



PLAN DE IGUALDAD

COLEGIO JESUS Y MARIA
CLAUDINA THÉVENET

(NIF: R0800859A)

INTRODUCCIÓN

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

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

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

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

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

Este Plan ha sido concebido de forma transversal y es fruto del mayor consenso posible; es un plan ambicioso, que pretende eliminar cualquier forma de discriminación, favorecer la conciliación de la vida laboral, familiar y personal y la corresponsabilidad entre hombres y mujeres en las tareas de cuidado, integrar poco a poco la perspectiva de género en todos los procesos de organización y gestión, así como la prevención del acoso sexual y por razón de sexo y, en definitiva, mejorar las condiciones en que se desarrolla la vida cotidiana dentro del espacio laboral.

1. Contexto de la organización

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 JESÚS-MARÍA CLAUDINA THÉVENET

R0800859A

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

CNAE 8520 EDUCACIÓN PRIMARIA

Códigos de los convenios de aplicación

Convenio colectivo autonómico de la enseñanza privada de Cataluña sostenida total o parcialmente con fondos públicos (Código de convenio núm. 79000575011994)

Lugar de realización de actividades empresariales

La empresa desarrolla su actividad en un único centro de trabajo sito en Rambla del Cazador, 6-12, 08042 Barcelona.

Naturaleza, escala y complejidad de actividades

La Congregación de Religiosas de Jesús-María, se dedica a la educación de niños y jóvenes, desde el año 1850 en España, procurando vivir y transmitir el espíritu de su Fundadora Sta. Claudina Thévenet, respondiendo a los cambios de la sociedad.

El colegio Jesús-María Claudina Thévenet es un centro concertado reconocido por la Generalitat de Cataluña.

Las actividades del Centro consisten en la educación reglada en las etapas de Educación Infantil, Educación Primaria, Educación Secundaria, así como la prestación de todos los servicios relacionados con la misma (comedor, actividades extraescolares, cursos de verano, venta de libros y uniformes, etc.).

Miembros de la organización

La comunidad educativa del centro integra un conjunto de personas implicadas en la acción educativa, que comparten y enriquecen los objetivos del centro. Las funciones y responsabilidades de los miembros de la comunidad educativa (entidad titular, alumnado,

profesorado, familias, PAS y otros colaboradores) son diversas en razón de su aportación al proyecto común.

La entidad titular: Dirige el centro, ostentar su representación y asumir en última instancia la responsabilidad de su organización y gestión. La representación legal ordinaria de la entidad titular estará conferida al Equipo de Titularidad de Jesús-María y, en su caso, al director general del centro.

Los órganos de gobierno, participación y gestión y coordinación que desarrollan sus funciones promoviendo los objetivos del carácter propio y del proyecto educativo del centro y de conformidad con la legalidad vigente.

El personal de plantilla se distribuye de la siguiente manera

EQUIPO DIRECTIVO	DOCENTES	PAS	Total general
5	45	33	83

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

Barcelona, Cataluña

Ámbito funcional

Empresa

Extensión

El presente plan de igualdad incluye a la totalidad de las personas trabajadoras de la empresa, así como a las personas trabajadoras cedidas por empresas de trabajo temporal durante los períodos de prestación de servicios.

Planificación y recursos para realizar el plan de igualdad

El Plan de Igualdad, contiene un conjunto ordenado de medidas y acciones tendentes a garantizar la plena igualdad de trato y de oportunidades entre hombres y mujeres, y a eliminar toda forma de discriminación directa o indirecta por razón de sexo.

El presente plan ha sido diseñado para el conjunto de la plantilla de trabajadores y trabajadoras de la Empresa, tiene coherencia interna, es dinámico y abierto a los cambios en función de las necesidades que puedan surgir en la evaluación y el seguimiento del plan e incorpora la perspectiva de género en la gestión de la Empresa en todas sus políticas. Por otro lado, el Plan de Igualdad parte de un compromiso de la Empresa que garantiza los recursos humanos, materiales y económicos para su implantación, seguimiento y evaluación

VIGENCIA DEL PLAN Y AUDITORIA RETRIBUTIVA

Desde

10-02-2023

Hasta

09-02-2027

Compromiso y Liderazgo

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

Benvolgudes i benvolguts,

Volem informar-vos que la Direcció de l'empresa ha decidit posar en marxa el Pla d'igualtat d'oportunitats entre homes i dones.

La igualtat de gènere és un dels principis estratègics de la nostra política corporativa i de recursos humans i per això volem adquirir el compromís de treballar per la no discriminació i d'impulsar i fomentar les mesures necessàries per tal d'aconseguir la igualtat d'oportunitats entre dones i homes a la nostra organització.

Per tal que el Pla sigui tot un èxit necessitem la vostra col·laboració i suport per la qual cosa us agraïm, per endavant, la vostra implicació i predisposició perquè aquest projecte que iniciem sigui tot un èxit per a la nostra organització.

Durant tot el procés us anirem informant de les accions que es realitzaran.

Quedem a la vostra disposició,

Direcció General

Política empresarial y cultura organizacional

En Jesús-María somos conscientes de que estamos en un mundo en cambio que urge cambios en educación. Nos proponemos crecer como escuela innovadora e inclusiva. Aceptamos el

modelo de inteligencias múltiples y competencias básicas como modelo integrador para la realización personal, la ciudadanía activa y el aprendizaje a lo largo de la vida. Caminamos compartiendo proyecto con otros muchos centros de Jesús-María en España, comprometidos en la reflexión, transformación y crecimiento como comunidad de aprendizaje.

El estilo propio de nuestros Centros, se caracteriza por los siguientes rasgos:

Conocimiento de la bondad de Dios Padre, de Jesús y María y de su lugar en la Historia de la Salvación.

Nuestra propuesta educativa es un servicio que tiene como punto de partida la misión docente y evangelizadora de la Iglesia Católica, por ello ofrecemos una educación cristiana a todas las familias que eligen nuestros centros. Somos Centros católicos que formamos parte de la Iglesia y compartimos activamente su misión evangelizadora y sus criterios pastorales.

Sensibilidad ante las realidades del mundo.

Promovemos una escuela arraigada en la cultura de nuestro tiempo y de nuestro país y atenta a la realidad social de nuestro entorno.

Capacidad de perdón, alegría y sencillez.

Pretendemos un estilo sencillo en el funcionamiento general del Centro y en adquisición y utilización de medios y servicios. En la organización y estructura de nuestros centros buscamos una actitud de servicio sin ánimo de lucro.

Atención preferente a los más necesitados.

Queremos que nuestros centros sean accesibles a todos sin discriminación alguna por motivos socioeconómicos o cualquier otro motivo.

Ambiente de familia que se traduce en acogida franca y sencilla a todos.

Intentamos crear un ambiente de familia, de trabajo en equipo, con una actitud fraternal que nos abre a la solidaridad universal. Fieles a nuestra condición cristiana y coherentes con la opción de servicio a la sociedad, adoptamos una actitud de acogida y respeto entre

educadores, familias y alumnos. Estamos abiertos a todos los que deseen nuestra oferta educativa, sin renunciar por ello a los principios inspiradores de nuestro Carácter Propio.

Visión esperanzada en la tarea educativa.

Tenemos como finalidad educar integralmente a nuestros alumnos ayudándoles a crecer como personas y a adquirir conocimientos. Intentamos desarrollar, unificar y enriquecer la personalidad de los niños y jóvenes por medio de una educación:

- Atenta a cada persona
- Abierta al mundo y a las realidades humanas
- En referencia a los valores del Evangelio
- Responsabilidad en el trabajo con todo lo que supone de entrega personal, gratuidad y servicio.
- Entendemos la participación en la vida del Centro como un derecho y un deber de corresponsabilidad y coherencia que tenemos todos los componentes de la Comunidad Educativa. Las grandes líneas que identifican y definen nuestro Carácter Propio sólo serán operativas si todos nos sentimos llamados a colaborar según nuestras posibilidades, funciones y compromisos.

Conciencia de compromiso en la construcción de un mundo más humano y más fraterno.

Nos constituimos en Comunidad Educativa que desea comprometerse y colaborar en la consecución de una sociedad más justa y solidaria, buscando su sentido pleno en Jesucristo.

Participación y trabajo en equipo que hace realidad visible la corresponsabilidad y la comunión

Nuestros Colegios se configuran como Comunidad Educativa. Ésta se constituye al asumir cada uno de los que la integramos la parte que nos corresponde de la responsabilidad global del Centro.

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

Nombres y Apellidos	ROLL	PUESTO
Marta Pescador Ventosa	Presidenta	Dirección General
Valle Tejedor Benito		Dirección Pedagógica
Eulalia Girau Reverter		Docente
M ^a Antonia Bordoy Munte	Secretaria	Docente

Fecha de constitución de la Comisión Negociadora

10/02/2022

REPRESENTACIÓN DE LAS PERSONAS TRABAJADORAS

Han negociado:

El comité de empresa o los delegados de personal.

Composición de la representación de las personas trabajadoras

Sindicato	N.º intervinientes	Mujeres	Hombres
UGT	1	1	
USOC	1	1	

Composición de la representación empresarial

Cargo	Número	Mujeres	Hombres
Dirección	2	2	

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

Otros responsables principales que participan en el plan

Nombre y apellidos	Cargo / Rol	Departamento / área
Consultora de Educación y Sistemas. SL	Realización del Autodiagnóstico	Externo

¿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?

SI

¿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

La comisión negociadora ¿ha contado con apoyo y asesoramiento externo especializado en materia de igualdad entre mujeres y hombres en el ámbito laboral?

SI

¿Cuáles?

De consultoría externa.

¿Durante el proceso de negociación del plan se ha acudido a la comisión paritaria del convenio o a órganos de solución autónoma de conflictos laborales para resolver las discrepancias existentes?

NO

Comunicación

COMUNICACIÓN

El presente plan de igualdad será comunicado a toda la plantilla por los canales habituales (correo electrónico corporativa, tablón de anuncios y herramienta interna de comunicación), se publicará en la herramienta disponible en el colegio de manera que sea accesible a todos los empleados.

Seguimiento y evaluación

Sistema de evaluación y seguimiento del plan

La Comisión Negociadora del Plan se constituye como Comisión de Seguimiento y será la encargada de la modificación, evaluación y seguimiento de este Plan, al considerar que es el órgano indicado para dicha responsabilidad.

Conforme al art. 9.6 RD 901/2020 se plantea la realización de la primera evaluación del Plan de Igualdad entre mujeres y hombres en la mitad de su vigencia (2º semestre 2025) y posteriormente se propone la elaboración de una última evaluación de acuerdo con el periodo de vigencia del Plan de Igualdad entre mujeres y hombres (febrero 2027). En dichas evaluaciones, se analizarán:

- **Los Resultados del Plan** (cualitativos y cuantitativos): grado de cumplimiento de los objetivos planteados y nivel de corrección de las desigualdades detectadas en el diagnóstico.
- **Evaluación de Proceso e Impacto:** Donde se recogerán los cambios establecidos en acciones previstas y el nivel de desarrollo de las mismas; así como el análisis del impacto en el que se analizará, si los hubiera, reducción de desequilibrios entre hombres y mujeres, y grado de conocimiento de la Igualdad de oportunidades en la Empresa.

El proceso de evaluación va a permitir conocer cuál ha sido la evolución en materia de igualdad entre mujeres y hombres de la empresa desde el comienzo del Plan y obtener una valoración global del mismo. Asimismo, se retroalimenta en un nuevo diagnóstico de la entidad que, en su caso, puede conllevar una nueva planificación de medidas que incorporen e integren las nuevas necesidades detectadas, es decir, un nuevo Plan o Plan de mejora de Igualdad entre mujeres y hombres.

Se creará un grupo de trabajo interno en la empresa, responsable de realizar la implantación de las acciones propuestas, el seguimiento periódico y grado de cumplimiento de las mismas, así como la redacción de informes o Memoria de las acciones realizadas.

Modificación del Plan.

El plan podrá ser modificado a propuesta de la dirección de la empresa, o de la mayoría de la comisión de igualdad.

El promotor de la iniciativa deberá comunicar por escrito a la otra parte su intención de proceder a una modificación del plan, concretando los extremos a modificar debiendo estar claramente justificadas y motivadas

La dirección de la empresa convocará en el plazo de 10 días a la Comisión Negociadora para su aprobación e incorporación al Plan de Igualdad. En caso de no acordarse la modificación propuesta se podrá volver a plantear la misma cuando el plan cumpla su período de vigencia y deba revisarse el mismo.

SISTEMA DE SOLUCIÓN DE CONFLICTOS

En caso de discrepancia sobre el cumplimiento o en caso de incumplimiento de las medidas contempladas en el plan, el sistema de solución de conflictos será:

Ante la comisión paritaria del convenio.

Ante los órganos de solución autónoma de conflictos laborales.

Calendario de seguimiento

El seguimiento y evaluación de las medidas previstas en el plan de igualdad deberá realizarse de forma periódica conforme lo estipulado en el calendario de actuaciones del plan de igualdad. No obstante, se realizará al menos una evaluación intermedia y otra final. (art. 9.6 RD 901/2020).

Se plantea la realización de la primera evaluación del Plan de Igualdad entre mujeres y hombres en la mitad de su vigencia (2º semestre 2025). Posteriormente se propone la elaboración de una última evaluación de acuerdo con el periodo de vigencia del Plan de Igualdad entre mujeres y hombres (2027).

2. Diagnóstico

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

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

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

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

- **Obtener información pormenorizada de las características de la organización** y de la composición de la plantilla que la conforma, así como de las prácticas de gestión de los recursos humanos que se llevan a cabo en la misma, y las opiniones y necesidades de las trabajadoras y los trabajadores sobre la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.
- **Identificar la existencia de posibles desigualdades**, desequilibrios o discriminaciones, que dificulten el avance en la consecución de la igualdad de oportunidades dentro de la empresa.
- **Promover cambios en la gestión** que optimicen los recursos humanos y su funcionamiento general bajo el prisma de la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.
- **Servir de base para la realización de un Plan de Igualdad.**

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

- a. Proceso de selección y contratación.
- b. Clasificación profesional.

- c. Formación.
- d. Promoción profesional.
- e. Condiciones de trabajo.
- f. Ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral.
- g. Retribuciones.
- h. Prevención del acoso sexual y por razón de sexo.

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

En definitiva, la realización del diagnóstico nos ha proporcionado un mejor conocimiento interno y significa un paso más en el compromiso con la igualdad de oportunidades en la organización. Además, nos permite prepararnos para futuros cambios, dar respuesta a las necesidades del personal y de modernización de la empresa y es el punto de partida necesario para la integración de la igualdad y la confección de nuevo Plan de Igualdad.

Conclusiones y objetivos

Conclusiones del diagnóstico

El Colegio presenta una cierta desigualdad respecto a la participación de hombres y mujeres en la organización.

La elaboración del diagnóstico y posterior Plan de Igualdad de oportunidades, además de indicar sensibilidad por parte de la organización, plantea la mejor ocasión para reflexionar e ir introduciendo medidas que contribuyan a conseguir que el talento pertenezca tanto a hombres como a mujeres.

A continuación, se incluye un cuadro resumen de algunas de las cuestiones recogidas en el diagnóstico.

Estructura de la plantilla

El Colegio cuenta con una plantilla de 83 personas de las cuales 65 son mujeres (78,31%) y 18 hombres (21,69%)

Todo el personal está contratado de manera directa y el 86,75% cuenta con contrato indefinido lo que indica estabilidad en el empleo. La temporalidad es de carácter residual, recurriéndose a la misma para supuestos de sustituciones en caso de bajas por enfermedad o permisos con reserva del puesto de trabajo.

El 63,86% del personal (incluyendo al 64,62% de las mujeres y el 61,11% de los hombres) tiene jornada completa. Los contratos a tiempo parcial suponen el 36,14% de la plantilla incluyendo al 35,89% de las mujeres y al 38,89% de los hombres.

Más del 48% de la plantilla se concentra en las edades comprendidas entre los 36 a 45 años (18,07%) y los 46 a 55 años (30,12%), suponiendo el 32,31% de las mujeres y el 22,22% de los hombres en el tramo de 46 a 55 años, y el 20% de mujeres y 11,11% de hombres en el tramo de 36 a 45 años de edad. El 22,89% de la plantilla se sitúa en el tramo de menores de 25 años, siendo el 16,92% de las mujeres y el 44,44% de los hombres. No existe representación masculina en el tramo de los 25 a los 35 años (sólo hay 10 mujeres) y la distribución de los mayores de 55 años (16,87% de la plantilla) se sitúan en 10 mujeres y 4 hombres.

Esta distribución de la plantilla en función de la edad la convierte en susceptible de necesidades de conciliación especialmente asociadas al cuidado de hijos/as, pero también al cuidado de personas mayores y pone en valor la necesidad de definir medidas que promulguen la corresponsabilidad.

Respecto al nivel de estudios cabe destacar el alto porcentaje de formación universitaria debido al que se trata de un sector educativo en el que para ejercer la profesión se exige titulación. No es posible valorar la correspondencia entre puesto y titulación en todos los perfiles al no existir un registro de carácter general sino tan solo de docentes que verifica que la titulación es suficiente para el puesto que se ocupa.

Más del 50% de la plantilla cuenta con más de 10 años de antigüedad, el 7,23% en el tramo de los 5 a los 10 años de antigüedad y el 42,17 % se sitúa en el tramo de menos de 5 años (incluyendo al 38,46% de las mujeres y al 55,56% de los hombres), lo que indica que en los últimos 5 años se han incorporado 25 mujeres frente a 10 hombres, identificando la necesidad de abordar medidas específicas de cara a lograr una mejor representación masculina.

El contrato temporal se utiliza principalmente para cubrir sustituciones de bajas por enfermedad o permisos con reserva de puesto apreciándose su utilización en ambos sexos.

Existe representación de ambos sexos en todos los niveles de responsabilidad, aunque solo hay un hombre en el equipo directivo frente a 4 mujeres.

Es innegable que hay factores de feminización y otros de masculinización de determinados servicios. Se ve con claridad la masculinización de los servicios de mantenimiento, y se percibe la feminización en todos los servicios asociados tradicionalmente a las mujeres (educación infantil, secretario/a...), encontrándose necesario adoptar medidas para favorecer la presencia del sexo menos representados en los puestos estereotipados asegurando el compromiso para un acceso igualitario, según mérito y capacidad.

Eliminar la segregación ocupacional, es posible revisando las funciones de los puestos de trabajo, con el fin de incluir una perspectiva diferente (perspectiva de género), que facilite la concurrencia de las mujeres y los hombres que así lo deseen a los puestos que hoy son ocupados mayoritariamente por otro sexo.

Selección

Se evidencia la necesidad de sensibilizar, orientando a las personas que participan en los procesos de selección para conseguir evitar toda discriminación, crear un registro de candidaturas recibidas para valorar la existencia de sesgos y favorecer al sexo menos representado en el perfil o departamento a igualdad de mérito y capacidad para poder ir reduciendo la feminización de la plantilla.

Promoción

Los hombres y las mujeres de la plantilla se encuentran distribuidos en todos los niveles de responsabilidad. Los puestos directivos están ocupados mayoritariamente por mujeres.

No se cuenta con un registro de las promociones efectuadas, siendo necesario su creación y actualización con objeto de poder llevar un seguimiento de las mismas.

Formación

No existe un registro unificado en materia de formación, por lo que se aconseja crearlo y mantenerlo actualizado para realizar una valoración en materia de igualdad.

También se propone incluir en la oferta formativa la Formación en Igualdad de Oportunidades para potenciar la sensibilización en igualdad de oportunidades al conjunto de la organización.

Conciliación

Al tratarse de un centro educativo existen numerosas medidas de conciliación en relación con los hijos, ya que el horario de trabajo coincide con el escolar de los niños que suelen estar matriculados en el mismo centro. Las vacaciones coinciden en su mayoría con periodos no lectivos.

No obstante, convendría mejorar los canales de comunicación e información a la plantilla sobre las medidas existentes, proponer medidas destinadas a otros colectivos que cuentan con otro tipo de cargas familiares como personas dependientes por edad o por discapacidad.

Acoso

Se ha establecido por esta Comisión un protocolo de actuación que regula, define, y marca un procedimiento de prevención, actuación y medidas sancionadoras en los casos de acoso por razón de sexo y acoso sexual que debe ser difundido a todo el personal. También conviene establecer un canal específico de denuncias, así como formar y sensibilizar sobre el Acoso Sexual y Acoso por Razón de Sexo y sus repercusiones y traslado a toda la plantilla el compromiso para la prevención y eliminación del acoso por razón de sexo y del acoso sexual.

Cultura Organizacional y clima laboral

La igualdad de oportunidades es un principio recogido entre los valores del colegio y toda la comunidad educativa participa en las iniciativas que en este sentido se promueven. El traslado a la plantilla del compromiso asumido por el colegio en favor de la igualdad y de la puesta en marcha del plan de igualdad evidencian el alto grado de sensibilización en materia de la igualdad de oportunidades.

Se recomienda Informar, difundir y sensibilizar a la plantilla sobre el seguimiento del Plan de Igualdad, de los principios que lo inspiran, sus métodos de realización, sus objetivos y los resultados esperados, además de la integración en las comunicaciones externas sobre el compromiso de la empresa con la igualdad de oportunidades

Resultados de la Auditoría retributiva

Retribución

Las retribuciones salariales de la empresa vienen marcadas por ser un centro educativo con un concierto educativo suscrito entre la entidad titular del mismo y la consejería de educación competente en la materia. Al ser un centro concertado gran parte de la masa salarial del profesorado que imparte docencia en el nivel concertado del mismo, cobra directamente de la consejería competente. Con lo cual en esta parte la empresa no puede incidir con ninguna política retributiva específica. La política retributiva de la administración competente, evidentemente, respeta, como no puede ser de otra manera con arreglo a la normativa vigente, la igualdad de remuneración por puestos de trabajo de igual valor y por igualdad de sexo.

Para la parte de la empresa que no está regulada por pago delegado, ha de decirse que las retribuciones salariales están comprendidas por la estructura salarial que define el Convenio colectivo autonómico de la enseñanza privada de Cataluña sostenida total o parcialmente con fondos públicos. Ahí se comprenden dependiendo de categorías profesionales el salario base y los complementos de antigüedad y de analogía retributiva, si bien la empresa abona algunos complementos adicionales a los establecidos en convenio de manera voluntaria.

Los resultados del registro retributivo no responden a diferencias salariales motivadas por acciones discriminatorias entre mujeres y hombres. El motivo principal, se debe con carácter principal al periodo de tiempo en el que cada una de las personas de la plantilla ha permanecido en la empresa durante el año completo referido a 2021.

3. Objetivos y medidas

Objetivos generales

El presente Plan de Igualdad persigue los siguientes objetivos generales:

- Garantizar el principio de igualdad efectiva de trato y de oportunidades entre hombres y mujeres, mediante su integración en la gestión de calidad de los recursos humanos.
- Promover la igualdad de oportunidades en todos los niveles organizativos
- Promover la defensa y aplicación efectiva del principio de igualdad entre mujeres y hombres, garantizando en el ámbito laboral las mismas oportunidades de ingreso y desarrollo profesional a todos los niveles.
- Velar por la salud y el bienestar de los trabajadores y las trabajadoras de la Empresa
- Concienciar, informar y formar a los/as trabajadores/as en materia de Igualdad de Oportunidades, Corresponsabilidad familiar y doméstica, y prevención del acoso
- Prevenir el Acoso Sexual y Acoso por Razón de Sexo.

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

EJE 1 - SELECCIÓN Y PROMOCION

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

- Formar al equipo directivo, al departamento de RRHH, tribunales de selección, etc., en igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres y en gestión de recursos humanos desde una perspectiva de género.

Conseguir equilibrio en la plantilla y una mayor equiparación de sexos en los distintos departamentos o grupos

- Hacer un seguimiento del número de solicitudes recibidas y contrataciones realizadas por sexo.
- Establecer la revisión periódica del equilibrio por sexos en la plantilla

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

EJE 2 - CLASIFICACIÓN PROFESIONAL

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

- Mantener actualizada la descripción objetiva de los puestos de trabajo y las competencias de cada uno de ellos, identificando los trabajos de igual valor.
- Mantener una base de datos desagregada por sexos según el departamento, tipo de contrato, puesto y grupo profesional.
- Informar a la Comisión de Igualdad de los datos estadísticos relativos a la distribución de hombres y mujeres por departamentos, por tipo de contrato, puesto y grupo profesional.

EJE 3- FORMACIÓN PROFESIONAL

Sensibilizar y formar sobre la igualdad de oportunidades y acoso

- Potenciar la formación en igualdad de oportunidades al conjunto de la empresa.
- Comunicar el Plan de Igualdad a toda la plantilla y publicarlo de manera que sea accesible a toda la plantilla.

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

- Elaborar y revisar el Plan de Formación Anual para todas las personas trabajadoras que contribuya a su desarrollo profesional y a equilibrar la plantilla.
- Facilitar el acceso a la formación para el personal que tiene su contrato en situación de suspensión o se incorpora tras un permiso de nacimiento y cuidado del menor y/o excedencia, así como a mujeres víctimas de violencia de género que se han visto obligadas a optar por la suspensión de la relación laboral con reserva de puesto de trabajo.

EJE 4.- RETRIBUCIÓN

Garantizar la equidad salarial. Acabar con la brecha salarial

- Elaboración periódica del registro salarial.

Garantizar la objetividad de la estructura salarial y la transparencia del sistema retributivo

- Informar a la Comisión de Igualdad periódicamente de las retribuciones medias de mujeres y hombres por nivel jerárquico, así como de cualquier cambio de criterio para el cobro de los diferentes complementos

EJE 5 - CONDICIONES DE TRABAJO Y CONCILIACIÓN

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.
- Informar periódicamente a la Comisión de seguimiento del Plan de igualdad sobre el disfrute de licencias y permisos relacionados con la conciliación de la vida familiar y laboral.

EJE 6 - PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL Y DEL ACOSO POR RAZÓN DE GÉNERO

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

- Registrar y analizar los casos de acoso producidos en la empresa.
- Elaboración y difusión de una declaración pública de tolerancia cero con las actitudes de acoso y difundirla que sea conocida por toda la plantilla.
- Revisar periódicamente el protocolo de prevención y actuación en caso de acoso sexual o por razón de sexo.
- 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, donde se incluya un Canal de denuncias.
- Garantizar máxima confidencialidad y eficacia que vele por la intimidad de la víctima y de las personas afectadas.
- Formar a las personas que integran la Comisión en materia de igualdad, acoso sexual y por razón de sexo.

Detalle de medidas

Selección

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

Medidas asociadas (1)

Medida

Formar al equipo directivo, al departamento de RRHH, personas que intervienen en de selección 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 (talleres presenciales, entrega de documentación, etc.) 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: Dirección

Destinatarios: Cualquier persona de la empresa que participe en los procesos de selección.

Indicadores

- Número de cursos impartidos (indicando duración de cada uno de ellos, contenido y cualificación del equipo de formación).
- Porcentaje de personas que han recibido formación con comparación con los destinatarios inicialmente previstos.

Fecha límite: 31-12-2023

Selección

Conseguir equilibrio en la plantilla y una mayor equiparación de sexos en los distintos departamentos o grupos

Medidas asociadas (3)

Medida

Hacer un seguimiento del número de solicitudes recibidas y contrataciones realizadas por sexo.

Descripción

Se analizará el número de solicitudes que se han recibido para cada puesto de trabajo ofertado, así como las contrataciones que se han llevado a cabo durante el período de tiempo determinado para valorar y, en su caso, aplicar medidas, a través de la política de selección de personal, tendentes a conseguir una composición igualitaria de la plantilla.

Responsable: Departamento de Administración

Destinatarios: Cualquier persona de la empresa que participe en los procesos de selección.

Indicadores

- Estadística anual de solicitudes recibidas y contrataciones por sexo.

Fecha límite: 30-03-2024

Medida

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

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: Dirección

Destinatarios: 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.

Fecha límite: 31-07-2023

Medida

Establecer la revisión periódica del equilibrio de sexos en la plantillas o grupos

Descripción

Con periodicidad anual se debe revisar el equilibrio de sexos en la plantilla, por grupos profesionales para, a la vista de los resultados, adoptar medidas necesarias para corregir desigualdades a través de las nuevas contrataciones.

Responsable: Administración.

Destinatarios: Cualquier persona de la empresa que participe en los procesos de selección.

Indicadores

Estadística anual de solicitudes recibidas y contrataciones por sexo.

Fecha límite: 30-03-2024

Clasificación profesional

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

Medidas asociadas (3)

Medida

Mantener actualizada la 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, 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 de titularidad

Destinatarios: Toda la plantilla.

Indicadores

- Listado de clasificación profesional que existe en la empresa
- Estadística de evaluación de incremento de mujeres en plantilla por puestos y categorías.

Fecha límite: 30-03-2024

Medida

Mantener una base de datos desagregada por sexos según el departamento, tipo de contrato, puesto y grupo profesional.

Descripción

Con el propósito de realizar un control periódico de la distribución de la plantilla por sexo, en esta base de datos se detallará: número de hombres y mujeres por departamento, tipo de contrato, puesto y grupo profesional.

Responsable: Departamento de Administración.

Destinatarios: Toda la plantilla. RLT.

Indicadores

- Base de datos accesible
- Constatar con la estadística de evaluación el incremento de mujeres en plantilla por puestos y categorías.

Fecha límite: 15-01-2024

Medida

Informar a la Comisión de Seguimiento de los datos estadísticos relativos a la distribución de hombres y mujeres por departamentos, por tipo de contrato, puesto y grupo profesional.

Descripción

Cumpliendo con la obligación legal establecida, la Comisión de Seguimiento, creada para el seguimiento y control de la aplicación del Plan de Igualdad, estará informada de los datos estadísticos de redistribución de los departamentos entre hombres y mujeres, por tipo de contrato, puesto y grupo profesional.

Responsable: Departamento de Administración.

Destinatarios: Comisión de Seguimiento.

Indicadores

- Acuse de recibo del envío de información.

Fecha límite: 15-01-2024

Formación profesional

Sensibilizar y formar sobre la igualdad de oportunidades y acoso

Medidas asociadas (2)

Medida

Potenciar la formación en igualdad de oportunidades al conjunto de la empresa.

Descripción

Con el fin de que toda la plantilla esté formada en igualdad, se procurará que en todos los cursos formativos que se impartan haya un módulo específico sobre igualdad de oportunidades y acoso sexual y/o por razón de sexo.

Responsable: Dirección

Destinatarios: Toda la plantilla.

Indicadores

- Contenido de los cursos

-N.º de personas que han accedido a cursos con módulos de igualdad.

Fecha límite: 30-12-2023

Medida

Comunicar el Plan de Igualdad a toda la plantilla y publicarlo de manera que sea accesible a toda la plantilla

Descripción

Comunicar el Plan de Igualdad a toda la plantilla por los canales habituales (mail corporativo, herramienta interna, tablón de anuncios...) y publicarlo de manera que sea accesible a toda la plantilla

Responsable: Dirección

Destinatarios: Toda la plantilla.

Indicadores

Comunicaciones emitidas

Fecha límite: 20-02-2023

Formación profesional

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

Medidas asociadas (2)

Medida

Elaborar y revisar el Plan de Formación Anual para todas las personas trabajadoras que contribuya a su desarrollo profesional y a equilibrar la plantilla.

Descripción

El Plan de Formación recogerá todas las necesidades del personal identificadas por la empresa, y tendrá como objetivo mejorar el crecimiento de la misma y la capacitación de todas las personas trabajadoras. Se revisarán con perspectiva de género los contenidos y materiales que se imparten en todos los cursos de formación para asegurar que no contengan estereotipos ni connotaciones de género en lenguaje, ejercicios, ejemplos, etc.

Responsable: Dirección

Destinatarios: Toda plantilla.

Indicadores

- Plan de Formación.
- Estadística de formación desagregada por sexos.

Fecha límite: 30-09-2023

Medida

Facilitar el acceso a la formación para el personal que tiene su contrato en situación de suspensión o se incorpora tras un permiso de nacimiento y cuidado del menor y/o excedencia, así como a mujeres víctimas de violencia de género que se han visto

obligadas a optar por la suspensión de la relación laboral con reserva de puesto de trabajo.

Descripción

Para evitar que la ausencia de la persona trabajadora no repercuta en su desarrollo profesional se programarán cursos de reciclaje y se garantizará el acceso a los cursos de formación impartidos durante su ausencia.

Responsable: Dirección

Destinatarios: La plantilla reincorporada tras el disfrute de derechos de conciliación o excedencia.

Indicadores

- Listado de cursos que se repiten para la plantilla reincorporada y N.º de personas inscritas
- Estadística de formación desagregada por sexos.

Fecha límite: 30-06-2023

Retribución

Garantizar la objetividad de la estructura salarial y la transparencia del sistema retributivo.

Medidas asociadas (1)

Medida

Informar a la Comisión de Igualdad periódicamente de las retribuciones medias de mujeres y hombres por nivel jerárquico, así como de cualquier cambio de criterio para el cobro de los diferentes complementos

Descripción

Cumpliendo con la obligación legal establecida, la Comisión de Igualdad, creada para el seguimiento y control de la aplicación del Plan de Igualdad, estará informada de los datos estadísticos de las retribuciones medias de mujeres y hombres por nivel jerárquico.

Responsable: Departamento de Administración

Destinatarios: Comisión de Igualdad

Indicadores

- Acuse de recibo del envío de la información

Fecha límite: 30-03-2024

Garantizar la equidad salarial. Acabar con la brecha salarial

Medidas asociadas (1)

Medida

Elaboración del Registro salarial y mantenimiento periódico del mismo.

Descripción

El registro salarial contendrá los valores medios de los salarios, los complementos salariales y las percepciones extrasalariales, desagregados por sexo y distribuidos por grupos profesionales, puestos de trabajo tal como exige el art 28 ET

Responsable: Departamento de Administración

Destinatarios: Toda la plantilla

Indicadores

- Registro Retributivo

Fecha límite: 30-03-2023

Condiciones de trabajo y Conciliación

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

Medidas asociadas (2)

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.

Responsable: Dirección

Destinatarios: Toda la plantilla.

Indicadores

-Canales de comunicación de la empresa

-Campañas de Información recibidas

Fecha límite: 31-12-2024

Medida

Informar periódicamente a la Comisión de seguimiento del Plan de igualdad sobre el disfrute de licencias y permisos relacionados con la conciliación de la vida familiar y laboral.

Descripción

En cumplimiento de la obligación legalmente establecida, se informará periódicamente a la Comisión de seguimiento sobre los disfrutes de las distintas licencias y permisos relacionados con la conciliación de la vida familiar y laboral.

Responsable: Departamento de Administración.

Destinatarios: Comisión de seguimiento.

Indicadores

- Informes enviados a la Comisión con acuse de recibo.

Fecha límite: 30-03-2024

Prevención del acoso sexual y del acoso por razón de género

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

Medidas asociadas (8)

Medida

Registrar y analizar los casos de acoso producidos en la empresa.

Descripción

Se elaborará un informe anual que detallará los casos de acoso notificados a la empresa, las medidas que se implementaron y su resolución.

Responsable: Comisión Acoso.

Destinatarios: Comisión de seguimiento.

Indicadores

- Base de datos y revisión semestral de los casos.

Fecha límite: 30-03-2024

Medida

Elaboración y difusión de una declaración pública de tolerancia cero con las actitudes de acoso y difundirla que sea conocida por toda la plantilla.

Descripción

Esta declaración de principios mostrará el compromiso de la Dirección con la prevención y eliminación del acoso por razón de sexo y del acoso sexual. Se comunicará a toda la plantilla, incidiendo en la responsabilidad de cada una de las partes en garantizar un entorno laboral exento de acoso, fomentando de esta manera un clima en el que éste no pueda producirse. Puede estar disponible en el portal del empleado o en la intranet de la compañía.

Responsable: Dirección de la empresa.

Destinatarios: Toda la plantilla.

Indicadores

- Evidencias de la declaración y su comunicación enviada a toda la plantilla

Fecha límite: 30-03-2023

Medida

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

Descripción

Se 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 y 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: Comisión Igualdad

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.

Fecha límite: 10-02-2024

Medida

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

Descripción

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

Responsable: Dirección.

Destinatarios: Toda la plantilla.

Indicadores

- Comunicación enviada a la plantilla
- Canales de información utilizados (Protocolo, tríptico o folleto)
- Nº de campañas periódicas de difusión del protocolo de acoso

Fecha límite: 30-03-2023

Medida

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

Descripción

Se incluirá en la formación obligatoria de la empresa cursos sobre prevención del acoso sexual o por razón de sexo o bien se incluirá un módulo específico sobre esta materia en las distintas formaciones impartidas en el ámbito laboral especialmente la formación destinada a la promoción en la empresa.

Responsable: Dirección

Destinatarios: Toda la plantilla.

Indicadores

- N.º de cursos realizados y personas que lo reciben.
- Porcentaje de participación de hombres y mujeres.

Fecha límite: 30-12-2023

Medida

Publicitar el procedimiento para la denuncia del acoso sexual y del acoso por razón de sexo, donde se incluya un Canal de denuncias.

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: Dirección.

Destinatarios: Toda la plantilla.

Indicadores

- Documentos de divulgación del canal de denuncias

-Nº de campañas informativas

-Nº de denuncias recibidas

Fecha límite: 30-03-2023

Medida

Garantizar máxima confidencialidad y eficacia que vele por la intimidad de la víctima y de las personas afectadas.

Descripción

Para la máxima protección de las personas afectadas por situaciones de acoso sexual o por razón de sexo la empresa velará por garantizar la salvaguarda de su intimidad, confidencialidad y dignidad, desde el momento en que tenga conocimiento de la situación. Las personas encargadas de tramitar los casos de acoso firmarán un documento de confidencialidad.

Responsable: Dirección.

Destinatarios: Personas implicadas en situaciones de acoso sexual o por razón de sexo.

Indicadores

- Protocolo de prevención y actuación frente al acoso sexual y por razón de sexo
- Documento de confidencialidad de la empresa

Fecha límite: 30-04-2023

Medida

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

Descripción

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

Responsable: Dirección

Destinatarios: Comisión Igualdad y Acoso.

Indicadores

- Formación recibida
- Listado de personas formada

Fecha límite: 30-12-2023

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

Materia	Objetivo	Medida	Fecha límite
Acceso a la empresa y procesos de selección	Conseguir equilibrio en la plantilla y una mayor equiparación de sexos en los distintos departamentos o grupos.	Establecer la revisión periódica del equilibrio por sexos en la plantilla	30/03/2024
		Dar preferencia de acceso a la empresa al género menos representado ante igualdad de méritos y experiencia	31/07/2023
		Hacer un seguimiento del número de solicitudes recibidas y contrataciones realizadas por sexo	30/03/2024
	Sensibilizar y formar en materia de igualdad a las personas responsables de la selección de personal	Formar al equipo directivo, al departamento de RRHH, tribunales de selección, etc., en igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres y en gestión de recursos humanos desde una perspectiva de género	31/12/2023
Clasificación profesional	Catalogar y valorar los distintos puestos de trabajo con criterios no discriminatorios	Mantener una base de datos desagregada por sexos según el departamento, tipo de contrato, puesto y grupo profesional	30/03/2024
		Informar a la Comisión de Igualdad de los datos estadísticos relativos a la distribución de hombres y mujeres por departamentos, por tipo de contrato, puesto y grupo profesional	30/03/2024
		Actualizar la descripción objetiva de los puestos de trabajo y las competencias de cada uno de ellos	30/03/2024

Materia	Objetivo	Medida	Fecha límite
Condiciones salariales	Garantizar la equidad salarial. Acabar con la brecha salarial	Creación del Registro salarial y mantenimiento periódico del mismo	30/03/2023
	Garantizar la objetividad de la estructura salarial y la transparencia del sistema retributivo	Informar a la Comisión de Igualdad periódicamente de las retribuciones medias de mujeres y hombres por nivel jerárquico, así como de cualquier cambio de criterio para el cobro de los diferentes complementos	30/03/2024
Formación profesional	Facilitar el acceso de mujeres y hombres a especialidades formativas que contribuyan a su desarrollo profesional en la empresa de forma equilibrada	Facilitar el acceso a cursos de reciclaje para el personal que se incorpora tras un permiso de nacimiento y cuidado del menor y/o excedencia, así como a mujeres víctimas de violencia de género que se han visto obligadas a optar por la suspensión de la relación laboral con reserva de puesto de trabajo	30/06/2023
		Elaborar y revisar el Plan de Formación Anual para todos los trabajadores que contribuya a su desarrollo profesional y a equilibrar la plantilla	30/09/2023
	Sensibilizar y formar sobre la igualdad de oportunidades y acoso	Potenciar la formación en igualdad de oportunidades al conjunto de la empresa	30/12/2023

Materia	Objetivo	Medida	Fecha límite
Prevención del acoso sexual y por razón de género	Prevenir y atender las situaciones de acoso sexual o por razón de sexo	Revisar periódicamente el protocolo de prevención y actuación en caso de acoso sexual o por razón de sexo	10/02/2024
		Difundir el protocolo de acoso sexual y/o moral a toda la plantilla	30/03/2023
		Publicitar el procedimiento para la denuncia del acoso sexual y del acoso por razón de sexo, donde se incluya un Canal de denuncias	30/03/2023
		Elaboración y comunicación de una declaración de principios con el objetivo de mostrar el compromiso de la Dirección para la prevención y eliminación del acoso por razón de sexo y del acoso sexual	30/03/2023
		Registrar y analizar los casos de acoso producidos en la empresa	30/03/2024
		Garantizar máxima confidencialidad y eficacia que vele por la intimidad de la víctima	30/04/2023
	Sensibilizar y formar sobre la igualdad de oportunidades y acoso	Formar a las personas que integran la Comisión de Igualdad, en materia de igualdad, acoso sexual y por razón de sexo	30/12/2023
		Impartir formación específica sobre prevención del acoso sexual o por razón de sexo	30/12/2023
Tiempo de trabajo y conciliación	Facilitar y promover el ejercicio de los derechos de conciliación de la vida laboral y familiar	Informar periódicamente a la Comisión de Igualdad sobre el disfrute de licencias y permisos relacionados con la conciliación de la vida familiar y laboral	30/03/2024
		Garantizar que todos los derechos de conciliación sean conocidos y accesibles por toda la plantilla, independientemente del sexo, modalidad contractual o antigüedad	30/12/2024

Firmas

POR LA REPRESENTACIÓN DE LAS PERSONAS TRABAJADORAS	POR LA REPRESENTACIÓN DE LA EMPRESA
D ^a Eulalia Girau Reverter (UGT)	D ^a Marta Pescador Ventosa
D ^a M ^a Antonia Bordoy Munté (USOC)	D ^a Valle Tejedor Benito