como suele ser habitual en el sector, en el diagnóstico se advertía que la formación que se imparte es casi exclusiva para el personal docente, y se apunta que sería interesante un plan de acción del plan que estableciera la necesidad de incorporar a las sesiones formativas al resto de grupos profesionales.

El personal docente requiere una titulación mínima específica determinada por la administración educativa.

Ya se ha indicado que la evaluación y valoración de los puestos de trabajo que se aplica en la empresa está establecida en base a la **clasificación profesional** que se recoge en el convenio colectivo, atendiendo a las propias definiciones indicadas en el mismo a los efectos de nivel de estudios requeridos, responsabilidad, desarrollo de las tareas, etc. no existiendo un manual específico de valoración de puestos de trabajo. Se propone en este informe como una actuación concreta a realizar por la empresa.

No se observa discriminación respecto a las **Condiciones de trabajo**. 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 prestación de servicios a distancia, desplazados, movilidad funcional, trabajo a turnos...

## 8. PLAN DE ACTUACIÓN.

### 8.1. Objetivo.

Elaborar una descripción objetiva de los puestos de trabajo y las competencias de cada uno de ellos, identificando los trabajos de igual valor. En virtud de la auditoría realizada

# Consolación

hemos detectado la necesidad de catalogar y valorar los distintos puestos de trabajo con criterios no discriminatorios, identificando los trabajos de igual valor.

## 8.2. Actuaciones concretas.

Elaboración de un Manual de Valoración de Puestos de Trabajo. Respetando la obligación de igual retribución por trabajo de igual valor regulada en el artículo 4. del Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres (Ya se ha analizado en el punto 7.3. *Evaluación y valoración de los puestos de trabajo* del presente documento).

## 8.3. Cronograma.

Hasta tanto no se publique la Orden ministerial anunciada en la Disposición final 1ª del Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, estableciendo un procedimiento específico de valoración de los puestos de trabajo y subsiguiente determinación y agrupación de los trabajos de "igual valor", no puede, lógicamente, garantizarse que el procedimiento de valoración de puestos de trabajo que lleve a cabo la empresa se ajustará a los estándares finalmente exigidos por las administraciones competentes. Se aconseja, por tanto, realizar dicha VPT una vez se publique dicha Orden. No obstante se establece como fecha límite el 30 de enero de 2023.

## 8.4. Persona/s responsables de su implantación, recursos y seguimiento.

El Equipo directivo será responsable de la elaboración. Posibilidad de Contratar con empresa externa, que junto con la administración del centro elabore el manual de Valoración de Puestos de Trabajo.

Por parte de la comisión de seguimiento se controlará la ejecución y evaluación de la creación del documento.

## 9. CONCLUSIONES.

La empresa auditada se dedica a la actividad de la enseñanza reglada como centro educativo concertado. Como tal, tiene determinadas características propias, tanto por el sector de actividad desarrollada como por la relación especial con la administración pública.

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.

La empresa aplica las cuantías del convenio colectivo de las empresas de enseñanza privada sostenidas total o parcialmente con fondos públicos todos los grupos profesionales y, además, en el caso del personal docente en niveles concertados es la

# #Consolación

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 pública quien se encarga en pago delegado de aplicar dichas cuantías salariales.

El 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 se ha detectado discriminación en la retribución entre mujeres y hombres.

La evaluación y valoración de los puestos de trabajo que se aplica en la empresa está establecida en base a la clasificación profesional que se recoge en el convenio colectivo, atendiendo a las propias definiciones indicadas en el mismo a los efectos de nivel de estudios requeridos, responsabilidad, desarrollo de las tareas, etc. no existiendo un manual específico de valoración de puestos de trabajo. Se ha propuesto como actuación concreta la elaboración de un Manual de Valoración de Puestos de Trabajo. Respetando la obligación de igual retribución por trabajo de igual valor regulada en el artículo 4. del Real Decreto 902/2020.

## **10. 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.

El informe de este diagnóstico se incluye en el presente Plan de Igualdad como **Anexo 1.**

## **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

# #Consolación

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 en la empresa no creemos necesario acometer ningún plan de acción específico.

### **Clasificación profesional**

1. Catalogar y valorar los distintos puestos de trabajo con criterios no discriminatorios.

- Elaborar una descripción objetiva de los puestos de trabajo y las competencias de cada uno de ellos, identificando los trabajos de igual valor.

### **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. Dar preferencia de acceso a la empresa al género menos representado ante igualdad de méritos y experiencia

- Establecer la revisión periódica del equilibrio por sexos en la plantilla.

- Introducir medidas de acción positiva para conseguir equilibrio en la plantilla y una mayor equiparación de sexos en los distintos grupos profesionales.

### **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.

# Consolación

- 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. Fomentar la promoción profesional del hombre**

- 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.

## **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 (Auditoría retributiva)**

# Consolación

1. Catalogar y valorar los distintos puestos de trabajo con criterios no discriminatorios.

- Elaboración de un Manual de Valoración de Puestos de Trabajo, con los elementos que se fijan en el artículo 4. del Real Decreto 902/2020. Esta materia también ha sido recogida como plan específico en las conclusiones de la clasificación profesional.

## 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. Clasificación profesional

**4.1.1 Catalogar y valorar los distintos puestos de trabajo con criterios no discriminatorios**

#### **Medida**

Elaborar una descripción objetiva de los puestos de trabajo y las competencias de cada uno de ellos, identificando los trabajos de igual valor.

#### **Descripción**

De manera objetiva y clara, se elaborará la descripción de cada clasificación profesional por grupos profesionales, donde se detallan las tareas asignadas a cada puesto de trabajo,

# Consolación

equipo de trabajo o áreas de actividad, proporcionando un valor a cada puesto (a fin de identificar aquellos trabajos de igual valor). En el caso que haya polivalencia de tareas, es decir, que haya trabajos que puedan asignarse a varias clasificaciones profesionales, se detallará en la definición de la categoría donde se realice más habitualmente. Todo el personal estará adscrito en alguna de las clasificaciones profesionales, no quedando nadie fuera de ello. Estas descripciones de las diferentes categorías profesionales estarán accesibles a todo el personal para que puedan consultarlas en cualquier momento.

## **Responsable:**

Equipo directivo

## **Personas Destinatarias:**

Toda la plantilla.

## **Indicadores**

- Fuente del sistema de clasificación profesional: convenio colectivo o documento interno.

## **Recursos**

.- Posibilidad de contratar a empresa externa que junto con la administración del centro elabore la descripción de puesto de trabajo con los criterios manifestado.

.- Por parte de la comisión de seguimiento se controlara la ejecución y evaluación de la creación del documento,.

## **Fecha límite:**

30-06-2023

## **4.2 Selección y contratación**

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

## **Medida**

# #Consolación

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:

31-12-2022





#### **4.2.2 Dar preferencia de acceso a la empresa al género menos representado ante igualdad de méritos y experiencia.**

##### **Medida**

Introducir medidas de acción positiva para conseguir equilibrio en la plantilla y una mayor equiparación de sexos en los distintos grupos profesionales.

##### **Descripción**

En los procesos de selección de personal se tendrá en cuenta la composición de partida de hombres y mujeres para el puesto a cubrir, área o grupo profesional, en que se pretende incorporar plantilla, y en caso de desequilibrios introducir medidas de acción positiva de

modo que, a condiciones equivalentes de idoneidad y competencia, acceda el personal del sexo menos representado.

##### **Responsable:**

Titularidad, Dirección y Consejo escolar

##### **Personas Destinatarias:**

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

##### **Indicadores**

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

##### **Recursos**

- Conocimiento del equipo directivo de esta política de contratación.
- La comisión de seguimiento se encargará de confirmar que se ejecuta en base al número de contrataciones anuales por sexo.

##### **Fecha límite:**

31-12-2023

# Consolación

## 4.3 Formación Profesional

### 4.3.1 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.

# #Consolación

**Fecha límite:**

30-06-2024

**Medida**

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.

**Descripción**

Dado que la Comisión es la encargada de elaborar el Plan de Igualdad y velar por el cumplimiento del mismo será prioritario formar a sus miembros en materia de igualdad.

**Responsable:**

Titularidad y Dirección.

**Personas Destinatarias:**

Miembros de la Comisión negociadora y de la comisión de seguimiento.

**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:**

30-06-2022

# Consolación

## 4.3.2 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.

### Indicadores

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.). Se prestará especial atención a las carencias formativas de las mujeres para que puedan formarse y ocupar puestos desempeñados mayoritariamente por hombres.

### 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:

30-06-2024

*F. Ferrer*  
*S. Ferrer*  
*...*  
*...*  
*...*

*...*  
*...*  
*...*  
*...*

# Consolación

## **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**

Para avanzar en la equiparación de mujeres u hombres y grupos profesionales en puestos de responsabilidad la empresa dará formación específica a estos grupos promocionables a puestos de responsabilidad.

## **Responsable:**

Administración

## **Personas Destinatarias:**

Trabajadoras 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:**

31-03-2025

## **4.4 Promoción profesional**

### **4.4.1 Utilizar criterios de igualdad en todos los procesos de promoción**

# Consolación

## 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 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.- Número de promociones en los que se han publicitado los concretos criterios exigidos para cubrir la vacante y proporción que estas representan con respecto al total
- .- Número de candidatos, desglosados por sexo, cuya solicitud de ascenso ha sido desestimada
- .- Número de candidatos, desglosados por sexo, cuya solicitud de ascenso ha sido desestimada y han recibido contestación por parte de la empresa indicando los concretos motivos de dicha desestimación.

## 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:**

01-01-2025

#### **4.4.2 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 caros 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:**

30-06-2023

## 4.5 Condiciones de trabajo y Conciliación

### **4.5.1. 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 presencia tipo teletrabajo o 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**



# Consolación

.- 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

## **4.6 Retribuciones (Auditoria Retributiva)**

**4.6.1 Catalogar y valorar los distintos puestos de trabajo con criterios no discriminatorios.**

Esta medida se ejecutará conjuntamente con la medida fijada en “Clasificación profesional” cuyo contenido es idéntico ya que atañe a ambas materias.

### **Medida**

Elaboración de un Manual de Valoración de Puestos de Trabajo, con los elementos que se fijan en el artículo 4.del Real Decreto 902/2020. Esta materia también ha sido recogida como plan específico en las conclusiones de la clasificación profesional.

### **Descripción**

De manera objetiva y clara, se elaborará la descripción de cada clasificación profesional por grupos profesionales, donde se detallan las tareas asignadas a cada puesto de trabajo, equipo de trabajo o áreas de actividad, proporcionando un valor a cada puesto (a fin de identificar aquellos trabajos de igual valor). En el caso que haya polivalencia de tareas, es decir, que haya trabajos que puedan asignarse a varias clasificaciones profesionales, se detallará en la definición de la categoría donde se realice más habitualmente. Todo el personal estará adscrito en alguna de las clasificaciones profesionales, no quedando nadie fuera de ello. Estas descripciones de las diferentes categorías profesionales estarán accesibles a todo el personal para que puedan consultarlas en cualquier momento.

# #Consolación

**Responsable:**

Equipo directivo

**Personas Destinatarias:**

Toda la plantilla.

**Indicadores**

- Fuente del sistema de clasificación profesional: convenio colectivo o documento interno.

**Recursos**

.- Posibilidad de contratar a empresa externa que junto con la administración del centro elabore la descripción de puesto de trabajo con los criterios manifestado.

.- Por parte de la comisión de seguimiento se controlara la ejecución y evaluación de la creación del documento,.

**Fecha límite:**

30-06-2023

## 4.7 Prevención del acoso sexual y del acoso por razón de género

### 4.7.1. 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

# #Consolación

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:**

30-06-2022

## **Medida**

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

## **Descripción**

# #Consolación

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:

31-12-2022

## 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:**

31-12-2022

# #Consolación

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

Fecha límite	Estado	Medida	Objetivo	Materia
31/03/2025	No iniciada	Programar acciones formativas específicamente dirigidas a grupos profesionales (PAS) para facilitar su promoción y 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
01/01/2025	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
30/06/2024	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
30/06/2024	No iniciada	Elaborar una descripción objetiva de los puestos de trabajo y las competencias de cada uno de ellos, identificando los trabajos de igual valor.	Catalogar y valorar los distintos puestos de trabajo con criterios no discriminatorios	Clasificación profesional
30/06/2024	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	Formación profesional
30/06/2024	No iniciada	Elaboración de herramientas de detección de necesidades formativas, haciendo especial	Facilitar el acceso de mujeres y hombres a la formación para	Formación profesional

# Consolación

Fecha límite	Estado	Medida	Objetivo	Materia
		hincapié en las hombres de cara a su capacitación para ocupar puestos desempeñados mayoritariamente por mujeres	contribuir a su desarrollo profesional y a equilibrar la plantilla	
31/12/2023	No iniciada	Introducir medidas de acción positiva para conseguir equilibrio en la plantilla y una mayor equiparación de sexos en los distintos grupos profesionales.	Dar preferencia de acceso a la empresa al género menos representado ante igualdad de méritos y experiencia	Selección
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
31/12/2022	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
31/12/2022	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
30/06/2022	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
30/06/2022	No iniciada	Elaborar y Revisar periódicamente el protocolo de prevención y actuación en caso de acoso sexual o por razón de sexo.	Prevenir y atender las situaciones de acoso sexual o por razón de sexo	Prevención del acoso sexual y del acoso por razón de género

# #Consolación

Fecha límite	Estado Medida	Objetivo	Materia
30/06/2023	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

## 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 negociadora del plan

En concreto, 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?



Si

## **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

# #Consolación


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. ANEXOS

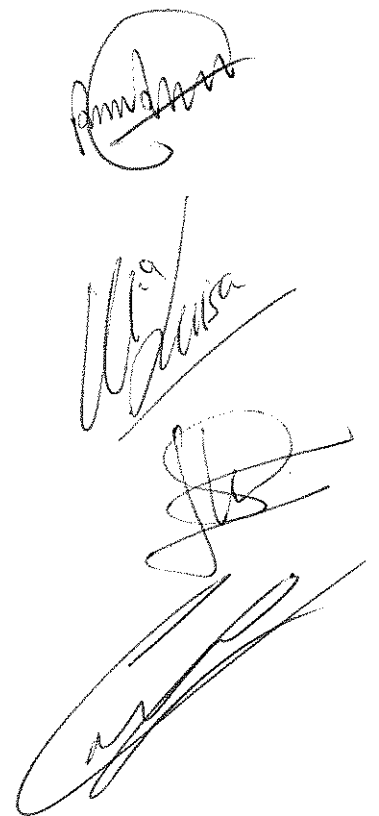
**7.1. Anexo 1. Diagnostico completo del plan de igualdad.**

**7.2. Anexo 2. Auditoria Retributiva**

**7.3. Anexo 3. Actas de sesiones de comisión de elaboración del plan.**



Handwritten signatures on the left side of the page, including a large signature at the top left, a signature in a circle, and several other signatures below.



Handwritten signatures on the right side of the page, including a signature in a circle at the top, a signature below it, and two more signatures at the bottom.