



PLAN DE IGUALDAD

FUNDACION SAN
AGUSTIN
(CALAHORRA)

(NIF: G26550160)

FECHA: 10/06/2026

INTRODUCCIÓN

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

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

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

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

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

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

1. Contexto de la organización

Datos de la organización

El plan de igualdad se enmarca en el siguiente contexto organizativo y societario:

Titularidad de la empresa

Privada

Tamaño de la organización

De 50 a 100 personas trabajadoras

Nombre o razón social

FUNDACION SAN AGUSTIN CALAHORRA

NIF

G26550160

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

8531

Códigos de los convenios de aplicación

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

Número de Convenio nº: 99008725011994.

Estructura de la organización

Fundación San Agustín Calahorra está clasificada como una fundación cultural sin ánimo de lucro, con fines de interés general de carácter educativos, cívicos y de asistencia social desarrollados en los estatutos de la fundación. Inscrita en el Registro de Fundaciones de la Comunidad Autónoma de La Rioja con el nº de inscripción 74.

Lugar de realización de actividades empresariales

Sede de la Fundación:

Adva. La Estación 11

26500 Calahorra (La Rioja)

Objeto social de la organización

Educativo

Naturaleza, escala y complejidad de actividades

Los fines de interés general de la Fundación son predominantemente educativos, que se desarrollan en los siguientes puntos:

1. La formación integral de niños, adolescentes y jóvenes en centros escolares propios de la Fundación, donde puedan recibir enseñanza en sus distintos grados, según su edad, y teniendo en cuenta su necesidad o deseos de cursar estudios infantiles, primarios, secundarios, bachillerato y de educación especial, primando la formación integral de la persona.

Este fin educativo se ampliará y concretará en sentido cultural-religioso mediante la difusión y cumplimiento de los valores agustinianos especialmente en lo pedagógico, religioso y teológico.

2. Prestar ayuda a niños, adolescentes y jóvenes que por circunstancias personales, familiares u otras carecen de medios suficientes para lograr un completo desarrollo de su vida personal.

La Fundación realizará los fines indicados, dentro de las posibilidades, mediante otras actividades acordes con los propósitos fundacionales. En la prosecución de todos estos fines y propósitos de la Fundación mantendrá y desarrollará su carácter católico y, en especial, los valores agustinianos.

Para la consecución de los fines mencionados en el artículo anterior, la Fundación realizará las siguientes actividades:

A) Gestión de centros educativos propios.

B) La colaboración con terceros, personas naturales o jurídicas, Instituciones u Organismos, para fomentar la difusión del espíritu y el carácter propio de los Colegios agustinianos

C) La prestación y realización de actividades educativas, culturales, y recreativas, con especial mención a las actividades teatrales y deportivas, mediante el fomento de su práctica, así como de la participación en diferentes competiciones.

D) Cualesquiera otras similares o análogas a las anteriores para la consecución de los fines de la Fundación.

Además, con el fin de obtener ingresos, la Fundación podrá realizar actividades mercantiles cuyo objeto esté relacionado con los fines fundacionales o sean complementarias o accesorias de las anteriores, con sometimiento a las normas reguladoras de la defensa de la competencia.

Miembros de la organización

- **Patronato** es el órgano de gobierno y representación de la Fundación. Corresponde al Patronato cumplir los fines fundacionales y administrar con diligencia los bienes y derechos que integran el patrimonio de la Fundación, manteniendo el rendimiento y utilidad de los mismos. Estará constituido por un mínimo de tres un máximo de diez patronos que adoptarán sus acuerdos por mayoría, en los términos establecidos en los presentes Estatutos.
- **Equipo directivo** está formado por la directora pedagógica, un representante de la titularidad, una coordinadora de educación infantil, dos coordinadoras de educación primaria, dos coordinadores de educación secundaria y Bachillerato, y la orientadora.
- **Profesorado**
- **Personal de administración y servicios**

Datos del Plan de igualdad

El alcance objetivo y subjetivo de este Plan de igualdad, la planificación, la duración prevista y los recursos asignados para su realización es el siguiente:

Obligación de la implantación

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

Negociación

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

Ámbito territorial

La Rioja

Ámbito funcional

Empresa

Nº de empresas que se incluyen en el plan

Una.

Afectación a las empresas

El plan afecta a la única empresa de la fundación.

Extensión

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

Planificación y recursos para realizar el plan de igualdad

La empresa cuenta con una Herramienta/Procedimiento para realizar el Diagnóstico del Plan de Igualdad.

Datos analizados: proceso de selección y contratación, clasificación profesional, formación, promoción profesional, condiciones de trabajo, ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral. Retribuciones. Prevención del acoso sexual y por razón de sexo.

Fecha de creación de la Comisión del Plan de Igualdad 27 de abril de 2026.

Medios y recursos para evaluar el plan de igualdad

- Medios humanos:

- **Comisión Negociadora y de Seguimiento:** Es el recurso humano central. Está constituida de forma paritaria por la representación de la empresa (Gerente, Directora pedagógica, Orientadora y personal de Administración) y la representación legal de las personas trabajadoras (tres miembros del Comité de Empresa bajo las siglas del sindicato USO). Esta comisión se encarga de velar por el principio de igualdad, debatir las medidas, impulsar la difusión y realizar la evaluación periódica.
- **Implicación de los Órganos de Gobierno y Dirección:** El Patronato, la Gerencia y el Equipo Directivo ejercen el liderazgo necesario para asegurar que la igualdad sea una estrategia estructural y transversal, integrándola formalmente en el Proyecto Educativo de Centro (PEC).

- **Personal en formación:** Se contempla capacitar de forma específica en materia de igualdad y prevención del acoso tanto al personal de Recursos Humanos, directivos, mandos intermedios, como a los propios miembros de las comisiones.

- **Medios materiales:**

- **Herramienta/Procedimiento de Seguimiento y Medición:** Evaluar al finalizar el curso escolar el grado de implantación y efectividad de las acciones propuestas.
- **Canal de sugerencias:** Cualquier trabajador tiene a su disposición el canal de sugerencias para reclamar el cumplimiento de la norma o realizar sugerencias para mejorar este aspecto entre la plantilla.

Vigencia del plan

Desde

10/06/2026

Hasta

09/06/2030

Firma

Firma del plan de igualdad

La comisión negociadora, integrada por los representantes de la empresa (Sonia Fernández González, Diana Gurrea Juano, Juana Herce Hita) y los de los trabajadores (María Gutiérrez Puy, Eduardo Cáseda García y César Gracia Jiménez).

Compromiso y Liderazgo

El compromiso de la dirección de la organización con la igualdad es imprescindible para asegurar el éxito del Plan de Igualdad y está reflejado en las distintas políticas de la empresa:

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

1. El Compromiso con la Representación Sindical

- **Mesa Negociadora:** La dirección manifiesta su voluntad de diálogo desde la constitución de la comisión, reconociendo el papel de los sindicatos para adaptar el plan a la realidad docente y del personal de administración y servicios (PAS).
- **Corresponsabilidad:** Al involucrar a la parte social, se asegura que las medidas de conciliación (especialmente complejas en horarios lectivos) sean realistas y consensuadas.

2. Integración en el Carácter Propio y la Política Escolar

En un colegio católico, el principio de igualdad debe impregnar todas las esferas, uniendo la normativa con la misión educativa:

- **Proyecto Educativo de Centro (PEC):** El compromiso debe quedar reflejado explícitamente en el PEC, asegurando que la igualdad de oportunidades sea un valor transmitido tanto a la plantilla como al alumnado y sus familias.
- **Coherencia Externa (Familias y Comunidad):** La dirección se compromete a proyectar una imagen de igualdad en las tutorías, en la comunicación con la AMPA y en los actos institucionales, evitando estereotipos de género.

- **Políticas de Contratación:** Asegurar que los procesos de selección y promoción (especialmente a cargos directivos o de coordinación) se basen exclusivamente en la idoneidad profesional y el respeto al ideario, garantizando la ausencia de discriminación.

3. De la Acción Puntual a la Consolidación Permanente

Para un centro educativo, la igualdad no puede ser una "semana temática" o una charla aislada. Debe ser una **estrategia estructural**:

- **Cultura Organizativa:** El compromiso implica revisar prácticas arraigadas que puedan generar desigualdades invisibles (por ejemplo, en el reparto de guardias, la asignación de tutorías o la gestión de permisos para el cuidado de familiares).
- **Visión a Largo Plazo:** La dirección debe dejar claro que el Plan de Igualdad no es un trámite administrativo para evitar sanciones, sino un compromiso ético y profesional que se evaluará y actualizará de forma constante.

Comisión Negociadora

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

Miembros de la comisión negociadora

Nombre y apellidos	Email	Cargo/Rol	Departamento/Área
Sonia Fernández González	gerencia@agustinoscalahorra.org	gerente	
Juana Herce Hita		administrativa	
Diana Gurrea Juano	coordinacion.orientacion@agustinoscalahorra.org	responsable de Orientación	
María Gutiérrez Puy		miembro del comité de empresa	
Eduardo Cáseda García		miembro del comité de empresa	
César Gracia Jiménez		miembro del comité de empresa	

Fecha de constitución de la Comisión Negociadora

27/04/2026

Representación de las personas trabajadoras

Han negociado:

El comité de empresa o los delegados de personal.

Composición de la representación de las personas trabajadoras

Afiliación de los/las representantes y/o centrales sindicales intervinientes	N.º total de representantes	N.º de mujeres	N.º de hombres
USO	3	1	2

Composición de la representación empresarial

Cargo en la empresa	N.º total de representantes	N.º de mujeres	N.º de hombres
Gerente	1	0	1
Orientadora	1	1	0
Administración	1	1	0

Funciones asociadas a la comisión

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

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

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

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

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

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

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

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

Realizar el seguimiento y evaluación del Plan de Igualdad

Otros responsables principales que participan en el plan

Nombre y Apellidos	Email	Cargo / Rol	Departamento / Área
Juana Herce Hita	juanahercehita@gmail.com	Administrativa	Administración

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

SI

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

NO

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

NO

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

SI

¿Cuáles?

De consultoría externa.

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

NO

Comunicación y registro

La comunicación a todos los miembros de la organización de las acciones dirigidas a la negociación e implantación de un plan de igualdad es imprescindible para el éxito del plan y su mejora continua.

Comunicación

Programa de comunicación al personal

1. Fase de Lanzamiento: "Nuestro Compromiso"

El objetivo es anunciar la creación del plan y vincularlo con el Ideario del colegio.

- **Reunión de Claustro y Personal:** Presentación presencial de 15 minutos al inicio del trimestre. Es vital que la dirección esté presente junto a la representación sindical para mostrar unidad.

2. Fase Informativa: ¿Qué contiene el Plan?

Una vez lanzado, el personal debe conocer los beneficios reales y las medidas concretas.

- **Infografía Resumen:** Un documento visual de una sola página en la sala de profesores y áreas comunes que resuma:
 - Objetivos principales.

- Medidas de conciliación y corresponsabilidad.
- Protocolo contra el acoso.

3. Canales de Comunicación Permanente

Para que el compromiso sea duradero, los canales deben estar siempre abiertos.

- **Buzón de Sugerencias (Físico y Virtual):** Un espacio donde cualquier trabajador/a pueda aportar ideas para mejorar la igualdad en el centro de forma anónima si lo desea.

Acciones de información y sensibilización a la plantilla

Difusión del Protocolo de Acoso: Más allá de publicarlo, realizar una sesión práctica sobre cómo identificar conductas inapropiadas y cómo activar los canales de denuncia de forma segura y confidencial.

Píldoras Informativas en el Email: Envío puntual de los datos relevantes sobre el avance del plan o una breve reflexión sobre un valor de igualdad vinculado al calendario litúrgico o escolar.

Revisión del Material Curricular: Acción informativa hacia los departamentos para asegurar que los libros de texto y recursos digitales integren la aportación de mujeres en todas las áreas del saber.

Seguimiento y evaluación

Se describen los sistemas de seguimiento y evaluación del Plan de Igualdad:

Sistema de evaluación y seguimiento del plan

La empresa cuenta con una Herramienta/Procedimiento para realizar el Seguimiento y Medición de los objetivos establecidos en el Plan de Igualdad.

La Comisión negociadora del plan de igualdad será también la responsable de realizar periódicamente un seguimiento de las acciones propuestas en el plan de igualdad, su implantación y grado de cumplimiento de las mismas, así como el desarrollo de nuevas iniciativas.

Redacción anual de una Memoria de las acciones realizadas.

Calendario de seguimiento

Una vez al año

Comisión de seguimiento

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

SI

Atribuciones de la comisión de seguimiento del plan

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

Añadir, reorientar, mejorar, corregir, intensificar, atenuar o, incluso, dejar de aplicar alguna medida que contenga en función de los efectos que vayan apreciándose en relación con la consecución de sus objetivos.

Realización de informes de seguimiento.

Sistema de solución de conflictos

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

Ante la comisión paritaria del convenio.

2. Diagnóstico

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

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

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

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

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

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

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

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

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

3. Objetivos y medidas

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

SELECCIÓN

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

- Formar al equipo directivo, al departamento de RRHH, tribunales de selección, etc., en igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres y en gestión de recursos humanos desde una perspectiva de género.
- Difundir el protocolo/manual de selección entre las personas que intervienen en los procesos de selección y en la decisión de contratación.

Garantizar un procedimiento de selección basado en criterios objetivos que no tengan en cuenta el género [Cualitativo]

- Redacción de un Protocolo de procedimiento de selección basado en criterios objetivos y no discriminatorios.
- Revisar el lenguaje y contenidos de cualquier documento utilizado en la selección de personal para asegurar su objetividad.

- Utilizar canales de comunicación adecuados para que las ofertas de empleo lleguen a candidatos de ambos sexos

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

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

CONTRATACIÓN

Garantizar la igualdad de trato en las distintas modalidades de contratación [Cualitativo]

Fomentar la contratación indefinida y la conversión de contratos a tiempo parcial en contratos a tiempo completo [Cuantitativo]

- Diseñar sistemas que permitan el desarrollo de jornadas a tiempo completo al personal que actualmente desarrolla jornadas a tiempo parcial.
- Ofertar a la plantilla que trabaja a tiempo parcial las vacantes que se produzcan para trabajar a tiempo completo.

Evitar la pérdida de personal femenino [Cuantitativo]

- Mantener una base de datos desagregada por sexos en lo relativo a los motivos de finalización del contrato laboral para evaluar e implantar medidas correctoras.
- Informar a la Comisión de seguimiento de los datos estadísticos relativos a las extinciones de contrato informando siempre del motivo.

CLASIFICACIÓN PROFESIONAL

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

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

Alcanzar un equilibrio de género en los grupos profesionales, puestos de trabajo y condiciones laborales [Cuantitativo]

- Implementar medidas destinadas a igualar las condiciones laborales de hombres y mujeres por grupos profesionales.

PROMOCIÓN PROFESIONAL

Fomentar la promoción profesional de la mujer [Cuantitativo]

Utilizar criterios de igualdad en todos los procesos de promoción [Cualitativo]

- Establecer criterios claros, objetivos, no discriminatorios y abiertos en los procesos de promoción asegurando neutralidad en cuanto al género.
- Elaborar por escrito y comunicar a toda la plantilla los posibles itinerarios profesionales de la empresa.
- Garantizar las mismas oportunidades de promoción a toda la plantilla independientemente de su jornada.
- Compromiso de la empresa para incentivar la promoción de las personas trabajadoras que se hayan acogido a medidas de conciliación familiar.
- Establecer medidas para limitar los períodos de disponibilidad horaria fuera de la jornada laboral.
- Potenciar la participación de la Comisión de seguimiento en los tribunales o comités de promoción.

FORMACIÓN PROFESIONAL

Sensibilizar y formar sobre la igualdad de oportunidades y acoso [Cualitativo]

- Potenciar la formación en igualdad de oportunidades al conjunto de la empresa.
- Realizar una formación específica en materia de igualdad y género para las personas de RRHH.

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

- Formación específica para el personal directivo y mandos intermedios en materia de igualdad.

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

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

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

- Facilitar el acceso a la formación para el personal que tiene su contrato en situación de suspensión o se incorpora tras un permiso de nacimiento y cuidado del menor y/o excedencia, así como a mujeres víctimas de violencia de género que se han visto obligadas a optar por la suspensión de la relación laboral con reserva de puesto de trabajo.

- Programar acciones formativas específicamente dirigidas a trabajadoras para facilitar su promoción a puestos de responsabilidad y a categorías profesionales u ocupaciones en las que estén subrepresentadas.

- Informar y anunciar públicamente la oferta formativa de la empresa, asegurando que las convocatorias sean conocidas por toda la plantilla.

- Aprobar medidas de compensación del tiempo empleado en formación fuera del horario de trabajo.

- Informar a la Comisión de seguimiento de los resultados de la formación anual desagregados por sexo.

- Impartir formación dentro de la jornada laboral e incorporar modalidad on line y semipresencial en mayor medida.

Establecer un registro sistemático de todas las formaciones que se realizan en la empresa con datos desagregados por centro y sexo

- REGISTRO DE LA FORMACIÓN DEL PERSONAL

RETRIBUCIÓN

Garantizar la objetividad de la estructura salarial y la transparencia del sistema retributivo [Cualitativo]

- Establecer una Política Retributiva clara, transparente y objetiva a fin de facilitar su control antidiscriminatorio.

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

- Objetivar los criterios empleados para decidir las subidas salariales.

- Objetivar los criterios empleados para decidir la distribución de incentivos y beneficios sociales.

- Garantizar la objetividad de todos los conceptos que se definen en la estructura salarial de la empresa, revisando y publicando los criterios de los complementos salariales variables.

Garantizar la equidad salarial. Acabar con la brecha salarial [Cuantitativo]

Sensibilización contra la brecha salarial [Cualitativo]

CONDICIONES DE TRABAJO Y CONCILIACIÓN

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

- Garantizar que todos los derechos de conciliación sean conocidos y accesibles por toda la plantilla, independientemente del sexo, modalidad contractual o antigüedad.
- Detectar cualquier aspecto que pudiera ser limitativo tanto de las solicitudes como de los disfrutes de los permisos relacionados con la conciliación de la vida familiar.
- Garantizar que las personas que se acojan a cualquiera de los derechos relacionados con la conciliación de la vida familiar y laboral no vean frenado el desarrollo de su carrera profesional ni sus posibilidades de promoción.

Promover medidas que faciliten la compatibilidad del tiempo de trabajo con la vida personal y familiar, incentivando su uso por el personal masculino [Cuantitativo]

Establecer medidas que tengan en cuenta necesidades concretas de conciliación y faciliten su ejercicio [Cualitativo]

- Mantener el derecho a todos los beneficios sociales, como si se estuviera en activo, durante los periodos de suspensión por riesgo durante el embarazo o lactancia, nacimiento, adopción o excedencias por cuidado de hijos u otros familiares.

Fomentar en la plantilla el principio de corresponsabilidad en las responsabilidades familiares [Cualitativo]

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

Introducir la dimensión de género en la política y herramientas de prevención de riesgos laborales [Cualitativo]

- Adaptar la política y las herramientas de prevención de riesgos laborales con el fin de adecuarlas a las necesidades y características físicas, psíquicas, biológicas y sociales de los trabajadores y trabajadoras.

- Mantener un registro sobre siniestralidad y enfermedades profesionales desagregado por sexo e informar periódicamente a la Comisión de seguimiento.

Evitar riesgos para la salud de las mujeres [Cualitativo]

- Establecer medidas y acciones para cubrir las necesidades específicas durante el embarazo y la lactancia.

PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL Y DEL ACOSO POR RAZÓN DE GÉNERO

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

- Registrar y analizar los casos de acoso producidos en la empresa.
- Revisar periódicamente el protocolo de prevención y actuación en caso de acoso sexual o por razón de sexo.
- Difundir el protocolo de prevención y actuación en caso de acoso sexual o por razón de sexo a toda la plantilla.
- Garantizar máxima confidencialidad y eficacia que vele por la intimidad de la víctima y de las personas afectadas.

Medidas de apoyo a las personas en situación de acoso [Cualitativo]

- Ofrecer asesoramiento y apoyo profesional psicológico y médico a las víctimas de acoso sexual o por razón de sexo.
- Prohibición de represalias ante una denuncia de acoso.
- Separación de la víctima del presunto agresor.

CONDICIONES GENERALES DE IGUALDAD PARA INCORPORAR EN LA EMPRESA

Apostar por la igualdad de género y no discriminación, incluyendo esto en los valores, objetivos, política de calidad, modelo de persona y planes educativos del centro

- PLAN DE ACCIÓN TUTORIAL

Revisión de todos los documentos y web del centro para adaptarlos de manera inclusiva

Fomentar la paridad en el comité de empresa

RESPONSABLE DE IGUALDAD

Contar con la figura del responsable de Igualdad en la empresa

Establecer una estructura organizativa que promueva el cumplimiento de las medidas de igualdad

COMUNICACIÓN

Asegurar que la comunicación interna y externa promueve una imagen igualitaria

Establecer canales de información permanentes sobre la integración de la igualdad de oportunidades

- INCORPORAR EL PLAN Y SUS PERMISOS ASOCIADOS AL TEAMS DE CLAUSTRO

Sensibilizar a la plantilla y llevar a cabo acciones de colaboración en campañas contra la violencia de género

- Actividades sensibilización 8M

- REPRESENTANTE IGUALDAD CONSEJO ESCOLAR

Detalle de medidas

Selección

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

Medidas asociadas (2)

Medida

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

Descripción

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

Responsable: RRHH.

Destinatarios: RRHH y cualquier persona de la empresa que participe en los procesos de selección.

Prioridad

Media

Indicadores

- Recursos económicos empleados en la ejecución de esta medida.
- Número de cursos impartidos (indicando duración de cada uno de ellos, contenido y cualificación del equipo de formación).
- Porcentaje de personas que han recibido formación con comparación con los destinatarios inicialmente previstos.

Medida

Difundir el protocolo/manual de selección entre las personas que intervienen en los procesos de selección y en la decisión de contratación.

Descripción

Cualquier persona que intervenga en un proceso de selección debe conocer el Protocolo de selección de la empresa, para que le sirva de guía en la aplicación de criterios homogéneos de selección no sexistas, objetivos y neutros, que no contemplen aspectos de contenido personal o estereotipos de género.

Responsable: RRHH.

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

Prioridad

Media

Indicadores

- Si hay intervención de terceros en el proceso, SPEE, ETTs, documento que evidencie la remisión del protocolo de selección.
- Relación de personas que han recibido el protocolo/manual de selección.
- Porcentaje de personas que han recibido el protocolo/manual de selección en proporción a los destinatarios inicialmente previstos.

Garantizar un procedimiento de selección basado en criterios objetivos que no tengan en cuenta el género [Cualitativo]

Medidas asociadas (3)

Medida

Redacción de un Protocolo de procedimiento de selección basado en criterios objetivos y no discriminatorios.

Descripción

Se redactará (o revisará en caso de que lo tenga) un Protocolo de selección que regule todo el proceso (anuncios, criba curricular, entrevistas, pruebas, selección de candidatos...), y asegure la valoración por cuestiones relacionadas directamente con el desempeño del puesto de trabajo sin tener en cuenta el género, así como la utilización de técnicas de selección neutras y que omitan la información personal (estado civil, cargas familiares, etc.). La valoración de cada candidatura debe, asimismo, realizarse por escrito, reflejando criterios observables y cuantificables, evitando interpretaciones subjetivas y estereotipos de género. También se redactarán formularios de selección del personal con criterios claros, objetivos y transparentes que eviten la discriminación por sexo.

Responsable: RRHH - Selección.

Destinatarios: RRHH y cualquier persona de la empresa que participe en los procesos de selección.

Prioridad

Media

Indicadores

- Existencia de una Política/Protocolo de selección de personal.
- Estadística de contratación e incremento de mujeres en plantilla.

Medida

Revisar el lenguaje y contenidos de cualquier documento utilizado en la selección de personal para asegurar su objetividad.

Descripción

Todos los documentos utilizados en los procesos de selección de personal (formularios de solicitudes de empleo, cuestionarios de selección, comunicación de vacantes) se revisarán (lenguaje y contenidos) para asegurar su objetividad y eliminar referencias sexistas. En todos los procesos de reclutamiento y selección en los que intervengan entidades externas, se les exigirá que se tengan en cuenta los principios de igualdad y se respete el protocolo de procesos de selección de la empresa. Se recogerá por escrito en los contratos o convenios con las empresas externas.

Responsable: RRHH - Selección.

Destinatarios: RRHH - Selección.

Prioridad

Media

Indicadores

- Documentos de selección revisados.

Medida

Utilizar canales de comunicación adecuados para que las ofertas de empleo lleguen a candidatos de ambos sexos

Descripción

Velar porque los canales de difusión de ofertas tengan la misma accesibilidad a hombres y mujeres, especialmente para los puestos más cualificados y de contratación indefinida. A tal fin, se analizarán los medios habituales de difusión de ofertas de empleo observando que tengan igual accesibilidad a mujeres y hombres y poniendo especial atención para que no se utilicen imágenes estereotipadas y/o lenguaje sexista.

Responsable: RRHH - Selección.

Destinatarios: RRHH y cualquier persona de la empresa que participe en los procesos de selección.

Prioridad

Media

Indicadores

- Verificación de su inclusión en la política de selección de personal.
- Listado de canales utilizados durante la vigencia del plan.

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

Medidas asociadas (1)

Medida

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

Descripción

En los procesos de selección de personal se tendrá en cuenta la composición de partida de hombres y mujeres para el puesto a cubrir, área o grupo profesional, en que se pretende incorporar plantilla, y en caso de desequilibrios introducir medidas de acción positiva de modo que, a condiciones equivalentes de idoneidad y competencia, acceda el personal del sexo menos representado.

Responsable: RRHH - Selección.

Destinatarios: RRHH y cualquier persona de la empresa que participe en los procesos de selección.

Prioridad

Media

Indicadores

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

Contratación

Fomentar la contratación indefinida y la conversión de contratos a tiempo parcial en contratos a tiempo completo [Cuantitativo]

Medidas asociadas (2)

Medida

Diseñar sistemas que permitan el desarrollo de jornadas a tiempo completo al personal que actualmente desarrolla jornadas a tiempo parcial.

Descripción

A las personas trabajadoras (mayoritariamente mujeres) con contratos a tiempo parcial que quieran pasar a realizar una jornada completa, siempre que existan vacantes, se les ofrecerá una alternativa de organización del trabajo con la aplicación de medidas de flexibilidad interna para respetar la conciliación de la vida laboral y personal.

Responsable: RRHH.

Destinatarios: Personal a tiempo parcial.

Prioridad

Media

Indicadores

- Nº de vacantes ofertadas y estadísticas desagregadas por sexo de la tasa de éxito.

Medida

Ofertar a la plantilla que trabaja a tiempo parcial las vacantes que se produzcan para trabajar a tiempo completo.

Descripción

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

Responsable:

RRHH.

Destinatarios:: Personas trabajadoras a tiempo parcial.

Prioridad

Media

Indicadores

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

Clasificación profesional

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

Medidas asociadas (1)

Medida

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

Descripción

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

Responsable:

RRHH.

Destinatarios: Representantes legales de las personas trabajadoras.

Prioridad

Media

Indicadores

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

Alcanzar un equilibrio de género en los grupos profesionales, puestos de trabajo y condiciones laborales [Cuantitativo]

Medidas asociadas (1)

Medida

Implementar medidas destinadas a igualar las condiciones laborales de hombres y mujeres por grupos profesionales.

Descripción

Para llegar una mayor igualdad entre toda la plantilla, la empresa debe equiparar todas las condiciones laborales, para evitar agravios comparativos por razón del sexo.

Responsable: RRHH.

Destinatarios: Toda la plantilla.

Prioridad

Media

Indicadores

- Evolución de la brecha salarial entre mujeres y hombres, en esos concretos departamentos, a raíz de la implantación de la medida.

Implantación y seguimiento

Fecha implantación: 17-03-2022

Promoción profesional

Utilizar criterios de igualdad en todos los procesos de promoción [Cualitativo]

Medidas asociadas (6)

Medida

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

Descripción

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

Responsable:

RRHH.

Destinatarios: Toda la plantilla.

Prioridad

Media

Indicadores

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

Medida

Elaborar por escrito y comunicar a toda la plantilla los posibles itinerarios profesionales de la empresa.

Descripción

El Departamento de RRHH, dentro de un plan de comunicación, informará a toda la plantilla de qué itinerarios profesionales existen en la empresa, sin ningún tipo de discriminación por razón de sexo.

Responsable:

RRHH.

Destinatarios: Toda la plantilla.

Prioridad

Media

Indicadores

- Diseño y redacción de los diferentes planes de carrera.

Medida

Garantizar las mismas oportunidades de promoción a toda la plantilla independientemente de su jornada.

Descripción

La empresa se compromete a garantizar que la realización de jornadas a tiempo parcial y jornadas reducida no será un condicionante que perjudique las oportunidades de promoción.

Responsable:

RRHH.

Destinatarios: Personal con jornada parcial o reducida.

Prioridad

Media

Indicadores

- Edad media de hombres y mujeres ascendidos.
- Número de personas trabajadoras con contrato a tiempo parcial o con reducción de jornada que han sido ascendidas.

Medida

Compromiso de la empresa para incentivar la promoción de las personas trabajadoras que se hayan acogido a medidas de conciliación familiar.

Descripción

Se plasmará por escrito el compromiso de la empresa para potenciar la promoción de las personas trabajadoras que se hayan acogido a medidas de conciliación familiar, y garantizar así que no queden excluidas de la promoción profesional.

Responsable: RRHH.

Destinatarios: Personal acogido a medidas de conciliación familiar.

Prioridad

Media

Indicadores

- Número de personas trabajadoras que, habiéndose acogido a medidas de conciliación familiar (adaptación de jornada, teletrabajo, etc.), han sido ascendidas.

Medida

Establecer medidas para limitar los períodos de disponibilidad horaria fuera de la jornada laboral.

Descripción

Para evitar que la disponibilidad horaria, en general relacionada con la conciliación familiar, sea un factor negativo para la promoción profesional, se acordarán unos límites en los horarios de obligado cumplimiento para todas las categorías profesionales.

Responsable: RRHH.

Destinatarios: Toda la plantilla.

Prioridad

Media

Indicadores

- Redacción del protocolo de desconexión digital.

Medida

Potenciar la participación de la Comisión de seguimiento en los tribunales o comités de promoción.

Descripción

Para evitar posibles desigualdades en los procedimientos de promoción, la Comisión de seguimiento participará en dichos procedimientos.

Responsable: RRHH.

Destinatarios: Comisión de seguimiento.

Prioridad

Media

Indicadores

- Estadística de promociones realizadas especificando los procesos de promoción en los que ha participado la Comisión de seguimiento.

Formación profesional

Sensibilizar y formar sobre la igualdad de oportunidades y acoso [Cualitativo]

Medidas asociadas (4)

Medida

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

Descripción

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

Responsable: RRHH - Formación.

Destinatarios: Toda la plantilla.

Prioridad

Media

Indicadores

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

Medida

Realizar una formación específica en materia de igualdad y género para las personas de RRHH.

Descripción

Como principales actores en selección y gestión de personal, las personas integrantes del departamento de RRHH son las primeras personas que deberán estar formadas en materia de igualdad de género.

Responsable: RRHH - Formación.

Destinatarios: RRHH.

Prioridad

Media

Indicadores

- Evidencias vinculadas al número de participantes, horario de impartición y número de horas.

- Porcentaje que representan los participantes en comparación con los destinatarios inicialmente previstos.

Medida

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

Descripción

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

Responsable: RRHH - Formación.

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

Prioridad

Media

Indicadores

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

Medida

Formación específica para el personal directivo y mandos intermedios en materia de igualdad.

Descripción

La Organización considera que para la consecución efectiva de su Compromiso con la Igualdad es imprescindible que su personal directivo y sus mandos intermedios estén formados en materia de Igualdad, por la influencia que pueden ejercer en el resto de la plantilla.

Responsable: RRHH – Formación.

Destinatarios: Personal Directivo y Mandos intermedios.

Prioridad

Media

Indicadores

- Evidencias vinculadas a la formación impartida y al número de participantes.

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

Medidas asociadas (8)

Medida

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

Descripción

Con la finalidad de detectar las necesidades formativas de la plantilla se registrarán todas las carencias detectadas en las entrevistas de evaluación y sugeridas por las propias personas trabajadoras (a través de encuestas, entrevistas, canal de sugerencias, etc.). Se prestará especial atención a las carencias formativas de las mujeres para que puedan formarse y ocupar puestos desempeñados mayoritariamente por hombres.

Responsable: RRHH - Formación.

Destinatarios: RRHH - Formación.

Prioridad

Media

Indicadores

- Listado de carencias formativas detectados por los mandos de la empresa.
- Listado de sugerencias formativas solicitadas por la propia plantilla.

Medida

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

Descripción

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

Responsable: RRHH - Formación.

Destinatarios: Toda plantilla.

Prioridad

Media

Indicadores

- Plan de Formación.

- Estadística de formación desagregada por sexos.

Medida

Facilitar el acceso a la formación para el personal que tiene su contrato en situación de suspensión o se incorpora tras un permiso de nacimiento y cuidado del menor y/o excedencia, así como a mujeres víctimas de violencia de género que se han visto obligadas a optar por la suspensión de la relación laboral con reserva de puesto de trabajo.

Descripción

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

Responsable: RRHH - Formación.

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

Prioridad

Media

Indicadores

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

Medida

Programar acciones formativas específicamente dirigidas a trabajadoras para facilitar su promoción a puestos de responsabilidad y a categorías profesionales u ocupaciones en las que estén subrepresentadas.

Descripción

Para avanzar en la equiparación de mujeres u hombres en puestos de responsabilidad la empresa dará formación específica a las mujeres promocionables tanto a puestos de responsabilidad como a puestos tradicionalmente masculinizados.

Responsable: RRHH - Formación.

Destinatarios: Trabajadoras de la plantilla.

Prioridad

Media

Indicadores

- Evidencias relativas al financiador de la formación (la empresa, la Fundación para el Empleo) y número de mujeres participantes en cada una de las acciones formativas.

Medida

Informar y anunciar públicamente la oferta formativa de la empresa, asegurando que las convocatorias sean conocidas por toda la plantilla.

Descripción

La empresa se asegurará que el programa de formación llegará al conocimiento de toda la plantilla para que hombres y mujeres, de cualquier centro de trabajo y grupo profesional puedan optar a alguna de las acciones formativas que se establezcan.

Responsable: RRHH - Formación.

Destinatarios: Toda la plantilla.

Prioridad

Media

Indicadores

- Evidencias de los canales de información utilizados.

Medida

Aprobar medidas de compensación del tiempo empleado en formación fuera del horario de trabajo.

Descripción

Como regla general la formación se realizará dentro de la jornada laboral pero cuando no sea posible, el tiempo invertido en la formación extra jornada, se compensará, para facilitar la asistencia de personas trabajadoras con cargas familiares.

Responsable: RRHH - Formación.

Destinatarios: Toda la plantilla.

Prioridad

Media

Indicadores

- Listado de medidas compensatorias y personas beneficiadas.
- Estadística de formación desagregada por sexos.

Medida

Informar a la Comisión de seguimiento de los resultados de la formación anual desagregados por sexo.

Descripción

Con el fin de que la Comisión de seguimiento pueda hacer un seguimiento de las medidas formativas adoptadas por la empresa se le dará acceso a un informe detallado de todos los cursos formativos impartidos disgregados por sexos.

Responsable: RRHH - Formación.

Destinatarios: Comisión de seguimiento.

Prioridad

Media

Indicadores

- Acuse de recibo por parte de la Comisión de seguimiento.

Medida

Impartir formación dentro de la jornada laboral e incorporar modalidad on line y semipresencial en mayor medida.

Descripción

Con el fin de que la conciliación familiar y personal no sea un impedimento para acceder a la formación, la organización se compromete a impartir la mayor parte de la formación dentro de la jornada laboral. También se potenciarán las modalidades de e-learning (que se desarrolla a través de medios digitales) o blended learning (que combina la formación virtual con la presencial).

Responsable: RRHH - Formación.

Destinatarios: Toda la plantilla.

Prioridad

Media

Indicadores

- Cursos realizados, detallando tipo de formación y horario de impartición.
- Porcentaje que representan los cursos realizados dentro de la jornada laboral con respecto al total de cursos realizados.

Establecer un registro sistemático de todas las formaciones que se realizan en la empresa con datos desagregados por centro y sexo

Medidas asociadas (1)

Medida

REGISTRO DE LA FORMACIÓN DEL PERSONAL

Descripción

Al finalizar cada curso escolar, se realiza un registro de la formación recibida por parte del profesorado cada año para poder contar con un registro amplio y conocer si existe alguna tendencia específica derivado del sexo del trabajador para intentar unificarla.

Prioridad

Media

Retribución

Garantizar la objetividad de la estructura salarial y la transparencia del sistema retributivo [Cualitativo]

Medidas asociadas (5)

Medida

Establecer una Política Retributiva clara, transparente y objetiva a fin de facilitar su control antidiscriminatorio.

Descripción

Se definirá con claridad la política retributiva de la empresa, garantizando la objetividad de los criterios que definen cada uno de los niveles salariales que existen en función de la valoración analítica de los puestos de trabajo y procurando así un sistema retributivo transparente.

Responsable: RRHH.

Destinatarios: Toda la plantilla.

Prioridad

Media

Indicadores

- Nueva política retributiva de la empresa.
- Sujetos que han intervenido en el diseño de esta nueva política retributiva.
- Porcentaje de mujeres y de hombres que han integrado este equipo de trabajo.
- Participación de los representantes de las personas trabajadoras en este equipo de trabajo.
- Identificación de los criterios objetivos incorporados para garantizar una retribución en igualdad.
- Canales utilizados para informar a las personas trabajadoras de la nueva política.

Medida

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

Descripción

Para evitar posibles discriminaciones se informará periódicamente a la Comisión de seguimiento sobre las retribuciones medias y medianas de mujeres y hombres de la empresa y sobre cualquier cambio de criterio para el cobro de complementos salariales, prestando mayor atención aquellos relacionados con puestos especialmente feminizados o masculinizados.

Responsable: RRHH.

Destinatarios: Comisión de seguimiento.

Prioridad

Media

Indicadores

- Informe periódico de las retribuciones medias y medianas.
- Listado de todos los cambios de criterios para el cobro de determinados complementos salariales.
- Acuse de recibo de información a la Comisión de seguimiento.

Medida

Objetivar los criterios empleados para decidir las subidas salariales.

Descripción

Se definirá con claridad la política de subidas salariales de la empresa, garantizando la objetividad de los criterios.

Responsable: RRHH.

Destinatarios: Toda la plantilla.

Prioridad

Media

Indicadores

- Número de documentos modificados y evidencias de los canales de información utilizados.

Medida

Objetivar los criterios empleados para decidir la distribución de incentivos y beneficios sociales.

Descripción

Se definirá con claridad la política de incentivos y beneficios sociales de la empresa, garantizando la objetividad de los criterios.

Responsable: RRHH.

Destinatarios: Toda la plantilla.

Prioridad

Media

Indicadores

- Número de documentos modificados y evidencias de los canales de información.

Medida

Garantizar la objetividad de todos los conceptos que se definen en la estructura salarial de la empresa, revisando y publicando los criterios de los complementos salariales variables.

Descripción

Se definirá con claridad la estructura salarial de la empresa con indicación de todos los conceptos incluidos en la estructura, los colectivos a los que se destinan y los criterios para percibirlos.

Responsable: RRHH

Destinatarios: Toda la plantilla

Prioridad

Media

Indicadores

- Informe sobre estructura salarial: conceptos incluidos, colectivos a quienes se destinan y criterios para percibirlos.
- Fórmula de cálculo real de comisiones con ejemplos reales de las diferentes jornadas

y

categorías.

- Documentos modificados como resultado de la auditoría salarial.

Condiciones de trabajo y Conciliación

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

Medidas asociadas (3)

Medida

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

Descripción

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

Responsable:

RRHH.

Destinatarios: Toda la plantilla.

Prioridad

Media

Indicadores

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

Medida

Detectar cualquier aspecto que pudiera ser limitativo tanto de las solicitudes como de los disfrutes de los permisos relacionados con la conciliación de la vida familiar.

Descripción

Se habilitará un canal de denuncias para que la empresa detecte los casos en los que se limiten los derechos laborales de conciliación en departamentos concretos.

Responsable: RRHH.

Destinatarios: Toda la plantilla.

Prioridad

Media

Indicadores

- N.º de denuncias realizadas.
- Enumeración de acciones llevadas a cabo para solventar las limitaciones.
- Evolución de las bajas voluntarias asociadas a las dificultades para conciliar.
- Evolución de la brecha salarial entre mujeres y hombres.
- Porcentaje de utilización hombres/mujeres.

Medida

Garantizar que las personas que se acojan a cualquiera de los derechos relacionados con la conciliación de la vida familiar y laboral no vean frenado el desarrollo de su carrera profesional ni sus posibilidades de promoción.

Descripción

La empresa garantizará que el disfrute de permisos, licencias, excedencias o reducciones de jornada no pueda constituir algún tipo de discriminación o perjuicio en términos de promoción y ascensos, retribución, acceso a la formación, así como una disminución en el resto de las condiciones laborales.

Responsable: RRHH.

Destinatarios: Toda la plantilla.

Prioridad

Media

Indicadores

- Estadística de personas promocionadas acogidas a derechos de conciliación.
- Evolución de las bajas voluntarias asociadas a las dificultades para conciliar.
- Evolución de la brecha salarial entre mujeres y hombres.
- Porcentaje de utilización hombres/mujeres.

Establecer medidas que tengan en cuenta necesidades concretas de conciliación y faciliten su ejercicio [Cualitativo]

Medidas asociadas (1)

Medida

Mantener el derecho a todos los beneficios sociales, como si se estuviera en activo, durante los periodos de suspensión por riesgo durante el embarazo o lactancia, nacimiento, adopción o excedencias por cuidado de hijos u otros familiares.

Descripción

Para evitar una merma económica para el personal en periodos de suspensión por riesgo durante el embarazo o lactancia, o excedencias por cuidado de hijos u otros familiares, la empresa mantendrá el derecho, de este colectivo, a todos los beneficios sociales que la plantilla en activo disfruta.

Responsable: RRHH.

Destinatarios: Toda la plantilla.

Prioridad

Media

Indicadores

- Documento de beneficios sociales.

Fomentar en la plantilla el principio de corresponsabilidad en las responsabilidades familiares [Cualitativo]

Medidas asociadas (1)

Medida

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

Descripción

Se dará difusión a través de los medios habituales de comunicación interna de los distintos permisos, derechos y medidas de conciliación familiar que contempla la legislación, así como las mejoras por convenio y Plan de Igualdad, con el objetivo de que la plantilla masculina sea consciente de la posibilidad de acogerse a estas medidas.

Responsable: RRHH.

Destinatarios: Toda la plantilla.

Prioridad

Media

Indicadores

- Canales de comunicación de la empresa.
- Campañas de información realizadas.
- Porcentaje de hombres y mujeres que han participado en estas campañas. Coste de las mismas.
- Evolución en el uso de los derechos de conciliación: número de hombres y de mujeres que han solicitado y disfrutado de algún tipo de derecho de conciliación.

Contratación

Evitar la pérdida de personal femenino [Cuantitativo]

Medidas asociadas (2)

Medida

Mantener una base de datos desagregada por sexos en lo relativo a los motivos de finalización del contrato laboral para evaluar e implantar medidas correctoras.

Descripción

Con la finalidad de asegurar que los contratos que se extingan no sean consecuencia de alguna discriminación o desigualdad por razón de género, se mantendrá una base de datos desagregada por sexo, donde consten los diferentes contratos de trabajo que se ha extinguido y los motivos de su finalización.

Responsable: RRHH.

Destinatarios: RRHH.

Prioridad

Media

Indicadores

- Base de datos de las bajas producidas.

Medida

Informar a la Comisión de seguimiento de los datos estadísticos relativos a las extinciones de contrato informando siempre del motivo.

Descripción

La Comisión de seguimiento recibirá anualmente una estadística que recoja los motivos de extinción de contratos por sexos y categoría profesional para que analice si las causas de extinción pueden deberse a situaciones de discriminación o desigualdad por razón de género y proponer medidas correctoras.

Responsable: RRHH.

Destinatarios: Comisión de seguimiento.

Prioridad

Media

Indicadores

- Estadística de extinción de contratos por grupos profesionales y sexo.
- Documento de remisión a la comisión de seguimiento.

Condiciones de trabajo y Conciliación

Introducir la dimensión de género en la política y herramientas de prevención de riesgos laborales [Cualitativo]

Medidas asociadas (2)

Medida

Adaptar la política y las herramientas de prevención de riesgos laborales con el fin de adecuarlas a las necesidades y características físicas, psíquicas, biológicas y sociales de los trabajadores y trabajadoras.

Descripción

Revisión del Plan de Prevención de Riesgos Laborales para introducir la dimensión de género en todas las medidas y herramientas en que no se han tenido en cuenta las necesidades específicas de las personas trabajadoras según su sexo. Incluir en el plan las actuaciones preventivas referidas a los riesgos específicos que afectan a las trabajadoras, tales como los riesgos psicosociales, ergonómicos y laborales durante embarazo y lactancia.

Responsable: Comité de seguridad y salud laboral.

Destinatarios: Toda la plantilla.

Prioridad

Media

Indicadores

- Evidencias de la remisión al Servicio de prevención de la empresa de la nueva política de prevención adoptada.

Medida

Mantener un registro sobre siniestralidad y enfermedades profesionales desagregado por sexo e informar periódicamente a la Comisión de seguimiento.

Descripción

Se pondrá en marcha un Registro de siniestralidad y enfermedades profesionales desagregado por sexos para estudiar la casuística y plantear medidas correctoras. Este registro se mantendrá permanentemente actualizado. La Comisión debe estar informada de los resultados y participar en la implantación de medidas.

Responsable: Comité de seguridad y salud laboral.
Destinatarios: Toda la plantilla - Comisión de seguimiento.

Prioridad

Media

Indicadores

- Documentación acreditativa de la realización del registro.

Evitar riesgos para la salud de las mujeres [Cualitativo]

Medidas asociadas (1)

Medida

Establecer medidas y acciones para cubrir las necesidades específicas durante el embarazo y la lactancia.

Descripción

Durante la vigencia de este Plan de Igualdad se pondrán en marcha las siguientes medidas:

- Habilitar un espacio y/o mobiliario adecuado para los descansos de las embarazadas y lactancia natural.
- Eximir a las mujeres durante el embarazo y la lactancia de realizar turnos nocturnos, sin merma de su retribución (con derecho a percibir el complemento de nocturnidad correspondiente).
- Adecuar la ropa de trabajo para adaptarlo a las características físicas especiales de la mujer en estado de gestación.

Responsable: RRHH y Comité de seguridad y salud laboral.

Destinatarios: Trabajadoras embarazadas y en período de lactancia.

Prioridad

Media

Indicadores

- N° de medidas y acciones implementadas y evaluación de su incidencia.

Prevención del acoso sexual y del acoso por razón de género

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

Medidas asociadas (4)

Medida

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

Descripción

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

Responsable: RRHH.

Destinatarios: Representantes de las personas trabajadoras, Comisión de seguimiento.

Prioridad

Media

Indicadores

- Base de datos y revisión semestral de los casos.

Medida

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

Descripción

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

Responsable: RRHH y Comité de Prevención.

Destinatarios: Toda la plantilla.

Prioridad

Media

Indicadores

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

Medida

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

Descripción

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

Responsable: RRHH.

Destinatarios: Toda la plantilla.

Prioridad

Media

Indicadores

- Comunicación enviada a la plantilla.
- Tríptico o folleto.
- N.º de campañas periódicas de difusión del protocolo de prevención del acoso sexual

y/o por razón de sexo.
- Canales de información utilizados.

Medida

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

Descripción

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

Responsable: RRHH.

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

Prioridad

Media

Indicadores

- Protocolo de prevención y actuación frente al acoso sexual y por razón de sexo.
- Documento de confidencialidad de la empresa.
- Número de expedientes incoados y número de procedimientos judicializados.

Medidas de apoyo a las personas en situación de acoso **[Cualitativo]**

Medidas asociadas (3)

Medida

Ofrecer asesoramiento y apoyo profesional psicológico y médico a las víctimas de acoso sexual o por razón de sexo.

Descripción

La empresa les facilitará asesoramiento y apoyo profesional, psicológico y médico, haciéndose cargo de los gastos.

Responsable: RRHH.

Destinatarios: Víctimas de acoso sexual o por razón de sexo.

Prioridad

Media

Indicadores

- N.º de casos a los que se le ofrece asesoramiento.
- Documentos acreditativos del pago.

Medida

Prohibición de represalias ante una denuncia de acoso.

Descripción

Se garantiza a la supuesta víctima, a las personas que apoyen la denuncia, o denunciantes de supuestos de acoso sexual o por razón de sexo, que no serán objeto de intimidación, trato injusto, discriminatorio o desfavorable, y que su acción no conllevará ningún tipo de represalia o trato desfavorable.

Responsable: RRHH.

Destinatarios: Víctimas de acoso sexual o por razón de sexo, y personas que denuncien.

Prioridad

Media

Indicadores

- Inclusión de este compromiso de la organización en el Protocolo de prevención del acoso sexual y/o por razón de sexo.

Medida

Separación de la víctima del presunto agresor.

Descripción

La separación física de la víctima de acoso respecto del presunto agresor/a no debe acarrear una modificación sustancial de las condiciones de trabajo de la persona que sufre acoso.

Responsable: RRHH.

Destinatarios: Víctimas de acoso sexual o por razón de sexo.

Prioridad

Media

Indicadores

- Inclusión de este compromiso de la organización en el Protocolo de prevención del acoso sexual y/o por razón de sexo.

Condiciones generales de igualdad para incorporar en la empresa

Apostar por la igualdad de género y no discriminación, incluyendo esto en los valores, objetivos, política de calidad, modelo de persona y planes educativos del centro

Medidas asociadas (1)

Medida

PLAN DE ACCIÓN TUTORIAL

Descripción

Definición del "Modelo de Persona"

El centro debe definir qué tipo de alumno/a quiere formar. Este modelo debe romper con los roles de género tradicionales.

- **Modelo de Alumno/a:** *"Persona crítica, capaz de identificar y rechazar las desigualdades, que asume la corresponsabilidad en el ámbito privado y la igualdad de oportunidades en el público".*

- **Referentes:** Asegurar que el modelo de persona incluya referentes masculinos en roles de cuidado y femeninos en roles de liderazgo técnico y científico (STEM).

5. Planes Educativos y Programación Curricular

La igualdad debe ser un eje transversal en el Proyecto Educativo de Centro (PEC) y en el Plan de Acción Tutorial (PAT).

- **Plan de Acción Tutorial (PAT):** Incluir talleres específicos sobre nuevas masculinidades, prevención de la violencia de género y respeto a la diversidad LGTBI desde una antropología cristiana del respeto.
- **Revisión Curricular:** Auditar los materiales didácticos para asegurar que no perpetúan estereotipos y que visibilizan la aportación de las mujeres en la Historia, la Ciencia y la Iglesia.
- **Orientación Académica:** Implementar acciones para fomentar vocaciones técnicas en las alumnas y vocaciones biosanitarias o educativas en los alumnos, rompiendo la segregación vocacional.

Prioridad

Alta

Comunicación

Establecer canales de información permanentes sobre la integración de la igualdad de oportunidades

Medidas asociadas (1)

Medida

INCORPORAR EL PLAN Y SUS PERMISOS ASOCIADOS AL TEAMS DE CLAUSTRO

Descripción

SE INCORPORARÁ UNA CARPETA AL TEAMS CLAUSTRO EN LA QUE APAREZCA EL PLAN DE IGUALDAD Y DOCUMENTOS LABORALES ÚTILES PARA EL CLAUSTRO.

Prioridad

Alta

Implantación y seguimiento

Fecha implantación: 31-03-2027

Sensibilizar a la plantilla y llevar a cabo acciones de colaboración en campañas contra la violencia de género

Medidas asociadas (2)

Medida

Actividades sensibilización 8M

Descripción

Participar en las campañas de sensibilización planteadas por el Ayuntamiento de Calahorra.

Difundir entre las familias los materiales aportados contra la violencia de género y colocarlos en diferentes lugares del centro para garantizar su visibilidad.

Prioridad

Media

Medida

REPRESENTANTE IGUALDAD CONSEJO ESCOLAR

Descripción

SE INCLUYE LA FIGURA DEL REPRESENTANTE DE IGUALDAD EN EL CONSEJO ESCOLAR.

Prioridad

Alta

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

Prioridad	Fechas	Estado	Medida	Objetivo	Materia
Alta	Implantación: 31-03-2027	No iniciada	INCORPORAR EL PLAN Y SUS PERMISOS ASOCIADOS AL TEAMS DE CLAUSTRO	Establecer canales de información permanentes sobre la integración de la igualdad de oportunidades	Comunicación

Prioridad	Fechas	Estado	Medida	Objetivo	Materia
Media	Implantación: 17-03-2022	Completada	Implementar medidas destinadas a igualar las condiciones laborales de hombres y mujeres por grupos profesionales.	Alcanzar un equilibrio de género en los grupos profesionales, puestos de trabajo y condiciones laborales [Cuantitativo]	Clasificación profesional
Alta		Completada	REPRESENTANTE IGUALDAD CONSEJO ESCOLAR	Sensibilizar a la plantilla y llevar a cabo acciones de colaboración en campañas contra la violencia de género	Comunicación
Media		No iniciada	Mantener una base de datos desagregada por sexos en lo relativo a los motivos de finalización del contrato laboral para evaluar e implantar medidas correctoras.	Evitar la pérdida de personal femenino [Cuantitativo]	Contratación
Media		No iniciada	Aprobar medidas de compensación del tiempo empleado en formación fuera del horario de trabajo.	Facilitar el acceso de mujeres y hombres a la formación para contribuir a su desarrollo profesional y a equilibrar la plantilla [Cualitativo]	Formación profesional
Media		Completada	Mantener una base de datos desagregada por sexos según el departamento, tipo de contrato, puesto y grupo profesional.	Catalogar y valorar los distintos puestos de trabajo con criterios no discriminatorios [Cualitativo]	Clasificación profesional

Prioridad	Fechas	Estado	Medida	Objetivo	Materia
Media		No iniciada	Establecer criterios claros, objetivos, no discriminatorios y abiertos en los procesos de promoción asegurando neutralidad en cuanto al género.	Utilizar criterios de igualdad en todos los procesos de promoción [Cualitativo]	Promoción profesional
Media		No iniciada	Informar a la Comisión de seguimiento de los datos estadísticos relativos a las extinciones de contrato informando siempre del motivo.	Evitar la pérdida de personal femenino [Cuantitativo]	Contratación
Media		No iniciada	Garantizar las mismas oportunidades de promoción a toda la plantilla independientemente de su jornada.	Utilizar criterios de igualdad en todos los procesos de promoción [Cualitativo]	Promoción profesional
Media		No iniciada	Elaboración de herramientas de detección de necesidades formativas, haciendo especial hincapié en las mujeres de cara a su capacitación para ocupar puestos desempeñados mayoritariamente por hombres.	Facilitar el acceso de mujeres y hombres a la formación para contribuir a su desarrollo profesional y a equilibrar la plantilla [Cualitativo]	Formación profesional
Media		No iniciada	Compromiso de la empresa para incentivar la promoción de las personas trabajadoras que se hayan acogido a	Utilizar criterios de igualdad en todos los procesos de promoción [Cualitativo]	Promoción profesional

Prioridad	Fechas	Estado	Medida	Objetivo	Materia
			medidas de conciliación familiar.		
Media		No iniciada	Programar acciones formativas específicamente dirigidas a trabajadoras para facilitar su promoción a puestos de responsabilidad y a categorías profesionales u ocupaciones en las que estén subrepresentadas.	Facilitar el acceso de mujeres y hombres a la formación para contribuir a su desarrollo profesional y a equilibrar la plantilla [Cualitativo]	Formación profesional
Media		No iniciada	Facilitar el acceso a la formación para el personal que tiene su contrato en situación de suspensión o se incorpora tras un permiso de nacimiento y cuidado del menor y/o excedencia, así como a mujeres víctimas de violencia de género que se han visto obligadas a optar por la suspensión de la relación laboral con reserva de puesto de trabajo.	Facilitar el acceso de mujeres y hombres a la formación para contribuir a su desarrollo profesional y a equilibrar la plantilla [Cualitativo]	Formación profesional
Media		No iniciada	Elaborar y revisar el Plan de Formación Anual para todas las personas trabajadoras que contribuya a su desarrollo profesional y a equilibrar la plantilla.	Facilitar el acceso de mujeres y hombres a la formación para contribuir a su desarrollo profesional y a equilibrar la plantilla [Cualitativo]	Formación profesional

Prioridad	Fechas	Estado	Medida	Objetivo	Materia
Media		No iniciada	Informar y anunciar públicamente la oferta formativa de la empresa, asegurando que las convocatorias sean conocidas por toda la plantilla.	Facilitar el acceso de mujeres y hombres a la formación para contribuir a su desarrollo profesional y a equilibrar la plantilla [Cualitativo]	Formación profesional
Media		No iniciada	Formación específica para el personal directivo y mandos intermedios en materia de igualdad.	Sensibilizar y formar sobre la igualdad de oportunidades y acoso [Cualitativo]	Formación profesional
Media		Completada	Potenciar la formación en igualdad de oportunidades al conjunto de la empresa.	Sensibilizar y formar sobre la igualdad de oportunidades y acoso [Cualitativo]	Formación profesional
Media		No iniciada	Realizar una formación específica en materia de igualdad y género para las personas de RRHH.	Sensibilizar y formar sobre la igualdad de oportunidades y acoso [Cualitativo]	Formación profesional
Media		No iniciada	Potenciar la participación de la Comisión de seguimiento en los tribunales o comités de promoción.	Utilizar criterios de igualdad en todos los procesos de promoción [Cualitativo]	Promoción profesional
Media		No iniciada	Establecer medidas para limitar los períodos de disponibilidad horaria fuera de la jornada laboral.	Utilizar criterios de igualdad en todos los procesos de promoción [Cualitativo]	Promoción profesional
Media		No iniciada	Formar a las personas que	Sensibilizar y formar sobre la	Formación profesional

Prioridad	Fechas	Estado	Medida	Objetivo	Materia
			integran la Comisión negociadora y la comisión de seguimiento, en materia de igualdad, acoso sexual y por razón de sexo.	igualdad de oportunidades y acoso [Cualitativo]	
Media		Completada	Ofertar a la plantilla que trabaja a tiempo parcial las vacantes que se produzcan para trabajar a tiempo completo.	Fomentar la contratación indefinida y la conversión de contratos a tiempo parcial en contratos a tiempo completo [Cuantitativo]	Contratación
Media		Completada	Introducir medidas de acción positiva para conseguir equilibrio en la plantilla y una mayor equiparación de sexos en los distintos departamentos o grupos.	Dar preferencia de acceso a la empresa al género menos representado ante igualdad de méritos y experiencia [Cuantitativo]	Selección
Media		Completada	Diseñar sistemas que permitan el desarrollo de jornadas a tiempo completo al personal que actualmente desarrolla jornadas a tiempo parcial.	Fomentar la contratación indefinida y la conversión de contratos a tiempo parcial en contratos a tiempo completo [Cuantitativo]	Contratación
Media		Completada	Mantener un registro sobre siniestralidad y enfermedades profesionales desagregado por sexo e informar periódicamente a la Comisión de seguimiento.	Introducir la dimensión de género en la política y herramientas de prevención de riesgos laborales [Cualitativo]	Condiciones de trabajo y Conciliación

Prioridad	Fechas	Estado	Medida	Objetivo	Materia
Alta		Completada	PLAN DE ACCIÓN TUTORIAL	Apostar por la igualdad de género y no discriminación, incluyendo esto en los valores, objetivos, política de calidad, modelo de persona y planes educativos del centro	Condiciones generales de igualdad para incorporar en la empresa
Media		Completada	Formar al equipo directivo, al departamento de RRHH, tribunales de selección, etc., en igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres y en gestión de recursos humanos desde una perspectiva de género.	Sensibilizar y formar en materia de igualdad a las personas responsables de la selección de personal [Cualitativo]	Selección
Media		Completada	Difundir mediante los canales habituales de comunicación de la empresa los distintos permisos, derechos y medidas de conciliación existentes de acuerdo a la legislación vigente, incentivando su uso entre la plantilla masculina.	Fomentar en la plantilla el principio de corresponsabilidad en las responsabilidades familiares [Cualitativo]	Condiciones de trabajo y Conciliación
Media		No iniciada	Establecer una Política Retributiva clara, transparente y objetiva a fin de facilitar su control antidiscriminatorio.	Garantizar la objetividad de la estructura salarial y la transparencia del sistema retributivo [Cualitativo]	Retribución

Prioridad	Fechas	Estado	Medida	Objetivo	Materia
Media		No iniciada	Informar a la Comisión de seguimiento periódicamente de las retribuciones medias y medianas de mujeres y hombres por nivel jerárquico, así como de cualquier cambio de criterio para el cobro de los diferentes complementos salariales.	Garantizar la objetividad de la estructura salarial y la transparencia del sistema retributivo [Cualitativo]	Retribución
Media		Completada	Difundir el protocolo/manual de selección entre las personas que intervienen en los procesos de selección y en la decisión de contratación.	Sensibilizar y formar en materia de igualdad a las personas responsables de la selección de personal [Cualitativo]	Selección
Media		No iniciada	Objetivar los criterios empleados para decidir la distribución de incentivos y beneficios sociales.	Garantizar la objetividad de la estructura salarial y la transparencia del sistema retributivo [Cualitativo]	Retribución
Media		No iniciada	Garantizar la objetividad de todos los conceptos que se definen en la estructura salarial de la empresa, revisando y publicando los criterios de los complementos salariales variables.	Garantizar la objetividad de la estructura salarial y la transparencia del sistema retributivo [Cualitativo]	Retribución

Prioridad	Fechas	Estado	Medida	Objetivo	Materia
Media		Completada	Garantizar que todos los derechos de conciliación sean conocidos y accesibles por toda la plantilla, independientemente del sexo, modalidad contractual o antigüedad.	Facilitar y promover el ejercicio de los derechos de conciliación de la vida laboral y familiar [Cuantitativo]	Condiciones de trabajo y Conciliación
Media		Completada	Detectar cualquier aspecto que pudiera ser limitativo tanto de las solicitudes como de los disfrutes de los permisos relacionados con la conciliación de la vida familiar.	Facilitar y promover el ejercicio de los derechos de conciliación de la vida laboral y familiar [Cuantitativo]	Condiciones de trabajo y Conciliación
Media		Completada	Garantizar que las personas que se acojan a cualquiera de los derechos relacionados con la conciliación de la vida familiar y laboral no vean frenado el desarrollo de su carrera profesional ni sus posibilidades de promoción.	Facilitar y promover el ejercicio de los derechos de conciliación de la vida laboral y familiar [Cuantitativo]	Condiciones de trabajo y Conciliación
Media		Completada	Mantener el derecho a todos los beneficios sociales, como si se estuviera en activo, durante los periodos de suspensión por riesgo durante el embarazo o lactancia, nacimiento, o adopción o	Establecer medidas que tengan en cuenta necesidades concretas de conciliación y faciliten su ejercicio [Cualitativo]	Condiciones de trabajo y Conciliación

Prioridad	Fechas	Estado	Medida	Objetivo	Materia
			excedencias por cuidado de hijos u otros familiares.		
Media		Completada	Establecer medidas y acciones para cubrir las necesidades específicas durante el embarazo y la lactancia.	Evitar riesgos para la salud de las mujeres [Cualitativo]	Condiciones de trabajo y Conciliación
Media		Completada	Adaptar la política y las herramientas de prevención de riesgos laborales con el fin de adecuarlas a las necesidades y características físicas, psíquicas, biológicas y sociales de los trabajadores y trabajadoras.	Introducir la dimensión de género en la política y herramientas de prevención de riesgos laborales [Cualitativo]	Condiciones de trabajo y Conciliación
Media		No iniciada	Impartir formación dentro de la jornada laboral e incorporar modalidad on line y semipresencial en mayor medida.	Facilitar el acceso de mujeres y hombres a la formación para contribuir a su desarrollo profesional y a equilibrar la plantilla [Cualitativo]	Formación profesional
Media		Completada	Utilizar canales de comunicación adecuados para que las ofertas de empleo lleguen a candidatos de ambos sexos	Garantizar un procedimiento de selección basado en criterios objetivos que no tengan en cuenta el género [Cualitativo]	Selección
Media		Completada	Registrar y analizar los casos de acoso producidos en la empresa.	Prevenir y atender las situaciones de acoso sexual o por	Prevención del acoso sexual y del acoso por

Prioridad	Fechas	Estado	Medida	Objetivo	Materia
				razón de sexo [Cualitativo]	razón de género
Media		Completada	Revisar periódicamente el protocolo de prevención y actuación en caso de acoso sexual o por razón de sexo.	Prevenir y atender las situaciones de acoso sexual o por razón de sexo [Cualitativo]	Prevención del acoso sexual y del acoso por razón de género
Media		Completada	Difundir el protocolo de prevención y actuación en caso de acoso sexual o por razón de sexo a toda la plantilla.	Prevenir y atender las situaciones de acoso sexual o por razón de sexo [Cualitativo]	Prevención del acoso sexual y del acoso por razón de género
Media		Completada	Garantizar máxima confidencialidad y eficacia que vele por la intimidad de la víctima y de las personas afectadas.	Prevenir y atender las situaciones de acoso sexual o por razón de sexo [Cualitativo]	Prevención del acoso sexual y del acoso por razón de género
Media		No iniciada	Ofrecer asesoramiento y apoyo profesional psicológico y médico a las víctimas de acoso sexual o por razón de sexo.	Medidas de apoyo a las personas en situación de acoso [Cualitativo]	Prevención del acoso sexual y del acoso por razón de género
Media		No iniciada	Prohibición de represalias ante una denuncia de acoso.	Medidas de apoyo a las personas en situación de acoso [Cualitativo]	Prevención del acoso sexual y del acoso por razón de género
Media		No iniciada	Separación de la víctima del presunto agresor.	Medidas de apoyo a las personas en situación de acoso [Cualitativo]	Prevención del acoso sexual y del acoso por razón de género

Prioridad	Fechas	Estado	Medida	Objetivo	Materia
Media		Completada	Actividades sensibilización 8M	Sensibilizar a la plantilla y llevar a cabo acciones de colaboración en campañas contra la violencia de género	Comunicación
Media		Completada	REGISTRO DE LA FORMACIÓN DEL PERSONAL	Establecer un registro sistemático de todas las formaciones que se realizan en la empresa con datos desagregados por centro y sexo	Formación profesional
Media		No iniciada	Objetivar los criterios empleados para decidir las subidas salariales.	Garantizar la objetividad de la estructura salarial y la transparencia del sistema retributivo [Cualitativo]	Retribución
Media		No iniciada	Informar a la Comisión de seguimiento de los resultados de la formación anual desagregados por sexo.	Facilitar el acceso de mujeres y hombres a la formación para contribuir a su desarrollo profesional y a equilibrar la plantilla [Cualitativo]	Formación profesional
Media		No iniciada	Elaborar por escrito y comunicar a toda la plantilla los posibles itinerarios profesionales de la empresa.	Utilizar criterios de igualdad en todos los procesos de promoción [Cualitativo]	Promoción profesional
Media		Completada	Redacción de un Protocolo de procedimiento de selección basado en	Garantizar un procedimiento de selección basado en criterios	Selección

Prioridad	Fechas	Estado	Medida	Objetivo	Materia
			criterios objetivos y no discriminatorios.	objetivos que no tengan en cuenta el género [Cualitativo]	
Media		Completada	Revisar el lenguaje y contenidos de cualquier documento utilizado en la selección de personal para asegurar su objetividad.	Garantizar un procedimiento de selección basado en criterios objetivos que no tengan en cuenta el género [Cualitativo]	Selección