

# PLAN DE IGUALDAD



| <i>Fecha</i> | <i>Revisión</i> | <i>Descripción / Modificaciones</i> |
|--------------|-----------------|-------------------------------------|
| 27/06/2023   | 00              | Fecha de entrada en vigor           |
|              |                 |                                     |
|              |                 |                                     |

| <b>Realizado / Revisado por:</b>                                                                                                                                                                              | <b>Aprobado por Comisión negociadora:</b>                                                                                                                   |
|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| Ignacio Eguizábal Vivaracho<br>Ana Santolaya Crespo<br>Raúl Lalinde Cuadrado<br>Roberto Bonachía Castillo<br>Marta Carriazo Farré<br>Bernardo López de Lima<br>Laboral Risk Task force (Consultores Igualdad) | Ignacio Eguizábal Vivaracho<br>Ana Santolaya Crespo<br>Raúl Lalinde Cuadrado<br>Roberto Bonachía Castillo<br>Marta Carriazo Farré<br>Bernardo López de Lima |



## ÍNDICE

1. Introducción
2. Determinación de las partes que los conciertan
3. Ámbito personal, territorial y temporal
4. Informe del diagnóstico de situación de la empresa
5. Resultados de la auditoría retributiva
6. Objetivos del Plan de Igualdad
7. Descripción de las medidas
8. Calendario de actuaciones
9. Sistema de seguimiento, evaluación, revisión periódica y modificación
10. Comisión de Seguimiento del Plan de Igualdad



## 1. INTRODUCCIÓN

En el artículo 45 de la *Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la Igualdad efectiva entre mujeres y hombres*, se establece que las empresas están obligadas a respetar la igualdad de trato y de oportunidades en el ámbito laboral y, con esta finalidad, deberán adoptar medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre mujeres y hombres, medidas que deberán negociar, y en su caso acordar, con los representantes legales de los trabajadores en la forma que se determine en la legislación laboral.

En el caso de las **empresas de más de cincuenta trabajadores**, las medidas de igualdad a que se refiere el apartado anterior deberán dirigirse a la elaboración y aplicación de un **plan de igualdad**, que deberá ser asimismo objeto de negociación en la forma que se determine en la legislación laboral, en virtud del Real Decreto-ley 6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación.

**COLEGIO NUESTRA SEÑORA DEL BUEN CONSEJO, ha decidido elaborar e implantar el Plan de Igualdad**, previa consulta a la representación legal de los trabajadores y trabajadoras.

En virtud del artículo 46 de la Ley Orgánica de Igualdad, los planes de igualdad son un **conjunto ordenado de medidas, adoptadas después de realizar un diagnóstico de situación**, tendentes a alcanzar en la empresa la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres y a eliminar la discriminación por razón de sexo.

Los planes de igualdad **fijarán los concretos objetivos de igualdad a alcanzar, las estrategias y prácticas** a adoptar para su consecución, así como el establecimiento de **sistemas eficaces de seguimiento y evaluación de los objetivos fijados**.

Para la consecución de los objetivos fijados, este Plan de Igualdad contemplará, entre otras, las materias de acceso al empleo, clasificación profesional, promoción y formación, retribuciones, ordenación del tiempo de trabajo para favorecer, en términos de igualdad entre mujeres y hombres, la conciliación laboral, personal y familiar, y prevención del acoso sexual y del acoso por razón de sexo.



De conformidad con el artículo 8 del Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro, el presente Plan de Igualdad se estructura de la siguiente manera:

1. Introducción
2. Determinación de las partes que los conciertan
3. Ámbito personal, territorial y temporal
4. Informe del diagnóstico de situación de la empresa
5. Resultados de la auditoría retributiva
6. Objetivos del Plan de Igualdad
7. Descripción de las medidas
8. Calendario de actuaciones
9. Sistema de seguimiento, evaluación, revisión periódica y modificación
10. Comisión de Seguimiento del Plan de Igualdad



## 2. Determinación de las partes que lo conciertan

Las partes legitimadas que suscriben el presente Plan de Igualdad son:

*Representantes de la empresa (Nuestra Señora del Buen Consejo)*

- 1.- Roberto Bonachía Castillo
- 2.- Marta Carriazo Farré
- 3.- Bernardo López de Lima

Y por otra, la representación de las trabajadoras y los trabajadores:

- 1.- Ignacio Eguizábal Vivaracho
- 2.- Ana Santolaya Crespo
- 3.- Raúl Lalinde Cuadrado

La composición de la mesa de la Comisión Negociadora se considera paritaria formada por 3 representantes de la empresa y 3 representantes de los trabajadores legalmente constituidos, siendo a su vez 4 hombres y 2 mujeres.

El acceso a la Representación de la empresa se ha realizado motivando y solicitando la representación femenina.

En el documento **Acta de constitución de la comisión negociadora del plan de igualdad** se recoge la siguiente información:

1. *Composición de la Comisión Negociadora.*
2. *Funciones de la Comisión Negociadora.*
3. *Régimen de funcionamiento de la Comisión Negociadora.*
  - 3.1. *Reuniones de la Comisión Negociadora.*
  - 3.2. *Adopción de Acuerdos.*
  - 3.3. *Confidencialidad.*
  - 3.4. *Sustitución de las personas que integran la Comisión Negociadora.*



### 3. Ámbito personal, territorial y temporal

El Plan de Igualdad de Oportunidades de **COLEGIO NUESTRA SEÑORA DEL BUEN CONSEJO** incluye a la totalidad de personas trabajadoras de la entidad. Dentro de la entidad no existen otras empresas subcontratadas ni trabajadores de Empresas de Trabajo Temporal.

Los centros de trabajo de **COLEGIO NUESTRA SEÑORA DEL BUEN CONSEJO** se ubican en las siguientes localizaciones:

- Centro Principal: Dirección: C. Gral. Vara de Rey, 35, 26002 Logroño, La Rioja

El presente Plan de Igualdad tiene un periodo de vigencia de cuatro años desde la fecha de aprobación del mismo, esto es, desde 27/06/2023 hasta 26/06/2027.



## 4. Informe del diagnóstico

### 4.1. METODOLOGÍA

La metodología utilizada para llevar a cabo el diagnóstico se ha basado en la obtención de datos cuantitativos y cualitativos. La parte cualitativa se ha obtenido a través de reuniones con las personas.

El Acta de Aprobación de la Comisión Negociadora se firma el 18 de mayo de 2023 y se inicia un periodo de recopilación de la información que comprenda los datos del ejercicio de 2022, pudiendo obtener un año natural de datos y de información. La Recogida de la información termina el 23 de mayo de 2023 comprendiendo toda la información entre enero y diciembre de 2022.

Participaron las siguientes personas físicas y jurídicas en la elaboración:

- 1.- *Roberto Bonachía Castillo*
- 2.- *Marta Carriazo Farré*
- 3.- *Bernardo López de Lima*
- 4.- *Ignacio Eguizábal Vivaracho*
- 5.- *Ana Santolaya Crespo*
- 6.- *Raúl Lalinde Cuadrado*
- *Carlos Biarge Conte* Agente de Igualdad de Oportunidades y Consultor Externo de Laboral Risk Task Force



#### 4.2. INFORMACIÓN BÁSICA DE LA EMPRESA

|                         |                                                          |
|-------------------------|----------------------------------------------------------|
| <b>Razón social</b>     | <b>COLEGIO NUESTRA SEÑORA DEL BUEN CONSEJO</b>           |
| <b>NIF / CIF</b>        | <b>R2600087G</b>                                         |
| <b>Domicilio social</b> | <b>C. Gral. Vara de Rey, 35, 26002 Logroño, La Rioja</b> |

#### Responsable de la Entidad

|                           |                             |
|---------------------------|-----------------------------|
| <b>Nombre y Apellidos</b> | <b>MARTA CARRIAZO FARRÉ</b> |
|---------------------------|-----------------------------|

#### Agente de Igualdad / Miembros Comité Igualdad y Representación Legal

|                                                          |                                 |                |              |
|----------------------------------------------------------|---------------------------------|----------------|--------------|
| <b>Nombre y Apellidos</b>                                | <b>Carlos José Biarge Conte</b> |                |              |
|                                                          | <b>Mujeres</b>                  | <b>Hombres</b> | <b>Total</b> |
| <b>Representación Legal de las personas trabajadoras</b> | <b>1</b>                        | <b>2</b>       | <b>3</b>     |

#### Actividad de la Empresa

|                                                    |                             |
|----------------------------------------------------|-----------------------------|
| <b>Sector Actividad</b>                            | <b>Otra Educación ncop</b>  |
| <b>CNAE</b>                                        | <b>8559</b>                 |
| <b>Descripción de la actividad</b>                 | <b>Colegio de enseñanza</b> |
| <b>Dispersión geográfica y ámbito de actuación</b> | <b>Logroño-La Rioja</b>     |



#### Dimensión de la Empresa

|                       | Mujeres | Hombres | Total |
|-----------------------|---------|---------|-------|
| Personas Trabajadoras | 59      | 18      | 77    |
| Centros de Trabajo    | 1       |         |       |



## DESCRIPCIÓN DE LA EMPRESA

El Colegio Nuestra Señora del Buen Consejo fue fundado por la Congregación Religiosa de las Agustinas Misioneras, llamadas desde su fundación a la misión de la educación.

La historia de este Colegio se remonta a principios de octubre de 1921, cuando llegan a la escuela las siete primeras alumnas.

La primera gran ampliación se produce en 1975 con la construcción del edificio de Educación Infantil y Primer Ciclo de Primaria. Posteriormente en 1990 se edifica el pabellón del Primer Ciclo de Secundaria que también alberga la Residencia Universitaria Santa Mónica. Comprometidas con los nuevos tiempos, en el año 2000 se inaugura el polideportivo. En 2021 se reforma el pabellón de Educación Infantil.

En la escuela –sin olvidar su significado global e integrador–, hay dos puntos de interés que ocupan preferentemente la atención: la misión social de la educación y la preocupación por la calidad. Citar la misión social de la educación es hablar de una educación inclusiva, abierta a todos y alejada de cualquier criterio discriminatorio por razones económicas o capacidades intelectuales. Más sutil es el término calidad que muchas veces se equipara a éxito académico y, en consecuencia, a la búsqueda afanosa de resultados brillantes, con el riesgo de marginar en el proceso a algunas personas. Se entiende la educación como un acontecimiento personal que va más allá del logro de unos indicadores externos y pretende la madurez integral de los alumnos en su proceso de personalización. La sostenibilidad de este proyecto solo será posible con la colaboración de los padres y los profesores. Fortalecer y dignificar ambas figuras, poner a su alcance los mejores instrumentos de formación y subrayar su condición de piedras angulares del sistema educativo. El objetivo de la educación sobrepasa lo útil y lo meramente formal y se orienta a conseguir la verdad y el bien. Educar a una persona es ayudarla a descubrir un horizonte mayor –la trascendencia– y suscitar el encuentro con Dios a través de la fe. En educación, hoy se barajan tres conceptos: misión, visión y valores. El quehacer diario y nuestra razón de ser es la misión, lo que queremos conseguir, nuestro sueño sobre el futuro, es la visión. Presente y futuro de la mano, como van unidas la caridad y la calidad en nuestra propuesta educativa. Nuestra misión y nuestra visión se apoyan en un listado concreto de valores.

La oferta educativa se desarrolla a partir de los siguientes principios:

“El niño tiene derecho a recibir educación, que será gratuita y obligatoria, al menos en las etapas fundamentales, que favorezca su cultura general y le permita desarrollar en

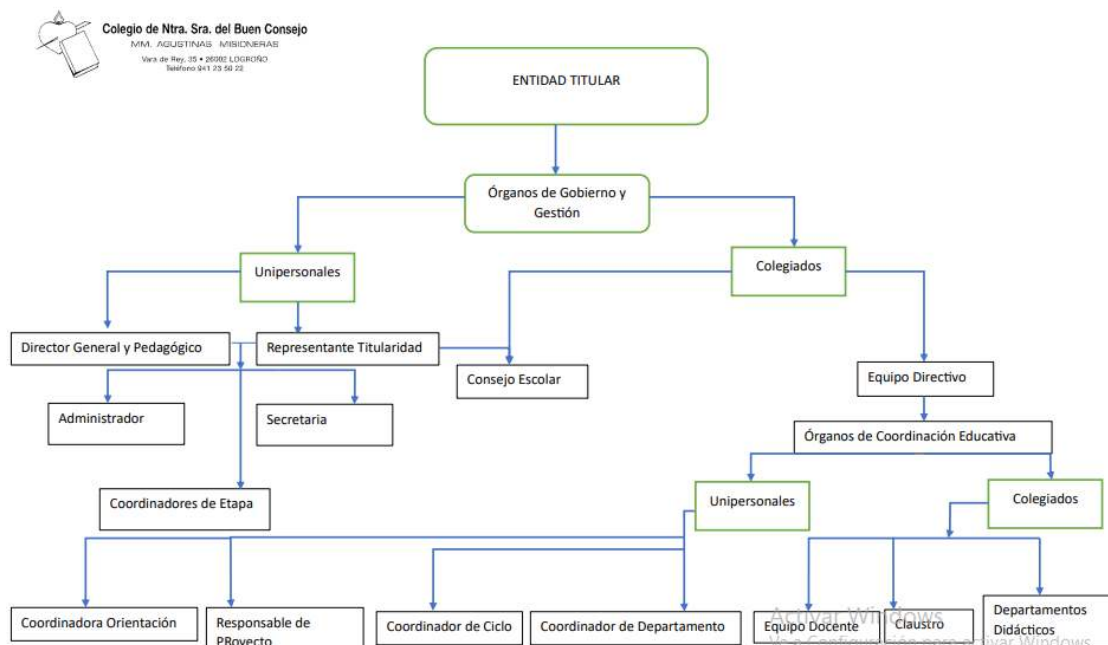
igualdad de oportunidades sus aptitudes, su juicio individual y su sentido de responsabilidad moral y social, y llegar a ser un miembro útil a la sociedad”

“Puesto que los padres han dado la vida a los hijos, tienen la importantísima obligación de educar la prole y, por tanto, hay que reconocerlos como los primeros y principales educadores de sus hijos”

“Es necesario que los padres, cuya primera e intransferible obligación y derecho es educar a los hijos, gocen de absoluta libertad en la elección de las escuelas”

### 4.3. ORGANIGRAMA

En cuanto al organigrama de la entidad, la plantilla se distribuye de la siguiente manera:





#### 4.4. ANÁLISIS CUANTITATIVO DE LA PLANTILLA

##### Plantilla media de personas trabajadoras (17/01/2023)

| Nº Hombres | %      | Nº Mujeres | %      |
|------------|--------|------------|--------|
| 18         | 23,38% | 59         | 76,62% |

##### Distribución de la plantilla actual según edad

| Bandas de edades   | Mujeres   | %             | Hombres   | %             |
|--------------------|-----------|---------------|-----------|---------------|
| Menos de 30 años   | 3         | 3,90%         | 2         | 2,60%         |
| Entre 31 y 45 años | 27        | 35,06%        | 7         | 9,09%         |
| Más de 46 años     | 29        | 37,66%        | 9         | 11,69%        |
| <b>TOTAL</b>       | <b>59</b> | <b>76,62%</b> | <b>18</b> | <b>23,38%</b> |

##### Distribución de la plantilla por tipo de contrato

| Tipo de contrato                      | Mujeres   | %             | Hombres   | %             |
|---------------------------------------|-----------|---------------|-----------|---------------|
| Temporal                              | 4         | 5,19%         | 1         | 1,30%         |
| Indefinido                            | 55        | 71,43%        | 17        | 22,08%        |
| Tiempo Completo                       |           |               |           |               |
| Tiempo Parcial                        |           |               |           |               |
| Prácticas, Aprendizaje, Becas y Otros |           |               |           |               |
| <b>TOTAL</b>                          | <b>59</b> | <b>76,62%</b> | <b>18</b> | <b>23,38%</b> |



### Distribución de la plantilla por puestos de trabajo.

| Puesto de trabajo            | Mujeres   | %              | Hombres   | %              |
|------------------------------|-----------|----------------|-----------|----------------|
| Puesto INFANTIL              | 8         | 10,39 %        | 1         | 1,30 %         |
| Puesto PRIMARIA              | 19        | 24,68 %        | 7         | 9,09 %         |
| Puesto MAESTRO 1 CICLO       | 0         | 0,00 %         | 0         | 0,00 %         |
| Puesto LICENCIADO 1 CICLO    | 0         | 0,00 %         | 0         | 0,00 %         |
| Puesto PROFESOR 2 CICLO      | 0         | 0,00 %         | 0         | 0,00 %         |
| Puesto AUX ADMON             | 4         | 5,19 %         | 2         | 2,60 %         |
| Puesto Jefe ADMON            | 1         | 1,30 %         | 1         | 1,30 %         |
| Puesto Oficial 1º            | 0         | 0,00 %         | 0         | 0,00 %         |
| Puesto INFANTIL+PRIMARIA     | 3         | 3,90 %         | 0         | 0,00 %         |
| Puesto jefe de Negociado     | 0         | 0,00 %         | 0         | 0,00 %         |
| Puesto SECUNDARIA(1Y2)       | 16        | 20,78 %        | 6         | 7,79 %         |
| Puesto PROFESOR BACHILLER    | 8         | 10,39 %        | 1         | 1,30 %         |
| Puesto Primaria y Secundaria | 0         | 0,00 %         | 0         | 0,00 %         |
| Puesto Servicio de Limpieza  | 0         | 0,00 %         | 0         | 0,00 %         |
| <b>TOTAL</b>                 | <b>59</b> | <b>76,62 %</b> | <b>18</b> | <b>23,38 %</b> |



### Distribución de la plantilla por antigüedad

| Antigüedad     | Mujeres   | %             | Hombres   | %             |
|----------------|-----------|---------------|-----------|---------------|
| Menos de 1 año | 8         | 10,39%        | 1         | 1,30%         |
| De 1 a 5 años  | 11        | 14,29%        | 5         | 6,49%         |
| Más de 5 años  | 40        | 51,95%        | 12        | 15,58%        |
| <b>TOTAL</b>   | <b>59</b> | <b>76,62%</b> | <b>18</b> | <b>23,38%</b> |



### Distribución de la plantilla por turnos de trabajo

| Turnos       | Total     | %            | Hombres   | %              | Mujeres   | %              |
|--------------|-----------|--------------|-----------|----------------|-----------|----------------|
| 1. Único     | 77        | 100 %        | 18        | 23,38 %        | 59        | 76,62 %        |
| 2. Partido   | 0         | 0,00 %       | 0         | 0,00 %         | 0         | 0,00 %         |
| <b>TOTAL</b> | <b>77</b> | <b>100 %</b> | <b>18</b> | <b>23,38 %</b> | <b>59</b> | <b>76,62 %</b> |

Toda la plantilla trabaja en el mismo turno

### Distribución de la representación de las personas trabajadoras

| Nº Hombres | %      | Nº Mujeres | %      |
|------------|--------|------------|--------|
| 2          | 66,6 % | 1          | 33,3 % |



#### 4.5. ANÁLISIS CUALITATIVO DE LA PLANTILLA

Del análisis Cuantitativo de la Empresa se pueden presentar las siguientes conclusiones:

- 1) Existe una Infrarrepresentación masculina ya que el 23,38% de la plantilla está representada por hombres, sin embargo esta infrarrepresentación no es tan grande como la de la mayoría de empresas del Sector siendo **COLEGIO NUESTRA SEÑORA DEL BUEN CONSEJO** de las empresas del sector con mayor representación masculina en la plantilla en La Rioja.
- 2) El 93 % de las trabajadoras y trabajadores tienen contratos a tiempo completo e indefinidos. Existen 5 contratos temporales y 0 contratos a tiempo parcial. Se han realizado 2 contrato relevo y 2 jubilación. En lo que se refiere a las trabajadoras, el 70,17% tienen un contrato indefinido.
- 3) De las 13 contrataciones en 2021, 13 han sido de trabajadoras y 0 contrataciones han sido de trabajadores. Por parte de los ceses, no existieron en el año 2021. En el año 2022, de las 38 contrataciones, 7 fueron de trabajadores, y 31 de trabajadoras
- 4) El 49% de los trabajadores y trabajadoras tienen más de 46 años, por lo que la plantilla es ya madura y experimentada y el 37% de las mujeres trabajadoras están dentro de ese margen de edad superior a los 46 años. El 35 % de las mujeres trabajadoras están entre 31 y 45 años
- 5) Los puestos de Primaria y Secundaria sí que tienen bastante representación femenina. Por ejemplo el departamento de Primaria está representado al 73 % por mujeres, en el departamento de Secundaria un 73% del departamento está representado por trabajadoras.

El Plan de formación no es discriminatorio y abarca tanto a hombres y mujeres, quedando pendiente de ejecución tras la aprobación del Plan, incluyendo varias acciones que quedan descritas en el plan de acción.

La formación normalmente es dentro del horario laboral salvo que no sea posible porque el curso esté organizado por entidades externas que no lo permitan.

La plantilla no ha tenido formación sobre igualdad entre mujeres y hombres por lo que se deberá trabajar en formación de sensibilización y en igualdad.



Si es necesario como en el caso de otras formaciones facilitar esta flexibilidad se realiza la formación en modo de Tele formación.

No existe un procedimiento documentado de promoción interna dentro del personal.

La organización dispone de medidas de conciliación y hay trabajadoras que se acogen a estas medidas. Se identifica un permiso de un trabajador para cuidar a mayores dependientes.

No se observa que **COLEGIO NUESTRA SEÑORA DEL BUEN CONSEJO**. tenga documentado un Procedimiento para la Prevención del Acoso.



#### 4.6. CONCLUSIONES DEL ANÁLISIS DE DIAGNOSIS

##### Ámbitos prioritarios de actuación.

| Ámbito de actuación                                                              | Sí | No |
|----------------------------------------------------------------------------------|----|----|
| Proceso de selección y contratación                                              | X  |    |
| Clasificación profesional                                                        | X  |    |
| Formación                                                                        | X  |    |
| Promoción profesional                                                            | X  |    |
| Condiciones de trabajo                                                           |    | X  |
| Ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral | X  |    |
| Infrarrepresentación femenina                                                    |    | X  |
| Retribuciones                                                                    |    | X  |
| Prevención del acoso sexual y por razón de sexo                                  | X  |    |
| Otros:                                                                           |    |    |

##### Objetivos generales

El objetivo principal que se persigue con la elaboración de este Plan de Igualdad de Oportunidades es el de implantar de forma efectiva la igualdad de oportunidades en **T** Alrededor del mismo, se han establecido una serie de **objetivos generales**, sin los cuales resulta imposible la inclusión del principio de igualdad en la organización.

- ✓ Introducir en **COLEGIO NUESTRA SEÑORA DEL BUEN CONSEJO**. el compromiso con la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres de manera que se convierta en un principio rector de la Organización.
- ✓ Trabajar por la eliminación de la segregación horizontal y vertical.
- ✓ Velar porque el sistema retributivo no contemple ningún tipo de discriminación por razón de género.
- ✓ Garantizar la ausencia de la discriminación de género que se pueda derivar de las condiciones de la formación impartida a hombres y mujeres.
- ✓ Eliminar cualquier tipo de criterio discriminatorio por razón de género que pueda introducirse en los procesos de promoción de personal.
- ✓ Garantizar que no se produzca ninguna situación de acoso sexual o por razón de sexo.
- ✓ Ayudar a las trabajadoras de **COLEGIO NUESTRA SEÑORA DEL BUEN CONSEJO** víctimas de violencia de género.
- ✓ Implantar medidas de conciliación de la vida laboral y personal de las que se puedan beneficiar hombres y mujeres.
- ✓ Potenciar la inclusión de la perspectiva de género en el sistema de prevención de riesgos de **COLEGIO NUESTRA SEÑORA DEL BUEN CONSEJO**.



- ✓ Propiciar la comunicación y efectiva difusión de los principios de igualdad de oportunidades.

En relación con los **objetivos específicos**, podemos destacar:

- ✓ Incluir en la documentación básica y estratégica de **COLEGIO NUESTRA SEÑORA DEL BUEN CONSEJO**, el compromiso de la organización con la igualdad de oportunidades.
- ✓ Introducir la perspectiva de género en los procesos de selección que se llevan a cabo.
- ✓ Modificar los criterios de reclutamiento y selección, eliminando los sesgos de género.
- ✓ Incluir en la programación anual formativa acciones de sensibilización en materia de igualdad de oportunidades.
- ✓ Adoptar criterios que permitan incrementar las posibilidades de promoción de las mujeres.
- ✓ Establecer medidas orientadas a las personas con hijos/as a su cargo.
- ✓ Establecer medidas orientadas a conciliar condiciones de trabajo y vida personal y familiar.
- ✓ Difundir una cultura corporativa sensible a la igualdad de oportunidades.

## Propuestas de actuación

En coherencia con los resultados obtenidos del diagnóstico de situación, las acciones a llevar a cabo en **COLEGIO NUESTRA SEÑORA DEL BUEN CONSEJO**, se estructuran mediante la siguiente clasificación:

- **Proceso de selección, contratación, formación y promoción profesional**
- **Condiciones de trabajo**
- **Ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral**
- **Prevención del acoso sexual y por razón de sexo**



## 5. Resultados de la auditoría retributiva

La auditoría retributiva tiene por objeto obtener la información necesaria para comprobar si el sistema retributivo de la empresa, de manera transversal y completa, cumple con la aplicación efectiva del principio de igualdad entre mujeres y hombres en materia de retribución. Asimismo, deberá permitir definir las necesidades para evitar, corregir y prevenir los obstáculos y dificultades existentes o que pudieran producirse en aras a garantizar la igualdad retributiva, y asegurar la transparencia y el seguimiento de dicho sistema retributivo, en virtud del Art. 7 del RD 902/2020, de igualdad retributiva.

La Auditoría Retributiva efectuada tiene un periodo de vigencia de cuatro años desde la fecha de aprobación del mismo, esto es, **02-06-2023**. El periodo de vigencia coincide con el del Plan de Igualdad.

De manera previa, se ha llevado a cabo diagnóstico de la situación retributiva, en el que se ha evaluado los diferentes puestos de trabajo de la entidad, con objeto de conocer el valor de cada uno de ellos. Todo ello se ha reflejado en el documento **Sistema de Valoración de Puestos de Trabajo** (SVPT). El **Registro Retributivo** se ha desagregado por puestos de trabajo de igual valor.

.

### 5.1. No conformidades/Acciones de Mejora

No Se han detectado No Conformidades en los Resultados de la Auditoría Retributiva

A la vista de los resultados obtenidos tras analizar todos los recibos de haberes del periodo de todos los trabajadores de la empresa, no se observa en las retribuciones totales en la empresa de las personas trabajadoras de un sexo sea superior a las del otro.

La Auditoría Retributiva no identifica ninguna No Conformidad pero si que se podría mejorar lo siguiente que se identifica como Acción de Mejora

Se han detectado las siguientes Acciones de Mejora:

- Revisar los conceptos salariales como complementos salariales del Registro Salarial. Identificar dentro del Registro salarial las horas/jornada por puesto



## 5.2. Plan de actuación

De conformidad con el artículo 8 del RD 902/2020, de igualdad retributiva, se establece el siguiente plan de actuación para la corrección de las desigualdades retributivas:

| Medida                                                                                                                                                     | Plazo para implementación | Seguimiento | Objetivo                                                            | Persona Responsable |
|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------|-------------|---------------------------------------------------------------------|---------------------|
| Revisar los conceptos salariales como complementos salariales del Registro Salarial. Identificar dentro del Registro salarial las horas/jornada por puesto | Anual                     | Trimestral  | Garantizar igualdad retributiva en todos los puestos de igual valor | RRHH / Dirección    |
|                                                                                                                                                            |                           |             |                                                                     |                     |



## 6. Objetivos del Plan de Igualdad

El objetivo principal que se persigue con la elaboración de este Plan de Igualdad de Oportunidades es el de implantar de forma efectiva la igualdad de oportunidades en **COLEGIO NUESTRA SEÑORA DEL BUEN CONSEJO**. Alrededor del mismo, se han establecido una serie de **objetivos generales**, sin los cuales resulta imposible la inclusión del principio de igualdad en la organización.

- ✓ Introducir en **COLEGIO NUESTRA SEÑORA DEL BUEN CONSEJO**. el compromiso con la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres de manera que se convierta en un principio rector de la Organización.
- ✓ Trabajar por la eliminación de la segregación horizontal y vertical.
- ✓ Velar porque el sistema retributivo no contemple ningún tipo de discriminación por razón de género.
- ✓ Garantizar la ausencia de la discriminación de género que se pueda derivar de las condiciones de la formación impartida a hombres y mujeres.
- ✓ Eliminar cualquier tipo de criterio discriminatorio por razón de género que pueda introducirse en los procesos de promoción de personal.
- ✓ Garantizar que no se produzca ninguna situación de acoso sexual o por razón de sexo.
- ✓ Ayudar a las trabajadoras de **COLEGIO NUESTRA SEÑORA DEL BUEN CONSEJO**. víctimas de violencia de género.
- ✓ Implantar medidas de conciliación de la vida laboral y personal de las que se puedan beneficiar hombres y mujeres.
- ✓ Potenciar la inclusión de la perspectiva de género en el sistema de prevención de riesgos de **COLEGIO NUESTRA SEÑORA DEL BUEN CONSEJO**.
- ✓ Propiciar la comunicación y efectiva difusión de los principios de igualdad de oportunidades.

En relación con los **objetivos específicos**, podemos destacar:

- ✓ Incluir en la documentación básica y estratégica de **COLEGIO NUESTRA SEÑORA DEL BUEN CONSEJO**. el compromiso de la organización con la igualdad de oportunidades.
- ✓ Introducir la perspectiva de género en los procesos de selección que se llevan a cabo.
- ✓ Modificar los criterios de reclutamiento y selección, eliminando los sesgos de género.
- ✓ Incluir en la programación anual formativa acciones de sensibilización en materia de igualdad de oportunidades.
- ✓ Adoptar criterios que permitan incrementar las posibilidades de promoción de las mujeres.
- ✓ Establecer medidas orientadas a las personas con hijos/as a su cargo.
- ✓ Establecer medidas orientadas a conciliar condiciones de trabajo y vida personal y familiar.



- ✓ Difundir una cultura corporativa sensible a la igualdad de oportunidades.



## 7. Descripción de las medidas concretas

En coherencia con los resultados obtenidos del diagnóstico de situación, las acciones a llevar a cabo en **COLEGIO NUESTRA SEÑORA DEL BUEN CONSEJO** se estructuran mediante la siguiente clasificación:

- **Proceso de selección, contratación, formación y promoción profesional**
- **Condiciones de trabajo, clasificación profesional, retribución y auditoría retributiva**
- **Formación**
- **Ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral**
- **Prevención del acoso sexual y por razón de sexo**



## 7.1. RECOPIACIÓN DE LAS MEDIDAS

| <b>ACCIONES A LLEVAR A CABO</b>                                                |                                                                                                                                                                                  |
|--------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| <b>EJE 1: CARACTERÍSTICAS GENERALES DE LA PLANTILLA</b>                        |                                                                                                                                                                                  |
| <b>Acción nº 1.1:</b>                                                          | DIFUNDIR UNA CULTURA CORPORATIVA SENSIBLE A LA IGUALDAD DE OPORTUNIDADES                                                                                                         |
| <b>EJE 2: ACCESO Y SELECCIÓN A LA EMPRESA</b>                                  |                                                                                                                                                                                  |
| <b>Acción nº 2.1:</b>                                                          | INTRODUCIR LA PERSPECTIVA DE GÉNERO EN LOS PROCESOS DE SELECCIÓN QUE SE LLEVEN A CABO MEDIANTE LENGUAJE NO SEXISTA                                                               |
| <b>Acción nº 2.2:</b>                                                          | MODIFICAR LOS CRITERIOS DE RECLUTAMIENTO Y SELECCIÓN, INCLUYENDO CONTRATOS DE MUJERES EN CASO DE MISMA VALORACION DE PUESTO DE TRABAJO Y COMPETENCIAS                            |
| <b>EJE 3: CLASIFICACIÓN PROFESIONAL, RETRIBUCIONES Y AUDITORÍA RETRIBUTIVA</b> |                                                                                                                                                                                  |
| <b>Acción nº 3.1:</b>                                                          | AUMENTAR LA PRESENCIA DE MUJERES EN PUESTOS DE TRABAJO Y CATEGORÍAS PROFESIONALES EN LAS QUE HAYA DESEQUILIBRIO                                                                  |
| <b>Acción nº 3.2:</b>                                                          | REVISAR LOS CONCEPTOS SALARIALES DEL REGISTRO SALARIAL COMO COMPLEMENTOS SALARIALES DEL REGISTRO SALARIAL. IDENTIFICAR DENTRO DEL REGISTRO SALARIAL LAS HORAS/JORNADA POR PUESTO |
| <b>EJE 4: FORMACIÓN DEL PERSONAL</b>                                           |                                                                                                                                                                                  |
| <b>Acción nº 4.1:</b>                                                          | IMPARTIR FORMACIÓN A LA PLANTILLA EN MATERIA DE IGUALDAD                                                                                                                         |
| <b>EJE 5: CONCILIACIÓN DE LA VIDA LABORAL, PERSONAL Y FAMILIAR</b>             |                                                                                                                                                                                  |
| <b>Acción nº 5.1:</b>                                                          | GARANTIZAR EL EJERCICIO DE LOS DERECHOS DE CONCILIACIÓN                                                                                                                          |
| <b>Acción nº 5.2:</b>                                                          | MEJORAR LAS MEDIDAS LEGALES PARA FACILITAR LA CONCILIACIÓN                                                                                                                       |
| <b>EJE 6: PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL Y MORAL POR RAZÓN DE SEXO</b>            |                                                                                                                                                                                  |
| <b>Acción nº 6.1:</b>                                                          | PREVENIR Y SANCIONAR CUALQUIER SITUACIÓN DE ACOSO SEXUAL O POR RAZÓN DE SEXO                                                                                                     |
| <b>Acción nº 6.2:</b>                                                          | APOYAR A LAS TRABAJADORAS DE (COLEGIO NUESTRA SEÑORA DEL BUEN CONSEJO) VÍCTIMAS DE LA VIOLENCIA DE GÉNERO                                                                        |



## 7.2. FECHA DE CADA MEDIDA

| Medida nº1                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                             |                                             |
|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------|
| ÁREA                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                   |                                             |
| CARACTERÍSTICAS GENERALES DE LA PLANTILLA                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                              |                                             |
| MEDIDA                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                 |                                             |
| DIFUNDIR UNA CULTURA CORPORATIVA SENSIBLE A LA IGUALDAD DE OPORTUNIDADES                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                               |                                             |
| OBJETIVO QUE PERSIGUE                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                  |                                             |
| <p>El 100 % de los Trabajadores y las partes interesadas involucradas con <b>COLEGIO NUESTRA SEÑORA DEL BUEN CONSEJO</b> conozcan la cultura corporativa</p> <p>Introducir en <b>COLEGIO NUESTRA SEÑORA DEL BUEN CONSEJO</b> el compromiso con la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres de manera que se convierta en un principio rector de la Organización.</p> <p>Garantizar la ausencia de la discriminación de género que se pueda derivar de las condiciones de la formación impartida a hombres y mujeres.</p> <p>Eliminar cualquier tipo de criterio discriminatorio por razón de género que pueda introducirse en los procesos de promoción de personal.</p> <p>Propiciar la comunicación y efectiva difusión de los principios de igualdad de oportunidades.</p> |                                             |
| PLAZO DE EJECUCIÓN                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                     |                                             |
| Fecha inicio: 01/06/2023                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                               | Fecha fin: Durante todo el Plan de Igualdad |
| DESCRIPCIÓN DE LA MEDIDA                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                               |                                             |
| a) Incluir en la documentación corporativa y pública de <b>COLEGIO NUESTRA SEÑORA DEL BUEN CONSEJO</b> el compromiso con la Igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres. Entregarla en los Planes de Acogida                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                     |                                             |
| b) Publicar un documento firmado de COMPROMISO con la Igualdad por la Dirección de la empresa y dejarlo visible para las personas trabajadoras.                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                        |                                             |
| c) Editar y difundir un folleto informativo sobre las medidas de conciliación y acerca del acoso sexual o por razón de sexo.                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                           |                                             |
| INDICADOR DE SEGUIMIENTO                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                               |                                             |
| <ol style="list-style-type: none"> <li>Comprobación de que se ha llevado a cabo la inclusión del compromiso con la documentación corporativa de la empresa y en el tablón de anuncios de la empresa y se han entregado los folletos informativos.</li> <li>Número de Trabajadores con formación de sensibilización igualdad / Total Trabajadores</li> </ol>                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                            |                                             |
| PERSONA RESPONSABLE                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                    |                                             |
| Resp. Administración                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                   |                                             |
| RECURSOS HUMANOS Y MATERIALES NECESARIOS                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                               |                                             |
| <p>Equipo humano designado por el Responsable</p> <p>Proveedor de la Página Web, Presupuesto del Plan de Formación</p>                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                 |                                             |



| Medida nº2                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                       |                          |
|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------|
| ÁREA                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                             |                          |
| ACCESO Y SELECCIÓN A LA EMPRESA                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                  |                          |
| MEDIDA                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                           |                          |
| INTRODUCIR LA PERSPECTIVA DE GÉNERO EN LOS PROCESOS DE SELECCIÓN QUE SE LLEVEN A CABO MEDIANTE LENGUAJE NO SEXISTA                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                               |                          |
| OBJETIVO QUE PERSIGUE                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                            |                          |
| <p>Introducir en <b>COLEGIO NUESTRA SEÑORA DEL BUEN CONSEJO</b> el compromiso con la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres de manera que se convierta en un principio rector de la Organización.</p> <p>Garantizar la ausencia de la discriminación de género que se pueda derivar de las condiciones de la formación impartida a hombres y mujeres.</p> <p>Eliminar cualquier tipo de criterio discriminatorio por razón de género que pueda introducirse en los procesos de promoción de personal.</p> <p>Trabajar por la eliminación de la segregación horizontal y vertical.</p> |                          |
| PLAZO DE EJECUCIÓN                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                               |                          |
| Fecha inicio: 01/06/2023                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                         | Fecha inicio: 01/06/2025 |
| DESCRIPCIÓN DE LA MEDIDA                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                         |                          |
| Revisión del lenguaje de género en la publicación de anuncios en portales de contratación.                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                       |                          |
| INDICADOR DE SEGUIMIENTO                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                         |                          |
| <ol style="list-style-type: none"> <li>2. Comprobación de que se ha llevado a cabo la modificación de plantillas a publicar para cada puesto requerido.</li> <li>3. Número de Comunicaciones en los Procesos de Selección Con Perspectiva de Género</li> <li>4. Número de mujeres trabajadoras por departamento / Total Plantilla</li> <li>1. Número de Solicitudes segregadas por sexo en los procesos de selección</li> </ol>                                                                                                                                                                  |                          |
| PERSONA RESPONSABLE                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                              |                          |
| Resp. Administración                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                             |                          |
| RECURSOS HUMANOS Y MATERIALES NECESARIOS                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                         |                          |
| <p>Equipo humano designado por el Responsable</p> <p>Gasto en Consultoría de Procesos de Selección de RRHH</p>                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                   |                          |



|                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                       |                          |
|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------|
| <b>Medida nº3</b>                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                     |                          |
| <b>ÁREA</b>                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                           |                          |
| <b>ACCESO Y SELECCIÓN A LA EMPRESA</b>                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                |                          |
| <b>MEDIDA</b>                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                         |                          |
| MODIFICAR LOS CRITERIOS DE RECLUTAMIENTO Y SELECCIÓN, INCLUYENDO CONTRATOS DE MUJERES EN CASO DE MISMA VALORACION DE PUESTO DE TRABAJO Y COMPETENCIAS                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                 |                          |
| <b>OBJETIVO QUE PERSIGUE</b>                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                          |                          |
| <p>Mantener la representación femenina en los puestos de responsabilidad de la empresa</p> <p>Intentar incrementar la representación femenina en los puestos de gestión y soporte de la empresa entre un 3-6 % de Representación</p> <p>Introducir en <b>COLEGIO NUESTRA SEÑORA DEL BUEN CONSEJO</b> el compromiso con la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres de manera que se convierta en un principio rector de la Organización.</p> <p>Garantizar la ausencia de la discriminación de género que se pueda derivar de las condiciones de la formación impartida a hombres y mujeres.</p> <p>Eliminar cualquier tipo de criterio discriminatorio por razón de género que pueda introducirse en los procesos de promoción de personal.</p> <p>Trabajar por la eliminación de la segregación horizontal y vertical.</p> |                          |
| <b>PLAZO DE EJECUCIÓN</b>                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                             |                          |
| Fecha inicio: 01/06/2023                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                              | Fecha inicio: 01/06/2025 |
| <b>DESCRIPCIÓN DE LA MEDIDA</b>                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                       |                          |
| a) Contratación de aquella persona cuyo sexo se corresponda con el menos representado en el departamento para el que se realiza la selección.                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                         |                          |
| b) Registro y archivo de todos los contratos procesos de selección con la justificación de las decisiones tomadas.                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                    |                          |
| c) Elaboración de un procedimiento para llevar a cabo la valoración de la valía tras la finalización del contrato en prácticas.                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                       |                          |
| <b>INDICADOR DE SEGUIMIENTO</b>                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                       |                          |
| 2. Comprobación de haber elaborado el procedimiento para llevar a cabo las entrevistas<br>3. Nº de nuevas incorporaciones en las que se aplicó la medida de acción positiva.<br>4. Número de mujeres trabajadoras por departamento / Total Plantilla<br>1. Número de Solicitudes segregadas por sexo en los procesos de selección                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                     |                          |
| <b>PERSONA RESPONSABLE</b>                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                            |                          |
| Resp. Administración                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                  |                          |
| <b>RECURSOS HUMANOS Y MATERIALES NECESARIOS</b>                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                       |                          |
| Equipo humano designado por el Responsable, proveedores de Servicios de Selección y Reclutamiento<br>Contrataciones                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                   |                          |



|                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                      |                          |
|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------|
| <b>Medida nº4</b>                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                    |                          |
| <b>ÁREA</b>                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                          |                          |
| <b>CLASIFICACIÓN PROFESIONAL, RETRIBUCIONES Y ADUITORÍA RETRIBUTIVA</b>                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                              |                          |
| <b>MEDIDA</b>                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                        |                          |
| AUMENTAR LA PRESENCIA DE MUJERES EN PUESTOS DE TRABAJO Y CATEGORÍAS PROFESIONALES EN LAS QUE HAYA DESEQUILIBRIO                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                      |                          |
| <b>OBJETIVO QUE PERSIGUE</b>                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                         |                          |
| <p><b>Mantener un 100 % de Equilibrio entre hombres y mujeres en todas las clasificaciones profesionales</b></p> <p><b>Intentar Aumentar la presencia en los Departamentos de Taller y Producción</b></p> <p>Velar porque el sistema retributivo no contemple ningún tipo de discriminación por razón de género.</p> <p>Garantizar la ausencia de la discriminación de género que se pueda derivar de las condiciones de la formación impartida a hombres y mujeres.</p> <p>Eliminar cualquier tipo de criterio discriminatorio por razón de género que pueda introducirse en los procesos de promoción de personal.</p> <p>Trabajar por la eliminación de la segregación horizontal y vertical.</p> |                          |
| <b>PLAZO DE EJECUCIÓN</b>                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                            |                          |
| Fecha inicio: 01/06/2023                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                             | Fecha inicio: 01/06/2025 |
| <b>DESCRIPCIÓN DE LA MEDIDA</b>                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                      |                          |
| Contratación de aquella persona cuyo sexo se corresponda con el menos representado en el departamento para el que se realiza la selección, siempre y cuando exista igualdad de condiciones de idoneidad de las personas candidatas.                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                  |                          |
| Formar a los trabajadores para acceder a puestos de trabajo de escasa presencia masculina y de igual medida formar a las trabajadoras para que puedan acceder a puestos ocupados principalmente por mujeres.                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                         |                          |
| <b>INDICADOR DE SEGUIMIENTO</b>                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                      |                          |
| <p>2. Comprobación de que el personal de RRHH que participa en los procesos de selección haya sido efectivamente formado en materia de igualdad.</p> <p>3. Nº de Contrataciones realizadas totales</p> <p>4. Nº de Contrataciones Masculinas</p> <p>1. Nº de Contrataciones Femenina</p>                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                             |                          |
| <b>PERSONA RESPONSABLE</b>                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                           |                          |
| Resp. Administración                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                 |                          |
| <b>RECURSOS HUMANOS Y MATERIALES NECESARIOS</b>                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                      |                          |
| Equipo humano designado por el Responsable, proveedores de Servicios de Selección y Reclutamiento, Contrataciones, Presupuesto en Formación                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                          |                          |



| Medida nº5                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                  |                          |
|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------|
| ÁREA                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                        |                          |
| CLASIFICACIÓN PROFESIONAL, RETRIBUCIONES Y ADUITORÍA RETRIBUTIVA                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                            |                          |
| MEDIDA                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                      |                          |
| REVISAR LOS CONCEPTOS SALARIALES DEL REGISTRO SALARIAL COMO COMPLEMENTOS SALARIALES DEL REGISTRO SALARIAL. IDENTIFICAR DENTRO DEL REGISTRO SALARIAL LAS HORAS/JORNADA POR PUESTO                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                            |                          |
| OBJETIVO QUE PERSIGUE                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                       |                          |
| <p><b>Conseguir que no existan brechas de más del 25 % entre los Complementos de los Puesto de Trabajo para puestos dentro del mismo rango de valoración</b></p> <p>Velar porque el sistema retributivo no contemple ningún tipo de discriminación por razón de género.</p> <p>Garantizar la ausencia de la discriminación de género que se pueda derivar de las condiciones de la formación impartida a hombres y mujeres.</p> <p>Eliminar cualquier tipo de criterio discriminatorio por razón de género que pueda introducirse en los procesos de promoción de personal.</p> <p>Trabajar por la eliminación de la segregación horizontal y vertical.</p> |                          |
| PLAZO DE EJECUCIÓN                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                          |                          |
| Fecha inicio: 01/06/2023                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                    | Fecha inicio: 01/06/2024 |
| DESCRIPCIÓN DE LA MEDIDA                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                    |                          |
| Revisar las nóminas de los Puestos de Trabajo realizados comprobar que los complementos salariales se ponen correctamente                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                   |                          |
|                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                             |                          |
| INDICADOR DE SEGUIMIENTO                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                    |                          |
| 1. Unidades de Brechas sin justificar                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                       |                          |
| PERSONA RESPONSABLE                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                         |                          |
| Responsable de Administración                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                               |                          |
| RECURSOS HUMANOS Y MATERIALES NECESARIOS                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                    |                          |
| Equipo humano designado por el Responsable,<br>Adaptación aplicación informática del programa de gestión de nóminas                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                         |                          |



| Medida nº6                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                     |                          |
|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------|
| ÁREA                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                           |                          |
| FORMACION DEL PERSONAL                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                         |                          |
| MEDIDA                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                         |                          |
| IMPARTIR FORMACIÓN A LA PLANTILLA EN MATERIA DE IGUALDAD                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                       |                          |
| OBJETIVO QUE PERSIGUE                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                          |                          |
| <p>Conseguir un 100 % de los Trabajadores de COLEGIO NUESTRA SEÑORA DEL BUEN CONSEJO tengan formación de sensibilización en igualdad de género</p> <p>Conseguir que los Miembros de la Comisión Negociadora responsables de la Aprobación del Plan y del Seguimiento y Evaluación del Plan tengan la formación mínima en con Agentes de Igualdad de Oportunidades</p> <p>Garantizar la ausencia de la discriminación de género que se pueda derivar de las condiciones de la formación impartida a hombres y mujeres.</p> <p>Propiciar la comunicación y efectiva difusión de los principios de igualdad de oportunidades.</p> |                          |
| PLAZO DE EJECUCIÓN                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                             |                          |
| Fecha inicio: 01/06/2023                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                       | Fecha inicio: 01/06/2024 |
| DESCRIPCIÓN DE LA MEDIDA                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                       |                          |
| <p><b>Formar en materia de Igualdad de oportunidades al personal:</b></p> <p>Formación en igualdad de oportunidades para la plantilla</p> <p>Formación para impulsar el Desarrollo de la carrera profesional de las mujeres hacia puestos de Responsabilidad</p> <p>Formación sobre Usos igualitarios en la Comunicación y Publicidad</p> <p>Formación sobre Conciliación entre la vida personal y profesional</p>                                                                                                                                                                                                             |                          |
| INDICADOR DE SEGUIMIENTO                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                       |                          |
| <p>2. Grado de Cumplimentación del Plan de Formación</p> <p>1. Formación Interna realizada por la empresa</p>                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                  |                          |
| PERSONA RESPONSABLE                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                            |                          |
| Resp. Administración                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                           |                          |
| RECURSOS HUMANOS Y MATERIALES NECESARIOS                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                       |                          |
| Proveedores de Formación, Presupuesto anual en formación en función de la bonificación FUNDAE                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                  |                          |



| Medida nº7                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                           |                          |
|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------|
| ÁREA                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                 |                          |
| CONCILIACIÓN DE LA VIDA LABORAL, PERSONAL Y FAMILIAR                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                 |                          |
| MEDIDA                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                               |                          |
| GARANTIZAR EL EJERCICIO DE LOS DERECHOS DE CONCILIACIÓN                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                              |                          |
| OBJETIVO QUE PERSIGUE                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                |                          |
| <p>Garantizar el ejercicio de los derechos de conciliación de la vida personal, familiar y profesional. Mantener informado al 100% del personal en lo relativo a la normativa que les sea de aplicación con respecto a la conciliación de la vida personal, familiar y profesional según se vaya modificando la misma.</p>                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                           |                          |
| PLAZO DE EJECUCIÓN                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                   |                          |
| Fecha inicio: 01/06/2023                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                             | Fecha inicio: 01/06/2025 |
| DESCRIPCIÓN DE LA MEDIDA                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                             |                          |
| Estudiar los procesos y las organizaciones departamentales para buscar mejoras y métodos para facilitar la conciliación                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                              |                          |
| Informar a todos los trabajadores y trabajadoras de los métodos para conciliar                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                       |                          |
|                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                      |                          |
| INDICADOR DE SEGUIMIENTO                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                             |                          |
| <ol style="list-style-type: none"> <li>2. Número de informaciones y comunicados realizados.</li> <li>3. Nº de veces que se ha solicitado y aplicado el permiso retribuido por el tiempo indispensable para la realización de gestiones previas a las adopciones y acogimiento disgregado por sexo.</li> <li>4. Nº de veces que se ha solicitado y aplicado la excedencia, con derecho a reserva del puesto de trabajo, para las personas en trámites de adopción internacional disgregado por sexo.</li> <li>5. Nº de veces que se ha solicitado y aplicado el permiso retribuido para el cuidado de un familiar de primer grado disgregado por sexo.</li> <li>1. Nº de veces que se ha solicitado y aplicado la lactancia acumulada disgregada por sexo.</li> </ol> |                          |
| PERSONA RESPONSABLE                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                  |                          |
| Resp. Administración                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                 |                          |
| RECURSOS HUMANOS Y MATERIALES NECESARIOS                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                             |                          |
| Presupuesto destinado para la conciliación, equipos de trabajo para el teletrabajo cuando sea posible                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                |                          |
| Recursos Humanos destinados por el Responsable de la medida                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                          |                          |



| Medida nº8                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                              |                          |
|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------|
| ÁREA                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                    |                          |
| CONCILIACIÓN DE LA VIDA LABORAL, PERSONAL Y FAMILIAR                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                    |                          |
| MEDIDA                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                  |                          |
| MEJORAR LAS MEDIDAS LEGALES PARA FACILITAR LA CONCILIACIÓN                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                              |                          |
| OBJETIVO QUE PERSIGUE                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                   |                          |
| Mejorar, dentro de las posibilidades de la empresa, las medidas legales, si existe alguna que no se tome ya, para facilitar la conciliación y corresponsabilidad de la vida personal, familiar y laboral de la plantilla.                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                               |                          |
| PLAZO DE EJECUCIÓN                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                      |                          |
| Fecha inicio: 01/06/2023                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                | Fecha inicio: 01/06/2025 |
| DESCRIPCIÓN DE LA MEDIDA                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                |                          |
| Implantar las medidas que mejoren, dentro de las posibilidades de la empresa, las legalmente establecidas para facilitar la conciliación de la vida personal, familiar y profesional.                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                   |                          |
| Procesos de Teletrabajo en aquellas situaciones y puestos de trabajo que sean viables                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                   |                          |
| INDICADOR DE SEGUIMIENTO                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                |                          |
| <ol style="list-style-type: none"> <li>2. Número de veces que se ha solicitado y aplicado la adaptación horaria para mujeres y hombres.</li> <li>3. Número de veces que se ha solicitado y aplicado el permiso retribuido por accidente, enfermedad grave, intervención quirúrgica o reposo domiciliario para familiares de hasta segundo grado disgregado por sexo.</li> <li>4. Número de veces que se ha solicitado y aplicado la movilidad geográfica voluntaria para cuidados de personas dependientes (menores o personas a cargo) disgregadas por sexo.</li> <li>5. Nº de veces que se ha solicitado y aplicado la excedencia, con derecho a reserva del puesto de trabajo, por fallecimiento de personas de primer grado de consanguinidad disgregado por sexo.</li> <li>6. Nº de veces que se ha solicitado y aplicado la tramitación de la prestación económica por cuidado de un hijo menor de edad con enfermedad grave disgregado por sexo.</li> <li>1. Número y porcentaje, desagregado por sexo, de personas que teletrabajan.</li> </ol> |                          |
| PERSONA RESPONSABLE                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                     |                          |
| Resp. Administración                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                    |                          |
| RECURSOS HUMANOS Y MATERIALES NECESARIOS                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                |                          |
| Equipo humano designado por el Responsable / Recurso Económico destinado a esta medida<br>Presupuesto destinado para la conciliación, equipos de trabajo para el teletrabajo cuando sea posible                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                         |                          |



| Medida nº9                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                     |                          |
|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------|
| ÁREA                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                           |                          |
| PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL Y MORAL POR RAZÓN DE SEXO                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                          |                          |
| MEDIDA                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                         |                          |
| PREVENIR Y SANCIONAR CUALQUIER SITUACIÓN DE ACOSO SEXUAL O POR RAZÓN DE SEXO                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                   |                          |
| OBJETIVO QUE PERSIGUE                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                          |                          |
| <b>0 Casos de Acoso en COLEGIO NUESTRA SEÑORA DEL BUEN CONSEJO y ningún caso de Acoso sin sancionar</b><br>Garantizar que no se produzca ninguna situación de acoso sexual o por razón de sexo.<br>Ayudar a las trabajadoras de <b>COLEGIO NUESTRA SEÑORA DEL BUEN CONSEJO</b> víctimas de violencia de género.<br>Potenciar la inclusión de la perspectiva de género en el sistema de prevención de riesgos de <b>COLEGIO NUESTRA SEÑORA DEL BUEN CONSEJO</b> |                          |
| PLAZO DE EJECUCIÓN                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                             |                          |
| Fecha inicio: 01/06/2023                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                       | Fecha inicio: 01/06/2025 |
| DESCRIPCIÓN DE LA MEDIDA                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                       |                          |
| Elaborar un Protocolo de Prevención del acoso sexual y moral por razón de sexo                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                 |                          |
| Nombrar a un Asesor/a Confidencial, responsable de la recepción y tratamiento de las quejas que se produzcan en la materia.                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                    |                          |
| Definir las sanciones disciplinarias aplicables ante la detección de situaciones de acoso e inclusión en las normas de régimen interno.                                                                                                                                                                                                                                                                                                                        |                          |
| INDICADOR DE SEGUIMIENTO                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                       |                          |
| Ningún caso de acoso en la organización<br>Comprobación de la elaboración del Protocolo.<br>Nombramiento formal del "Asesor/a Confidencial"                                                                                                                                                                                                                                                                                                                    |                          |
| PERSONA RESPONSABLE                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                            |                          |
| Resp. Administración                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                           |                          |
| RECURSOS HUMANOS Y MATERIALES NECESARIOS                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                       |                          |
| Presupuesto para la Elaboración del Protocolo de Acoso. Contratación del Asesor Confidencial, Formación interna en Acoso y violencia de género                                                                                                                                                                                                                                                                                                                 |                          |



|                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                |                                      |
|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------|
| <b>Medida nº10</b>                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                             |                                      |
| <b>ÁREA</b>                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                    |                                      |
| <b>PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL Y MORAL POR RAZÓN DE SEXO</b>                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                   |                                      |
| <b>MEDIDA</b>                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                  |                                      |
| <b>APOYAR A LAS TRABAJADORAS DE COLEGIO NUESTRA SEÑORA DEL BUEN CONSEJO VÍCTIMAS DE LA VIOLENCIA DE GÉNERO</b>                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                 |                                      |
| <b>OBJETIVO QUE PERSIGUE</b>                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                   |                                      |
| <p><b>Si existe un caso de Violencia de Género conseguir el 100 % de Apoyo, que no haya ningún trabajador sin apoyo</b></p> <p>Garantizar que no se produzca ninguna situación de acoso sexual o por razón de sexo.</p> <p>Ayudar a las trabajadoras de <b>COLEGIO NUESTRA SEÑORA DEL BUEN CONSEJO</b> víctimas de violencia de género.</p> <p>Potenciar la inclusión de la perspectiva de género en el sistema de prevención de riesgos de <b>COLEGIO NUESTRA SEÑORA DEL BUEN CONSEJO</b></p> |                                      |
| <b>PLAZO DE EJECUCIÓN</b>                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                      |                                      |
| Fecha inicio: 01/06/2023                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                       | Fecha fin: Toda la vigencia del Plan |
| <b>DESCRIPCIÓN DE LA MEDIDA</b>                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                |                                      |
| Formalizar un compromiso de <b>COLEGIO NUESTRA SEÑORA DEL BUEN CONSEJO</b> en contra de la violencia de género.                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                |                                      |
| Posibilitar a la víctima la opción de flexibilizar el horario o la opción de hacer uso de una excedencia con reserva del puesto de trabajo.                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                    |                                      |
| Facilitar a las personas de la plantilla que sean víctimas de violencia de género la continuidad laboral.                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                      |                                      |
| Las salidas durante la jornada de trabajo a juzgados, comisarías y servicios asistenciales de las personas de <b>COLEGIO NUESTRA SEÑORA DEL BUEN CONSEJO</b> que sean víctimas de violencia de género, serán consideradas por la empresa como permisos retribuidos.                                                                                                                                                                                                                            |                                      |
| Ofrecer a la víctima un servicio de información a fin de orientarla sobre qué debe hacer, organismos, centros de asistencia a los que dirigirse, etc.                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                          |                                      |
| <b>INDICADOR DE SEGUIMIENTO</b>                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                |                                      |
| 2. Comprobación del nº detectado de víctimas violencia de género<br>3. Nº de víctimas de violencia de género que han flexibilizado el horario de su jornada<br>1. Nº de víctimas de violencia de género que han hecho uso de la excedencia.                                                                                                                                                                                                                                                    |                                      |
| <b>PERSONA RESPONSABLE</b>                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                     |                                      |
| Resp. Administración                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                           |                                      |
| <b>RECURSOS HUMANOS Y MATERIALES NECESARIOS</b>                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                |                                      |
| Presupuesto para la Elaboración del Protocolo de Acoso. Contratación del Asesor Confidencial, Formación interna en Acoso y violencia de género                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                 |                                      |



## INDICADORES LIGADOS A LAS ACCIONES PARA LA IGUALDAD

### EJE 1: CARACTERÍSTICAS GENERALES DE LA PLANTILLA

**Acción nº 1.1:** DIFUNDIR UNA CULTURA CORPORATIVA SENSIBLE A LA IGUALDAD DE OPORTUNIDADES

Indicadores:

1. Comprobación de que se ha llevado a cabo la inclusión del compromiso con la documentación corporativa de la empresa y en el tablón de anuncios de la empresa y se han entregado los folletos informativos.
2. Número de Trabajadores con formación de sensibilización igualdad / Total Trabajadores

### EJE 2: ACCESO Y SELECCIÓN A LA EMPRESA

**Acción nº 2.1:** INTRODUCIR LA PERSPECTIVA DE GÉNERO EN LOS PROCESOS DE SELECCIÓN QUE SE LLEVEN A CABO MEDIANTE LENGUAJE NO SEXISTA

Indicadores:

1. Comprobación de que se ha llevado a cabo la modificación de plantillas a publicar para cada puesto requerido.
2. Número de Comunicaciones en los Procesos de Selección Con Perspectiva de Género
3. Número de mujeres trabajadoras por departamento / Total Plantilla
4. Número de Solicitudes segregadas por sexo en los procesos de selección

**Acción nº 2.2:** MODIFICAR LOS CRITERIOS DE RECLUTAMIENTO Y SELECCIÓN, INCLUYENDO CONTRATOS DE MUJERES RECIEN TITULADAS DE ACUERDO A LA NUEVA REFORMA LABORAL PARA EN CASO DE MISMA VALORACION DE PUESTO DE TRABAJO Y COMPETENCIAS

Indicador:

1. Comprobación de haber elaborado el procedimiento para llevar a cabo las entrevistas
2. Nº de nuevas incorporaciones en las que se aplicó la medida de acción positiva.
3. Número de mujeres trabajadoras por departamento / Total Plantilla
4. Número de Solicitudes segregadas por sexo en los procesos de selección



### EJE 3: CLASIFICACIÓN PROFESIONAL

**Acción nº 3.1:** AUMENTAR LA PRESENCIA DE MUJERES EN PUESTOS DE TRABAJO Y CATEGORÍAS PROFESIONALES EN LAS QUE HAYA DESEQUILIBRIO

Indicadores:

1. Comprobación de que el personal de RRHH que participa en los procesos de selección haya sido efectivamente formado en materia de igualdad.
2. Nº de Contrataciones realizadas totales
3. Nº de Contrataciones Masculinas
4. Nº de Contrataciones Femenina

**Acción nº 3.2:** REVISAR LOS CONCEPTOS SALARIALES DEL REGISTRO SALARIAL COMO COMPLEMENTOS SALARIALES DEL REGISTRO SALARIAL. IDENTIFICAR DENTRO DEL REGISTRO SALARIAL LAS HORAS/JORNADA POR PUESTO

Indicadores:

1. Unidades de Brechas sin justificar

### EJE 4: FORMACIÓN DEL PERSONAL

**Acción nº 4.1:** IMPARTIR FORMACIÓN A LA PLANTILLA EN MATERIA DE IGUALDAD

Indicadores:

1. Grado de Cumplimentación del Plan de Formación
1. Formación Interna realizada por la empresa



## **EJE 5: CONCILIACIÓN DE LA VIDA LABORAL, PERSONAL Y FAMILIAR**

### **Acción nº 5.1: GARANTIZAR EL EJERCICIO DE LOS DERECHOS DE CONCILIACIÓN**

Indicadores:

2. Número de informaciones y comunicados realizados.
3. Nº de veces que se ha solicitado y aplicado el permiso retribuido por el tiempo indispensable para la realización de gestiones previas a las adopciones y acogimiento disgregado por sexo.
4. Nº de veces que se ha solicitado y aplicado la excedencia, con derecho a reserva del puesto de trabajo, para las personas en trámites de adopción internacional disgregado por sexo.
5. Nº de veces que se ha solicitado y aplicado el permiso retribuido para el cuidado de un familiar de primer grado disgregado por sexo.
1. Nº de veces que se ha solicitado y aplicado la lactancia acumulada disgregada por sexo.

### **Acción nº 5.2: MEJORAR LAS MEDIDAS LEGALES PARA FACILITAR LA CONCILIACIÓN**

Indicadores:

1. Número de veces que se ha solicitado y aplicado la adaptación horaria para mujeres y hombres.
  2. Número de veces que se ha solicitado y aplicado el permiso retribuido por accidente, enfermedad grave, intervención quirúrgica o reposo domiciliario para familiares de hasta segundo grado disgregado por sexo.
  3. Número de veces que se ha solicitado y aplicado la movilidad geográfica voluntaria para cuidados de personas dependientes (menores o personas a cargo) disgregadas por sexo.
  4. Nº de veces que se ha solicitado y aplicado la excedencia, con derecho a reserva del puesto de trabajo, por fallecimiento de personas de primer grado de consanguinidad disgregado por sexo.
  5. Nº de veces que se ha solicitado y aplicado la tramitación de la prestación económica por cuidado de un hijo menor de edad con enfermedad grave disgregado por sexo.
- Número y porcentaje, desagregado por sexo, de personas que teletrabajan.

## **EJE 6: PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL Y MORAL POR RAZÓN DE SEXO**

### **Acción nº 5.1: PREVENIR Y SANCIONAR CUALQUIER SITUACIÓN DE ACOSO SEXUAL O POR RAZÓN DE SEXO**

Indicadores:

Ningún caso de acoso en la organización  
Comprobación de la elaboración del Protocolo.  
Nombramiento formal del "Asesor/a Confidencial"

### **Acción nº 5.2: APOYAR A LAS TRABAJADORAS DE COLEGIO NUESTRA SEÑORA DEL BUEN CONSEJO VÍCTIMAS DE LA VIOLENCIA DE GÉNERO**

Indicadores:

Comprobación del nº detectado de víctimas violencia de género  
Nº de víctimas de violencia de género que han flexibilizado el horario de su jornada



y Nº de víctimas de violencia de género que han hecho uso de la excedencia.

## 2. Calendario de actuaciones



| Medida                                                                                                                                                                           | Plazo implantación | Seguimiento | Evaluación | Persona Responsable           |
|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------|-------------|------------|-------------------------------|
| DIFUNDIR UNA CULTURA CORPORATIVA SENSIBLE A LA IGUALDAD DE OPORTUNIDADES                                                                                                         | Anual              | Semestral   | Anual      | Resp. Administración          |
| INTRODUCIR LA PERSPECTIVA DE GÉNERO EN LOS PROCESOS DE SELECCIÓN                                                                                                                 | Trienio            | Semestral   | Anual      | Resp. Administración          |
| MODIFICAR LOS CRITERIOS DE RECLUTAMIENTO Y SELECCIÓN, INCLUYENDO CONTRATOS DE MUJERES EN CASO DE MISMA VALORACION DE PUESTO DE TRABAJO Y COMPETENCIAS                            | Trienio            | Semestral   | Anual      | Resp. Administración          |
| AUMENTAR LA PRESENCIA DE MUJERES EN PUESTOS DE TRABAJO Y CATEGORÍAS PROFESIONALES EN LAS QUE HAYA DESEQUILIBRIO                                                                  | Trienio            | Semestral   | Anual      | Resp. Administración          |
| REVISAR LOS CONCEPTOS SALARIALES DEL REGISTRO SALARIAL COMO COMPLEMENTOS SALARIALES DEL REGISTRO SALARIAL. IDENTIFICAR DENTRO DEL REGISTRO SALARIAL LAS HORAS/JORNADA POR PUESTO | Bienio             | Semestral   | Anual      | Responsable de Administración |
| IMPARTIR FORMACIÓN A LA PLANTILLA EN MATERIA DE IGUALDAD                                                                                                                         | Anual              | Semestral   | Anual      | Resp. Administración          |
| GARANTIZAR EL EJERCICIO DE LOS DERECHOS DE CONCILIACIÓN                                                                                                                          | Trienio            | Semestral   | Anual      | Resp. Administración          |



|                                                                                                         |         |           |       |                         |
|---------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------|-----------|-------|-------------------------|
| MEJORAR LAS MEDIDAS LEGALES PARA FACILITAR LA CONCILIACIÓN                                              | Trienio | Semestral | Anual | Resp.<br>Administración |
| PREVENIR Y SANCIONAR CUALQUIER SITUACIÓN DE ACOSO SEXUAL O POR RAZÓN DE SEXO                            | Anual   | Semestral | Anual | Resp.<br>Administración |
| APOYAR A LAS TRABAJADORAS DE COLEGIO NUESTRA SEÑORA DEL BUEN CONSEJO VÍCTIMAS DE LA VIOLENCIA DE GÉNERO | Bienio  | Semestral | Anual | Resp.<br>Administración |



## 9. Sistema de seguimiento, evaluación, revisión y modificación

### SEGUIMIENTO

El objetivo del seguimiento es el control y verificación de que la ejecución de medidas se ajusta a las previsiones del plan y, a la vez, sirve para detectar desajustes y poder adoptar medidas correctoras.

La persona responsable del seguimiento para cada medida será la persona o departamento responsable de su ejecución.

Estas personas revisarán de manera periódica los indicadores definidos durante el diseño de medidas. La periodicidad dependerá de cada medida. Para ello se ha diseñado una **Ficha de seguimiento por cada medida**. Esta ficha es cumplimentada por la persona o personas responsables de la puesta en marcha de cada medida y trasladada al Comité de Seguimiento.

### REVISIÓN Y MODIFICACIÓN DEL PLAN DE IGUALDAD

En paralelo con la ejecución y seguimiento de las medidas se procederá de manera anual a su revisión con el objetivo de modificar, añadir, reorientar, mejorar, corregir, intensificar, atenuar o, incluso, dejar de aplicar alguna de ellas, si se apreciase que su ejecución no está produciendo los efectos esperados en relación con los objetivos propuestos.

Esta revisión se llevará a cabo anualmente, y, en todo caso, cuando concurran las siguientes circunstancias:

- a) Cuando deba hacerse como consecuencia de los resultados del seguimiento y evaluación previstos en los apartados anteriores.
- b) Cuando se ponga de manifiesto su falta de adecuación a los requisitos legales y reglamentarios o su insuficiencia como resultado de una actuación de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social.
- c) Cuando se produzca la fusión, absorción, transmisión o modificación de la forma jurídica de la empresa.
- d) Ante cualquier incidencia que modifique de manera sustancial la plantilla, sus métodos de trabajo, organización o sistemas retributivos, incluidas las inaplicaciones de convenio y las modificaciones sustanciales de las condiciones de



trabajo o las situaciones analizadas en el diagnóstico de igualdad que haya servido de base para su elaboración.

- e) Cuando una resolución judicial condene a la empresa por discriminación directa o indirecta por razón de sexo o cuando determine la falta de adecuación del plan de igualdad a los requisitos legales o reglamentarios.
- f) Cuando surjan posibles discrepancias que pudieran surgir en la aplicación, seguimiento, evaluación o revisión

Dentro del proceso de revisión y evaluación la Comisión de Seguimiento del Plan establecerá si las cuestiones anteriormente descritas manifiestan un cambio sobre las condiciones que establecieron la vigencia del Plan de Igualdad por lo que se procedería a la modificación de los documentos pertinentes del Plan de Igualdad así como su aprobación por parte de la empresa y por parte de la Representación legal de los trabajadores.

La revisión conlleva la actualización del diagnóstico, cuando por circunstancias debidamente motivadas resulte necesario, así como de las medidas del plan de igualdad, en la medida necesaria.

Se redactará un **Informe de seguimiento anual**, durante toda la vigencia del plan, que servirá, a su vez, para la evaluación del plan de igualdad.

Todas aquellas solicitudes o propuestas de modificación de este plan de igualdad, cualesquiera que sean, deberán ser presentadas y tratadas dentro de la mesa de igualdad que ha sido constituida expresamente para el desarrollo de este plan y, una vez analizadas, deberán ser aprobadas mediante acuerdo expreso entre las partes que conforman esta Comisión Negociadora.



## EVALUACIÓN

A partir de la información y documentación recopilada en la implantación y seguimiento, esta Fase permite conocer el grado de cumplimiento de los objetivos definidos y de las medidas del plan ejecutadas.

Se trata, en definitiva, de realizar un análisis crítico del proceso en su conjunto, cuyos objetivos principales son la evaluación del proceso, del impacto y de los resultados.

Las personas que intervienen en este proceso, además de la Comisión de Seguimiento del Plan, son:

- La dirección de la empresa
- La representación legal de las personas trabajadoras

La comisión de seguimiento será la encargada de elaborar los informes correspondientes a la evaluación intermedia (a los dos años de la aprobación del plan de igualdad) y la revisión final (a la finalización de la vigencia). Dichos informes serán negociados en el seno de la comisión designada al efecto. Se anexa **Informe de evaluación del Plan de Igualdad**.

En caso de discrepancias, la Comisión de Seguimiento y/o la Comisión Negociadora del Plan de Igualdad podrá acudir a los procedimientos y órganos de solución autónoma de conflictos, si así se acuerda, previa intervención de la comisión paritaria del convenio correspondiente, cuando en el mismo se haya previsto para estos casos.



## 10. COMPOSICIÓN DEL COMITÉ ENCARGADO DEL SEGUIMIENTO, EVALUACIÓN Y REVISIÓN

La Comisión Negociadora ha designado a las personas que forman parte de la **Comisión de Seguimiento** del plan:

*Representantes de la empresa ( Nuestra Señora del Buen Consejo)*

1.- Roberto Bonachía Castillo

2.- Marta Carriazo Farré

3.- Bernardo López de Lim

Y por otra, la representación de las trabajadoras y los trabajadores:

1.- Ignacio Eguizábal Vivaracho

2.- Ana Santolaya Crespo

3.- Raúl Lalinde Cuadrado

|                                                                     |                                                                                |
|---------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------|
| Firma:                                                              | Firma:                                                                         |
| <i>Roberto Bonachía Castillo</i><br>En representación de la empresa | Ignacio Eguizábal Vivaracho En representación de los Trabajadores (CCOO METAL) |
| Firma:                                                              | Firma:                                                                         |
| <i>Marta Carriazo Farré</i><br>En representación de la empresa      | Ana Santolaya Crespo En representación de los Trabajadores (UGT METAL)         |
| Firma:                                                              | Firma:                                                                         |
| <i>Bernardo López de Lima</i><br>En representación de la empresa    | <i>Raúl Lalinde Cuadrado</i><br>En representación de los Trabajadores          |



FECHA | 27/06/2023  
REVISIÓN | 00  
DESCRIPCIÓN / MODIFICACIONES

| Edición inicial



## ***Guía breve para la persona que se siente acosada***

### **1. ¿Qué puedo hacer si me siento acosada/o?**

#### **a. Solicitar información:**

- i. A mi empresa sobre los procedimientos de actuación específicos.
- ii. A la representación de las trabajadoras y trabajadores quienes deben contribuir a la prevención del acoso sexual y acoso por razón de sexo.
- iii. Al servicio de información y asesoramiento del Instituto de la Mujer y para la Igualdad de Oportunidades.

**b. Iniciar el procedimiento informal o formal establecido en la empresa**, conforme a lo previsto en el procedimiento o protocolo para la prevención y tratamiento del acoso sexual o por razón de sexo que exista en mi empresa.

**c. Presentar una denuncia**, que nunca podrá ser anónima y que podrá presentarse ante la Inspección de Trabajo y Seguridad Social, ante la Policía o juzgado de guardia.

### **2. ¿Dónde puedo recibir información o asistencia?**

#### **Instituto de la Mujer y para la Igualdad de Oportunidades**

C/ Condesa de Venadito nº 34.28027 Madrid

- Teléfono de información gratuito: 900 191 010
- Teléfono de información gratuito (DTS para personas sordas): 900 152 152

Horario: 9:00 a 23:00 horas de lunes a viernes.

- [Consulta online.](#)
- [Servicios de información y asesoramiento de las Comunidades Autónomas.](#)



# **PROTOCOLO DE PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL Y MORAL POR RAZÓN DE SEXO EN COLEGIO NUESTRA SEÑORA DEL BUEN CONSEJO**



## 1. Introducción y declaración de principios

La Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, establece que toda empresa ha de promover condiciones de trabajo que eviten el acoso sexual y el acoso por razón de sexo y arbitrar procedimientos específicos para su prevención y para dar cauce a las denuncias o reclamaciones que puedan formular quienes hayan sido objeto del mismo.

De la misma forma, la Ley 4/2005, de 18 de febrero, para la Igualdad de Mujeres y Hombres hace referencia a la misma materia y establece en su artículo 43 la obligación de las administraciones públicas de garantizar a las víctimas de estas conductas el derecho a una asistencia jurídica y psicológica urgente, gratuita, especializada, descentralizada y accesible.

Sobre el acoso sexual, y especialmente sobre sus víctimas, existen algunas creencias generalizadas que no se corresponden con la realidad y que, por ello, pueden catalogarse como mitos. En primer lugar, existe la creencia de que las víctimas del acoso sexual son siempre mujeres. Si bien es cierto que el acoso sexual es un fenómeno que afecta predominantemente a las mujeres, las cifras aportadas por la Encuesta Europea indican que también los hombres son víctimas de este fenómeno.

Teniendo en consideración que el derecho a la igualdad, a la no discriminación, a la integridad moral, a la intimidad y al trabajo, y que la salvaguarda de la dignidad, aparecen garantizados en diferente normativa estatal y autonómica, las personas firmantes en representación de la empresa y de la parte social afirmamos tajantemente que no toleraremos la violencia de género en COLEGIO NUESTRA SEÑORA DEL BUEN CONSEJO y nos comprometemos a regular, por medio del presente Protocolo, la problemática del acoso sexual y sexista en el trabajo.



## 2. Normativa de referencia

La Normativa de referencia en relación al Acoso Sexual o por Razón de Sexo se desarrolla a partir de la Norma Europea Código Comunitario de Conducta para combatir el acoso sexual de 27 de noviembre de 1991.

A este respecto debemos tener en cuenta la siguiente normativa:

- La Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.
- Ley 7/2007, de 12 de abril, del Estatuto Básico del Empleado Público, aplicable a las empleadas y empleados públicos que trabajen en la Administración General del Estado (AGE).
- La Ley de Infracciones y sanciones en el orden social.
- El Criterio Técnico de la Inspección de Trabajo Nº/69/2009 sobre actuaciones de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social en materia de acoso y violencia en el trabajo.
- La Ley 4/2005, de 18 de febrero, para la Igualdad de Mujeres y Hombres.
- Directiva 2006/54/CE, relativa a la aplicación del principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres en asuntos de empleo y ocupación.
- Convenio 111 de la OIT contra la discriminación en el empleo, que aborda el acoso sexual en el lugar de trabajo como una forma importante de discriminación para las mujeres trabajadoras.
- Recomendación Núm. 19 sobre violencia en el lugar de trabajo en el sector de los servicios y medidas para combatirla.



### 3. Definiciones, Objeto y campo de aplicación

#### 3.1. Definiciones

De acuerdo con la Ley Orgánica 3/2007 de 22 de marzo:

Se entiende por acoso sexual *“cualquier comportamiento, verbal o físico, de naturaleza sexual que tenga el propósito o produzca el efecto de atentar contra la dignidad de una persona, en particular cuando se crea un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo”*.

#### **ACOSO SEXUAL**

El acoso sexual se define como *“toda conducta de naturaleza sexual, desarrollada en el ámbito de organización y dirección de un empresario o empresaria o en relación o como consecuencia de una relación de trabajo o de otro tipo, respecto de la que la posición de la víctima determina una decisión que afecta al empleo o a las condiciones de trabajo de ésta o que, en todo caso, tiene como objetivo o como consecuencia, crearle un entorno laboral ofensivo, hostil, intimidatorio o humillante, poniendo en peligro su empleo”*.

A modo de ejemplo, pueden constituir acoso sexual los siguientes comportamientos:

- a) observaciones sugerentes y desagradables, chistes o comentarios sobre la apariencia o aspecto, y abusos verbales deliberados de contenido libidinoso;
- b) invitaciones impúdicas o comprometedoras;
- c) uso de imágenes o pósters pornográficos en los lugares y herramientas de trabajo;
- d) gestos obscenos;
- e) contacto físico innecesario, rozamientos;
- f) observación clandestina de personas en lugares reservados, como los servicios o vestuarios;
- g) demandas de favores sexuales acompañados o no de promesas explícitas o implícitas de trato preferencial o de amenazas en caso de no acceder a dicho requerimiento (chantaje sexual, quid pro quo o de intercambio);
- h) agresiones físicas.



## ACOSO SEXISTA

Constituye acoso sexista o acoso por razón de sexo *“toda conducta gestual, verbal, comportamiento o actitud, realizada tanto por superiores jerárquicos, como por compañeros o compañeras o inferiores jerárquicos, que tiene relación o como causa los estereotipos de género, que atenta por su repetición o sistematización contra la dignidad y la integridad física o psíquica de una persona, que se produce en el marco de organización y dirección empresarial, degradando las condiciones de trabajo de la víctima y pudiendo poner en peligro su empleo, en especial, cuando estas actuaciones se encuentren relacionadas con las situaciones de maternidad, paternidad o de asunción de otros cuidados familiares”*.

Entre otros comportamientos, pueden constituir conductas acosadoras:

- a) las descalificaciones públicas y reiteradas sobre la persona y su trabajo;
- b) los comentarios continuos y vejatorios sobre el aspecto físico, la ideología o la opción sexual;
- c) impartir órdenes contradictorias y por tanto imposibles de cumplir simultáneamente;
- d) impartir órdenes vejatorias;
- e) las actitudes que comporten vigilancia extrema y continua;
- f) la orden de aislar e incomunicar a una persona;
- g) la agresión física.

### 3.2. Objeto

El siguiente Protocolo tiene como objeto el establecimiento de medidas acompañadas de un procedimiento de actuación para afrontar las conductas de acoso sexual o acoso por razón de sexo que permita resolver las situaciones conflictivas causadas por estos motivos y lograr un buen clima laboral.

Su objetivo es el de establecer el procedimiento común para actuar en situaciones de acoso sexual o por razón de sexo y erradicar estas situaciones en el ámbito de COLEGIO NUESTRA SEÑORA DEL BUEN CONSEJO



### 3.3. Campo de Aplicación

El procedimiento previsto en este protocolo tiene como ámbito de aplicación:

- Todo el personal desempeñe su actividad laboral en COLEGIO NUESTRA SEÑORA DEL BUEN CONSEJO, independientemente de su estatus profesional.
- Cualquier persona que esté vinculada de manera laboral con COLEGIO NUESTRA SEÑORA DEL BUEN CONSEJO
- Cualquier persona que preste en COLEGIO NUESTRA SEÑORA DEL BUEN CONSEJO sus servicios sea cual sea el carácter o la naturaleza jurídica de su relación con la misma y el entorno vinculado al ámbito de su acción (oficinas, viajes de trabajo, jornadas de formación, campus virtual...).
- Se aplicará también al personal afecto a contratas o subcontratas y a las personas trabajadoras autónomas relacionadas con COLEGIO NUESTRA SEÑORA DEL BUEN CONSEJO por un contrato de prestación de obra o servicio.



## 4. Medidas de Prevención y Procedimientos de Actuación

Este protocolo es una vía de **resolución interna** a los conflictos de acoso sexual y acoso por razón de sexo.

Las acciones legales siempre pueden ejercerse por vía administrativa o judicial cuando la naturaleza de los hechos así lo requiera o cuando las soluciones ofrecidas por vía interna sean inadecuadas para la persona acosada.

La prevención del acoso sexual o por razón de sexo se llevará a cabo mediante el establecimiento de:

- ✓ Un sistema de identificación de conductas que puedan derivar en casos de acoso.
- ✓ La prohibición expresa de actitudes, comentarios, escritos e imágenes de carácter sexista.
- ✓ La sensibilización y formación en materia de igualdad de mujeres y hombres.
- ✓ La publicitación de este protocolo y, como medida preventiva, se comunicará a todas las personas implicadas que se garantizan los siguientes derechos.

Este protocolo se publica a través de todos los medios pertinentes para que sea conocido por todos los miembros de COLEGIO NUESTRA SEÑORA DEL BUEN CONSEJO

### 4.1. Procedimiento de actuación

Todas las personas incluidas en el ámbito de aplicación del presente protocolo deberán respetar la dignidad de las personas evitando cometer conductas constitutivas de acoso sexual o acoso sexista. Cualquier trabajador o trabajadora puede plantear una queja escrita o verbal relativa a acoso sexual o sexista con arreglo al procedimiento que a continuación se regula.

#### 4.1.1. Procedimiento informal

El objetivo del procedimiento informal será resolver el problema extraoficialmente; en ocasiones, el hecho de manifestar al sujeto activo las consecuencias ofensivas e intimidatorias que se generan de su comportamiento es suficiente para que se solucione el problema.



El procedimiento se desarrollará en un plazo máximo de treinta días laborables; se partirá de la credibilidad de la persona denunciante y tiene que proteger la confidencialidad del procedimiento y la dignidad de las personas; a tal efecto y al inicio del mismo les serán asignados códigos numéricos a las partes afectadas.

Asimismo, procurará la protección suficiente de la víctima y de la persona denunciante, en cuanto a su seguridad y salud, interviniendo para impedir la continuidad de las presuntas situaciones de acoso y proponiendo a este efecto las medidas cautelares necesarias, teniendo en cuenta las posibles consecuencias tanto físicas como psicológicas que se deriven de esta situación, atendiendo especialmente a las circunstancias laborales que rodeen a la víctima.

En el plazo de treinta días laborables, contados a partir de la presentación de la denuncia, se dará por finalizado el proceso. Solamente en casos excepcionales y de imperiosa necesidad podrá ampliarse el plazo en tres días.

#### 4.1.2. Procedimiento formal

La intervención en caso de acoso sexual o por razón de sexo puede ser iniciada por la persona que considera que está sufriendo una situación de acoso sexual o por razón de sexo o por una tercera persona de la organización que considera que se está produciendo esa situación.

##### **1. Inicio del procedimiento.**

Denuncia de la situación, siguiendo el modelo que se adjunta en el Anexo I, ante la ASESORÍA CONFIDENCIAL. En este caso, la asesoría confidencial corresponde a la Dirección del centro en cuestión (Carlos Biarge Conte, [info@cbtecnia.es](mailto:info@cbtecnia.es)). La denuncia se presentará a la persona de referencia en sobre cerrado. Se habilitará un buzón y la posibilidad de denunciar por correo electrónico



## **2. Indagación y valoración inicial.**

Se analiza y estudia la denuncia mediante la investigación correspondiente, en un plazo no mayor de 30 días, en la que se dará audiencia a las partes implicadas.

## **3. Propuesta de actuación.**

En función del resultado de la investigación se presentará una propuesta de actuación que, en función de la decisión de la persona que denuncia puede suponer:

a) El acuerdo entre las partes, resultado de un proceso de mediación por haber identificado indicios de que existe situación de acoso.

- Se recogerá en un acuerdo escrito en el que se propondrán medidas disciplinarias o preventivas según la valoración estimada de la situación denunciada
- Se envía a las partes que emitirán una contestación favorable o desfavorable a la propuesta de resolución acordada en un plazo de 45 días laborables.
- Si las partes aceptan la propuesta de resolución, se informará a los órganos implicados en el procedimiento y la Dirección emitirá la comunicación de resolución acordada, enviándolo a las partes.
- Finaliza el procedimiento, recogiendo la actuación realizada en un informe.

b) El desistimiento, en el caso de que la investigación no haya podido probar la denuncia, finalizando el procedimiento y elaborando un informe justificativo.

c) Continuación de la instrucción según se detalla a continuación.

## **4. Continuación del procedimiento.**

Si de la investigación se desprenden indicios de que existe situación de acoso y no se ha llegado a un acuerdo, se continúa con el procedimiento, en un plazo de entre 60 y 90 días, realizando un careo entre las partes y continuando la



investigación mediante el análisis de documentación y de los testimonios que sean necesario a hasta esclarecer la situación.

Todas las personas que forman parte de COLEGIO NUESTRA SEÑORA DEL BUEN CONSEJO estarán obligadas a colaborar en la investigación cuando sean requeridas para ello y a guardar el sigilo correspondiente.

**5. Resolución.**

Finalizada la investigación y probada la existencia de acoso se elaborará un informe detallado en la que se recogerán los antecedentes, las acciones realizadas, los resultados de estas y las medidas y sanciones de forma razonada, que se tomarán.

**6. Seguimiento y control.**

Si las partes han aceptado la resolución emitida por el órgano responsable finaliza el procedimiento. La resolución acordada irá acompañada de un proceso de seguimiento de la situación pudiendo llegarse a la adopción de medidas de protección si no se cumpliese la Resolución.

**7. Medidas de protección.**

Medidas para que la persona que acosa no conviva en el mismo ambiente laboral que la acosada. Se tomarán en el caso de que la Resolución recomendara cambio de trabajo a otro centro o no se cumpliese la Resolución adoptada.



## 5. Vigencia y Duración

El protocolo entrará en vigor previa aprobación de la Directiva de COLEGIO NUESTRA SEÑORA DEL BUEN CONSEJO y su vigencia se establece hasta su modificación o derogación.

Anualmente, la Dirección hará un informe de seguimiento del protocolo que será revisado para su puesta al día cada cuatro años.



| MODELO DE DENUNCIA                                                                                                                                                                           |                                                                                                                                                                                              |
|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| Nº                                                                                                                                                                                           | Recepción. Carlos Biarge Conte<br>Entregar o en buzón o por mail a <a href="mailto:info@cbtecnia.es">info@cbtecnia.es</a>                                                                    |
| PERSONA DENUCIANTE                                                                                                                                                                           | PERSONA DENUNCIADA                                                                                                                                                                           |
| Nombre y Apellidos:<br>Sexo: Mujer <input type="checkbox"/> Hombre <input type="checkbox"/><br>Teléfono:<br>Centro de trabajo:<br>Puesto Trabajo:<br>Departamento:<br>Categoría Profesional: | Nombre y Apellidos:<br>Sexo: Mujer <input type="checkbox"/> Hombre <input type="checkbox"/><br>Teléfono:<br>Centro de trabajo:<br>Puesto Trabajo:<br>Departamento:<br>Categoría Profesional: |
| DESCRIPCIÓN DE LOS HECHOS                                                                                                                                                                    |                                                                                                                                                                                              |
|                                                                                                                                                                                              |                                                                                                                                                                                              |
| SOLICITUD                                                                                                                                                                                    |                                                                                                                                                                                              |
|                                                                                                                                                                                              |                                                                                                                                                                                              |
| OTROS DATOS DE INTERÉS                                                                                                                                                                       |                                                                                                                                                                                              |
|                                                                                                                                                                                              |                                                                                                                                                                                              |



La entidad **COLEGIO NUESTRA SEÑORA DEL BUEN CONSEJO** ha implantado con Fecha 27/06/2023 un Protocolo de prevención del acoso sexual y por razón de sexo según la normativa:

- La Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.
- Ley 7/2007, de 12 de abril, del Estatuto Básico del Empleado Público, aplicable a las empleadas y empleados públicos que trabajen en la Administración General del Estado (AGE).
- La Ley de Infracciones y sanciones en el orden social.
- El Criterio Técnico de la Inspección de Trabajo Nº/69/2009 sobre actuaciones de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social en materia de acoso y violencia en el trabajo.
- La Ley 4/2005, de 18 de febrero, para la Igualdad de Mujeres y Hombres.
- Directiva 2006/54/CE, relativa a la aplicación del principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres en asuntos de empleo y ocupación.
- Convenio 111 de la OIT contra la discriminación en el empleo, que aborda el acoso sexual en el lugar de trabajo como una forma importante de discriminación para las mujeres trabajadoras.
- Recomendación Núm. 19 sobre violencia en el lugar de trabajo en el sector de los servicios y medidas para combatirla.

Los siguientes trabajadores de **COLEGIO NUESTRA SEÑORA DEL BUEN CONSEJO** han recibido la formación sobre los descrito en la **GUÍA DEL PROTOCOLO DE PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO**, también han recibido el documento explicativo **Folleto Actuación Acoso Laboral** y han sido formados sobre el procedimiento a seguir para la gestión de denuncias por acoso sexual y por razón de sexo.

**Nombre y Apellidos DNI/NIE FIRMA / RECIBI**



**PROCEDIMIENTO PARA LA  
SELECCIÓN Y PROMOCIÓN  
DEL PERSONAL**

---

FECHA | 27/06/2023

REVISIÓN | 00

DESCRIPCIÓN / MODIFICACIONES | Edición inicial

## 1. INTRODUCCIÓN

“Los cambios en las relaciones laborales están del lado de la denominada calidad: la dirección compartida, el establecimiento y valoración de los logros, la horizontalidad, el reconocimiento de responsabilidades en el trabajo, los sistemas de cooperación, es decir, elementos que suponen un cambio de mentalidad y de formas de hacer habituales en la empresa. En esta línea de trabajo, encuadramos nuestra propuesta de género. Cuando hablamos de género en las organizaciones, estamos apelando al concepto de profesionalidad, es decir, a un nuevo estilo de trabajo, que significa operar de otra manera, pensar de otra manera, en la búsqueda de resultados que conciben al personal empleado no desde una visión segmentada, de departamentos, oficios y competencias, sino extender el concepto de cliente interno a las específicas características que trae consigo pensar en términos de trabajadoras y trabajadores. **Así como el imperativo de una cualificación colectiva como principio de calidad, implica incluir a hombres y mujeres en el mismo plano de oportunidades en todos los procesos productivos”.**

El entorno en el que deben desenvolverse las organizaciones actualmente ha sufrido importantes transformaciones, hasta el punto de que las nuevas características que lo definen son la fuerte competitividad y las condiciones de cambio continuo. Esta situación obliga a las empresas a llevar a cabo un proceso de readaptación constante que garantice su supervivencia, al mismo tiempo que les permita ser competitivas respecto al resto de empresas del sector. Ello implica desarrollar un proceso creativo continuo que dé respuesta a las nuevas demandas y necesidades del mercado y de los usuarios e, incluso, que se adelante a ellas. Para lograrlo, sin duda es necesario contar con un buen equipo de profesionales.

Ante esta nueva realidad, se impone la necesidad de que no sólo sean las empresas las que se adapten al cambio, sino que los procesos que se desarrollan en ella se reestructuren y adapten para permitir que la organización pueda mantenerse y evolucionar en ese nuevo mercado. El proceso de selección de personal, como uno de los elementos fundamentales de la gestión de los recursos humanos, constituye uno de los primeros pasos de esta adaptación. De este proceso se obtendrá el personal más cualificado y adecuado en cuanto a formación, capacidades, aptitudes,... que mejor se ajuste a los requisitos y necesidades detectadas en cada uno de los puestos que componen el organigrama empresarial.

Un buen reclutamiento de personal garantizará que la organización cuente con un amplio abanico de perfiles que puedan dar respuesta a todas las demandas que el entorno exija. Pero, para que esto se produzca, todas las fases que componen la selección de personal deben ser revisadas y modificadas, dando cabida a la gran diversidad de perfiles profesionales existentes en el mercado y evitando que la variable sexo se convierta en un criterio de exclusión inicial, que lleve al rechazo de candidaturas al margen de las capacidades y aptitudes que posean.

Por otro lado, la incorporación de la Igualdad de Oportunidades entre mujeres y hombres, en el proceso de selección en particular y en las organizaciones en general, permitirá la permanencia, competitividad y eficacia de la empresa no sólo por contar con una amplia gama de perfiles profesionales sino también por la mejora de la imagen de la empresa gracias a su compromiso con la responsabilidad social corporativa y una fidelización tanto de la clientela (aquellas empresas que valoran la igualdad de oportunidades, cuyo número ha aumentado y aumentará progresivamente

en los próximos años) como del personal contratado y/o aspirante que valoran positivamente desarrollar un trabajo en una empresa que se preocupa por las necesidades de sus empleados/as sin hacer distinción en cuanto al sexo.

Otro de los procesos que resulta imprescindible modificar en las empresas es el de promoción de personal. El fin que persigue es el de cubrir un puesto vacante de una categoría profesional superior, normalmente mediante el ascenso de una persona que ya forme parte de la plantilla. Sin embargo, este ascenso debe hacerse en base a la experiencia, desempeño y formación de la persona candidata y no en base a cuestiones relativas al sexo o a estereotipos adjudicados a éste.

Además, las características y requisitos exigidos al puesto deben estar ajustados al trabajo que se va a desempeñar en él y no a las de la persona que se cree más adecuada para ocuparlo. Esto, junto a una buena política de información de los procesos de promoción abiertos, permitirá que todo el personal tenga acceso a los mismos, eliminando la segregación vertical que existe actualmente en el mercado laboral y rompiendo el techo de cristal que aún afecta a las mujeres en aquellos puestos que impliquen mayor responsabilidad y toma de decisiones.

En cuanto a las ventajas para las empresas, el seguimiento de unas pautas de promoción accesibles y objetivas ayudarán a crear un buen clima laboral que contribuirá a aumentar la satisfacción del personal con la organización, con el consiguiente incremento del rendimiento y, en consecuencia, de la productividad de la empresa. Al mismo tiempo, el buen trato, interés y esfuerzo de los/as empleados/as ayudará a mejorar aún más la imagen de la empresa de cara al exterior y logrará aumentar y fidelizar a la clientela frente a sus empresas competidoras.

## 2. OBJETO Y ALCANCE

El objeto de éste procedimiento de selección de personal en igualdad de oportunidades es servir de guía en todas las fases de la actividad de selección de personal destinada a cubrir los puestos vacantes de **COLEGIO NUESTRA SEÑORA DEL BUEN CONSEJO**, de forma que se produzca sin discriminación alguna ni en la selección ni en la contratación (igualdad de oportunidades y de trato).

El proceso de selección de personal se aplica a todos los puestos que queden vacantes en la empresa de forma que ninguno se cubra de manera discriminatoria.

## 3. DEFINICIONES

**Acción positiva:** Medidas dirigidas a un grupo determinado, con las que se pretende suprimir y prevenir una discriminación o compensar las desventajas resultantes de actitudes, comportamientos y estructuras existentes (denominadas a veces “discriminación positiva”).

**Definición no discriminatoria de perfil profesional:** descripción de los requisitos básicos de formación, experiencia y competencias necesarias para el desempeño de determinado puesto de trabajo de manera objetiva, teniendo en cuenta las capacitaciones obtenidas de manera informal y sin que se añadan requerimientos innecesarios como el sexo.

**Discriminación directa:** 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.

**Discriminación indirecta:** Se considera discriminación indirecta por razón de sexo la situación en 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.

**Impacto adverso discriminatorio:** es la desproporción de resultados entre mujeres y hombres en la selección que se da cuando uno de los grupos obtiene mejores resultados que otro.

**Perspectiva de género:** Tomar en consideración y prestar atención a las diferencias entre mujeres y hombres en cualquier actividad o ámbito dados de una política.

**Pruebas de selección de personal no discriminatorias:** aquellas pruebas que no presentan sesgos en los resultados obtenidos por distintos colectivos (ej. hombres y mujeres), es decir, que evalúan de manera neutra a todas las personas aspirantes.

**Promoción laboral:** La promoción de personal se considera dentro de la organización como un posible resultado de la selección de personal sin que exista un propósito previo. Es decir, se parte del establecimiento de un proceso de selección de personal objetivo y no discriminatorio que debe realizarse para cualquier puesto vacante. A la hora de realizar dicha selección se considera prioritario, de cara a aumentar la satisfacción de la clientela interna, el abrir en primer lugar el

proceso de selección al personal de la empresa. Si alguna de las personas de la plantilla es seleccionada una vez realizadas las distintas pruebas, el cambio de puesto en la organización puede dar lugar en algunos casos a una promoción (si el nuevo puesto supone una mayor responsabilidad, salario o mejora en la categoría profesional), o simplemente a un cambio de puesto o movilidad horizontal.

## 4. DESARROLLO

### ***a) DETECCIÓN DE NECESIDADES DE CONTRATACIÓN***

El procedimiento de selección de personal se inicia una vez que se detecta la necesidad de contratación, que puede ser debida a distintas causas: cambio o ampliación de actividad, finalización de contrato del personal, despido, jubilación, incapacidad, cese, suspensión, excedencia...

Las personas responsables del departamento de recursos humanos – en este caso, las directoras de los centros-- asumen la función de recoger las demandas de personal trasladadas desde otras áreas o servicios de la residencia.

### ***b) DEFINICIÓN DEL PERFIL DEL PUESTO***

La definición del puesto de trabajo comienza con el examen de las causas que subyacen a las necesidades de contratación y la determinación de si el puesto es o no de nueva creación.

En el caso de que el puesto sea de nueva creación, al no poseer referentes previos sobre las tareas que van asociadas al mismo ni las competencias necesarias para desempeñarlo, la dirección o persona en que delegue define las características del puesto y las competencias que se prevén necesarias para desempeñarlo teniendo en cuenta criterios no discriminatorios en cuanto al sexo.

Si el puesto de trabajo no es de nueva creación, se consulta a las personas que pueden aportar información relevante sobre el puesto, como son:

- i. las personas que lo desempeñan
- ii. las personas responsables del área al que está adscrito el puesto
- iii. el Departamento de Recursos Humanos
- iv. la Dirección

Una vez analizada la información recabada sobre el puesto y elaborada una ficha en la que se refleja dicha información, el siguiente paso es la actualización de el perfil profesional necesario para el

desempeño del puesto, es decir, las titulaciones y experiencia que se deben poseer sin que en ningún caso el sexo o las circunstancias familiares supongan circunstancias a tener en cuenta.

### ***c) DEFINICIÓN DE BAREMOS***

Una vez determinados los aspectos que se van a valorar en la selección, se analiza cual es el tipo de prueba de selección que mejor puede medir o apreciar si las distintas personas candidatas se ajustan al perfil profesional definido para el puesto siguiendo los principios no discriminatorios en la selección de personal.

Una vez determinado el tipo de pruebas a utilizar se fijan las cuestiones llave (aquellas que son excluyentes para participar en el proceso de selección, como por ejemplo determinada titulación, experiencia, etc.).

Finalmente se elabora un guión para la realización de entrevistas. Esta ficha se almacena en una base de datos.

### ***d) DIFUSIÓN DE LA OFERTA DE EMPLEO***

Una vez establecidas las pruebas y baremos y redactada la oferta de empleo con lenguaje no sexista, se difunde de manera interna para priorizar en la selección al personal propio de la organización, en caso de que sea posible.

En cuanto a la difusión externa, se cuenta con los servicios que ofrecen desde el INAEM y otras empresas privadas de selección para su publicación y prospección.

### ***e) RECEPCIÓN DE CANDIDATURAS***

De cara a garantizar una mayor objetividad en el proceso de selección, la persona responsable de recibir las candidaturas (repcionista) y no participará en otras fases del proceso.

Además, la empresa puede contar con un archivo de curriculums que se han ido recibiendo a lo largo del tiempo.

La forma de recepción de candidaturas se especificará en la oferta de empleo.

### ***f) PRESELECCIÓN***

La persona responsable de recursos humanos – las directoras de los centros-- analiza las candidaturas y revisa el cumplimiento por las mismas de las cuestiones llave y de los requisitos definidos en el perfil profesional. Se elabora un informe con los resultados de la preselección en el que se hace constar aquellas candidaturas que han sido preseleccionadas y aquellas que han sido rechazadas.

### **g) COMUNICACIÓN RESULTADOS DE PRESELECCIÓN**

Una vez que ha sido preseleccionada más de una candidatura (proveniente de la plantilla, de la bolsa de currículos de la empresa o de personas que no han tenido contacto previo con la organización), se analizan todas las candidaturas presentadas y se clasifican en preseleccionadas y rechazadas. A las personas preseleccionadas se les comunica la fecha y lugar de la prueba de selección.

### **h) DESARROLLO PRUEBAS DE SELECCIÓN**

Las pruebas de selección comienzan con la recepción de las personas candidatas.

El desarrollo de las pruebas de selección se realiza de acuerdo con el orden marcado en la Ficha de pruebas y baremos.

Una vez realizadas todas las pruebas se analizan los resultados obtenidos por las distintas personas candidatas y se realiza un informe con los resultados finales.

### **i) TOMA DE DECISIONES SOBRE CONTRATACIÓN**

El primer paso para la toma de decisiones sobre contratación es el análisis del informe con los resultados de la selección por la Dirección o persona en la que delegue. En el caso de que alguna de las candidaturas presentadas presente mejores puntuaciones, esta candidatura es seleccionada.

***Cuando existe equiparación entre distintas candidaturas, se analiza el número de mujeres y de hombres del departamento al que se adscribe el puesto y se selecciona la candidatura del sexo menos representado.***

### **j) COMUNICACIÓN RESULTADOS SELECCIÓN**

Una vez que ha sido seleccionada una candidatura, se analizan todas las candidaturas presentadas y se clasifican en seleccionadas y rechazadas.

A la persona seleccionada se le comunica que su candidatura ha sido elegida y se le indica la fecha en la que debe incorporarse en la empresa. A las personas no seleccionadas se les comunica el rechazo de la candidatura y que pasan a formar parte de la base de datos de currículos de la empresa.

### ***k) IMPLEMENTACIÓN DE PLAN DE ACOGIDA***

Si el resultado de la selección de personal es la contratación de una persona que no había tenido ningún contacto con la empresa, se implementa un ***Plan de Acogida*** para facilitar su incorporación y acoplamiento en la organización. La persona responsable del área a la que se adscribe el puesto de trabajo de la nueva contratación se encarga de la recepción de la nueva persona contratada y de:

- Mostrar las instalaciones de la empresa y el espacio dónde la persona recién contratada va a desarrollar su trabajo.
- Presentar a las distintas personas de la plantilla que se relacionan con el puesto de trabajo a desarrollar.
- Facilitar información acerca de la empresa detallando:
  - Las actividades a las que se dedica la empresa y la trayectoria de la misma
  - La misión y visión de la organización, así como los principios y valores de la misma y sus objetivos.
  - La gestión de recursos humanos (prevención de riesgos laborales, vigilancia de la salud, formación, horario, medidas de conciliación de la vida laboral y personal, organigrama de la empresa, comunicación interna, convenio colectivo, acoso laboral...).
  - Detallar las explicaciones oportunas sobre las tareas y funciones a desarrollar.

## 5. SEGUIMIENTO Y MEDICIÓN

De cara a evaluar el procedimiento de selección y promoción de personal se establecen una serie de indicadores para facilitar su medición:

- **Número de Solicitudes segregadas por sexo en los procesos de selección.** Este indicador pretende medir los resultados obtenidos a través de la implementación de este procedimiento de selección.
- **Número de Contrataciones realizadas totales y % de contrataciones masculinas y femeninas sobre el total**

# ANEXO I

## CRITERIOS NO DISCRIMINATORIOS EN LA SELECCIÓN DE PERSONAL

### **1-. DIRECTRICES BÁSICAS**

Se garantizará la no discriminación de ninguna persona candidata durante el proceso de selección de personal.

La evaluación de las personas candidatas se realizará en base a los requisitos del puesto, con objetividad, transparencia y respetando el principio de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.

La selección se basará en el mérito y las competencias para el desempeño del puesto y no en el sexo, edad u otras circunstancias personales o familiares.

Los conocimientos y adecuación de la persona al puesto serán medidos mediante parámetros e indicadores precisos y equiparables que se establecerán de manera previa al inicio del proceso de selección.

La documentación generada en el proceso de selección será archivada para su posible revisión de acuerdo con la legislación aplicable, desagregando por sexo toda la información de manera que permita constatar la no discriminación.

Se analizarán los resultados en todo el proceso de las mujeres y los hombres que han presentado su candidatura para determinar si hay indicios de discriminación indirecta. Para ello se recogerán y desagregarán por sexos los datos de cada etapa del proceso de selección.

Se llevarán a cabo acciones positivas: en igualdad de méritos y resultados en la selección se dará prioridad a la incorporación de mujeres en las áreas en las que estén subrepresentadas.

Las personas que realicen la selección de personal deberán poseer formación en género.

### **2-. DEFINICIÓN DE LOS PUESTOS DE TRABAJO**

La denominación de los puestos de trabajo no poseerá ninguna connotación que los predetermine como adecuados o dirigidos únicamente para hombres o mujeres.

Cada puesto de trabajo se definirá en función de sus características técnicas y competenciales, así como de sus cometidos específicos, sin añadir cuestiones que no estén relacionadas con el desempeño real del puesto.

Se analizarán en cada caso las exigencias propias del puesto sin aplicar por defecto las más amplias posibles, ya que este hecho puede provocar que algunas personas no presenten su candidatura.

### **3-. ESTABLECIMIENTO DEL PERFIL PROFESIONAL O PROFESIOGRAMA**

El perfil profesional se definirá de manera previa al inicio del proceso de selección, utilizando un lenguaje no sexista.

Los profesiogramas se realizarán teniendo en cuenta los requisitos básicos de formación, experiencia y competencias, sin añadir exigencias innecesarias para el desarrollo del puesto.

Se exigirá únicamente la formación o titulación necesaria para el desempeño de las funciones a desarrollar. No se exigirá de manera previa la formación que está previsto que pueda adquirirse tras la selección. En la medida de lo posible se establecerán equivalencias para admitir capacitaciones por el desempeño práctico, ocupacional, trabajo voluntario, trabajo doméstico... Se debe tener en cuenta que lo que interesa es seleccionar a una persona que posea determinados conocimientos y habilidades, y que en muchos casos la titulación poseída no refleja las posibles capacidades que las personas candidatas pueden haber adquirido de manera informal por lo cual es preferible delimitar con el máximo de detalle los conocimientos requeridos sin etiquetarlos bajo determinada titulación.

No se exigirá experiencia previa en puestos similares salvo que se haya definido previamente debido a los cometidos específicos del puesto y se establecerá expresamente el periodo necesario exigible.

### **4-. OFERTA DE EMPLEO**

La oferta de empleo se redactará utilizando un lenguaje no sexista, y en su caso con imágenes no estereotipadas.

Los canales de realización de la convocatoria serán los apropiados para el puesto de trabajo en cuestión y se vigilará que sean de igual acceso para mujeres y hombres.

En la oferta no se incluirán términos que puedan ocasionar discriminaciones indirectas (como por ejemplo “sólo personas sin cargas familiares”).

### **5-. PRESELECCIÓN DE SOLICITUDES**

La preselección se realizará ciñéndose únicamente a los requisitos definidos en el perfil del puesto.

Las distintas candidaturas se valorarán respecto al perfil del puesto y no comparativamente entre sí.

Se cuantificarán las mujeres y hombres preseleccionados para comprobar si existe algún factor no controlado que provoque discriminación indirecta.

### **6-. PRUEBAS DE SELECCIÓN DE PERSONAL**

Las pruebas se realizarán por igual a todas las personas candidatas, con garantías de total imparcialidad y objetividad.

Las pruebas a utilizar han de estar justificadas y ser pertinentes para evaluar las competencias para el desempeño del puesto. Estarán directamente relacionadas con las tareas, funciones y exigencias del puesto.

Se cuantificarán los resultados obtenidos por mujeres y hombres en cada prueba para comprobar si existe algún factor no controlado que provoque discriminación indirecta.

### **7-. ENTREVISTAS**

Se sistematizarán y estructurarán las entrevistas personales mediante un cuestionario o guión previamente elaborado que evite las improvisaciones y las entrevistas abiertas. La entrevista no se ampliará con cuestiones no previstas salvo que guarden relación directa con el guión.

La entrevista se valorará mediante escalas con ítems observables, cuantificables y valorables, establecidos de antemano.

Se evitarán cuestiones no relacionadas con el desempeño del puesto (creencias, ideología, estado civil, situación familiar...) que pudieran ser susceptibles de interpretación estereotipada y discriminatoria.

Las entrevistas se centrarán en la presentación de la organización y de las condiciones horarias y laborales del puesto, así como en la explicación por parte de la persona candidata de su preparación, trayectoria profesional y capacidades y competencias en relación con el desempeño del puesto.

La decisión sobre la candidatura más adecuada no debe realizarse durante la entrevista, sino al final de todo el proceso e integrando toda la información con las necesarias garantías de ecuanimidad.

### **8-. PRUEBAS MÉDICAS**

Los reconocimientos médicos sólo son obligatorios si la salud de la persona a contratar está relacionada con el cumplimiento de las funciones de su puesto, en caso contrario, son VOLUNTARIOS, y la empresa está obligada a ofrecerlo siempre.

Se elegirán de forma que midan y baremen exclusivamente la aptitud respecto a las funciones que deben desarrollarse en el puesto de trabajo.



**FORMACIÓN E INFORMACIÓN A PERSONAS TRABAJADORAS EN  
MATERIA DE IGUALDAD DE OPORTUNIDADES**

Rev. | 00

La verdadera incorporación de las mujeres al mercado laboral, en condiciones de igualdad con los hombres, pasa necesariamente por el **RECONOCIMIENTO SOCIAL Y EMPRESARIAL DE SUS HABILIDADES, DESTREZAS Y POTENCIAL DE MEJORA DEL RENDIMIENTO EMPRESARIAL.**



**Uno de los retos de la sociedad actual es trabajar para conseguir la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en el marco de las organizaciones laborales.**

En el contexto económico actual, en el que las empresas se están adaptando a las nuevas necesidades de los mercados, en los que la mejora de su productividad es uno de los factores claves para conseguir una mayor competitividad, la incorporación de las mujeres tanto en los puestos de responsabilidad como en el resto de categorías profesionales, es una gran oportunidad que debe ser aprovechada en toda su dimensión.



Las diversas actuaciones que realiza **COLEGIO NUESTRA SEÑORA DEL BUEN CONSEJO** para la Igualdad en el Empleo se enmarcan en dos grandes objetivos:

1. Favorecer la inserción de las mujeres en el mercado de trabajo, mejorar su empleabilidad y su posición laboral.
2. Mejorar las prácticas empresariales en materia de igualdad, incluyendo la incorporación de mujeres a los órganos de decisión.

### **¿QUÉ BENEFICIOS APORTA INTEGRAR LA IGUALDAD ENTRE MUJERES Y HOMBRES EN LAS EMPRESAS?**



## ¿QUÉ SON LOS PLANES DE IGUALDAD?

Empresas como la nuestra, comprometidas con hacer efectivo el principio de igualdad y reconociendo sus ventajas en la calidad de la gestión y en la productividad, desarrollamos planes de Igualdad.

Los Planes de Igualdad son un instrumento para integrar la igualdad real entre mujeres y hombres en el ámbito laboral.

## ¿Qué empresas tienen que realizarlos?

### Con carácter obligatorio:

- Empresas con más de 50 personas trabajadoras\*.
- *\*Teniendo en cuenta el periodo transitorio que establece la Ley Orgánica de Igualdad*
- Empresas en las que su convenio de referencia lo establezca.
- Empresas que incumpliendo la obligación de no discriminar son sancionadas por la autoridad laboral.

### Con carácter voluntario:

- Cualquier empresa que desee mejorar su gestión empresarial.

#### PLAN DE IGUALDAD

*“Conjunto ordenado de medidas adoptadas después de realizar un diagnóstico de situación tendentes a alcanzar en la empresa la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres y a eliminar la discriminación por razón de sexo”*

**Ley Orgánica de Igualdad efectiva entre mujeres y hombres (Artículo 46)**



## ¿Quién participa en el Plan de Igualdad?

- La dirección de la empresa.
- La representación legal de los trabajadores y trabajadoras.
- Las personas trabajadoras en general.

## ¿Qué frases definen el proceso?

- Adquisición de un compromiso de la empresa.
- Creación de un órgano integrado por la dirección de la empresa y la representación de la plantilla.
- Formación sobre la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.
- Realización de un diagnóstico de la empresa en materia de igualdad.
- Definición del plan de igualdad incluyendo: objetivos, medidas, recursos, asignación de responsabilidades.
- Seguimiento y evaluación.



## ¿Qué tipo de medidas deben recoger?

Medidas de igualdad en las materias que define la normativa en:

- El acceso al empleo
- La clasificación profesional
- La promoción y la formación
- Las retribuciones
- El ordenamiento del tiempo de trabajo para favorecer la conciliación de la vida laboral, personal y familiar
- La prevención del acoso sexual y por razón de sexo

A demás debe incorporar medidas para:

- Favorecer la utilización de un lenguaje no sexista en todas sus comunicaciones.
- Crear una cultura que valore los aportes tanto a las mujeres como a los hombres, eliminando los estereotipos en función del sexo.



## Claves para el desarrollo de un Plan de Igualdad

- Implicación del equipo directivo en todo el proceso.
- Participación activa del órgano impulsor.
- Actualización de canales de comunicación que hagan participe a todo el personal.
- Diseño del plan en relación a los resultados del diagnóstico.
- Integración del plan en la gestión de recursos humanos y flexibilidad del plan para adaptarse a nuevas necesidades.

### 10 PRINCIPIOS DE IGUALDAD EN NUESTRA EMPRESA

1. Impulsa la formación en igualdad en la empresa. Trabajemos por erradicar las tendencias y hábitos que subrayen las diferencias en función del sexo.
2. Que ninguna persona se sienta menospreciada en ningún departamento de nuestra entidad, denunciemos cualquier vulneración de los derechos humanos.
3. Impulsa y fomenta una igual participación de trabajadores y trabajadoras en todos los ámbitos de la empresa: en los diferentes niveles de decisión, en igualdad de derechos y deberes, y en la vida socio-política, economía y cultural.
4. Defendamos y trabajemos para que tanto las instancias oficiales como las empresas privadas se impliquen y adopten las medidas necesarias que permitan la conciliación de la vida familiar, personal y laboral.
5. Fomentemos participemos en el reparto equitativo y responsable de las labores de cuidado y las domesticas, promovámoslo en el ámbito laboral con buenas prácticas.
6. Participemos socialmente apoyando las iniciativas que favorezcan la equidad de género, potenciemos el uso de lenguaje no sexista y cuidemos la publicidad.
7. Favorezcamos la comunicación y dialogo referente a la equidad de género en tu entorno laboral. Seleccionemos para nuestro consumo, para el de nuestras

familias y amistades, películas, series, cuentos, libros, etc., que no contengan contenidos machistas.

8. Exijamos la igualdad de trato y los derechos de todas las mujeres. La eliminación de la desigualdad y del trato discriminatorio hacia las mujeres es una tarea que incumbe a toda la ciudadanía.
9. En nuestra empresa promocionaremos el espíritu empresarial, facilitaremos el aprovechamiento económico de nuevas ideas e impulsaremos el crecimiento de nuestra plantilla.
10. Desde nuestra empresa erradicaremos las principales brechas de género en España, trabajaremos por mejorar el uso de las TIC, los salarios equitativos, y el desarrollo de capacidades.





## ANEXO 3 PLAN DE IGUALDAD

### COLEGIO NUESTRA SEÑORA DEL BUEN CONSEJO

#### Fichas de Seguimiento de Medida

Y, para que así conste, firman los presentes en Logroño, a 27 de Junio de 2023.

|                                                                     |                                                                       |
|---------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------|
| Firma:                                                              | Firma:                                                                |
| <i>Roberto Bonachía Castillo</i><br>En representación de la empresa | Ignacio Eguizábal Vivaracho<br>En representación de los Trabajadores  |
| Firma:                                                              | Firma:                                                                |
| <i>Marta Carriazo Farré</i><br>En representación de la empresa      | Ana Santolaya Crespo<br>En representación de los Trabajadores         |
| Firma:                                                              | Firma:                                                                |
| <i>Bernardo López de Lima</i><br>En representación de la empresa    | <i>Raúl Lalinde Cuadrado</i><br>En representación de los Trabajadores |



## Ficha de Seguimiento de Medida

|                                                                                                                                                                                                            |                                                                           |                |            |
|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------|----------------|------------|
| <b>Medida</b>                                                                                                                                                                                              | DIFUNDIR UNA CULTURA CORPORATIVA SENSIBLE A LA IGUALDAD DE OPORTUNIDADES  |                |            |
| <b>Persona/Departamento responsable</b>                                                                                                                                                                    | Sistemas de Gestión Integrados                                            |                |            |
| <b>Fecha implantación</b>                                                                                                                                                                                  | 01/06/2023                                                                |                |            |
| <b>Fecha de seguimiento</b>                                                                                                                                                                                | 01/06/2024                                                                |                |            |
| <b>Cumplimentado por</b>                                                                                                                                                                                   | Roberto Bonachía Castillo                                                 |                |            |
| <b>Indicadores de seguimiento</b>                                                                                                                                                                          |                                                                           |                |            |
| Comprobación de que se ha llevado a cabo la inclusión del compromiso con la documentación corporativa de la empresa y en el tablón de anuncios de la empresa y se han entregado los folletos informativos. |                                                                           |                |            |
| Número de Trabajadores con formación de sensibilización igualdad / Total Trabajadores                                                                                                                      |                                                                           |                |            |
| <b>Indicadores de resultado</b>                                                                                                                                                                            |                                                                           |                |            |
| <b>Nivel de ejecución</b>                                                                                                                                                                                  | Pendiente                                                                 | En ejecución X | Finalizada |
| <b>Indicar el motivo por el que la medida no se ha iniciado o completado totalmente</b>                                                                                                                    | Falta de recursos humanos                                                 |                |            |
|                                                                                                                                                                                                            | Falta de recursos materiales                                              |                |            |
|                                                                                                                                                                                                            | Falta de tiempo                                                           |                |            |
|                                                                                                                                                                                                            | Falta de participación                                                    |                |            |
|                                                                                                                                                                                                            | Descoordinación con otros departamentos                                   |                |            |
|                                                                                                                                                                                                            | Desconocimiento del desarrollo                                            |                |            |
|                                                                                                                                                                                                            | Otros motivos (especificar)                                               |                |            |
| <b>Indicadores de proceso</b>                                                                                                                                                                              |                                                                           |                |            |
| <b>Adecuación de los recursos asignados</b>                                                                                                                                                                | Equipo humano designado por el Responsable.<br>Proveedor de la Página Web |                |            |
| <b>Dificultades y barreras encontradas para la implantación</b>                                                                                                                                            | N/A                                                                       |                |            |
| <b>Soluciones adoptadas (en su caso)</b>                                                                                                                                                                   |                                                                           |                |            |
| <b>Indicadores de impacto</b>                                                                                                                                                                              |                                                                           |                |            |
| <b>Reducción de desigualdades</b>                                                                                                                                                                          |                                                                           |                |            |
| <b>Mejoras producidas</b>                                                                                                                                                                                  |                                                                           |                |            |
| <b>Propuestas de futuro</b>                                                                                                                                                                                |                                                                           |                |            |



|                                                                    |  |
|--------------------------------------------------------------------|--|
| <b>Documentación acreditativa de<br/>la ejecución de la medida</b> |  |
|--------------------------------------------------------------------|--|



## Ficha de Seguimiento de Medida

| FICHA DE SEGUIMIENTO DE MEDIDAS                                                                                                                                                                                                                                                |                                                                                                     |                |            |
|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------|------------|
| Medida                                                                                                                                                                                                                                                                         | INTRODUCIR LA PERSPECTIVA DE GÉNERO EN LOS PROCESOS DE SELECCIÓN                                    |                |            |
| Persona/Departamento responsable                                                                                                                                                                                                                                               | Dirección                                                                                           |                |            |
| Fecha implantación                                                                                                                                                                                                                                                             | 01/06/2023                                                                                          |                |            |
| Fecha de seguimiento                                                                                                                                                                                                                                                           | 01/06/2025                                                                                          |                |            |
| Cumplimentado por                                                                                                                                                                                                                                                              | Roberto Bonachía Castillo                                                                           |                |            |
| <b>Indicadores de seguimiento</b>                                                                                                                                                                                                                                              |                                                                                                     |                |            |
| 1. Comprobación de que se ha llevado a cabo la modificación de plantillas a publicar para cada puesto requerido.<br>2. Número de Comunicaciones en los Procesos de Selección Con Perspectiva de Género<br>3. Número de mujeres trabajadoras por departamento / Total Plantilla |                                                                                                     |                |            |
| <b>Indicadores de resultado</b>                                                                                                                                                                                                                                                |                                                                                                     |                |            |
| Nivel de ejecución                                                                                                                                                                                                                                                             | Pendiente                                                                                           | En ejecución X | Finalizada |
| Indicar el motivo por el que la medida no se ha iniciado o completado totalmente                                                                                                                                                                                               | Falta de recursos humanos                                                                           |                |            |
|                                                                                                                                                                                                                                                                                | Falta de recursos materiales                                                                        |                |            |
|                                                                                                                                                                                                                                                                                | Falta de tiempo                                                                                     |                |            |
|                                                                                                                                                                                                                                                                                | Falta de participación                                                                              |                |            |
|                                                                                                                                                                                                                                                                                | Descoordinación con otros departamentos                                                             |                |            |
|                                                                                                                                                                                                                                                                                | Desconocimiento del desarrollo                                                                      |                |            |
|                                                                                                                                                                                                                                                                                | Otros motivos (especificar)                                                                         |                |            |
| <b>Indicadores de proceso</b>                                                                                                                                                                                                                                                  |                                                                                                     |                |            |
| Adecuación de los recursos asignados                                                                                                                                                                                                                                           | Equipo humano designado por el Responsable<br>Gasto en Consultoría de Procesos de Selección de RRHH |                |            |
| Dificultades y barreras encontradas para la implantación                                                                                                                                                                                                                       | N/A                                                                                                 |                |            |
| Soluciones adoptadas (en su caso)                                                                                                                                                                                                                                              |                                                                                                     |                |            |
| <b>Indicadores de impacto</b>                                                                                                                                                                                                                                                  |                                                                                                     |                |            |
| Reducción de desigualdades                                                                                                                                                                                                                                                     |                                                                                                     |                |            |
| Mejoras producidas                                                                                                                                                                                                                                                             |                                                                                                     |                |            |



|                                                                |  |
|----------------------------------------------------------------|--|
| <b>Propuestas de futuro</b>                                    |  |
| <b>Documentación acreditativa de la ejecución de la medida</b> |  |



## Ficha de Seguimiento de Medida

| FICHA DE SEGUIMIENTO DE MEDIDAS                                                                                                                                                                                                                                                                                                   |                                                                                                                                                       |                |            |
|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------|------------|
| <b>Medida</b>                                                                                                                                                                                                                                                                                                                     | MODIFICAR LOS CRITERIOS DE RECLUTAMIENTO Y SELECCIÓN, INCLUYENDO CONTRATOS DE MUJERES EN CASO DE MISMA VALORACION DE PUESTO DE TRABAJO Y COMPETENCIAS |                |            |
| <b>Persona/Departamento responsable</b>                                                                                                                                                                                                                                                                                           | Dirección                                                                                                                                             |                |            |
| <b>Fecha implantación</b>                                                                                                                                                                                                                                                                                                         | 01/06/2023                                                                                                                                            |                |            |
| <b>Fecha de seguimiento</b>                                                                                                                                                                                                                                                                                                       | 01/06/2025                                                                                                                                            |                |            |
| <b>Cumplimentado por</b>                                                                                                                                                                                                                                                                                                          | Roberto Bonachía Castillo                                                                                                                             |                |            |
| <b>Indicadores de seguimiento</b>                                                                                                                                                                                                                                                                                                 |                                                                                                                                                       |                |            |
| 1. Comprobación de haber elaborado el procedimiento para llevar a cabo las entrevistas<br>2. Nº de nuevas incorporaciones en las que se aplicó la medida de acción positiva.<br>3. Número de mujeres trabajadoras por departamento / Total Plantilla<br>4. Número de Solicitudes segregadas por sexo en los procesos de selección |                                                                                                                                                       |                |            |
| <b>Indicadores de resultado</b>                                                                                                                                                                                                                                                                                                   |                                                                                                                                                       |                |            |
| <b>Nivel de ejecución</b>                                                                                                                                                                                                                                                                                                         | Pendiente                                                                                                                                             | En ejecución X | Finalizada |
| <b>Indicar el motivo por el que la medida no se ha iniciado o completado totalmente</b>                                                                                                                                                                                                                                           | Falta de recursos humanos                                                                                                                             |                |            |
|                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                   | Falta de recursos materiales                                                                                                                          |                |            |
|                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                   | Falta de tiempo                                                                                                                                       |                |            |
|                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                   | Falta de participación                                                                                                                                |                |            |
|                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                   | Descoordinación con otros departamentos                                                                                                               |                |            |
|                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                   | Desconocimiento del desarrollo                                                                                                                        |                |            |
|                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                   | Otros motivos (especificar)                                                                                                                           |                |            |
| <b>Indicadores de proceso</b>                                                                                                                                                                                                                                                                                                     |                                                                                                                                                       |                |            |
| <b>Adecuación de los recursos asignados</b>                                                                                                                                                                                                                                                                                       | Equipo humano designado por el Responsable, proveedores de Servicios de Selección y Reclutamiento Contrataciones                                      |                |            |
| <b>Dificultades y barreras encontradas para la implantación</b>                                                                                                                                                                                                                                                                   | N/A                                                                                                                                                   |                |            |
| <b>Soluciones adoptadas (en su caso)</b>                                                                                                                                                                                                                                                                                          |                                                                                                                                                       |                |            |
| <b>Indicadores de impacto</b>                                                                                                                                                                                                                                                                                                     |                                                                                                                                                       |                |            |
| <b>Reducción de desigualdades</b>                                                                                                                                                                                                                                                                                                 |                                                                                                                                                       |                |            |
| <b>Mejoras producidas</b>                                                                                                                                                                                                                                                                                                         |                                                                                                                                                       |                |            |



| FICHA DE SEGUIMIENTO DE MEDIDAS                         |  |
|---------------------------------------------------------|--|
| Propuestas de futuro                                    |  |
| Documentación acreditativa de la ejecución de la medida |  |



## Ficha de Seguimiento de Medida

| FICHA DE SEGUIMIENTO DE MEDIDAS                                                                                                               |                                                                                                                  |                |            |
|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------|------------|
| Medida                                                                                                                                        | AUMENTAR LA PRESENCIA DE MUJERES EN PUESTOS DE TRABAJO Y CATEGORÍAS PROFESIONALES EN LAS QUE HAYA DESEQUILIBRIO  |                |            |
| Persona/Departamento responsable                                                                                                              | Dirección                                                                                                        |                |            |
| Fecha implantación                                                                                                                            | 01/06/2023                                                                                                       |                |            |
| Fecha de seguimiento                                                                                                                          | 01/06/2025                                                                                                       |                |            |
| Cumplimentado por                                                                                                                             | Roberto Bonachía Castillo                                                                                        |                |            |
| <b>Indicadores de seguimiento</b>                                                                                                             |                                                                                                                  |                |            |
| 1. Comprobación de que el personal de RRHH que participa en los procesos de selección haya sido efectivamente formado en materia de igualdad. |                                                                                                                  |                |            |
| 2. Nº de Contrataciones realizadas totales                                                                                                    |                                                                                                                  |                |            |
| 3. Nº de Contrataciones Masculinas                                                                                                            |                                                                                                                  |                |            |
| 4. Nº de Contrataciones Femenina                                                                                                              |                                                                                                                  |                |            |
| <b>Indicadores de resultado</b>                                                                                                               |                                                                                                                  |                |            |
| Nivel de ejecución                                                                                                                            | Pendiente                                                                                                        | En ejecución X | Finalizada |
| Indicar el motivo por el que la medida no se ha iniciado o completado totalmente                                                              | Falta de recursos humanos                                                                                        |                |            |
|                                                                                                                                               | Falta de recursos materiales                                                                                     |                |            |
|                                                                                                                                               | Falta de tiempo                                                                                                  |                |            |
|                                                                                                                                               | Falta de participación                                                                                           |                |            |
|                                                                                                                                               | Descoordinación con otros departamentos                                                                          |                |            |
|                                                                                                                                               | Desconocimiento del desarrollo                                                                                   |                |            |
|                                                                                                                                               | Otros motivos (especificar)                                                                                      |                |            |
| <b>Indicadores de proceso</b>                                                                                                                 |                                                                                                                  |                |            |
| Adecuación de los recursos asignados                                                                                                          | Equipo humano designado por el Responsable, proveedores de Servicios de Selección y Reclutamiento Contrataciones |                |            |
| Dificultades y barreras encontradas para la implantación                                                                                      | N/A                                                                                                              |                |            |
| Soluciones adoptadas (en su caso)                                                                                                             |                                                                                                                  |                |            |
| <b>Indicadores de impacto</b>                                                                                                                 |                                                                                                                  |                |            |
| Reducción de desigualdades                                                                                                                    |                                                                                                                  |                |            |
| Mejoras producidas                                                                                                                            |                                                                                                                  |                |            |



| FICHA DE SEGUIMIENTO DE MEDIDAS                         |  |
|---------------------------------------------------------|--|
| Propuestas de futuro                                    |  |
| Documentación acreditativa de la ejecución de la medida |  |



## Ficha de Seguimiento de Medida

| FICHA DE SEGUIMIENTO DE MEDIDAS                                                  |                                                                                                                                                                                  |                |            |
|----------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------|------------|
| Medida                                                                           | REVISAR LOS CONCEPTOS SALARIALES DEL REGISTRO SALARIAL COMO COMPLEMENTOS SALARIALES DEL REGISTRO SALARIAL. IDENTIFICAR DENTRO DEL REGISTRO SALARIAL LAS HORAS/JORNADA POR PUESTO |                |            |
| Persona/Departamento responsable                                                 | Administración                                                                                                                                                                   |                |            |
| Fecha implantación                                                               | 01/06/2023                                                                                                                                                                       |                |            |
| Fecha de seguimiento                                                             | 01/06/2024                                                                                                                                                                       |                |            |
| Cumplimentado por                                                                | Roberto Bonachía Castillo                                                                                                                                                        |                |            |
| Indicadores de seguimiento                                                       |                                                                                                                                                                                  |                |            |
| Unidades de Brechas sin justificar por variable de productividad                 |                                                                                                                                                                                  |                |            |
| Indicadores de resultado                                                         |                                                                                                                                                                                  |                |            |
| Nivel de ejecución                                                               | Pendiente                                                                                                                                                                        | En ejecución X | Finalizada |
| Indicar el motivo por el que la medida no se ha iniciado o completado totalmente | Falta de recursos humanos                                                                                                                                                        |                |            |
|                                                                                  | Falta de recursos materiales                                                                                                                                                     |                |            |
|                                                                                  | Falta de tiempo                                                                                                                                                                  |                |            |
|                                                                                  | Falta de participación                                                                                                                                                           |                |            |
|                                                                                  | Descoordinación con otros departamentos                                                                                                                                          |                |            |
|                                                                                  | Desconocimiento del desarrollo                                                                                                                                                   |                |            |
|                                                                                  | Otros motivos (especificar)                                                                                                                                                      |                |            |
| Indicadores de proceso                                                           |                                                                                                                                                                                  |                |            |
| Adecuación de los recursos asignados                                             | Equipo humano designado por el Responsable, Adaptación aplicación informática del programa de gestión de nóminas                                                                 |                |            |
| Dificultades y barreras encontradas para la implantación                         | N/A                                                                                                                                                                              |                |            |
| Soluciones adoptadas (en su caso)                                                |                                                                                                                                                                                  |                |            |
| Indicadores de impacto                                                           |                                                                                                                                                                                  |                |            |
| Reducción de desigualdades                                                       |                                                                                                                                                                                  |                |            |
| Mejoras producidas                                                               |                                                                                                                                                                                  |                |            |



|                                                                |  |
|----------------------------------------------------------------|--|
| <b>Propuestas de futuro</b>                                    |  |
| <b>Documentación acreditativa de la ejecución de la medida</b> |  |



## Ficha de Seguimiento de Medida

| FICHA DE SEGUIMIENTO DE MEDIDAS                                                                    |                                                                                               |                |            |
|----------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------|----------------|------------|
| Medida                                                                                             | IMPARTIR FORMACIÓN A LA PLANTILLA EN MATERIA DE IGUALDAD.                                     |                |            |
| Persona/Departamento responsable                                                                   | Sistemas de Gestión Integrados                                                                |                |            |
| Fecha implantación                                                                                 | 01/06/2023                                                                                    |                |            |
| Fecha de seguimiento                                                                               | 01/06/2025                                                                                    |                |            |
| Cumplimentado por                                                                                  | Roberto Bonachía Castillo                                                                     |                |            |
| Indicadores de seguimiento                                                                         |                                                                                               |                |            |
| 1. Grado de Cumplimentación del Plan de Formación<br>2. Formación Interna realizada por la empresa |                                                                                               |                |            |
| Indicadores de resultado                                                                           |                                                                                               |                |            |
| Nivel de ejecución                                                                                 | Pendiente                                                                                     | En ejecución X | Finalizada |
| Indicar el motivo por el que la medida no se ha iniciado o completado totalmente                   | Falta de recursos humanos                                                                     |                |            |
|                                                                                                    | Falta de recursos materiales                                                                  |                |            |
|                                                                                                    | Falta de tiempo                                                                               |                |            |
|                                                                                                    | Falta de participación                                                                        |                |            |
|                                                                                                    | Descoordinación con otros departamentos                                                       |                |            |
|                                                                                                    | Desconocimiento del desarrollo                                                                |                |            |
|                                                                                                    | Otros motivos (especificar)                                                                   |                |            |
| Indicadores de proceso                                                                             |                                                                                               |                |            |
| Adecuación de los recursos asignados                                                               | Proveedores de Formación, Presupuesto anual en formación en función de la bonificación FUNDAE |                |            |
| Dificultades y barreras encontradas para la implantación                                           | N/A                                                                                           |                |            |
| Soluciones adoptadas (en su caso)                                                                  |                                                                                               |                |            |
| Indicadores de impacto                                                                             |                                                                                               |                |            |
| Reducción de desigualdades                                                                         |                                                                                               |                |            |
| Mejoras producidas                                                                                 |                                                                                               |                |            |
| Propuestas de futuro                                                                               |                                                                                               |                |            |



|                                                                    |  |
|--------------------------------------------------------------------|--|
| <b>Documentación acreditativa de<br/>la ejecución de la medida</b> |  |
|--------------------------------------------------------------------|--|



## Ficha de Seguimiento de Medida

| FICHA DE SEGUIMIENTO DE MEDIDAS                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                            |                                                                                                                                                                      |                |            |
|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------|------------|
| Medida                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                     | GARANTIZAR EL EJERCICIO DE LOS DERECHOS DE CONCILIACIÓN                                                                                                              |                |            |
| Persona/Departamento responsable                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                           | Dirección                                                                                                                                                            |                |            |
| Fecha implantación                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                         | 01/06/2023                                                                                                                                                           |                |            |
| Fecha de seguimiento                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                       | 01/06/2025                                                                                                                                                           |                |            |
| Cumplimentado por                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                          | Roberto Bonachía Castillo                                                                                                                                            |                |            |
| <b>Indicadores de seguimiento</b>                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                          |                                                                                                                                                                      |                |            |
| 1. Número de informaciones y comunicados realizados.<br>2. Nº de veces que se ha solicitado y aplicado el permiso retribuido por el tiempo indispensable para la realización de gestiones previas a las adopciones y acogimiento disgregado por sexo.<br>3. Nº de veces que se ha solicitado y aplicado la excedencia, con derecho a reserva del puesto de trabajo, para las personas en trámites de adopción internacional disgregado por sexo.<br>4. Nº de veces que se ha solicitado y aplicado el permiso retribuido para el cuidado de un familiar de primer grado disgregado por sexo.<br>5. Nº de veces que se ha solicitado y aplicado la lactancia acumulada disgregada por sexo. |                                                                                                                                                                      |                |            |
| <b>Indicadores de resultado</b>                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                            |                                                                                                                                                                      |                |            |
| Nivel de ejecución                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                         | Pendiente                                                                                                                                                            | En ejecución X | Finalizada |
| Indicar el motivo por el que la medida no se ha iniciado o completado totalmente                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                           | Falta de recursos humanos                                                                                                                                            |                |            |
|                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                            | Falta de recursos materiales                                                                                                                                         |                |            |
|                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                            | Falta de tiempo                                                                                                                                                      |                |            |
|                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                            | Falta de participación                                                                                                                                               |                |            |
|                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                            | Descoordinación con otros departamentos                                                                                                                              |                |            |
|                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                            | Desconocimiento del desarrollo                                                                                                                                       |                |            |
|                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                            | Otros motivos (especificar)                                                                                                                                          |                |            |
| <b>Indicadores de proceso</b>                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                              |                                                                                                                                                                      |                |            |
| Adecuación de los recursos asignados                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                       | Presupuesto destinado para la conciliación, equipos de trabajo para el teletrabajo cuando sea posible<br>Recursos Humanos destinados por el Responsable de la medida |                |            |
| Dificultades y barreras encontradas para la implantación                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                   | N/A                                                                                                                                                                  |                |            |
| Soluciones adoptadas (en su caso)                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                          |                                                                                                                                                                      |                |            |
| <b>Indicadores de impacto</b>                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                              |                                                                                                                                                                      |                |            |



| FICHA DE SEGUIMIENTO DE MEDIDAS                         |  |
|---------------------------------------------------------|--|
| Reducción de desigualdades                              |  |
| Mejoras producidas                                      |  |
| Propuestas de futuro                                    |  |
| Documentación acreditativa de la ejecución de la medida |  |



## Ficha de Seguimiento de Medida

| FICHA DE SEGUIMIENTO DE MEDIDAS                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                          |                                                                                        |                |            |
|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------|----------------|------------|
| Medida                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                   | MEJORAR LAS MEDIDAS LEGALES PARA FACILITAR LA CONCILIACIÓN                             |                |            |
| Persona/Departamento responsable                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                         | Dirección                                                                              |                |            |
| Fecha implantación                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                       | 01/06/2023                                                                             |                |            |
| Fecha de seguimiento                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                     | 01/06/2025                                                                             |                |            |
| Cumplimentado por                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                        | Roberto Bonachía Castillo                                                              |                |            |
| <b>Indicadores de seguimiento</b>                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                        |                                                                                        |                |            |
| 1. Número de veces que se ha solicitado y aplicado la adaptación horaria para mujeres y hombres.<br>2. Número de veces que se ha solicitado y aplicado el permiso retribuido por accidente, enfermedad grave, intervención quirúrgica o reposo domiciliario para familiares de hasta segundo grado disgregado por sexo.<br>3. Número de veces que se ha solicitado y aplicado la movilidad geográfica voluntaria para cuidados de personas dependientes (menores o personas a cargo) disgregadas por sexo.<br>4. Nº de veces que se ha solicitado y aplicado la excedencia, con derecho a reserva del puesto de trabajo, por fallecimiento de personas de primer grado de consanguinidad disgregado por sexo.<br>1. Nº de veces que se ha solicitado y aplicado la tramitación de la prestación económica por cuidado de un hijo menor de edad con enfermedad grave disgregado por sexo. |                                                                                        |                |            |
| <b>Indicadores de resultado</b>                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                          |                                                                                        |                |            |
| Nivel de ejecución                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                       | Pendiente                                                                              | En ejecución X | Finalizada |
| Indicar el motivo por el que la medida no se ha iniciado o completado totalmente                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                         | Falta de recursos humanos                                                              |                |            |
|                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                          | Falta de recursos materiales                                                           |                |            |
|                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                          | Falta de tiempo                                                                        |                |            |
|                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                          | Falta de participación                                                                 |                |            |
|                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                          | Descoordinación con otros departamentos                                                |                |            |
|                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                          | Desconocimiento del desarrollo                                                         |                |            |
|                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                          | Otros motivos (especificar)                                                            |                |            |
| <b>Indicadores de proceso</b>                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                            |                                                                                        |                |            |
| Adecuación de los recursos asignados                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                     | Equipo humano designado por el Responsable / Recurso Económico destinado a esta medida |                |            |
| Dificultades y barreras encontradas para la implantación                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                 | N/A                                                                                    |                |            |
| Soluciones adoptadas (en su caso)                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                        |                                                                                        |                |            |



| Indicadores de impacto                                  |  |
|---------------------------------------------------------|--|
| Reducción de desigualdades                              |  |
| Mejoras producidas                                      |  |
| Propuestas de futuro                                    |  |
| Documentación acreditativa de la ejecución de la medida |  |



## Ficha de Seguimiento de Medida

| FICHA DE SEGUIMIENTO DE MEDIDAS                                                                                                                      |                                                                                                                                                |                |            |
|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------|------------|
| Medida                                                                                                                                               | PREVENIR Y SANCIONAR CUALQUIER SITUACIÓN DE ACOSO SEXUAL O POR RAZÓN DE SEXO.                                                                  |                |            |
| Persona/Departamento responsable                                                                                                                     | Dirección                                                                                                                                      |                |            |
| Fecha implantación                                                                                                                                   | 01/06/2023                                                                                                                                     |                |            |
| Fecha de seguimiento                                                                                                                                 | Vigencia del Plan                                                                                                                              |                |            |
| Cumplimentado por                                                                                                                                    | Roberto Bonachía Castillo                                                                                                                      |                |            |
| Indicadores de seguimiento                                                                                                                           |                                                                                                                                                |                |            |
| 1. Ningún caso de acoso en la organización<br>2. Comprobación de la elaboración del Protocolo.<br>3. Nombramiento formal del "Asesor/a Confidencial" |                                                                                                                                                |                |            |
| Indicadores de resultado                                                                                                                             |                                                                                                                                                |                |            |
| Nivel de ejecución                                                                                                                                   | Pendiente                                                                                                                                      | En ejecución X | Finalizada |
| Indicar el motivo por el que la medida no se ha iniciado o completado totalmente                                                                     | Falta de recursos humanos                                                                                                                      |                |            |
|                                                                                                                                                      | Falta de recursos materiales                                                                                                                   |                |            |
|                                                                                                                                                      | Falta de tiempo                                                                                                                                |                |            |
|                                                                                                                                                      | Falta de participación                                                                                                                         |                |            |
|                                                                                                                                                      | Descoordinación con otros departamentos                                                                                                        |                |            |
|                                                                                                                                                      | Desconocimiento del desarrollo                                                                                                                 |                |            |
|                                                                                                                                                      | Otros motivos (especificar)                                                                                                                    |                |            |
| Indicadores de proceso                                                                                                                               |                                                                                                                                                |                |            |
| Adecuación de los recursos asignados                                                                                                                 | Presupuesto para la Elaboración del Protocolo de Acoso. Contratación del Asesor Confidencial, Formación interna en Acoso y violencia de género |                |            |
| Dificultades y barreras encontradas para la implantación                                                                                             | N/A                                                                                                                                            |                |            |
| Soluciones adoptadas (en su caso)                                                                                                                    |                                                                                                                                                |                |            |
| Indicadores de impacto                                                                                                                               |                                                                                                                                                |                |            |
| Reducción de desigualdades                                                                                                                           |                                                                                                                                                |                |            |
| Mejoras producidas                                                                                                                                   |                                                                                                                                                |                |            |



| FICHA DE SEGUIMIENTO DE MEDIDAS                         |  |
|---------------------------------------------------------|--|
| Propuestas de futuro                                    |  |
| Documentación acreditativa de la ejecución de la medida |  |



## Ficha de Seguimiento de Medida

| FICHA DE SEGUIMIENTO DE MEDIDAS                                                                                                                                                                                                             |                                                                                                                                                |                |            |
|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------|------------|
| Medida                                                                                                                                                                                                                                      | APOYAR A LAS TRABAJADORAS DE SATA LOGISTICA VÍCTIMAS DE LA VIOLENCIA DE GÉNERO                                                                 |                |            |
| Persona/Departamento responsable                                                                                                                                                                                                            | Dirección                                                                                                                                      |                |            |
| Fecha implantación                                                                                                                                                                                                                          | 01/06/2023                                                                                                                                     |                |            |
| Fecha de seguimiento                                                                                                                                                                                                                        | 01/06/2024                                                                                                                                     |                |            |
| Cumplimentado por                                                                                                                                                                                                                           | Roberto Bonachía Castillo                                                                                                                      |                |            |
| <b>Indicadores de seguimiento</b>                                                                                                                                                                                                           |                                                                                                                                                |                |            |
| 1. Comprobación del nº detectado de víctimas violencia de género<br>2. Nº de víctimas de violencia de género que han flexibilizado el horario de su jornada<br>3. Nº de víctimas de violencia de género que han hecho uso de la excedencia. |                                                                                                                                                |                |            |
| <b>Indicadores de resultado</b>                                                                                                                                                                                                             |                                                                                                                                                |                |            |
| Nivel de ejecución                                                                                                                                                                                                                          | Pendiente                                                                                                                                      | En ejecución X | Finalizada |
| Indicar el motivo por el que la medida no se ha iniciado o completado totalmente                                                                                                                                                            | Falta de recursos humanos                                                                                                                      |                |            |
|                                                                                                                                                                                                                                             | Falta de recursos materiales                                                                                                                   |                |            |
|                                                                                                                                                                                                                                             | Falta de tiempo                                                                                                                                |                |            |
|                                                                                                                                                                                                                                             | Falta de participación                                                                                                                         |                |            |
|                                                                                                                                                                                                                                             | Descoordinación con otros departamentos                                                                                                        |                |            |
|                                                                                                                                                                                                                                             | Desconocimiento del desarrollo                                                                                                                 |                |            |
|                                                                                                                                                                                                                                             | Otros motivos (especificar)                                                                                                                    |                |            |
| <b>Indicadores de proceso</b>                                                                                                                                                                                                               |                                                                                                                                                |                |            |
| Adecuación de los recursos asignados                                                                                                                                                                                                        | Presupuesto para la Elaboración del Protocolo de Acoso. Contratación del Asesor Confidencial, Formación interna en Acoso y violencia de género |                |            |
| Dificultades y barreras encontradas para la implantación                                                                                                                                                                                    | N/A                                                                                                                                            |                |            |
| Soluciones adoptadas (en su caso)                                                                                                                                                                                                           |                                                                                                                                                |                |            |
| <b>Indicadores de impacto</b>                                                                                                                                                                                                               |                                                                                                                                                |                |            |
| Reducción de desigualdades                                                                                                                                                                                                                  |                                                                                                                                                |                |            |
| Mejoras producidas                                                                                                                                                                                                                          |                                                                                                                                                |                |            |



| FICHA DE SEGUIMIENTO DE MEDIDAS                         |  |
|---------------------------------------------------------|--|
| Propuestas de futuro                                    |  |
| Documentación acreditativa de la ejecución de la medida |  |



## ANEXO 4 PLAN DE IGUALDAD

### COLEGIO NUESTRA SEÑORA DEL BUEN CONSEJO

### IMPLEMENTACIÓN DEL PLAN DE IGUALDAD CON LAS PLANTILLAS DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN DEL PLAN DE IGUALDAD

Y, para que así conste, firman los presentes en Logroño, a 27 de Junio de 2023.

|                                                                     |                                                                       |
|---------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------|
| Firma:                                                              | Firma:                                                                |
| <i>Roberto Bonachía Castillo</i><br>En representación de la empresa | Ignacio Eguizábal Vivaracho<br>En representación de los Trabajadores  |
| Firma:                                                              | Firma:                                                                |
| <i>Marta Carriazo Farré</i><br>En representación de la empresa      | Ana Santolaya Crespo<br>En representación de los Trabajadores         |
| Firma:                                                              | Firma:                                                                |
| <i>Bernardo López de Lima</i><br>En representación de la empresa    | <i>Raúl Lalinde Cuadrado</i><br>En representación de los Trabajadores |



## Cuestionario para el seguimiento

### A responder por la Comisión de Seguimiento

- ¿Los datos recogidos están claros? ¿Son coherentes o se contradicen? ¿En qué sentido? ¿Faltan datos?
- ¿Las medidas y sus actuaciones se ajustan a lo previsto? En general, ¿el plan se desarrolla correctamente?
- ¿Se han logrado los objetivos perseguidos para cada acción? ¿Hay retrasos importantes? Valorar los desajustes en general
- ¿Qué incidencias se han detectado? ¿Cómo se han solucionado? ¿Existen obstáculos, inercias de trabajo u otros elementos que estén dificultando el desarrollo del Plan? ¿Cuáles? ¿Se pueden modificar o eliminar?
- ¿Se han generado nuevas necesidades durante la implementación? ¿Se puede dar respuesta? ¿Se han adoptado medidas correctoras o se han incorporado nuevas medidas para darles respuesta?
- ¿Se han implicado las personas esperadas en el proceso? ¿En el grado estimado? ¿Ha habido resistencias? ¿De qué tipo? ¿Cómo se han solucionado?
- Los recursos ¿han sido suficientes? ¿El presupuesto ha dado la cobertura esperada? ¿Se ha modificado?
- ¿Se ha cumplido el calendario?
- ¿Se han introducido cambios o ajustes en el desarrollo del Plan? ¿Cuáles?
- En la dimensión interna: ¿Se han reducido desequilibrios entre mujeres y hombres en la empresa? ¿En qué áreas? ¿Hay cambios respecto de la percepción de la igualdad? ¿Se han producido cambios en la cultura de la organización respecto a la igualdad? ¿Y en los procedimientos?
- En la dimensión externa: ¿Se han producido cambios en la imagen de la empresa? ¿En la relación con el entorno? ¿En las relaciones comerciales?



## Informe de Seguimiento

[Periodo de referencia]

### 1. Datos generales

|                               |  |
|-------------------------------|--|
| Razón social                  |  |
| Fecha del informe             |  |
| Periodo de análisis           |  |
| Órgano/Persona que lo realiza |  |

### 2. Información de resultados para cada área de actuación

PEGAR FICHAS DE SEGUIMIENTO DE LAS MEDIDAS

### 3. Información sobre el proceso de implantación

|                                                         |  |
|---------------------------------------------------------|--|
| Adecuación de los recursos asignados                    |  |
| Dificultades o resistencias encontradas en la ejecución |  |
| Soluciones adoptadas en su caso                         |  |

### 4. Información sobre impacto

|                                                            |  |
|------------------------------------------------------------|--|
| Avances en la consecución de objetivos marcados en el Plan |  |
| Cambios en la gestión y clima empresarial                  |  |
| Corrección de desigualdades                                |  |

### 5. Conclusiones y propuestas

|                                                                                                                                                  |  |
|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--|
| Valoración general del proceso de implantación del plan en el periodo de referencia                                                              |  |
| Propuestas de modificación de medidas incluidas en el plan o adopción de otras nuevas si de las conclusiones del seguimiento se estima necesario |  |



## Modelo de cuestionario de evaluación para la comisión de seguimiento

### DATOS

|                                                               |                                 |                                |
|---------------------------------------------------------------|---------------------------------|--------------------------------|
| <b>Sexo</b>                                                   | <input type="checkbox"/> Hombre | <input type="checkbox"/> Mujer |
| <b>¿Formas parte de la RLT o Representación Trabajadores?</b> | Sí <input type="checkbox"/>     | No <input type="checkbox"/>    |

¿Qué grado de cumplimiento general de los objetivos de la igualdad se ha conseguido?

0%    10%    20%    30%    40%    50%    60%    70%    80%    90%    100%

¿El cumplimiento de los objetivos y las acciones propuestas han obtenido los resultados esperados hacia la mejora de la igualdad en la empresa?

¿Se han percibido cambios de actitudes en relación a la igualdad entre las personas de la empresa y su cultura?

¿Qué dificultades se han encontrado en relación al proceso de implementación del Plan de igualdad?

En el caso de que haya habido dificultades: ¿Cómo han sido subsanadas esas dificultades?



¿Se han percibido resistencias en la aplicación del Plan? Señalar cuáles:

¿Se han incorporado nuevas acciones que inicialmente no estaban previstas en el Plan? Señalar cuáles:

¿Algunas de las acciones u objetivos previstos han tenido que ser modificados? Señalar cuáles y qué modificación se ha efectuado

¿Algunas de las acciones u objetivos previstos han tenido que ser desestimados y anulados? Señalar cuáles:

¿Ha habido participación y apoyo del personal hacia el Plan de igualdad? Del 1 al 10

¿Ha habido participación y apoyo de la dirección hacia el Plan? Del 1 al 10



---

¿Los recursos económicos asignados han sido suficientes?

¿El tiempo de cumplimiento de objetivos se ha respetado?

¿La Comisión se ha comprometido adecuadamente con el cumplimiento de los objetivos del Plan?

Señalar las barreras que se han encontrado el Plan y propuesta de mejora



## Modelo de cuestionario para la dirección

### DATOS

|                     |                                           |                                           |                                        |
|---------------------|-------------------------------------------|-------------------------------------------|----------------------------------------|
| <b>Puesto/Cargo</b> |                                           |                                           |                                        |
| <b>Antigüedad:</b>  | <input type="checkbox"/> Menos de 2 años  | <input type="checkbox"/> Entre 2 y 5 años | <input type="checkbox"/> Más de 5 años |
| <b>Sexo</b>         | <input type="checkbox"/> Hombre           |                                           | <input type="checkbox"/> Mujer         |
| <b>Edad</b>         | Menos de 45 años <input type="checkbox"/> |                                           | 45 años o más <input type="checkbox"/> |

|                                                                                                                                               | Sí | No |
|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----|----|
| ¿Consideras que ha mejorado la situación de igualdad de la empresa con el Plan de Igualdad implementado?                                      |    |    |
| ¿Crees que el Plan de Igualdad ha ayudado a cambiar la cultura de la empresa?                                                                 |    |    |
| ¿Las acciones que se han desarrollado han servido para sensibilizarte y tener más presente las situaciones de desigualdad de género?          |    |    |
| ¿Crees que las decisiones que se toman en la empresa son analizadas para conocer el impacto de género que producen?                           |    |    |
| El Plan de Igualdad ¿ha influido de alguna manera en las decisiones empresariales?                                                            |    |    |
| Positivamente: Indicar cuáles                                                                                                                 |    |    |
| Negativamente: Indicar cuáles                                                                                                                 |    |    |
| ¿Ha habido dificultades en el proceso que han hecho que algunas acciones no se pudieran implementar en tu área de responsabilidad?<br>¿Cuáles |    |    |
| ¿Consideras que ha aportado valor a la empresa o a tu área de responsabilidad?                                                                |    |    |
| ¿Ha cambiado la estructura de la dirección en relación al número de mujeres y hombres?                                                        |    |    |
| ¿El Plan de Igualdad se ha visibilizado externamente como un valor (entre la clientela, las empresas proveedoras)?                            |    |    |
| ¿Crees que ha servido para:                                                                                                                   |    |    |
| ▪ ajustar condiciones laborales de las mujeres (salarios, contratos...)?                                                                      |    |    |
| ▪ mejorar las políticas de conciliación en la empresa?                                                                                        |    |    |
| ▪ mejorar las políticas de corresponsabilidad en la empresa?                                                                                  |    |    |
| ▪ aumentar la presencia y participación de mujeres en la toma de decisiones?                                                                  |    |    |
| ▪ cambiar la mentalidad de uso del tiempo y presencia en el trabajo?                                                                          |    |    |



|                                                                                                                                | Sí | No |
|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----|----|
| <ul style="list-style-type: none"> <li>tomar conciencia de las barreras, discriminaciones y estereotipos de género?</li> </ul> |    |    |
| <ul style="list-style-type: none"> <li>equilibrar la plantilla en relación con el número de mujeres y hombres?</li> </ul>      |    |    |
| <ul style="list-style-type: none"> <li>extender el uso del lenguaje y comunicación no sexista?</li> </ul>                      |    |    |
| <ul style="list-style-type: none"> <li>que mujeres y hombres tengan efectivamente las mismas oportunidades?</li> </ul>         |    |    |
| <ul style="list-style-type: none"> <li>otras? Indicar cuáles</li> </ul>                                                        |    |    |
| <p>¿Qué destacarías como más positivo del proceso de implantación del plan de igualdad?</p>                                    |    |    |
| <p>¿Qué destacarías como más negativo del proceso de implantación del plan de igualdad?</p>                                    |    |    |
| <p>¿Qué acciones consideras que han sido más efectivas?</p>                                                                    |    |    |
| <p>¿Qué acciones consideras que se necesitarían mejorar?</p>                                                                   |    |    |



# Modelo de informe de evaluación

## EVALUACIÓN INTERMEDIA/FINAL COLEGIO NUESTRA SEÑORA DEL BUEN CONSEJO

[Periodo de referencia]

### 1. Datos generales

|                               |  |
|-------------------------------|--|
| Razón social                  |  |
| Fecha del informe             |  |
| Periodo de análisis           |  |
| Órgano/Persona que lo realiza |  |

### 2. Información de resultados para cada área de actuación

|                                                                                                     | Bajo | Medio | Alto |
|-----------------------------------------------------------------------------------------------------|------|-------|------|
| Grado de cumplimiento de objetivos definidos en el Plan de Igualdad                                 |      |       |      |
| Nivel de realización de las acciones previstas en el Plan de Igualdad                               |      |       |      |
| Nivel de obtención de resultados esperados                                                          |      |       |      |
| Grado de cumplimiento de objetivos de cada acción según indicadores marcados en el Plan de Igualdad |      |       |      |
| Grado de acciones de nuevas necesidades detectadas                                                  |      |       |      |
| Nivel de corrección de las desigualdades detectadas en el diagnóstico                               |      |       |      |
| Situación del nivel de compromiso de la empresa con la igualdad                                     |      |       |      |

- ✓ Información sobre la implementación de medidas a partir de los datos de las fichas de seguimiento de medidas.
- ✓ Resumen de datos relativos al nivel de ejecución, cumplimiento de planificación, consecución de objetivos.
- ✓ Conclusiones obtenidas de la explotación de datos e información de los cuestionarios cumplimentados por la comisión de seguimiento, la dirección y la plantilla.



- ✓ Valoración general del periodo de referencia [mencionando los resultados más destacados de la ejecución del plan hasta el momento y explicando los motivos por los que no se han realizado, en su caso, las medidas previstas].

### 3. Información sobre el proceso de implantación

|                                                    | Bajo | Medio | Alto |
|----------------------------------------------------|------|-------|------|
| Nivel de desarrollo de las acciones                |      |       |      |
| Grado de implicación de la plantilla en el proceso |      |       |      |
| El presupuesto previsto ha sido                    |      |       |      |
| El cumplimiento del calendario previsto ha sido    |      |       |      |

- Adecuación de los recursos asignados.
- Dificultades, obstáculos o resistencias encontradas en la ejecución.
- Soluciones adoptadas en su caso.

### 4. Información sobre impacto

|                                                                            | Bajo | Medio | Alto |
|----------------------------------------------------------------------------|------|-------|------|
| ¿Se han producido cambios en la cultura de la empresa?                     |      |       |      |
| ¿Se han reducido los desequilibrios de presencia de las mujeres?           |      |       |      |
| ¿Se han reducido los desequilibrios de presencia de los hombres?           |      |       |      |
| ¿Ha habido cambios en las actitudes y opiniones del equipo directivo?      |      |       |      |
| ¿Ha habido cambios en las actitudes y opiniones de la plantilla?           |      |       |      |
| ¿Se han detectado cambios en relación con la imagen externa de la empresa? |      |       |      |

- Señalar en qué han consistido los cambios tanto en relación con las personas como en la gestión y clima empresarial.



## **5. Conclusiones y propuestas**

- Incluir una valoración general del periodo de referencia sobre el desarrollo del plan de igualdad.
- Definir propuestas de mejora o corrección de desviaciones detectadas tanto de aplicación inmediata como a futuro cuando se produzca la actualización del plan de igualdad.