



PLAN DE IGUALDAD

**COLEGIO PURÍSIMA CONCEPCIÓN Y
STA. MARÍA MICAELA
LOGROÑO**



ÍNDICE

0. Presentación
1. Partes suscriptoras del plan de igualdad
2. Ámbito personal, territorial y temporal. Principios de actuación
3. Objetivos del plan de igualdad
4. Medidas de igualdad, aplicación, seguimiento y calendario.
5. Metodología
6. Procedimiento e indicadores de seguimiento y evaluación del plan de igualdad
7. Procedimiento de modificación
8. Anexos:
 - 9.1 Informe diagnóstico
 - 9.2 Informe de Auditoria retributiva
 - 9.3 Protocolo II para la prevención y actuación frente al acoso sexual, el acoso por razón de sexo y otras conductas contrarias a la libertad sexual y la integridad moral en el ámbito laboral.
 - 9.4 Actas de compromiso y aprobación.

0.- PRESENTACIÓN

Han pasado ya más de cuarenta años desde que nuestra Constitución proclamase el derecho a la igualdad y a la no discriminación por razón de sexo. En este tiempo, lo que en sus inicios podía parecer una aspiración lejana se ha ido integrando progresivamente en la sociedad, que reconoce hoy con mayor naturalidad la igualdad de derechos y oportunidades entre mujeres y hombres en todos los ámbitos, incluido el educativo.

Nuestra sociedad actual, de acuerdo con la legislación internacional y nacional, y con el objetivo de hacer efectivo el derecho a la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres, así como de eliminar cualquier forma de discriminación, ha impulsado el desarrollo de instrumentos específicos como los planes de igualdad. En este marco normativo, y en cumplimiento de la legislación vigente, se elabora el presente documento.

No obstante, la aceptación generalizada de la igualdad no se ha traducido todavía en una realidad plenamente efectiva en todos los espacios de convivencia y desarrollo personal. El ámbito educativo, como reflejo de la sociedad, no es ajeno a la persistencia de estereotipos de género, desigualdades y otras formas de discriminación, lo que hace necesario seguir avanzando de manera decidida mediante actuaciones concretas y sostenidas en el tiempo.

El Colegio Concertado Purísima Concepción y Santa María Micaela asume el reto de contribuir activamente a la superación de estos desequilibrios, no solo en lo relativo al acceso al empleo, la formación, la promoción profesional y las condiciones de trabajo, sino también en la formación integral de

el alumnado. Como centro educativo, tiene una responsabilidad esencial en la transmisión de valores como la igualdad, el respeto, la inclusión y la corresponsabilidad, promoviendo una educación basada en principios coeducativos.

El desarrollo del Plan de Igualdad en el centro ha sido y es responsabilidad de toda la comunidad educativa. Sus actuaciones se integraron en el Proyecto Educativo de Centro, especialmente en el plan de convivencia y en el plan de orientación y acción tutorial, incorporando propuestas dirigidas al alumnado, al profesorado y a las familias, con el fin de fomentar una formación igualitaria y libre de estereotipos.

Para la elaboración del Plan de Igualdad, se ha realizado un exhaustivo análisis de la situación real, con el primer plan de igualdad en octubre de 2021 del Colegio, y ahora para el segundo, en octubre de 2025.

El Colegio Concertado Purísima Concepción y Santa María Micaela ha demostrado durante los últimos años una especial sensibilidad por los derechos individuales de los empleados y empleadas, protegiéndolos y potenciándolos. Siguiendo los principios recogidos en la Ley de igualdad de Mujeres y Hombres, El colegio declara expresamente su decidida voluntad de promover la igualdad real entre mujeres y hombres, trabajando sobre los obstáculos y estereotipos sociales que puedan subsistir y que impidan alcanzarla.

La aprobación, seguimiento y evaluación de las medidas contempladas en este y en el anterior Plan correspondieron y corresponden a la Comisión de Igualdad, con la participación y colaboración de toda la plantilla del centro, garantizando así un proceso continuo de mejora.

Este II Plan de Igualdad va más allá del mero cumplimiento de la normativa legal, enmarcándose dentro del compromiso del centro con la responsabilidad social y educativa. Su finalidad es crear las condiciones necesarias para garantizar y hacer efectivo el principio de igualdad, promoviendo relaciones basadas en la equidad, el respeto y la corresponsabilidad entre todos los miembros de la comunidad educativa.

1.- PARTES SUSCRIPTORAS DEL PLAN DE IGUALDAD:

COMISIÓN PARITARIA:	REPRESENTACIÓN LEGAL ENTIDAD	REPRESENTACIÓN LEGAL DE LOS/AS TRABAJADORES
NOMBRES	1. Teresa Duserm Garrido Equipo Directivo 2. Teresa Lozano Equipo Directivo 3. Elena Talavera Íñiguez Equipo Directivo	1. Nerea Ulecia Gardachar Comité empresa (FSIE) 2. Javier Peña Hernando Comité empresa (USO) 3. Millán Varona Cantabrana Comité empresa (UGT)
Presidente/a:	Teresa Duserm Garrido	
Secretario/a:	Javier Peña Hernando	

2.- ÁMBITO PERSONAL TERRITORIAL Y TEMPORAL. PRINCIPIOS DE ACTUACIÓN:

El plan de igualdad será de aplicación a la totalidad de las personas trabajadoras de la Entidad, así como en su caso, a las personas que presten sus servicios en la misma. El ámbito territorial del plan de igualdad es para el colegio, siendo el ámbito único de su centro de trabajo. El periodo de vigencia de este plan que entra en vigor el día 29 de junio de 2026. Tendrá vigencia hasta el día 28 de junio de 2030 y se mantendrá en vigor hasta la aprobación del siguiente, sin que, su duración máxima exceda del periodo de 4 años previsto en el artículo 9.1 del Real Decreto 901/2020

La intervención se hará marcada por estos cuatro principios de actuación:



COLEGIO PURÍSIMA CONCEPCIÓN Y SANTA M.ª MICAELA
C/ JUAN XXIII, 10
26003 LOGROÑO

- A) **Visibilidad:** El Plan de Igualdad se hará presente a los **destinatarios** del mismo (alumnado, profesorado, personal de administración y servicio, familias, otros agentes educativos/as que intervienen en el centro)
- B) **Transversalidad:** El enfoque transversal implica la inclusión de la perspectiva de género en la elaboración, desarrollo y seguimiento de todas las actuaciones del centro. Por ello, se trabajará de forma coordinada entre las diferentes áreas, etapas y ámbitos escolares.
- C) **Inclusión:** Las medidas y actuaciones se dirigen al conjunto de la comunidad educativa, es competencia del profesorado, alumnado y sus familias participar y colaborar en el desarrollo de los objetivos planteados en el Plan de Igualdad.
- D) **Paridad:** La igualdad formal y la real entre mujeres y hombres integra el sentido de este principio. La paridad constituye un derecho y un principio fundamental, necesario para el logro de mayores cotas de justicia y libertad en el ejercicio de derechos equitativos. La paridad real exige, por una parte, la participación equilibrada de las mujeres y de los hombres en la toma de decisión pública y política, y, por otra, en el ámbito familiar y en el privado.

La presencia paritaria de mujeres y hombres en diferentes ámbitos y categorías profesionales o en puestos de liderazgo y de toma de decisiones, debe responder a criterios de capacidad y formación equiparables y gozar de similar consideración.

3.- OBJETIVOS DEL PLAN DE IGUALDAD:

Objetivo general:

Integrar de manera sistemática la perspectiva de género en la organización, cultura y prácticas educativas del centro, garantizando la igualdad real y efectiva entre mujeres y hombres, en coherencia con los valores fundacionales de Santa María Micaela y en cumplimiento de la normativa vigente en materia de igualdad.

Este objetivo se desarrollará mediante actuaciones planificadas, evaluables y orientadas a la eliminación de desigualdades detectadas en el diagnóstico, promoviendo la coeducación, la inclusión, la prevención de la violencia de género y el desarrollo integral del alumnado (autonomía personal, educación emocional y afectivo-sexual, y resolución pacífica de conflictos), así como el uso de un lenguaje inclusivo y no sexista en todos los ámbitos del centro.

Objetivos específicos:

A) Diagnóstico y detección de desigualdades: Identificar y analizar, a partir del diagnóstico del centro, las posibles situaciones de desigualdad o discriminación por razón de género en la comunidad educativa, estableciendo medidas correctoras con indicadores de seguimiento.

B) Formación del profesorado: Impulsar la formación del profesorado en igualdad, coeducación y prevención de la violencia de género, favoreciendo la incorporación de la perspectiva de género en la práctica docente.

C) Promoción de la igualdad en la convivencia: Fomentar relaciones igualitarias entre todos los miembros de la comunidad educativa, basadas en el respeto, la corresponsabilidad y la no discriminación.

D) Prevención de la violencia de género: Desarrollar actuaciones de sensibilización, prevención y detección precoz de la violencia de género desde edades tempranas, integradas en el currículo y en el plan de convivencia.

E) Resolución pacífica de conflictos: Promover estrategias de mediación, diálogo y gestión emocional para la resolución pacífica de conflictos, incorporando la perspectiva de género.

F) Corresponsabilidad y ruptura de estereotipos: Integrar en el currículo y en la vida escolar contenidos y actividades que promuevan la igualdad de oportunidades, la corresponsabilidad en los ámbitos familiar y social, y la eliminación de estereotipos de género.

G) Educación emocional y en valores: Fomentar el desarrollo de la empatía, el respeto a la diversidad y la educación emocional como base para relaciones igualitarias.

H) Comunicación y visibilización del Plan: Garantizar la difusión y accesibilidad del Plan de Igualdad mediante un espacio específico en la web del centro y otros canales de comunicación, asegurando la transparencia de las actuaciones.

I) Lenguaje inclusivo en la documentación: Implantar el uso de lenguaje inclusivo y no sexista en todos los documentos oficiales, materiales didácticos y soportes visuales del centro.

J) Lenguaje inclusivo en la comunicación oral: Fomentar el uso de un lenguaje oral igualitario en la práctica educativa y en las interacciones cotidianas, evitando estereotipos sexistas.

K) Uso igualitario de espacios y recursos: Promover el uso equitativo de los espacios del centro, especialmente en los tiempos de recreo, mediante medidas organizativas que garanticen la participación igualitaria del alumnado.

4.-MEDIDAS DE IGUALDAD, APLICACIÓN, SEGUIMIENTO Y CALENDARIO

Puesto que no vamos a considerar la coeducación como un área más sino como una forma de enseñar, realizaremos las actividades propuestas, enmarcadas dentro de las programadas para realizar diariamente en nuestro grupo clase, de forma transversal. Esto nos permitirá mayor flexibilidad a los/las docentes y también partir de los intereses del alumnado, de forma que podamos coeducar en cualquier situación, además de las actividades que tengamos organizadas para días concretos, en las cuales se hará más explícito nuestro trabajo coeducativo.

ÁREA DE ACTUACIÓN: PROCESO DE SELECCIÓN Y CONTRATACIÓN



COLEGIO PURÍSIMA CONCEPCIÓN Y SANTA M.ª MICAELA
C/ JUAN XXIII, 10
26003 LOGROÑO

Medida	Indicador	Responsable	Plazo
Mantener una base de datos desagregada por sexos en lo relativo a la distribución de hombres y mujeres por tipo de contrato, puesto y grupo profesional.	Informes en Excel de la asesoría	Secretaría	Durante la vigencia del plan

ÁREA DE ACTUACIÓN: PROMOCIÓN PROFESIONAL

Medida	Indicador	Responsable	Plazo
En la formación inicial del profesorado deberá cursarse un módulo de coeducación materia de igualdad de género.	Cuestionario relaizado por la comisión de igualdad y corregido por la misma	Comisión de igualdad	Durante la vigencia del plan

ÁREA DE ACTUACIÓN: EJERCICIO CORRESPONSABLE DE LOS DERECHOS DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR Y LABORAL

Medida	Indicador	Responsable	Plazo
Garantizar que las personas que se acojan a cualquiera de los derechos relacionados con la conciliación de la vida familiar y laboral (permisos, reducciones de jornada...), no vean frenado el desarrollo de su carrera profesional ni sus posibilidades de promoción.	Nº de personas que disfrutan derechos de conciliación en relación al número de personas promocionadas y por género.	Administrador/a	Durante la vigencia del plan

ÁREA DE ACTUACIÓN: SEGURIDAD Y SALUD LABORAL

Medida	Indicador	Responsable	Plazo
Realización y aprobación del protocolo ii para la prevención y actuación frente al acoso sexual, el acoso por razón de sexo y otras conductas contrarias a la libertad sexual y la integridad moral en el ámbito laboral	Anexo 3 del plan de igualdad	Comisión de igualdad	Con la presentación del plan
Revisión del protocolo de acoso (añadir a la nueva directora del centro)	Nuevo documento	Comisión de igualdad	Tras la aprobación del plan
Se informará a la Comisión de Seguimiento sobre los procesos iniciados por acoso según el protocolo aprobado en el coelgio, así como el número de denuncias formalizadas en el centro y las medidas adoptadas en cada situación en la que se detecte acoso, manteniendo las garantías y la confidencialidad sobre la situación	Documento con número de acosos notificados.	Dirección	Durante la vigencia del plan

ÁREA DE ACTUACIÓN: COMUNICACIÓN INCLUSIVA			
Medida	Indicador	Responsable	Plazo
Difundir el nuevo Plan de Igualdad de Oportunidades a través de los medios de comunicación interna.	Mails enviados a la plantilla	Dirección	Una vez aprobado el plan



5.-METODOLOGÍA

En una primera fase, el Colegio ha adoptado un compromiso por escrito con la intención de llevar a cabo este plan.

Se ha constituido un equipo de trabajo, La comisión de igualdad, conformado de forma paritaria entre empresa y representación de trabajadoras y trabajadores. Se ha realizado una recogida de información y su posterior estudio.

La metodología ha sido desde un funcionamiento práctico, incorporando reflexiones educativas en clave de género, apoyando y potenciando una cultura de igualdad y paridad. Se han favorecido espacios participativos, no sólo con la intervención de las personas responsables de la dirección de este plan sino con todos los miembros de la comunidad educativa y en especial de la plantilla. Aportando datos de carácter objetivo, reales y actualizados.

Las sesiones de trabajo se han centrado en realizar propuestas de acción y sensibilización y formación, aportándose entre las sesiones materiales informativos para permitir un tiempo de reflexión y buscando acuerdos que supongan un ganar-ganar para todas las partes.

Se acuerda la necesidad de integrar plenamente una línea de trabajo basada en los presupuestos de la coeducación en las situaciones habituales de aula y en las diversas actividades educativas, se trabajará este valor procurando el desarrollo de las competencias clave que va a desarrollar alumnado de este centro.

6.-PROCEDIMIENTO E INDICADORES DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN DEL PLAN DE IGUALDAD

FASE	ACCIÓN	DOCUMENTOS GENERADOS/INDICADORES
1. PUESTA EN MARCHA DEL PROCESO DE ELABORACIÓN	-Reunión con Dirección -Confirmación del compromiso -Constitución de la Comisión Negociadora	-Documento de compromiso firmado -Acreditación de comunicación a la plantilla - Acta de constitución de la Comisión negociadora -Reglamento de actuación
2. REALIZACIÓN DEL DIAGNÓSTICO	-Recogida de datos -Realización de encuestas -Realización de registro retributivo -Realización del informe diagnóstico	-Informes sobre las encuestas y los datos -Documento de registro retributivo. -Informe diagnóstico
3. DISEÑO Y APROBACIÓN Y REGISTRO DEL PLAN DE IGUALDAD	- Realización de la Auditoría retributiva - Sesiones de trabajo para realización de la elaboración del diagnóstico y realización del Plan -Aprobación del plan de Igualdad	- Auditoría retributiva -Borrador plan de igualdad -Documento del plan -Acreditación de su comunicación a la plantilla -Documento acreditativo de su

	-Comunicación a la plantilla Registro y publicación del plan de igualdad	presentación
4. IMPLANTACIÓN Y SEGUIMIENTO DEL PLAN DE IGUALDAD	El seguimiento del plan se hará a través de la valoración de las diferentes actividades en los agentes implicados Equipos Directivo, profesorado, familias, etc. Para conseguir los mejores resultados con el desarrollo del Plan de Trabajo, se va a llevar a cabo una evaluación continua que nos permitirá conocer si los objetivos planteados están siendo los adecuados y el acogimiento que han tenido, así como si las actividades propuestas son las correctas para lograr los objetivos propuestos pudiendo realizar en su caso las modificaciones oportunas.	-Ficha de seguimiento -Cuestionario de seguimiento de las actividades/medidas -Informe de seguimiento
5. EVALUACIÓN DEL PLAN DE IGUALDAD	Se valorará el grado de implicación de cada uno de las personas que componen nuestra Comunidad Educativa, así como la coordinación entre ellos y el grado de aceptación de las distintas propuestas. Esta evaluación continua se complementará con una evaluación final donde se valoren los resultados obtenidos, las posibles mejoras, errores cometidos, necesidades y grado de satisfacción con la experiencia. Para todo ello, se emplearán, entre otros, los siguientes métodos de evaluación: INDICADORES DE ÉXITO. EVALUACIÓN DE LA ACTIVIDAD: Se propondrán propuestas de mejora para el curso próximo teniendo en cuenta estos puntos, para que los objetivos permanentes de sensibilización alcancen nuevos más satisfactorios.	-INFORME DE EVALUACIÓN: - Registro de la evaluación realizada. - Número de medidas realizadas en tiempo. - Número de medidas realizadas fuera del tiempo establecido. - Número de medidas no realizadas
CALENDARIO	Según establecido en cada medida	
RESPONSABLE	Responsable de la evaluación del plan	



7.-PROCEDIMIENTO DE MODIFICACIÓN:

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

- a) Cuando deba hacerse como consecuencia de los resultados del seguimiento y evaluación previstos en los apartados 4 y 6 siguientes.*
- b) Cuando se ponga de manifiesto su falta de adecuación a los requisitos legales y reglamentarios o su insuficiencia como resultado de la actuación de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social.*
- c) En los supuestos de fusión, absorción, transmisión o modificación del estatus jurídico de la empresa.*
- d) Ante cualquier incidencia que modifique de manera sustancial la plantilla de la empresa, sus métodos de trabajo, organización o sistemas retributivos, incluidas las inaplicaciones de convenio y las modificaciones sustanciales de condiciones de trabajo o las situaciones analizadas en el diagnóstico de situación que haya servido de base para su elaboración.*
- e) Cuando una resolución judicial condene a la empresa por discriminación directa o indirecta por razón de sexo o cuando determine la falta de adecuación del plan de igualdad a los requisitos legales o reglamentarios”*

En caso de ser preciso modificar el Plan de Igualdad las modificaciones serán acordadas por la Comisión de Seguimiento (formada por las mismas personas que forman la comisión de igualdad), que acometerá los trabajos que resulten necesarios de actualización del diagnóstico y de las medidas.

9. Anexos:

- 9.1 Informe diagnóstico
- 9.2 Informe de Auditoria retributiva.
- 9.3 Actas Constitución y Aprobación.

29 de junio de 2026

Anexo 9.1. INFORME DIAGNÓSTICO DEL COLEGIO PURÍSIMA CONCEPCIÓN Y SANTA MARÍA MICAELA ADORATRICES

El Colegio PURÍSIMA CONCEPCIÓN Y SANTA MARIA MICAELA, es un centro concertado en el que se imparten las etapas de Educación Infantil, Educación Primaria, Educación Secundaria, Formación Profesional Básica y Ciclo Formativo Grado Medio Peluquería y Estética. En el centro existe un Departamento de Orientación que entiende la orientación educativa como un proceso continuo de acompañamiento al alumnado, dirigido a favorecer su desarrollo personal, social y académico. Este proceso atiende a las necesidades e intereses de cada persona con el objetivo de potenciar su crecimiento integral a lo largo de toda la vida, desde una perspectiva global e inclusiva.

La familia y la escuela constituyen los primeros espacios de socialización en los que se transmiten modelos de conducta, valores y formas de relación. Por ello, el proceso de coeducación que se inicia en el ámbito familiar encuentra continuidad en el contexto escolar y educativo, donde se refuerza el compromiso con la igualdad, el respeto y la convivencia.

La misión de nuestro centro, además de dar una educación desde una visión cristiana de la persona, del mundo y de la historia, se orienta a la formación integral del alumnado, recogiendo entre otros los principios de igualdad. Esta misión se sustenta en los valores propios del ideario calasancio y en una concepción humanista y cristiana de la educación. La comunidad educativa, en misión compartida, desarrolla un estilo pedagógico humanizador, basado en la cercanía al alumnado, el respeto a la diversidad y la atención personalizada.

Esta misión educativa se realiza en estrecha colaboración con las familias y en fidelidad al carisma institucional, inspirado en la pedagogía del Padre Faustino, caracterizada por comenzar la educación personalizada basada, no sólo en favorecer la igualdad sino en el estímulo, el discernimiento, el acompañamiento, el ejemplo y el amor.

Desde estos primeros espacios de socialización, la acción educativa del centro busca también compensar posibles desigualdades de origen diverso, entre ellas aquellas derivadas de estereotipos o prejuicios sexistas que pueden influir en el desarrollo personal y social del alumnado. En este sentido, la escuela asume el compromiso de promover una educación basada en la igualdad de oportunidades y en la construcción de relaciones respetuosas y libres de discriminación.

Con este propósito, el centro apuesta por un modelo educativo que se caracteriza por ser:

A) **Generador de cultura y promotor de igualdad:** facilitando el acceso de todo el alumnado a una formación integral que favorezca el desarrollo de competencias necesarias para su participación activa y responsable en la sociedad.



B) **Signo de vida abierto a la trascendencia:** desarrollando un proyecto educativo inspirado en los valores que fundamentan los derechos humanos y responden a las demandas de la sociedad actual.

C) **Comunidad educativa en misión compartida:** entendiendo la escuela como una comunidad de vida en la que todos sus miembros asumen de forma corresponsable la tarea de educar y educarse.

D) **Abierto a todos y todas:** en un contexto de pluralismo educativo, el centro acoge con respeto a todas las personas que desean formar parte de su proyecto educativo, prestando especial atención a quienes se encuentran en situaciones de mayor vulnerabilidad.

E) **Innovador:** incorporando los avances científicos, tecnológicos y pedagógicos que permiten mejorar los procesos de enseñanza y aprendizaje y adaptarse a los retos de la educación del siglo XXI.

F) **Abierto al entorno:** manteniendo un diálogo constante con la realidad social que rodea al centro, lo que permite responder de manera adecuada a los cambios y necesidades de la sociedad actual.

A través de este enfoque educativo y del desarrollo del II Plan de Igualdad, el centro reafirma su compromiso con la promoción de la igualdad efectiva entre mujeres y hombres, la prevención de cualquier forma de discriminación y la construcción de una sociedad más justa, igualitaria y libre de violencia.

METODOLOGÍA

Nuestro Plan de Igualdad pretende:

- Incidir positivamente en toda la plantilla.
- Implicar a todas las áreas de gestión de la organización.
- Ser progresivo y estar sometido a cambios constantes.
- Ser flexible, en función de las necesidades y posibilidades.

El período de referencia de los datos analizados para la elaboración del plan es el año 2025, tomando como referencia la plantilla a fecha 1 de enero de 2025.

La elaboración del plan, su implementación y evaluación se establece en las siguientes fases:

1. Compromiso de la organización

- Decisión y comunicación a la plantilla el día: 27-03-26 (firmó la Hermana el compromiso)
- Creación del equipo de trabajo el día: 17 de septiembre de 2025

2. Diagnóstico

- Planificación y recogida de información: hasta el día de octubre de 2025
- Análisis y presentación de propuestas: hasta el día 13 de mayo

3.Programación

- Elaboración y planificación del Plan de Igualdad: hasta el día 28 de junio

4.Implantación y seguimiento: se llevará a cabo en los 4 años de duración del plan.

5.Evaluación

Cada una de las medidas tiene su evaluación calendarizada y marcada con indicadores.

La persona designada, por la empresa, como responsable de la organización, seguimiento y evaluación del Plan, parará los datos a la comisión de Igualdad para su posterior estudio y, si es necesario la realización de cambio en la medida.

Las personas que han intervenido en su elaboración son los miembros de la Comisión Negociadora del Plan de Igualdad, por una parte, la representación del colegio:

1. Teresa Duserm Garrido Equipo Directivo
2. Teresa Lozano Faricla Equipo Directivo
3. Elena Talavera Íñiguez Equipo Directivo

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

- a. Nerea Ulecia Gardachar Comité empresa (FSIE)
- b. Javier Peña Hernando Comité empresa (USO)
- c. Millán Varona Cantabrana Comité empresa (UGT)

1.- INFORMACIÓN BÁSICA DE LA EMPRESA. DATOS DE LA ENTIDAD:

DATOS DE LA ENTIDAD	
Razón social	Colegio Purísima Concepción y Sta. M. ^a Micaela. (Comunidad Adoratrices Primera Casa)
CIF	R2600048I
Domicilio social	C/ Juan XXIII, 10. 26003 Logroño
Forma jurídica	Otras. Escuelas y Servicios Educativos.
Año de constitución	
RESPONSABLE DE LA ENTIDAD	



COLEGIO PURÍSIMA CONCEPCIÓN Y SANTA M.ª MICAELA
C/ JUAN XXIII, 10
26003 LOGROÑO

Nombre	Ana María López Sánchez					
Cargo	Directora Titular					
Teléfono	941-----					
e-mail	dirección@adoratriceslogrono.com					
ACTIVIDAD						
Sector	Educativo					
CNAE	8520					
Descripción de la actividad	ENSEÑANZA E. INFANTIL, E. PRIMARIA, E. SECUNDARIA FORMACIÓN PROFESIONAL BÁSICA Y GRADO MEDIO.					
Ámbito de actuación geográfica: Logroño						
DIMENSIÓN						
Personas trabajadoras	MUJERES	63	HOMBRES	26	TOTAL	89
ORGANIZACIÓN DE LA GESTIÓN DE PERSONAS (contestar sí o no)						
¿Hay departamento de RR.HH.?			NO			
Certificado o reconocimiento de igualdad obtenidos			NO			
Representación legal y/o sindical de las Trabajadoras y Trabajadores	Nº Mujeres	3	Nº Hombres	2	Total	5

2. SITUACIÓN ACTUAL DE LA IGUALDAD EN LA ENTIDAD

El personal de nuestro centro es en su mayoría femenino, debido a los orígenes de la Entidad titular y al inicio de la actividad educativa encaminada a la formación de las niñas que en los inicios de la fundación tenían dificultades para el acceso a la educación. Además, las candidaturas presentadas para formar parte de nuestra comunidad educativa son en su gran mayoría femeninas debido a la tendencia femenina en la formación para profesorado. Las relaciones entre los miembros del claustro son buenas, y los resultados arrojan que no se detectan estereotipos.

3 ORGANIGRAMA:



3.4 ANÁLISIS CUANTITATIVO DE LA PLANTILLA:

Es el resumen de las principales conclusiones obtenidas a partir del análisis de datos cuantitativos de las trabajadoras y trabajadores que permiten hacer una descripción de la situación actual desagregada por sexo de la empresa e identificación de aspectos como:



El sexo femenino representa el 71% del total del personal, frente al 29% correspondiente al sexo masculino.

A la luz de estos resultados, y tal como se evidenciará en los distintos apartados analizados en el presente informe, la presencia femenina es consistentemente superior a la masculina. En este sentido, al superar el umbral del 60%, el centro puede ser clasificado como un entorno feminizado.



COLEGIO PURÍSIMA CONCEPCIÓN Y SANTA M.ª MICAELA
C/ JUAN XXIII, 10
26003 LOGROÑO

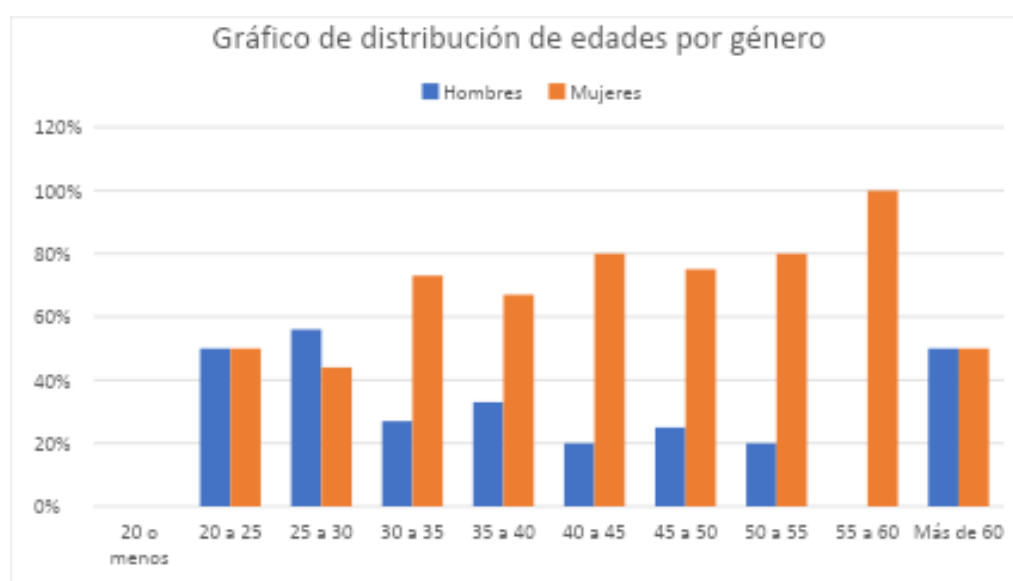
1. Número de personas por sexo que conforman la plantilla en ese observando el grado de feminización o masculinización de la empresa.

Área/Puesto Ocupado	Hombre	Mujer	Total	% Hombres	% Mujeres	Carácter
DIRECCIÓN	0	1	1	0%	100%	FEMINIZADO
Director/a pedagógico	0	1	1	0%	100%	FEMINIZADO
PROFESORADO	24	52	76	32%	68%	FEMINIZADO
Maestro/a de Educación Infantil	0	7	7	0%	100%	FEMINIZADO
Maestro/a de Educación Primaria	5	17	22	23%	77%	FEMINIZADO
Profesor/a de Educación Secundaria	19	19	38	50%	50%	MIXTO
Profesor/a técnico de Formación Profesional	0	9	9	0%	100%	FEMINIZADO
ORIENTACIÓN	2	8	10	20%	80%	FEMINIZADO
Orientador/a	0	1	1	0%	100%	FEMINIZADO
Logopeda	0	1	1	0%	100%	FEMINIZADO
Maestro/a de Pedagogía Terapéutica	2	6	8	25%	75%	FEMINIZADO
ADMINISTRACIÓN	0	1	1	0%	100%	FEMINIZADO
Jefe/a Administración	0	1	1	0%	100%	FEMINIZADO
SERVICIOS	0	1	1	0%	100%	FEMINIZADO
Portero/a	0	1	1	0%	100%	FEMINIZADO
TOTAL	26	63	89	29%	71%	FEMINIZADO

2. Distribución de la plantilla desagregada por sexo en relación con la edad:

Franja de	Hombre	%	Mujer	%	% TOTAL
-----------	--------	---	-------	---	---------

edad					
20 o menos	0	0%	0	0%	0%
20 a 25	3	50%	3	50%	7%
25 a 30	5	56%	4	44%	10%
30 a 35	4	27%	11	73%	17%
35 a 40	6	33%	12	67%	20%
40 a 45	2	20%	8	80%	11%
45 a 50	3	25%	9	75%	13%
50 a 55	1	20%	4	80%	6%
55 a 60	0	0%	10	100%	11%
Más de 60	2	50%	2	50%	4%
TOTAL	26	29%	63	71%	100%



El análisis de la distribución por sexo y edad pone de manifiesto una clara predominancia femenina en la mayoría de las franjas etarias, siendo especialmente significativa en el tramo de 55 a 60 años, donde la representación es exclusivamente femenina (100%).

Por otro lado, se observan situaciones de equilibrio entre hombres y mujeres únicamente en las franjas de 20 a 25 años y más de 60 años, en las que la



COLEGIO PURÍSIMA CONCEPCIÓN Y SANTA M.ª MICAELA
C/ JUAN XXIII, 10
26003 LOGROÑO

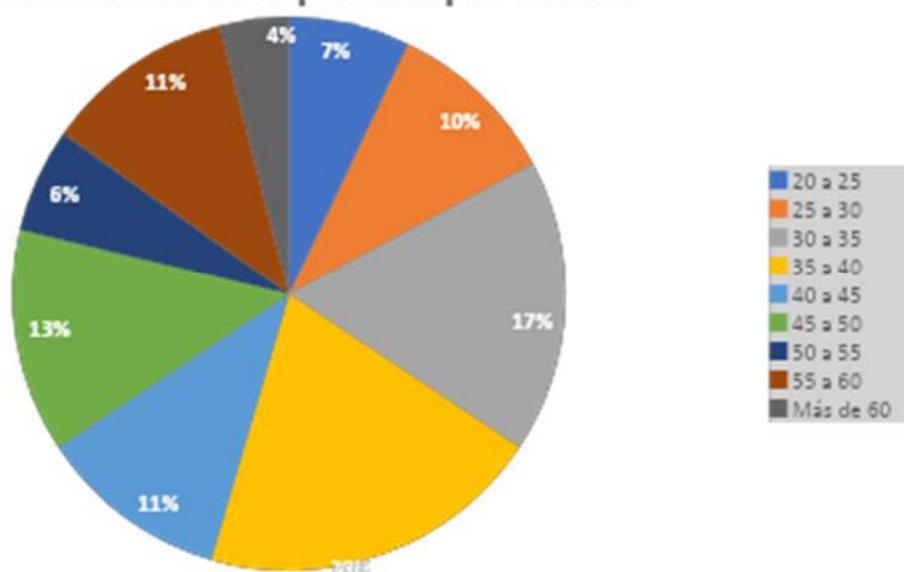
distribución es paritaria (50%-50%).

Finalmente, cabe destacar que la franja de edad con mayor peso relativo dentro del conjunto de la plantilla es la comprendida entre 35 y 40 años, que concentra aproximadamente el 20% del total de personas.

A continuación, se presenta en el siguiente gráfico un análisis de la distribución por edades, sin distinción de género.

N

Distribución de la plantilla por edades



El análisis de la distribución de la plantilla por edades permite identificar varios aspectos relevantes:

En primer lugar, se observa una mayor concentración de efectivos en los tramos intermedios de edad, destacando especialmente la franja de 35 a 40 años, que representa el 21% del total, constituyéndose como el grupo más numeroso. Le sigue la franja de 30 a 35 años con un 17%, lo que confirma una estructura demográfica centrada en edades de plena actividad profesional.

Asimismo, las franjas comprendidas entre 40 y 50 años presentan también un peso significativo (11% en 40-45 y 13% en 45-50), consolidando la idea de una plantilla con experiencia y trayectoria consolidada.

Por el contrario, los extremos de la distribución muestran una menor representación. Las personas más jóvenes (20 a 25 años) suponen únicamente el 7%, mientras que las franjas de mayor edad (más de 60 años) alcanzan un 4%, lo que indica una presencia limitada tanto de perfiles de reciente incorporación como de aquellos próximos a la jubilación.

Finalmente, cabe destacar que las franjas de 50 a 60 años presentan una representación moderada (6% y 11%, respectivamente), lo que sugiere una transición progresiva hacia edades más avanzadas dentro de la organización.

En conjunto, la estructura refleja una plantilla predominantemente madura, con un claro peso en edades intermedias, lo que puede asociarse a estabilidad y experiencia profesional consolidada.

A continuación, en la siguiente tabla se muestran las franjas de edad en el centro educativo y dentro de esta, los diferentes puestos representados.

Franja de edad/ Puesto	Hombre	Mujer	Total
20 a 25			
Maestro/a de Educación Infantil		2	2
Maestro/a de Educación Primaria		1	1
Profesor/a de Educación Secundaria	3		3
25 a 30			
Maestro/a de Educación Infantil		1	1
Profesor/a de Educación Secundaria	5	3	8
30 a 35			
Maestro/a de Educación Primaria	1	3	4
Profesor/a de Educación Secundaria	3	5	8
Maestro/a de Pedagogía Terapéutica		3	3
35 a 40			
Maestro/a de Educación Infantil		1	1
Maestro/a de Educación Primaria		1	1
Profesor/a de Educación Secundaria	4	5	9
Profesor/a técnico de Formación Profesional		2	2
Maestro/a de Pedagogía Terapéutica	2	3	5
40 a 45			
Maestro/a de Educación Infantil		1	1
Maestro/a de Educación Primaria	1	1	2
Profesor/a de Educación Secundaria	1	2	3
Profesor/a técnico de Formación		3	3



COLEGIO PURÍSIMA CONCEPCIÓN Y SANTA M.ª MICAELA
C/ JUAN XXIII, 10
26003 LOGROÑO

Profesional			
Portero/a		1	1
45 a 50			
Director/a pedagógico		1	1
Maestro/a de Educación Primaria	3	7	10
Orientador/a		1	1
50 a 55			
Maestro/a de Educación Infantil		2	2
Profesor/a de Educación Secundaria	1		1
Profesor/a técnico de Formación Profesional		1	1
Jefe/a Administración		1	1
55 a 60			
Maestro/a de Educación Primaria		4	4
Profesor/a de Educación Secundaria		3	3
Profesor/a técnico de Formación Profesional		3	3
60 en adelante			
Profesor/a de Educación Secundaria	2	1	3
Logopeda		1	1

Tal y como se muestra en la tabla anterior, se constata una clara feminización de la plantilla, especialmente en los puestos vinculados a Educación Infantil, Primaria y Pedagogía Terapéutica, donde la presencia de mujeres es mayoritaria o incluso exclusiva en determinados tramos de edad. Esta tendencia es especialmente significativa en las franjas de 30 a 35 años y 55 a 60 años, donde algunos perfiles están ocupados únicamente por mujeres.

Por el contrario, en el ámbito de Educación Secundaria se observa una mayor presencia masculina en las franjas más jóvenes (20–25 y 25–30 años), aunque esta diferencia tiende a equilibrarse o invertirse en edades intermedias, donde aumenta la representación femenina.

En relación con los puestos de mayor responsabilidad, como la dirección pedagógica o la jefatura de administración, se aprecia una presencia exclusivamente femenina en los datos analizados. Si bien este aspecto puede interpretarse positivamente en términos de acceso de las mujeres a puestos de responsabilidad, sería conveniente analizar su evolución en el tiempo para

garantizar un equilibrio sostenido y no circunstancial.

Asimismo, los puestos de Formación Profesional muestran una mayor concentración femenina en varias franjas de edad, mientras que en perfiles no docentes (como portería) también se observa presencia femenina, aunque con escasa representatividad global.

Por último, en las franjas de mayor edad (más de 60 años), se identifica una ligera predominancia masculina en Secundaria, lo que podría reflejar tendencias históricas de acceso a la profesión docente.

En conjunto, la estructura evidencia una segregación horizontal por tipo de puesto (mayor feminización en etapas iniciales y apoyo educativo) y ciertas variaciones en función de la edad, lo que sugiere la conveniencia de seguir impulsando medidas que fomenten la igualdad de oportunidades y la diversificación de perfiles profesionales, especialmente en aquellas áreas donde uno de los sexos está infrarrepresentado.

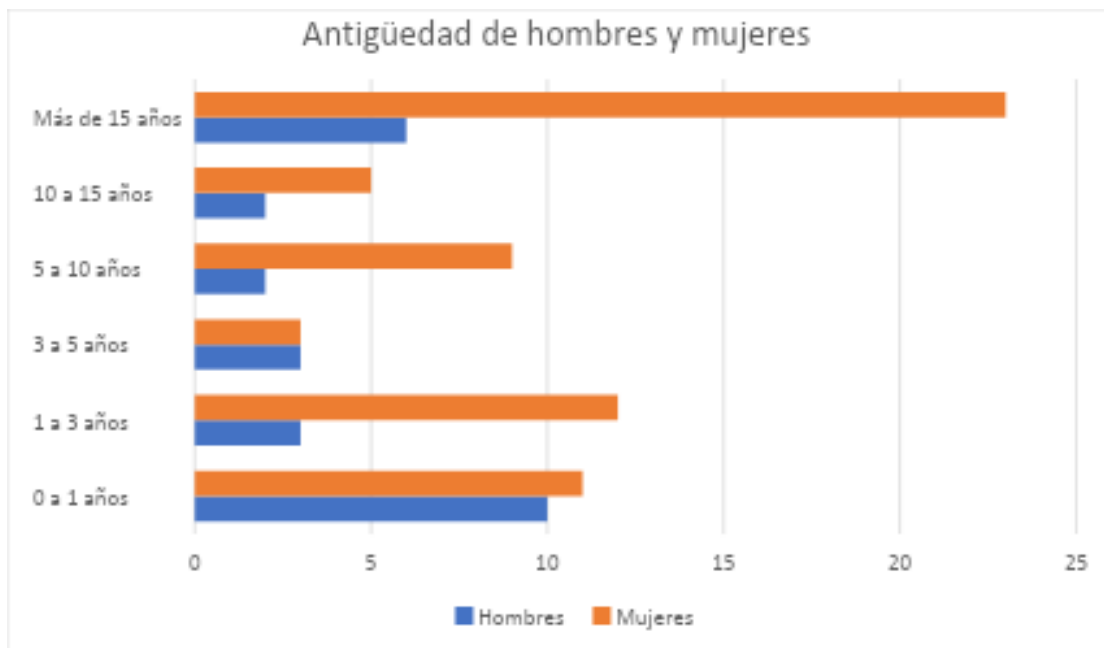
3.- Distribución de la plantilla desagregada por sexo en relación con la antigüedad:

El análisis de la antigüedad de la plantilla desagregada por sexo permite profundizar en la estructura interna de la organización desde la perspectiva de igualdad, identificando tendencias relevantes en la permanencia y estabilidad laboral.

Antigüedad	Hombres	Mujeres	TOTAL
0 a 1 años	10	11	21
1 a 3 años	3	12	15
3 a 5 años	3	3	6
5 a 10 años	2	9	11
10 a 15 años	2	5	7
Más de 15 años	6	23	29



COLEGIO PURÍSIMA CONCEPCIÓN Y SANTA M.ª MICAELA
C/ JUAN XXIII, 10
26003 LOGROÑO



En términos generales, se observa una mayor presencia femenina en todos los tramos de antigüedad, lo que resulta coherente con la feminización previamente identificada en la plantilla. Esta diferencia es especialmente significativa en los intervalos de 1 a 3 años (12 mujeres frente a 3 hombres) y, de forma más acusada, en el tramo de más de 15 años, donde las mujeres (23) cuadruplican prácticamente a los hombres (6). Este dato evidencia una alta consolidación y permanencia del empleo femenino en la organización.

En los tramos de antigüedad más reciente (0 a 1 años) se aprecia una distribución equilibrada entre hombres (10) y mujeres (11), lo que podría indicar una tendencia hacia una mayor equidad en los procesos de incorporación más recientes. No obstante, esta tendencia no se mantiene en los siguientes intervalos, donde la presencia femenina vuelve a ser claramente predominante.

El tramo de 3 a 5 años presenta una distribución paritaria (3 hombres y 3 mujeres), constituyendo una excepción dentro del conjunto analizado y reflejando un equilibrio puntual en la permanencia a medio plazo.

Por otro lado, en los intervalos de 5 a 10 años y 10 a 15 años se mantiene una mayor representación femenina, aunque con diferencias menos acusadas, lo que sugiere una continuidad en la estabilidad laboral de las mujeres en la organización.

Desde la perspectiva del Plan de Igualdad, estos datos apuntan a una buena retención del talento femenino, pero también invitan a reflexionar

sobre posibles factores estructurales que puedan estar influyendo en la menor permanencia o incorporación de hombres en determinados periodos. En este sentido, resultaría pertinente analizar de forma complementaria variables como el tipo de contrato, la promoción interna o la conciliación, con el fin de garantizar un equilibrio real y sostenido entre sexos en todos los niveles de antigüedad.

4.-Distribución desagregada por sexo, grupos profesionales:

GRUPO PROFESIONAL	HOMBRES	MUJERES	TOTAL
1	0	13	13
2	6	5	11
3	1	8	9
4	8	19	27
5	11	14	25
6	0	1	1
7	0	2	2
8	0	1	1

5.- Nivel de formación por sexo.

NIVEL DE ESTUDIOS/PUESTO	Hombre	Mujer	Total
1-ESTUDIOS PRIMARIOS		1	1
Portera		1	1
2-FORMACIÓN PROFESIONAL		10	10
Jefa Administración		1	1
Profesor/a Técnico FP		9	9
3-DIPLOMATURA	4	7	11
Maestro/a de Educación Infantil		3	3
Maestro/a de Educación Primaria	3	3	6
Profesor/a de Secundaria	1	1	2
4-GRADO	5	20	25
Maestro/a de Educación Infantil		4	4
Maestro/a de Educación Primaria	1	11	12



COLEGIO PURÍSIMA CONCEPCIÓN Y SANTA M.ª MICAELA
C/ JUAN XXIII, 10
26003 LOGROÑO

Maestro/a de Pedagogía Terapéutica	2	5	7
Profesor/a de Secundaria	2		2
5-LICENCIATURA	4	16	20
Maestro/a de Educación Primaria		1	1
Logopeda		1	1
Orientadora		1	1
Profesor/a de Secundaria	4	12	16
Directora Académica		1	2
6-GRADO y MÁSTER	11	6	17
Maestro/a de Educación Primaria	1	2	3
Maestro/a de Pedagogía Terapéutica		1	1
Profesor/a de Secundaria	10	3	13
7-LICENCIATURA Y MÁSTER	2	3	5
Profesor/a de Secundaria	2	3	5
TOTAL	26	63	89

6.- Del tipo de relación laboral:

El análisis de la contratación de la plantilla, desagregada por sexo, tipo de contrato y jornada, permite identificar elementos clave en relación con la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.

Clave	Contrato	Jornada	Tipo	Hombre	Mujer	Total
100	Indefinido	Completa	Ordinario	6	18	24
189	Indefinido	Completa	Trans C. Temporal	1	14	15
200	Indefinido	Parcial	Ordinario	2	4	6
209	Indefinido	Parcial	Trans C. Temporal	0	3	3
289	Indefinido	Parcial	Trans C. Temporal	6	9	15
410	Duración determinada	Completa	Interinidad	3	4	7
420	Duración determinada	Completa	Prácticas	3	2	5

502	Duración determinada	Parcial	Eventual (circunstancias producción)	0	1	1
510	Duración determinada	Parcial	Interinidad	5	6	11
520	Duración determinada	Parcial	Prácticas	4	8	12
540	Duración determinada	Parcial	Jubilación parcial	1	0	1
541	Duración determinada	Parcial	Relevo	0	1	1
TOTALES				26	63	89

En primer lugar, se constata una alta presencia de contratación indefinida, especialmente en las modalidades de jornada completa (claves 100 y 189) y parcial (claves 200, 209 y 289). Esta circunstancia refleja, con carácter general, una estructura laboral estable dentro de la organización. Asimismo, se observa que las mujeres tienen una mayor representación en estas modalidades, lo que constituye un indicador positivo en términos de acceso y mantenimiento del empleo estable.

En relación con la contratación temporal, se observa que las modalidades de interinidad (claves 410 y 510) y contratos formativos o en prácticas (claves 420 y 520) presentan también una notable presencia femenina. Esta tendencia puede indicar una mayor participación de las mujeres en situaciones de transición laboral o vinculación temporal con la organización.

En conjunto, los datos evidencian una estructura dual en la contratación: por un lado, una alta estabilidad laboral con fuerte presencia femenina en contratos indefinidos; y por otro, una sobrerrepresentación de mujeres en situaciones de parcialidad y temporalidad, lo que puede incidir en la calidad del empleo y en la igualdad efectiva entre mujeres y hombres.

7.- Del puesto y jornada:

JORNADA	PERSONAL DOCENTE			SERVICIOS			ADMINISTRACIÓN		
	COMPLETA	PARCIAL	REDUCIDA	COMPLETA	PARCIAL	REDUCIDA	COMPLETA	PARCIAL	REDUCIDA
MUJERES	38	32	4	1	0	0	0	1	0
HOMBRES	13	18	0	0	1	0	0	1	0

Motivo de la reducción	Hombre	Mujer	Total
GLM	0	4	4
Sin reducciones	26	63	89



COLEGIO PURÍSIMA CONCEPCIÓN Y SANTA M.ª MICAELA
C/ JUAN XXIII, 10
26003 LOGROÑO

Según se ha mencionado con anterioridad, se podría concluir que, en el centro, la mayor parte de la plantilla posee más de tres años de antigüedad, por lo que aparentemente diríamos que la plantilla dispone de una estabilidad laboral. Además, como se ha observado en la tabla del punto anterior, la mayoría del personal dispone de un contrato indefinido a tiempo completo, lo que indica que el centro aboga por unas mejores opciones para el desempeño de sus tareas desde el principio de la contratación.

En cuanto a los permisos de reducción de jornada, en el Colegio existen actualmente 4 permisos otorgados a mujeres por motivo de Guarda Legal de Menores.

8.- Información de la representación legal de las personas trabajadoras en la empresa

REPRESENTACIÓN LEGAL DE TRABAJADORAS Y TRABAJADORES				
ORGANIZACIÓN SINDICAL	CARGO	PUESTO	MUJERES	HOMBRES
USO	COMITÉ DE EMPRESA	Docente primaria y secundaria	1	1
FSIE	COMITÉ DE EMPRESA	Docentes de secundaria	2	0
UGT	COMITÉ DE EMPRESA	Docente secundaria	0	1
TOTAL				5

9.- Distribución de la plantilla según clasificación modelo 145:

Modelo 145	Hombre	Mujer	Total
1	0	0	0
2	0	0	0
3	26	63	89
Total	26	63	89

Leyenda:

- Soltero/a, viudo/a, divorciado/a o separado/a legalmente con hijos solteros menores de 18 años o incapacitados judicialmente y sometidos a patria potestad prorrogada o rehabilitada que conviven exclusivamente con Vd., sin convivir también con el otro progenitor, siempre que proceda consignar al menos un hijo o descendiente en el apartado 2 “. Hijos y otros descendientes menores de 25 años, o mayores de dicha edad si son

discapacitados, que conviven con el perceptor”.

- Casado/a y no separado/a legalmente cuyo cónyuge no obtiene rentas superiores a 1.500 euros anuales, excluidas las exentas.
- Situación familiar distinta de las dos anteriores (solteros sin hijos, casados cuyo cónyuge obtiene rentas superiores a 1.500 euros anuales, ..., etc.). (Marque también esta casilla si no desea manifestar su situación familiar).
- Se observa que el 100 % de la plantilla del centro educativo se encuentra encuadrada en la categoría 3, conforme a la clasificación establecida en el Modelo 145.

10.- Evolución en la selección de personal y contratación por sexo en los últimos años.

10.1 Incorporaciones:

Según los datos analizados podemos señalar que las incorporaciones realizadas durante el año 2025 han sido las siguientes;

Hombre	Mujer	Total
10	11	21

Cabe destacar que se han realizado un total de 21 incorporaciones de personal en este último año, de las cuales 11 han sido mujeres y 10 han sido hombres, lo que supone un 52.4% de incorporaciones femeninas y un 47.6% de incorporaciones masculinas.

a. Incorporaciones del último año por tipo de contrato y jornada

En cuanto a las incorporaciones por tipo de contrato podemos destacar lo siguiente;

Clave de contrato/Jornada	Hombre	Mujer	Total
100/Indefinido tiempo completo-ordinario	0	1	1
200/Indefinido tiempo parcial-ordinario	0	1	1
410/Duración determinada tiempo completo Interinidad/ Total	2	1	3
420/Duración determinada tiempo completo Prácticas/ Total	1	1	2
502/Duración determinada tiempo parcial – eventual por causas de la producción	0	1	1



COLEGIO PURÍSIMA CONCEPCIÓN Y SANTA M.ª MICAELA
C/ JUAN XXIII, 10
26003 LOGROÑO

510/Duración determinada tiempo parcial Interinidad/ Parcial	5	2	7
520/Duración determinada tiempo parcial Prácticas/ Parcial	2	4	6
TOTAL	10	11	21

b. Incorporaciones en el último año, por tipo de categorías profesionales.

En cuanto a las incorporaciones del último periodo, podemos destacar que en el Colegio Purísima Concepción y Santa María Micaela el puesto en el que más gente nueva hay es el de profesor de secundaria.

Contratación por puesto	Hombre	Mujer	Total
Maestro de Educación Infantil	0	1	1
Maestro de Educación Primaria	0	3	3
Profesor de Secundaria	10	6	16
Profesor de Ciclos	0	1	1
TOTAL	10	11	21

c. Bajas temporales y definitivas.

Cabe mencionar que durante el año 2025 el número de bajas supera al de incorporaciones en uno, habiendo un total de 22 bajas. A continuación, se expone la tabla.

Tipo de baja	Hombre	Mujer	Total
Sustituciones	5	7	12
Renuncia del puesto de trabajo	0	1	1
Prácticas	2	3	5
Excedencias	0	2	2
Jubilación	1	1	2
TOTAL	8	14	22

Según los datos analizados podemos señalar que las incorporaciones realizadas durante el año 2025 han sido las siguientes;

Hombre	Mujer	Total
10	11	21

Cabe destacar que se han realizado un total de 21 incorporaciones de personal en este último año, de las cuales 11 han sido mujeres y 10 han sido hombres, lo que supone un 52.4% de incorporaciones femeninas y un 47.6% de incorporaciones masculinas.

d. Incorporaciones del último año por tipo de contrato y jornada.

En cuanto a las incorporaciones por tipo de contrato podemos destacar lo siguiente;

Clave de contrato/Jornada	Hombre	Mujer	Total
100/Indefinido tiempo completo-ordinario	0	1	1
200/Indefinido tiempo parcial-ordinario	0	1	1
410/Duración determinada tiempo completo Interinidad/ Total	2	1	3
420/Duración determinada tiempo completo Prácticas/ Total	1	1	2
502/Duración determinada tiempo parcial – eventual por causas de la producción	0	1	1
510/Duración determinada tiempo parcial Interinidad/ Parcial	5	2	7
520/Duración determinada tiempo parcial Prácticas/ Parcial	2	4	6
TOTAL	10	11	21

e. Incorporaciones en el último año, por tipo de categorías profesionales.

En cuanto a las incorporaciones del último periodo, podemos destacar que en el Colegio Purísima Concepción y Santa María Micaela el puesto en el que más gente nueva hay es el de profesor de secundaria.

Contratación por puesto	Hombre	Mujer	Total
Maestro de Educación Infantil	0	1	1
Maestro de Educación Primaria	0	3	3
Profesor de Secundaria	10	6	16
Profesor de Ciclos	0	1	1
TOTAL	10	11	21



COLEGIO PURÍSIMA CONCEPCIÓN Y SANTA M.ª MICAELA
C/ JUAN XXIII, 10
26003 LOGROÑO

f. Bajas temporales y definitivas.

Cabe mencionar que durante el año 2025 el número de bajas supera al de incorporaciones en uno, habiendo un total de 22 bajas. A continuación, se expone la tabla.

Tipo de baja	Hombre	Mujer	Total
Sustituciones	5	7	12
Renuncia del puesto de trabajo	0	1	1
Prácticas	2	3	5
Excedencias	0	2	2
Jubilación	1	1	2
TOTAL	8	14	22

g. Responsabilidad y número de hijos e hijas.

En resumen, se exponen las responsabilidades por número de hijos segregados por sexo.

N ° de Hijos	Hombre	Mujer	Total
0	23	39	62
1	2	12	14
2	0	6	5
3	1	6	7
TOTAL	26	63	89

4 ANÁLISIS DE IGUALDAD POR MATERIAS:

El proceso de selección y contratación: describirlo y a modo de ejemplo:

El proceso de selección y contratación del personal de colegio sigue un protocolo que aporta valor a la Entidad y a las actividades socioeducativas de los alumnos y familias: basado en aptitudes, conocimientos y habilidades de los candidatos y candidatas.

Los pasos para seguir son los siguientes:

- Comunicación del puesto de trabajo a cubrir al Equipo de Titularidad.
- Convocatoria pública para los niveles concertados, subvencionados o con financiamiento compartido, de acuerdo con el Reglamento de Régimen Interior y la legislación, con una explicación del puesto a cubrir y de los criterios de selección.
- Intervención del Consejo Escolar. Presentación por parte de la Dirección Titular de los criterios de selección que tendrán en cuenta los aspectos siguientes:
 - a. Propuesta Educativa del Centro
 - b. Acreditación de su competencia profesional
 - c. Experiencia profesional
- Aprobación de los criterios de selección por el Consejo Escolar.
- Solicitud de empleo por escrito.
- Selección de candidatos basada en las aptitudes, conocimientos y habilidades de los/as candidatos/as.
- Comunicación y envío de informes al final del proceso de selección en el centro
- Entrevista
- Petición de informes.
- Evaluación de las entrevistas y pruebas realizadas por el Equipo de Titularidad
- Decisión del Equipo de Titularidad.
- Información - comunicación de la decisión.
- Periodo de prueba con seguimiento del director/a Pedagógico/a
- Antes de la finalización del periodo de prueba el Equipo Directivo procede a realizar una evaluación final del profesor.

En el caso de selección de cargos de responsabilidad:

INFORMACIÓN CUALITATIVA DEL PROCESO DE SELECCIÓN		
	Sí	No
La Entidad realiza la selección y contratación de acuerdo a:		
Criterios establecidos por la dirección o el departamento de RR.HH.	x	
Criterios de cada departamento/ sección		x
No existen criterios. Cada persona responsable fija los suyos propios.		x
En igualdad de condiciones de idoneidad se opta por elegir a la persona del sexo menos representado.		x
Otros:		



COLEGIO PURÍSIMA CONCEPCIÓN Y SANTA M.ª MICAELA
C/ JUAN XXIII, 10
26003 LOGROÑO

Las personas encargadas de realizar la selección son:		
Personal directivo		X
Equipo de recursos humanos		X
Responsables de los departamentos		X
Equipo externo a la Entidad		X
Otros: La última selección la realiza el equipo de titularidad de la entidad		
Se procura que el equipo de personas encargadas de realizar la selección sea mixto:		X
Las personas encargadas de la selección tienen formación en igualdad entre mujeres y hombres		X
En los procesos de selección se realizan las siguientes pruebas:		
Entrevista personal	X	
Test psicotécnico		X
Otros:		
Las preguntas utilizadas en la entrevista son similares para mujeres y para hombres:	X	
En las pruebas de selección (formularios, test, entrevistas, etc.), se evitan preguntas de carácter personal o sobre la situación familiar de la persona candidata:	X	
La Entidad realiza la selección y contratación de acuerdo a:		
- Proceso de selección establecido por la entidad Titular	X	
- Idoneidad para el puesto, Capacidad, Méritos, experiencia.	X	
En términos generales...		
Llegan más currículos de hombres que de mujeres		X
Llegan más currículos de mujeres que de hombres		X
Llegan número similar de currículum de mujeres que de hombres		X
Los hombres superan con mayor facilidad el proceso de selección		X
Las mujeres superan con mayor facilidad el proceso de selección		X
Tanto hombres como mujeres superan con la misma facilidad o dificultad el proceso	X	
Los hombres se ajustan más a las condiciones laborales que ofrece la Entidad		X
Las mujeres se ajustan más a las condiciones laborales que ofrece la Entidad		X
Hombres y mujeres no necesitan un comportamiento especial para adaptarse a las condiciones laborales que ofrece la		X

Entidad		
Se seleccionan más hombres que mujeres		x
Se seleccionan más mujeres que hombres		x
La selección de mujeres y hombres está equilibrada	x	
Canales y contenido de la comunicación utilizada para dar a conocer las ofertas de empleo:		
Prensa		x
Comunicación interna de la Entidad: boletín, revista, tablón de anuncios, intranet plantilla (sin distinción de sexo) para cualquier puesto ofertado	x	
Otros:		
Se utilizan imágenes no sexistas en la información	x	
Se utiliza lenguaje no sexista	x	

Análisis de la imagen corporativa del Colegio y la utilización de lenguaje inclusivo.

Hasta el momento el Colegio ha lleva a cabo la difusión de la implantación del Plan de igualdad en el Colegio. A medida que vayamos avanzando con la implantación, profundizaremos en clave de comunicación interna, para transmitir lo que en dicho proceso se está llevando a cabo, en cuanto a igualdad se refiere.

En cuanto al lenguaje utilizado en el Colegio, velamos para que en todos los comunicados internos y externos se utilice un lenguaje inclusivo, de manera que ninguna persona del entorno, ni terceras partes pueda sentirse excluida dentro de la organización.

Además, la imagen que el Colegio Purísima Concepción y Sta. M.ª Micaela aplica es la de la igualdad de género a través de su página web <http://www.adoratriceslogrono.com/>.

La clasificación profesional queda marcada por el Convenio de aplicación, VII Convenio colectivo de empresas de enseñanza privada sostenidas total o parcialmente con fondos públicos (Resolución de 15 de septiembre de 2021, de la Dirección General de Trabajo publicado en el B.O.E. el día 27 de septiembre de 2021) y teniendo en cuenta La Resolución de 25 de septiembre de 2025, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el Acuerdo de modificación parcial del VII Convenio colectivo de empresas de enseñanza privada sostenidas total o parcialmente con fondos públicos. (publicada en el BOE Núm. 242, el 8 de octubre de 2025, Sec. III. Pág. 129302 a Pág. 129311) y **sus tablas salariales**. Resolución de 20 de abril de 2026, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el Acuerdo por el que se aprueban las tablas salariales de 2024 y 2025 para el personal docente en niveles concertados y las tablas de 2025 para el personal docente en niveles no concertados y del personal de administración y servicios, del VII Convenio colectivo de empresas de enseñanza privada sostenidas total o parcialmente con fondos públicos, más el complemento autonómico, Resolución de 26 de noviembre de 2021, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el Acuerdo



COLEGIO PURÍSIMA CONCEPCIÓN Y SANTA M.ª MICAELA
C/ JUAN XXIII, 10
26003 LOGROÑO

sobre complementos retributivos para los años 2020 y 2021 del personal docente en pago delegado de los centros concertados de la Comunidad Autónoma de La Rioja, derivado del VII Convenio colectivo de las empresas de enseñanza privada sostenidas total o parcialmente con fondos públicos.

en centros de enseñanzas concertadas de La Rioja hay que añadir la siguiente legislación:

1) De carácter retributivo:

a) Personal docente en pago delegado de niveles educativos concertados:

- 19/12/2024. Acuerdo sobre complementos retributivos autonómicos de La Rioja del año 2023 para el personal docente de niveles educativos concertados. Publicado en el BOE 18/02/2026.

- 11/07/2023. Acuerdo sobre complementos retributivos autonómicos de La Rioja del año 2022 para el personal docente de niveles educativos concertados. Publicado en el BOE 18/02/2026.

- 31/05/2022. Acuerdo del sector de la enseñanza privada concertada de la Comunidad Autónoma de la Rioja sobre los criterios para la cuantificación de la paga extraordinaria por antigüedad en la empresa y forma de abono de la misma, tras la aprobación del VII Convenio Colectivo de Empresas de Enseñanza Privada sostenidas total o parcialmente con fondos públicos

- 17/10/2025. Acuerdo de Paga Extraordinaria de Antigüedad en la empresa para trabajadores en pago directo. Publicado en el BOE 18/02/2026.

b) Personal de Administración y Servicios (PAS):

- 25/04/2025. Acuerdo sobre el complemento retributivo autonómico de La Rioja del año 2025 para el personal de Administración y Servicios (PAS). Publicado en el BOE 18/02/2026.

2) Otros acuerdos:

- 12/09/2025. Acuerdo del Gobierno de La Rioja y de las organizaciones patronales, de titulares de centros y sindicales más representativas en el sector de la enseñanza concertada de La Rioja sobre la reducción de carga lectiva del profesorado. Implantación progresiva en los cursos 2025-26, 2026-27 y 2027-28.

- 25/08/2025. Acuerdo del Gobierno de La Rioja y de las organizaciones patronales, de titulares de centros y sindicales más representativas en el sector de la enseñanza concertada de La Rioja sobre el mantenimiento de la jubilación parcial anticipada. Vigencia: 2025, 2026 y 2027.

- 05/05/2025. Acuerdo de Becas Escolares del curso 2025/26 para hijos de trabajadores de los centros concertados.

- 25/04/2025. Acuerdo del permiso retribuido por acumulación de horas de lactancia para el PAS y PC, 2025 y 2026. BOE 18/02/2026.

- 16/11/2018. Acuerdo del Gobierno de La Rioja y de las organizaciones patronales, de titulares de centros y sindicales más representativas en el sector de la enseñanza concertada de La Rioja, sobre homologación salarial y otros.

- 16/01/2008. Acuerdo sobre permiso de acumulación de horas por lactancia para docentes y no docentes. BOE 16/01/2008 (páginas 3244 y 3245).

- 03/07/2008. II Acuerdo de Calidad firmado entre las organizaciones sindicales y patronales. Firmado por patronales y sindicatos con representatividad en el sector de la enseñanza concertada riojana.

- 15/05/2006. I Acuerdo de Calidad firmado entre las organizaciones patronales y sindicales. Firmado por patronales y sindicatos con representatividad en el sector de la enseñanza concertada riojana.

La formación

Los coordinadores y el equipo directivo a través de la detección de necesidades consensuadas para cada puesto y, en función de los requisitos mínimos de cualificación definido para cada uno de los puestos del colegio. El colegio notifica los cursos disponibles para los trabajadores/as convocando a los mismos de manera personalizada.

Los criterios de selección que se utilizan para decidir qué personas van a participar en los cursos de formación dependen de las competencias/habilidades necesarias para el puesto de trabajo. No todos los cursos que se imparten en el centro son voluntarios, sino que también se organizan cursos de obligatoria asistencia para todo el claustro.

En cuanto al horario de los cursos, estos son impartidos dentro del horario laboral en la medida de lo posible. No obstante, si por la tipología del curso no pudiese desarrollarse dentro de la jornada laboral, se consulta previamente a la plantilla la posibilidad de asistencia a los mismos.

A continuación, en la siguiente tabla se representa la formación del profesorado desde el curso 2016/17 hasta la actualidad.

FORMACIÓN GENERAL

Información cuantitativa

Cursos realizados en los años 2019 y 2020 y personas que han participado	N.º de personas	Mujeres		Hombres	
		N.º	%	N.º	%
Jornadas de pastoral juvenil. Escuelas Católicas.	10	7	70	3	30
Liderazgo desde la identidad Adoratrix.	65	51	78,46	14	21,54
Prevención y detección de drogas en adolescentes. Proyecto Prevention-OH.	8	6	75	2	25
Cómo afrontar las tutorías.	11	8	72,72	3	27,28
Acompañamiento espiritual de jóvenes	6	4	66,67	2	33,33
Primeros auxilios	65	51	78,46	14	21,54
Protocolos, seguridad y salud	65	51	78,46	14	21,54



COLEGIO PURÍSIMA CONCEPCIÓN Y SANTA M.ª MICAELA
C/ JUAN XXIII, 10
26003 LOGROÑO

en centros educativos.					
Protocolos DGE seguridad y salud en centros Fase 2	65	51	78,46	14	21,54

Tabla 18. Cursos realizados en los años 2019 y 2020 y personas que han participado.

Cursos realizados en los años 2018 y personas que han participado	N.º de personas	Mujeres		Hombres	
		N.º	%	N.º	%
Evangelio de San Lucas	10	6	60	4	40
Reglamento europeo de protección de datos. Novedades y confidencialidad.	63	50	79,36	13	20,64
Protocolo de actuación ante situaciones de acoso escolar.	63	50	79,36	13	20,64
Detección, intervención y manejo de conductas en el aula (TDAH).	63	50	79,36	13	20,64
Jornadas de interioridad	63	50	79,36	13	20,64

Tabla 19. Cursos realizados en los años 2018 y personas que han participado

Cursos realizados en los años 2016 y 2017 y personas que han participado	N.º de personas	Mujeres		Hombres	
		N.º	%	N.º	%
Trabajo cooperativo.	60	48	80	12	20
Calidad. Implantación normativa ISO en educación.	60	48	80	12	20
Finalidades educativas.	60	48	80	12	20
El carisma micaeliano-adoratriz: ayer y hoy.	6	4	66,67	2	33,33
Guardia y custodia en el entorno educativo.	60	48	80	12	20
El carisma adoratriz.	60	48	80	12	20

Tabla 20. Cursos realizados en los años 2016 y 2017 y personas que han participado.

Información cualitativa

FORMACIÓN CUALITATIVA	sí	No
Se asegura que todas las personas de la empresa tengan las mismas horas de formación para su desarrollo profesional.	X	
La totalidad de la plantilla ha tenido alguna formación sobre igualdad de oportunidades.		X
Se procura que la formación sea en horario laboral para asegurar que todas las personas puedan asistir.	X	
En los cursos de formación en habilidades directivas se procura que asistan hombres y mujeres en proporción equilibrada.		X
En la impartición de la formación se pide a la empresa o persona	X	

que los imparte que tenga en cuenta la igualdad y que utilice un lenguaje, imágenes y ejemplos que incluyan a los dos sexos.		
--	--	--

Tabla 21. Información cualitativa sobre la formación del profesorado.

La promoción profesional se establece según competencias sin distinción de género, el Equipo Directivo plantea posibles candidatos y candidatas según la antigüedad, valorando habilidades y competencias que les hacen idóneos/as para el puesto a cubrir. La mayoría de los puestos son rotativos, de tal manera que su nombramiento es por un periodo de tiempo para que cada persona tenga la oportunidad de promocionarse. Una vez valoradas las capacidades, competencias y habilidades se le ofrece el puesto por un periodo de tiempo determinado.

No ha habido ninguna promoción interna en los últimos años.

INFORMACIÓN CUANTATIVA DE LA PROMOCIÓN INTERNA								
Número de trabajadoras y número de trabajadores que han ascendido de nivel								
N.º de personas que han ascendido de nivel			N.º de personas	Mujeres		Hombres		
				N.º	%	N.º	%	
En el último año			-	-	-	-	-	
En el año anterior			-	-	-	-	-	
Hace dos años			-	-	-	-	-	
Hace tres años			-	-	-	-	-	
Hace cuatro años			-	-	-	-	-	
N.º de personas que han ascendido de categoría profesional			N.º de personas	Mujeres		Hombres		
				N.º	%	N.º	%	
Nivel directivo			-	-	-	-	-	
Mando intermedio			-	-	-	-	-	
Nivel técnico			-	-	-	-	-	
Nivel administrativo			-	-	-	-	-	
Nivel operario			-	-	-	-	-	
N.º de personas con responsabilidades de cuidado que han promocionado			N.º de personas	Mujeres		Hombres		
				N.º	%	N.º	%	
Cuidado de hijas/os menores de 12 años			-	-	-	-	-	
Cuidado de hijas/os mayores de 12 años			-	-	-	-	-	
Cuidado de personas mayores			-	-	-	-	-	
Cuidado de personas con discapacidad			-	-	-	-	-	
Cuidado de personas con enfermedad crónica o grandes dependientes			-	-	-	-	-	
Promoción Interna (datos de los cuatro últimos ascensos)								
CARGOS DE RESPONSABILIDAD		Ascenso 1		Ascenso 2		Ascenso 3		Ascenso 4
FECHA		-		-		-		-
PUESTO		-		-		-		-
	MUJERES	HOMBRES	MUJERES	HOMBRES	MUJERES	HOMBRES	MUJERES	HOMBRES



COLEGIO PURÍSIMA CONCEPCIÓN Y SANTA M.ª MICAELA
C/ JUAN XXIII, 10
26003 LOGROÑO

Personas que cumplen con los requisitos del puesto Personas que lo solicitan	-	-	-	-	-	-	-	-
Personas promocionadas	-	-	-	-	-	-	-	-
Personas promocionadas con responsabilidades de cuidado	-	-	-	-	-	-	-	-
Personas promocionadas que ejercen o han ejercido medidas de conciliación	-	-	-	-	-	-	-	-
Antigüedad media en el puesto anterior de las personas promocionadas	-	-	-	-	-	-	-	-
Antigüedad media en la Entidad de las personas promocionadas	-	-	-	-	-	-	-	-
Media de edad de las personas promocionadas	-	-	-	-	-	-	-	-
RESTO DE PUESTOS	Ascenso 1		Ascenso 2		Ascenso 3		Ascenso 4	
FECHA	-		-		-		-	
PUESTO	-		-		-		-	
	MUJERES	HOMBRES	MUJERES	HOMBRES	MUJERES	HOMBRES	MUJERES	HOMBRES
Personas que cumplen con los requisitos del puesto	-	-	-	-	-	-	-	-
Personas que lo solicitan	-	-	-	-	-	-	-	-
Personas	-	-	-	-	-	-	-	-

promocionadas								
Personas promocionadas con responsabilidades de cuidado	-	-	-	-	-	-	-	-
Personas promocionadas que ejercen o han ejercido medidas de conciliación	-	-	-	-	-	-	-	-
Antigüedad media en el puesto anterior de las personas promocionadas	-	-	-	-	-	-	-	-
Antigüedad media en la Entidad de las personas promocionadas	-	-	-	-	-	-	-	-
Media de edad de las personas promocionadas	-	-	-	-	-	-	-	-

INFORMACIÓN CUALITATIVA PROCEDIMIENTO DE PROMOCIÓN	Sí	No
El procedimiento de promoción en la Entidad es objetivo y transparente, regido únicamente por criterios demostrables de valía profesional.	x	
Cuando hay una posible promoción interna se informa a toda la plantilla de la Entidad para que se presenten candidaturas a la promoción.	x	
En caso de que las personas promocionables sean mayoritariamente de un sexo, la Entidad fomenta que se presenten perfiles del sexo subrepresentado a la promoción.	x	
Se procura que el equipo de personas encargadas de realizar la evaluación de personal sea mixto.	x	
Las personas encargadas de realizar la evaluación de personal tienen formación en igualdad entre mujeres y hombres.		x
La descripción de los perfiles profesionales solo tiene en cuenta requerimientos objetivos para desempeñar adecuadamente el puesto de trabajo.	x	
El procedimiento de promoción en la Entidad es objetivo y transparente, regido únicamente por criterios demostrables de valía profesional.	x	



Respecto a las condiciones de trabajo los resultados que arroja el registro retributivo, demuestran que no hay diferencia salarial entre hombres y mujeres de la misma categoría profesional.

➤ **Jornada de trabajo / Horario y distribución de tiempo de trabajo, incluidas las horas extraordinarias y complementarias / Régimen de trabajo y guardias**

El tiempo de trabajo del personal docente, siguiendo el Convenio de aplicación, VII Convenio colectivo de empresas de enseñanza privada sostenidas total o parcialmente con fondos públicos (Resolución de 15 de septiembre de 2021, de la Dirección General de Trabajo publicado en el B.O.E. el día 27 de septiembre de 2021) y teniendo en cuenta La Resolución de 25 de septiembre de 2025, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el Acuerdo de modificación parcial del VII Convenio colectivo de empresas de enseñanza privada sostenidas total o parcialmente con fondos públicos. (publicada en el BOE Núm. 242, el 8 de octubre de 2025, Sec. III. Pág. 129302 a Pág. 129311)

La jornada anual total de los docentes es de 1.180 horas, de las cuales se dedican a la actividad lectiva, como máximo 850 horas, dedicándose el resto a actividades no lectivas.

El tiempo de trabajo dedicado a actividades lectivas son, como máximo de 25 horas semanales, que se distribuyen de lunes a viernes. Las horas no lectivas se distribuyen a lo largo del año.

Para el personal docente que preste sus servicios en las unidades 0-3 años la jornada anual será de: 1.362 horas anuales para el Maestro, 1.620 horas para el Educador infantil.

La jornada semanal será el resultante de la distribución irregular de la jornada anual, estableciéndose una jornada máxima de 32 horas para el Maestro y de 38 horas para el Educador Infantil.

La jornada del personal no docente (Administración y Servicios) es de 1.570 horas anuales; siendo de una jornada semanal de 38 horas, sin exceder las 8 horas diarias.

Las horas complementarias se realizan dentro del horario no lectivo.

Dentro del horario lectivo, el personal docente, tiene marcadas las horas lectivas correspondientes, así como las de guardia hasta completar las horas de contrato. En concreto en el centro de trabajo por contrato los trabajadores y trabajadoras realizan las siguientes horas:

Cuadro de horas:

CATEGORÍA	HORAS LECTIVAS CATEGORÍA	HORAS REALIZADAS/SEMANA	GÉNERO:
-----------	--------------------------	-------------------------	---------

ORIENTADOR 1º C. ESO (CONC)	25,00	2	Mujer
ORIENTADOR 1º C. ESO (CONC)	25,00	2	Mujer
P.T 1º C ESO(CON)	25,00	5	Mujer
P.T 1º C ESO(CON)	25,00	12	Mujer
PR. 1º C ESO (CONC)	25,00	10	Hombre
PR. 1º C ESO (CONC)	25,00	8	Mujer
PR. 1º C ESO (CONC)	25,00	5	Mujer
PR. 1º C ESO (CONC)	25,00	4	Hombre
PR. 1º C ESO (CONC)	25,00	18	Mujer
PR. 1º C ESO (CONC)	25,00	18	Hombre
PR. 1º C ESO (CONC)	25,00	17	Mujer
PR. 1º C ESO (CONC)	25,00	9	Mujer
PR. 1º C ESO (CONC)	25,00	9	Hombre
PR. 1º C ESO (CONC)	25,00	9	Hombre
PR. 1º C ESO (CONC)	25,00	16	Mujer
PR. 1º C ESO (CONC)	25,00	16	Mujer
PR. 1º C ESO (CONC)	25,00	9	Mujer



COLEGIO PURÍSIMA CONCEPCIÓN Y SANTA M.ª MICAELA
C/ JUAN XXIII, 10
26003 LOGROÑO

PR. 1º C ESO (CONC)	25,00	15	Mujer
PR. 1º C ESO (CONC)	25,00	7	Hombre
PR. 1º C ESO (CONC)	25,00	3	Hombre
PR. 1º C ESO (CONC)	25,00	12	Hombre
PR. 1º C ESO (CONC)	25,00	12	Hombre
PR. 1º C ESO (CONC)	25,00	9	Hombre
PR. 1º C ESO (CONC)	25,00	1	Mujer
PR. 1º C ESO (CONC)	25,00	8	Hombre
PR. 1º C ESO (CONC)	25,00	8	Mujer
PR. 2º C. ESO (CONC)	25,00	11	Hombre
PR. 2º C. ESO (CONC)	25,00	9	Mujer
PR. 2º C. ESO (CONC)	25,00	8	Mujer
PR. 2º C. ESO (CONC)	25,00	18	Mujer
PR. 2º C. ESO (CONC)	25,00	4	Hombre
PR. 2º C. ESO (CONC)	25,00	14	Hombre
PR. 2º C. ESO (CONC)	25,00	7	Mujer
PR. 2º C. ESO (CONC)	25,00	13	Mujer
PR. 2º C. ESO (CONC)	25,00	6	Mujer

PR. 2º C. ESO (CONC)	25,00	9	Mujer
PR. 2º C. ESO (CONC)	25,00	6	Mujer
PR. 2º C. ESO (CONC)	25,00	16	Hombre
PR. 2º C. ESO (CONC)	25,00	14	Hombre
PR. 2º C. ESO (CONC)	25,00	3	Mujer
PR. 2º C. ESO (CONC)	25,00	16	Mujer
PR. 2º C. ESO (CONC)	25,00	12	Mujer
PR. 2º C. ESO (CONC)	25,00	10	Mujer
PR. 2º C. ESO (CONC)	25,00	18	Hombre
PR. 2º C. ESO (CONC)	25,00	20	Hombre
PR. 2º C. ESO (CONC)	25,00	2	Hombre
PR. 2º C. ESO (CONC)	25,00	5	Mujer
ORIENTADOR 2º C. ESO (CONC)	25,00	6	Mujer
ORIENTADOR 2º C. ESO (CONC)	25,00	2	Mujer
P.T 2º C ESO(CON)	25,00	10	Mujer
PR.PRIMARIA (CONC)	25,00	25	Hombre
PR.PRIMARIA (CONC)	25,00	25	Mujer



COLEGIO PURÍSIMA CONCEPCIÓN Y SANTA M.ª MICAELA
C/ JUAN XXIII, 10
26003 LOGROÑO

PR.PRIMARIA (CONC)	25,00	25	Mujer
PR.PRIMARIA (CONC)	25,00	25	Hombre
PR.PRIMARIA (CONC)	25,00	25	Mujer
PR.PRIMARIA (CONC)	25,00	10	Hombre
PR.PRIMARIA (CONC)	25,00	13	Mujer
PR.PRIMARIA (CONC)	25,00	19	Mujer
PR.PRIMARIA (CONC)	25,00	16	Hombre
PR.PRIMARIA (CONC)	25,00	16	Mujer
PR.PRIMARIA (CONC)	25,00	18	Mujer
PR.PRIMARIA (CONC)	25,00	11	Mujer
PR.PRIMARIA (CONC)	25,00	25	Mujer
PR.PRIMARIA (CONC)	25,00	20	Mujer
PR.PRIMARIA (CONC)	25,00	24	Mujer
PR.PRIMARIA (CONC)	25,00	24	Mujer
PR.PRIMARIA (CONC)	25,00	20	Mujer
PR.PRIMARIA (CONC)	25,00	25	Hombre
PR.PRIMARIA (CONC)	25,00	25	Mujer

PR.PRIMARIA (CONC)	25	20	Mujer
ORIENTADOR PRIMARIA (CONC)	25	12	Mujer
P.T PRIMARIA (CONC)	25	14	Mujer
P.T PRIMARIA (CONC)	25	25	Mujer
P.T PRIMARIA (CONC)	25	25	Hombre
PR.2ºINFANTIL INTEGRADO (CONC)	25	25	Mujer
PR.2ºINFANTIL INTEGRADO (CONC)	25	20	Mujer
PR.2ºINFANTIL INTEGRADO (CONC)	25	24	Mujer
PR.2ºINFANTIL INTEGRADO (CONC)	25,00	25	Mujer
PR.2ºINFANTIL INTEGRADO (CONC)	25,00	6	Mujer
PR.2ºINFANTIL INTEGRADO (CONC)	25,00	6	Mujer
PR.2ºINFANTIL INTEGRADO (CONC)	25,00	25	Mujer
PR.2ºINFANTIL INTEGRADO (CONC)	25,00	25	Mujer
PR.2ºINFANTIL INTEGRADO (CONC)	25,00	15	Mujer



COLEGIO PURÍSIMA CONCEPCIÓN Y SANTA M.ª MICAELA
C/ JUAN XXIII, 10
26003 LOGROÑO

ORIENTADOR PR.2ºINFANTIL (CONC)	25,00	6	Mujer
PR.CFGM/GB	25,00	4	Hombre
PR.CFGM/GB	25,00	25	Mujer
PR.CFGM/GB	25,00	23	Mujer
PR.CFGM/GB	25,00	8	Mujer
PR.CFGM/GB	25,00	6	Mujer
PR.CFGM/GB	25,00	23	Mujer
PR.CFGM/GB	25,00	11	Mujer
PR.CFGM/GB	25,00	4	Mujer
PR.CFGM/GB	25,00	22	Mujer
PR.CFGM/GB	25,00	18	Mujer
PR.CFGM/GB	25,00	7	Mujer
PR.CFGM/GB	25,00	2	Hombre
PR.CFGM/GB	25,00	4	Mujer
PR.CFGM/GB	25,00	25	Mujer
PR.CFGM/GB	25,00	6	Mujer
PR.CFGM/GB	25,00	23	Mujer

PR.CFGM/GB	25,00	8	Hombre
PR.CFGM/GB	25,00	1	Mujer
PR.CFGM/GB	25,00	6	Mujer
ORIENTADOR	25,00	2	Mujer
PT	25,00	3	Mujer
AULA TEA	25,00	25	Mujer
AULA TEA	25,00	8	Hombre
LOGOPEDA	25,00	17	Hombre
LOGOPEDA	25,00	12	Mujer
P.T 2º INFANTIL (CONC)	25	6	Mujer
PORTERA	38,00	38	Mujer
MANTENIMIENTO	38	5	Hombre
JEFE DE ADMINISTRACIÓN/SECRETARIA	38	33	Mujer
JEFE DE ADMINISTRACIÓN/SECRETARIA	38	24	Hombre

● **Sistema de remuneración y cuantía salarial, incluidos los sistemas de primas e incentivos.**

Los salarios base anuales (2025) son:

Se aplican las tablas salariales según el convenio vigente, no existiendo (o



COLEGIO PURÍSIMA CONCEPCIÓN Y SANTA M.ª MICAELA
C/ JUAN XXIII, 10
26003 LOGROÑO

aplicándose) sistemas de primas ni incentivos. De acuerdo con los resultados que arroja la auditoría retributiva, afirmamos que no se detectan desigualdades salariales dentro de la plantilla de la empresa, incluidos los altos cargos y el personal directivo.

Por lo que nuestro centro cumple con la igualdad efectiva entre hombres y mujeres en relación a la retribución salarial, de manera completa y transversal.

Los salarios base anuales (2025), se han pagado conforme a lo establecido en Resolución de 20 de abril de 2026, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el Acuerdo por el que se aprueban las tablas salariales de 2024 y 2025 para el personal docente en niveles concertados y las tablas de 2025 para el personal docente en niveles no concertados y del personal de administración y servicios, del VII Convenio colectivo de empresas de enseñanza privada sostenidas total o parcialmente con fondos públicos, más el complemento autonómico, regido por la Resolución de 26 de noviembre de 2021, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el Acuerdo sobre complementos retributivos para los años 2020 y 2021 del personal docente en pago delegado de los centros concertados de la Comunidad Autónoma de La Rioja, derivado del VII Convenio colectivo de las empresas de enseñanza privada sostenidas total o parcialmente con fondos públicos.

● **Sistemas de trabajo y rendimiento, incluido, en su caso, el teletrabajo.**

El método de organización de trabajo se realiza de acuerdo a las funciones propias de cada puesto, reflejadas en cada contrato de acuerdo con lo establecido en el Convenio vigente. El rendimiento se mide en el trabajo realizado, en el caso de los docentes, se extrae de las memorias anuales.

El teletrabajo se implementó durante la pandemia y se mantiene de forma residual. No existe regulación interna escrita sobre criterios de acceso al teletrabajo.

● **Medidas de prevención de riesgos laborales con perspectiva de género.**

Existe evaluación de riesgos laborales, pero no desagregada por sexo.

Aún no se han realizado formaciones específicas en riesgos laborales con enfoque de género.

● **Intimididad en relación con el entorno digital y la desconexión.**

Existe un Plan Digital de centro en el que aparece la evaluación del entorno digital y la desconexión.

● **Clasificación profesional y promoción**

El sistema de clasificación profesional está definido por categorías generales de acuerdo con el organigrama de la Entidad y el Convenio.

Se observa más representación femenina en los puestos de responsabilidad, lo que concuerda con la sobrerrepresentación femenina en la plantilla.

No ha habido promociones internas dentro de la Entidad.

● **Tipos de suspensión y extinciones de contrato de trabajo.**

En el último año no se ha producido ninguna suspensión

En cuanto a las extinciones de trabajo, una por finalización de tiempo establecido en el propio contrato, no ha habido ningún despido objetivo, ni disciplinario.

Se dio una suspensión disciplinaria.

Se dio una excedencia de un año y una baja voluntaria.

Se dio una excedencia.

Se dio finalización de contrato a una persona

● **Ausencias no justificadas, especificando las causas, por edad, vinculación con la empresa, tipo de contrato y jornada, antigüedad, departamento, nivel jerárquico, grupos profesionales, puestos de trabajo y nivel de formación.**

La suspensión disciplinaria fue llevada a cabo por no presentarse en su puesto de trabajo en jornada laboral injustificadamente (ausencias no justificadas).

● **Implementación, aplicación y procedimientos resueltos en el marco del protocolo de lucha contra el acoso sexual y/o por razón de sexo implantado en la empresa.**

Existe un protocolo para la prevención y actuación frente al acoso sexual, el acoso por razón de sexo y otras conductas contrarias a la libertad sexual y la integridad moral en el ámbito laboral en empresas hecho desde el 24 de junio de 2024. La comisión decide que se llevará a cabo una revisión del mismo en el caso de cambio de directora titular, teniendo la misma vigencia indefinida.

No se han registrado ninguna denuncias ni procedimientos desde el inicio de la Entidad.

● **La implantación y revisión de sistemas de organización y control del trabajo, estudios de tiempos y sistemas de valoración de puestos de trabajo y su posible impacto con perspectiva de género.**



COLEGIO PURÍSIMA CONCEPCIÓN Y SANTA M.ª MICAELA
C/ JUAN XXIII, 10
26003 LOGROÑO

La Entidad dispone de una estructura organizativa definida y de sistemas de organización del trabajo vinculados a las funciones y responsabilidades de los distintos puestos existentes. Asimismo, se ha llevado a cabo una valoración de puestos de trabajo basada en criterios objetivos relacionados con las competencias requeridas, el esfuerzo exigido, el nivel de responsabilidad asumido y las condiciones efectivas de trabajo.

El análisis realizado ha incorporado expresamente la perspectiva de género, considerando no solo las exigencias físicas asociadas a determinados puestos, sino también factores como la carga mental, la responsabilidad sobre personas, la atención directa, la gestión emocional, la comunicación interpersonal, la resolución de conflictos y las tareas de acompañamiento y supervisión, tradicionalmente presentes en ocupaciones feminizadas.

La revisión efectuada no ha puesto de manifiesto la existencia de criterios de valoración que favorezcan de forma directa o indirecta a puestos tradicionalmente masculinizados frente a otros con alta presencia femenina, habiéndose aplicado una metodología orientada a garantizar el principio de igualdad retributiva por trabajos de igual valor.

No obstante, y en línea con el compromiso de mejora continua de la Entidad, se recomienda mantener la revisión periódica de los sistemas de valoración y clasificación profesional, así como realizar un seguimiento de su impacto desde la perspectiva de género, con el fin de prevenir posibles situaciones de infravaloración de puestos y reforzar la transparencia y objetividad de la política retributiva.

● **Conciliación de la vida personal y laboral**

La conciliación de la vida laboral, familiar y personal es una estrategia que facilita la consecución de la igualdad efectiva de mujeres y hombres. Se dirige a conseguir una nueva organización del sistema social y económico donde mujeres y hombres puedan hacer compatibles las diferentes facetas de su vida: progresar profesionalmente, atender las responsabilidades familiares y poder disfrutar del tiempo de ocio ya sea familiar o personal., construyendo así una sociedad basada en la calidad de vida de las personas sin importar el sexo.

Su consulta exhaustiva puede hacerse en los Convenios de aplicación, siendo el Convenio Colectivo de empresas de enseñanza privada sostenidas total o parcialmente con fondos públicos, escrito con fecha del 21 de junio de 2021, aprobado en el B.O.E. del 27 de septiembre de 2021.

En resumen, las políticas de conciliación descritas en el convenio son:

- Licencias retribuidas:

Los trabajadores, previo aviso y justificación, podrán ausentarse del trabajo, con derecho a remuneración, por alguno de los motivos y por el tiempo siguiente:

1º. Quince días en caso de matrimonio o inscripción en el registro

correspondiente como pareja de hecho. En ambos casos, los 15 días naturales podrán empezar a disfrutarse previo aviso y justificación 3 días antes de la celebración, sin que ello suponga aumento del número de días de permiso, y sin perjuicio de su recuperación en caso de que no se produzca el hecho causante.

2º. Cinco días en caso de fallecimiento de hijo; o en caso de enfermedad grave, accidente grave, hospitalización o fallecimiento, del cónyuge, pareja de hecho registrada o de parientes hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad, a familiares consanguíneos de la pareja de hecho registrada, y a cualquier persona conviviente que requiera el cuidado efectivo de la persona trabajadora.

En el caso del permiso por hospitalización podrá iniciarse mientras dure el hecho causante, no obstante, una vez iniciado el permiso los días de disfrute serán continuados.

3º. Cinco días por intervenciones quirúrgicas sin hospitalización que precisen reposo domiciliario, de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad. Cuando con tal motivo el trabajador necesite hacer un desplazamiento al efecto, el plazo será de cinco días.

4º. Un día por traslado del domicilio habitual.

5º. Un día por boda de parientes hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad, que coincidirá con el día de la ceremonia.

6º. Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber de carácter público y personal. Cuando conste en una norma legal o convencional un período determinado, se estará a lo que ésta disponga en cuanto a duración de la ausencia y a su compensación económica.

7º. Por el tiempo indispensable para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto que deban realizarse dentro de la jornada de trabajo.

8º. Con el objeto de facilitar la conciliación de la vida laboral y familiar, se crea una bolsa de un máximo de 20 horas anuales por cada persona trabajadora para:

- Asistencia a consultas médicas del propio trabajador, de los hijos menores de edad, del cónyuge, de padres y familiares hasta el primer grado de consanguinidad o afinidad que no puedan valerse por sí mismos y cuya necesidad de acompañamiento se certifique oportunamente, siempre y cuando la asistencia a estas consultas no sea posible realizarlas fuera del horario de trabajo.

- Asistencia a tutorías de hijos menores, hasta un máximo de 10 horas anuales con cargo a la bolsa de 20 horas antes señalada.

La utilización de estas horas deberá ser acreditada con el justificante médico respectivo o del centro educativo, según el caso, y se procurará interferir lo menos posible con las actividades escolares del alumnado. Se podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la empresa. En el caso de los puntos 2º y 3º, se establece lo siguiente:



COLEGIO PURÍSIMA CONCEPCIÓN Y SANTA M.ª MICAELA
C/ JUAN XXIII, 10
26003 LOGROÑO

- Si el hecho causante se produce en día festivo, el disfrute del permiso comenzará a contar el primer día laborable.

- Si el hecho causante que origina el derecho al permiso se produce cuando el trabajador hubiera completado el 70% de la jornada, y solicita el permiso el mismo día, este contará desde el día siguiente.

- Si iniciado el permiso se incluye algún día del fin de semana considerado no laborable para el trabajador, no se tendrá en cuenta en el cómputo.

- Permisos no retribuidos

Cualquier trabajador podrá solicitar hasta 15 días de permiso sin sueldo, por curso escolar. La empresa tendrá que conceder este permiso si el mismo se solicita con 15 días de antelación y el disfrute de dicho permiso, en el caso del personal docente, no coincide con otro trabajador del mismo nivel, y en el caso del personal no docente, no coincide con cualquier otro trabajador de la misma rama de dicho grupo. Este permiso se disfrutará, como máximo, en 2 períodos, aunque entre ambos no se agote el tiempo total previsto en el párrafo anterior.

- Prestación por nacimiento y cuidado de menor, riesgo durante el embarazo y durante la lactancia

-

Los trabajadores tendrán derecho a su retribución total durante la suspensión del contrato derivado de nacimiento y cuidado del menor, adopción, acogimiento permanente o pre-adoptivo, o riesgo durante el embarazo o lactancia natural, siempre que se cumplan los requisitos que establece la legislación vigente en cada uno de los casos.

- Permiso para el cuidado del bebé lactante

Los trabajadores, en los supuestos de nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento, de acuerdo con el artículo 45.1.d) del ET, tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo, que podrán dividir en dos fracciones, para el cuidado del lactante hasta que este cumpla nueve meses. La duración del permiso se incrementará proporcionalmente en los casos de nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento múltiples. Quien ejerza este derecho, por su voluntad, podrá sustituirlo por una reducción de su jornada en media hora con la misma finalidad o acumularlo en jornadas completas por acuerdo entre empresa y trabajador o en su caso, lo establecido en aquella. El personal en pago delegado podrá acumular el tiempo de lactancia, siempre que exista un Acuerdo al respecto entre la Administración educativa correspondiente y las organizaciones empresariales y sindicales por mayoría de su respectiva representatividad, o así se contemple en las Instrucciones o resoluciones administrativas dictadas al efecto. La reducción de jornada contemplada en este apartado constituye un derecho individual de las personas trabajadoras sin que pueda transferirse su ejercicio al otro progenitor, adoptante, guardador o acogedor. No obstante, si dos personas trabajadoras de la misma empresa ejercen este derecho por el mismo sujeto causante, la dirección empresarial podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la empresa, que deberá comunicar por escrito. Cuando ambos progenitores, adoptantes, guardadores o acogedores ejerzan este derecho con la

misma duración y régimen, el periodo de disfrute podrá extenderse hasta que el lactante cumpla doce meses, con reducción proporcional del salario a partir del cumplimiento de los nueve meses. Mediante acuerdo entre empresa y trabajador, el derecho recogido en este artículo podrá acumularse en jornadas completas disfrutándose de una sola vez inmediatamente después de que finalice la baja por nacimiento. La concreción horaria y el periodo de disfrute del permiso de lactancia corresponderá al trabajador dentro de su jornada ordinaria, debiendo preavisar al empresario con quince días de antelación, precisando la fecha en que iniciará y finalizará el permiso por cuidado del bebé lactante.

- Cuidado de menores o familiares que no puedan valerse por sí mismos

Los trabajadores que tengan a su cuidado a un menor de 12 años o a un familiar hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente o enfermedad no pueda valerse por sí mismo, y que no desempeñe actividad retribuida, podrán reducir su jornada de trabajo diaria, con disminución proporcional del salario entre, al menos, un octavo y un máximo de la mitad de la duración de aquella. Si dos o más trabajadores de la misma empresa generasen este derecho por el mismo sujeto causante el empresario podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la empresa. La concreción horaria de la reducción de jornada corresponde al trabajador, quien deberá preavisar al empresario con 15 días de antelación a la fecha en que se reincorporará a su jornada ordinaria.

● **Seguridad, salud laboral y equipamiento.**

En cumplimiento de lo previsto en la Ley 31/95, de 10 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales y demás normativa de desarrollo aplicable, fomentar cuantas medidas sean necesarias para establecer un adecuado nivel de protección de la salud de los/as trabajadores/as frente a los riesgos derivados de las condiciones de trabajo, y ello, en el marco de una política coherente, coordinada y eficaz para prevenir aquéllos.

Todas las actividades realizadas en el Colegio son supervisadas para velar por la protección de los trabajadores y trabajadoras frente a los riesgos del trabajo y el correlativo deber de la Dirección de dar una protección eficaz de los y las trabajadoras frente a dichos riesgos. Esta protección se concreta, en el ámbito del Colegio, en una serie de derechos de información y formación, vigilancia de la salud, consulta y participación entre otros.

Las principales medidas que el Colegio Purísima Concepción y Santa María Micaela lleva a cabo son:

- Evaluación de riesgos: la acción preventiva en el Colegio se planifica a partir de la preceptiva evaluación inicial de riesgos que se realizará con carácter específico, teniendo en cuenta la naturaleza de la actividad y los posibles riesgos especiales.



COLEGIO PURÍSIMA CONCEPCIÓN Y SANTA M.ª MICAELA
C/ JUAN XXIII, 10
26003 LOGROÑO

- Planificación preventiva: a partir de los resultados de la evaluación, el Colegio realiza la correspondiente planificación preventiva o adopta las medidas correctoras necesarias para garantizar el mayor nivel de protección de la seguridad y salud de los trabajadores/as.

- Información y formación: el Colegio facilita al personal, antes de que comience a desempeñar cualquier puesto de trabajo, la formación e información acerca de los riesgos y peligros que en él puedan afectarle y sobre la forma, métodos y procesos que deben observarse para prevenirlos o evitarlos.

- Revisiones médicas periódicas: el Colegio es responsable de la vigilancia de la salud de los trabajadores/as a su servicio en función de los riesgos inherentes al trabajo y, por lo tanto, resulta obligatorio realizar reconocimientos médicos específicos en los términos previstos en la normativa aplicable.

- Protección de los trabajadores/as especialmente sensibles a determinados riesgos: el Colegio garantiza de manera específica la protección de la plantilla que, por sus propias características personales o estado biológico conocido, incluidos aquellos que tengan reconocida la situación de discapacidad física, psíquica o sensorial, sean especialmente sensibles a los riesgos derivados del trabajo. A tal fin, se tienen en cuenta dichos aspectos en las evaluaciones de los riesgos y se adoptan las medidas preventivas y de protección necesarias.

E) CUESTIONARIOS REALIZADOS EN EL CENTRO

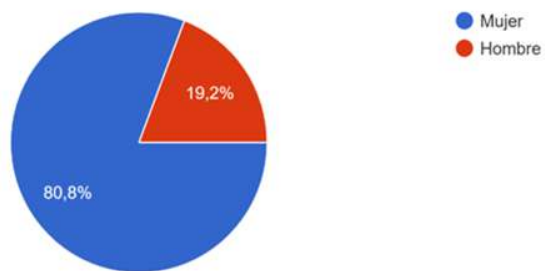
En este apartado se analiza la información obtenida a partir de la consulta personal, recursos humanos y a la dirección sobre aspectos como la cultura organizativa del Colegio Purísima Concepción y Santa María Micaela y las prácticas en favor de la igualdad, actitudes ante la puesta en marcha de un Plan de Igualdad, necesidades y propuestas y nivel de compromiso de cara a la integración de los principios de igualdad en la gestión de equipos.

a. Resultados de los cuestionarios realizados a la plantilla.

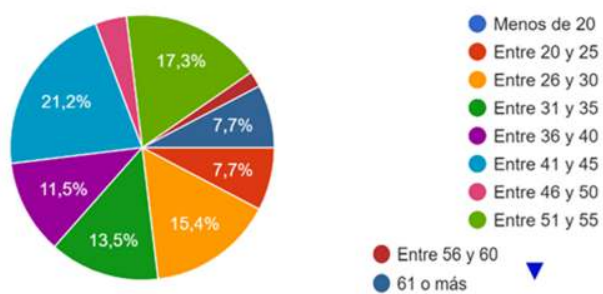
A lo largo del primer trimestre del curso escolar 2021-2022 se llevó a cabo una serie de encuestas realizadas a toda la plantilla que forma el Colegio Purísima Concepción y Santa María Micaela.

Hasta el momento se han recibido un total de 52 respuestas de la plantilla. El perfil de los encuestados, así como los resultados obtenidos se expone a continuación.

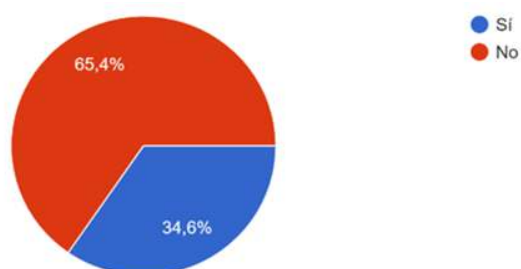
1. Sexo



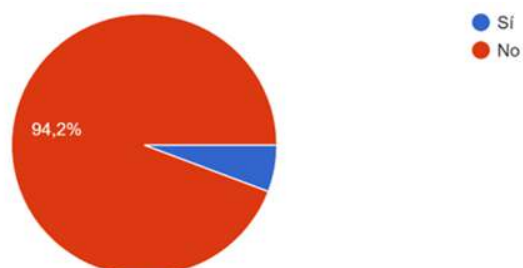
2. Edad



3. Menores a su cargo



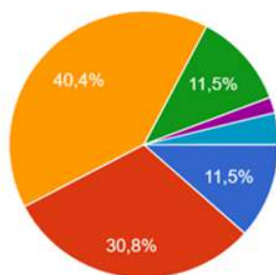
4. Personas dependientes a cargo



5. Puesto ocupado

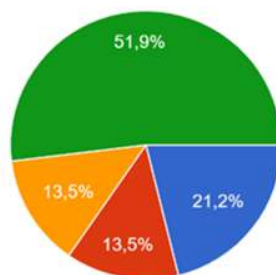


COLEGIO PURÍSIMA CONCEPCIÓN Y SANTA M.ª MICAELA
C/ JUAN XXIII, 10
26003 LOGROÑO



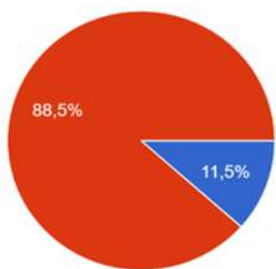
- Maestro de educación infantil.
- Maestro de educación primaria.
- Profesor de educación secundaria obligatoria.
- Profesor técnico de formación profesional
- Personal de administración y servicios (PAS)
- Equipo directivo

6. Antigüedad en la empresa



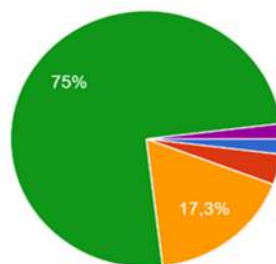
- Menos de 2 años
- Entre 2 y 5 años
- Entre 5 y 10 años
- Más de 10 años

7. Comité de igualdad



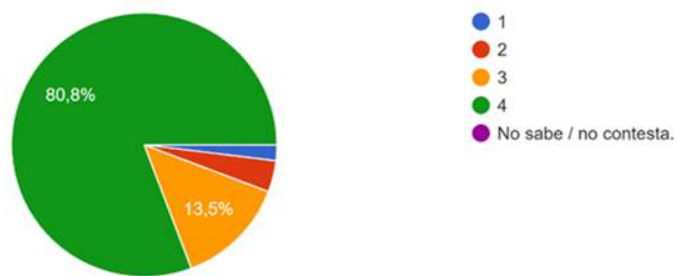
- Sí
- No

8. Igualdad de trato y oportunidades. Siendo 1 muy poco y 4 mucho.

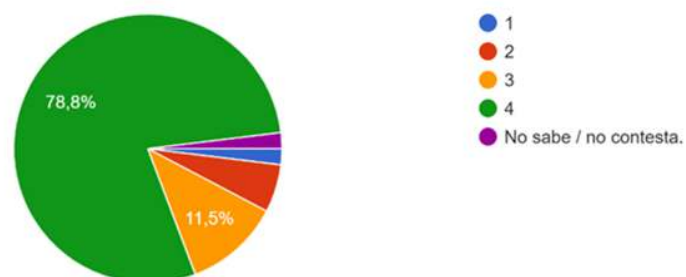


- 1
- 2
- 3
- 4
- No sabe / no contesta.

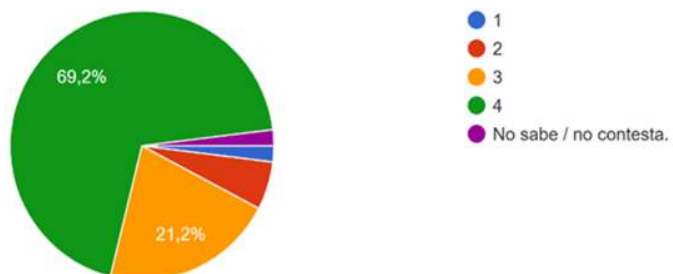
9. Compromiso de la dirección para que la igualdad de trato y oportunidades sea una realidad. Siendo 1 muy poca y 4 mucha.



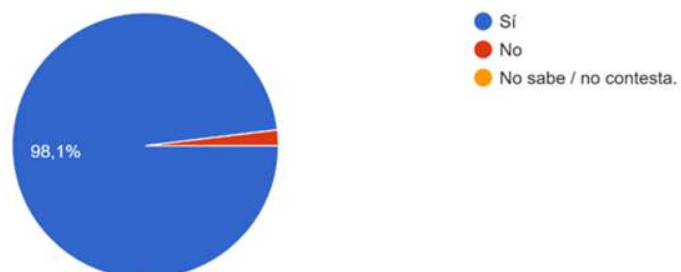
10. Igualdad como valor del centro. Siendo 1 muy poca y 4 mucha.



11. Igualdad de oportunidades en la selección de personal en la empresa. Siendo 1 muy poca y 4 mucha.



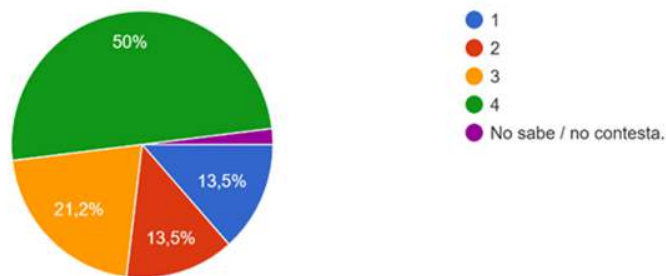
12. Accesibilidad de formación que ofrece la empresa independientemente de su sexo.



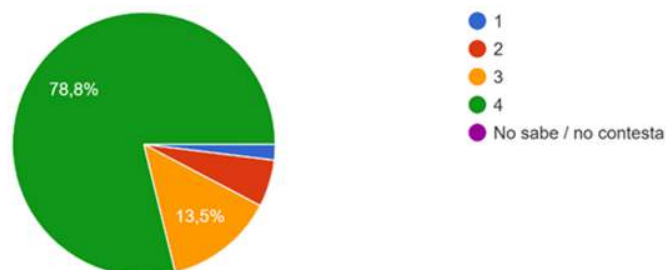
13. Importancia de formación en temas de igualdad. Siendo 1 muy poca y 4 mucha.



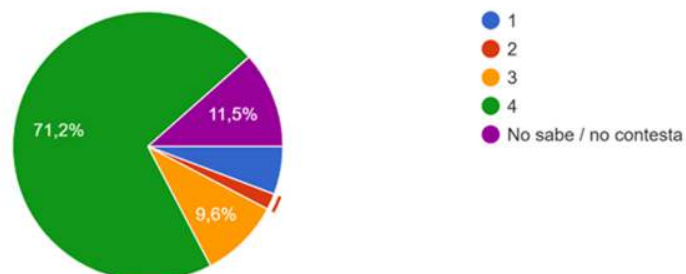
COLEGIO PURÍSIMA CONCEPCIÓN Y SANTA M.^a MICAELA
C/ JUAN XXIII, 10
26003 LOGROÑO



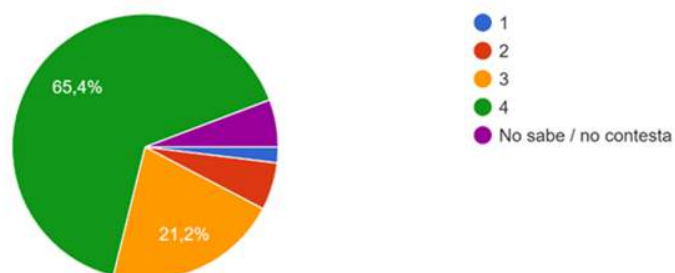
14. Desarrollo profesional independientemente del sexo. Siendo 1 muy poca y 4 mucha.



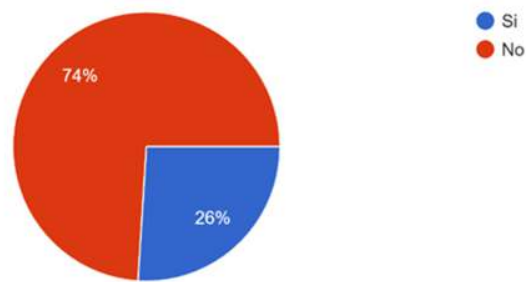
15. Retribución establecida según criterios de igualdad. Siendo 1 muy poca y 4 mucha.



16. Conciliación familiar en el centro. Siendo 1 muy poca y 4 mucha.



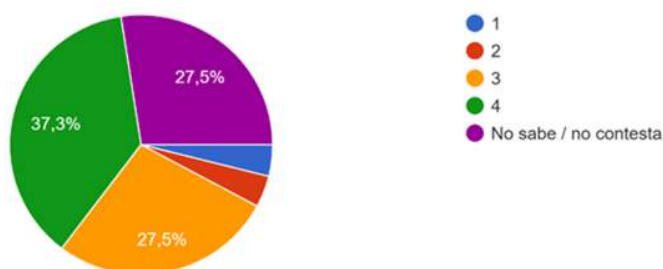
17. Oportunidades para disfrutar la política de conciliación.



18. Ejemplos de conciliación

- Reducción de jornada
- Ingresos hospitalarios, visitas a médicos
- Poder llegar a las 9h para llevar a los niños al colegio
- Cualquier consulta médica de hija o familiares dependientes (padres) he podido acudir siendo siempre reemplazado en mis clases
- Familiar
- Cambio de horario
- Cuando ha sido necesario acompañar a la familia en algún momento, siempre dan todas las facilidades y no ponen ninguna pega, todo lo contrario
- Reducción de jornada por cuidado de menores

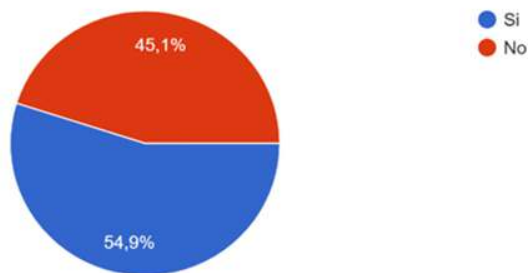
19. Oportunidades de promoción habiéndose acogido a medidas temporales de conciliación.



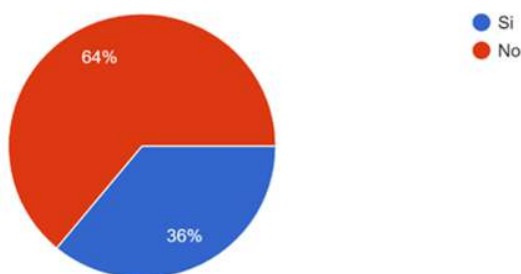
20. Información sobre el desarrollo del plan de igualdad.



COLEGIO PURÍSIMA CONCEPCIÓN Y SANTA M.^a MICAELA
C/ JUAN XXIII, 10
26003 LOGROÑO



21. Necesidad de un plan de igualdad en el centro.



22. Motivos para su importancia.

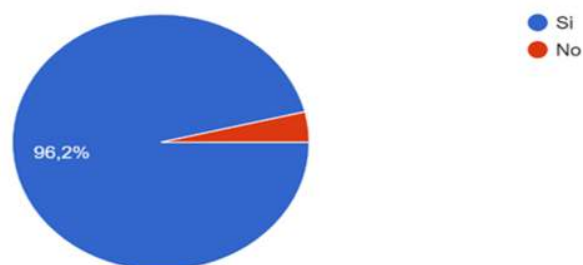
10. Para fomentar la igualdad en el centro.
11. Para poder adquirir técnicas de desarrollo en igualdad
12. Por su importancia en las situaciones que vivimos.
13. Para hacernos ver las posibles diferencias en trato si las hubiera
14. Sí, sobre todo para los niños
15. Para que quede patente al 100% la igualdad de derechos entre hombres y mujeres.
16. Porque la igualdad es un aspecto vital a tener en cuenta para la evolución humana.
17. Igualdad de oportunidades para todos sea quien sea.
18. Si es necesario este Plan de Igualdad para que todos podamos optar a las mismas oportunidades laborales en este caso.
19. Por qué la igualdad entre hombres y mujeres en la sociedad tiene que ser un tema prioritario en cualquier ámbito tanto laboral como familiar etcétera
20. Para estar formados y actualizados en el ámbito y poder respetar todos los mismos valores y transmitirlos a los alumnos del mejor modo.

21. Todo estará más reglado y objetivo

23. ¿Qué razones crees que justifican el mayor número de mujeres que hombres en la empresa?

- A) Ser un colegio religioso.
- B) En el sector de educación hay más mujeres que hombres.
- C) Mayor número de mujeres que optan a conseguir trabajo en la empresa
- D) Legalmente, ninguna. En cuanto a la enseñanza en los niveles de infantil y primaria, las características femeninas se ajustan más a las necesidades de los alumnos.
- E) La profesión de maestro ha sido siempre la preferida entre mujeres
- F) Casualidad
- G) Criterios subjetivos al seleccionar personal.
- H) Estadísticas en la bolsa de empleo. Preferencia por el género femenino, por estar más relacionado con el mundo de la educación.
- I) La retribución
- J) Culturales
- K) En el caso de infantil, porque el porcentaje de mujeres que estudian esta modalidad supera con creces el de los hombres, por lo que la mayoría de profesionales en educación infantil son mujeres
- L) Creo que en el ámbito de la educación hay mayor vocación por parte de las mujeres que de los hombres.

24. Igualdad en el acceso a puestos de responsabilidad sin importar el sexo.



25. Menciona, por favor, los tres aspectos fundamentales en los que crees que habría que trabajar en materia de igualdad de mujeres y hombres en la empresa,



COLEGIO PURÍSIMA CONCEPCIÓN Y SANTA M.ª MICAELA
C/ JUAN XXIII, 10
26003 LOGROÑO

proponiendo medidas que se podrían adoptar.

- Acercarnos a cifras de igualdad en la plantilla. Presencia de algún hombre en puestos de dirección.
 - Contemplar la posibilidad de contratar más hombres, puesto que están en minoría.
 - Igualdad de derechos. Transparencia en las nóminas (complementos salariales) Plan de acoso y abuso sexual.
 - Identificar y mostrar las desigualdades sociales partiendo de ejemplos particulares. Repercusión de desigualdades en violencia doméstica. Permisos y conciliación familiar.
 - Más hombres; cómo modelo de persona entre el alumnado
 - Trabajar cooperativamente unos con otros en grupos de trabajo.
- Adoptar medidas igualmente para ambos sexos teniendo en cuenta las circunstancias personales.
- Creo que en esta empresa en concreto las oportunidades son las mismas para hombres y mujeres. Ciencia en el hecho de que la conciliación familiar no suponga una traba para la promoción profesional.
 - Mismos puestos
 - Trato entre iguales: planes de formación para alumnos y profesorado. Análisis del uso del lenguaje: uso del lenguaje en nuestra cultura. Identidad personal: actividades focalizadas a trabajar la identidad del individuo y su relación con el grupo.
 - Esfuerzo personal Preparación profesional Empatía
 - Igualdad de trato al alumnado

7. CONCLUSIONES:

El diagnóstico ha consistido en un análisis detallado de la situación sobre la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en la Entidad durante el cual se han realizado actividades de recogida de información y de análisis. Todo ello nos ha llevado a unas propuestas para integrar en nuestro segundo Plan de Igualdad.

El objetivo fundamental de la elaboración de este diagnóstico ha sido conocer el nivel de Igualdad que existe en nuestro Colegio en los puestos de trabajo entre

mujeres y hombres, para detectar las necesidades y definir los objetivos para mejorar la situación de las trabajadoras y los trabajadores, definiendo los mecanismos que permitan hacer más eficiente la organización y la plantilla.

Respecto a las conclusiones sacadas de las encuestas realizadas a la plantilla, esta ha sido contestada por el 66,3% de la plantilla; contestada por el 58% del género masculino de la plantilla (15 respuestas masculinas) y el 70% de las mujeres de la plantilla (44 respuestas femeninas).

Las conclusiones sobre la encuesta realizada a la plantilla del centro reflejan, en términos generales, una percepción muy positiva sobre la igualdad de trato y oportunidades existente en la organización. La mayoría de las personas participantes consideran que el centro promueve un entorno laboral basado en el respeto, la equidad y la no discriminación, percibiendo que las oportunidades profesionales, la formación y las condiciones laborales se ofrecen con independencia del sexo.

Asimismo, las respuestas muestran una valoración favorable del compromiso de la dirección con la igualdad y del papel que desempeña el Plan de Igualdad como herramienta para consolidar y garantizar estos principios en la organización. Aunque algunas personas consideran que ya existe una situación de igualdad plenamente consolidada, la mayoría reconoce la utilidad de seguir contando con un plan que permita mantener, supervisar y mejorar las buenas prácticas existentes.

En materia de conciliación, la percepción es especialmente positiva. Las personas trabajadoras que han necesitado hacer uso de medidas relacionadas con el cuidado de menores, familiares dependientes, asistencia a citas médicas o permisos familiares manifiestan haber encontrado facilidades y comprensión por parte del centro. Esto evidencia que la conciliación constituye uno de los puntos fuertes de la organización.

Respecto a la composición de la plantilla, las respuestas atribuyen la mayor presencia de mujeres a factores vinculados a la propia profesión educativa, la vocación docente y la realidad de los estudios relacionados con el ámbito de la enseñanza, descartando mayoritariamente causas discriminatorias.

En cuanto a los aspectos susceptibles de mejora, aunque una parte importante de la plantilla considera que la igualdad ya está adecuadamente integrada en el centro, se identifican algunas líneas de trabajo prioritarias. Entre ellas destacan el refuerzo de las medidas de conciliación y corresponsabilidad, la promoción profesional basada en criterios objetivos, la igualdad retributiva, la sensibilización y formación continua en igualdad y diversidad, así como la prevención de cualquier forma de discriminación o acoso.

También aparecen propuestas relacionadas con el uso de un lenguaje inclusivo, la incorporación transversal de la perspectiva de género en la actividad educativa y la promoción de valores igualitarios entre el alumnado, reforzando así la coherencia entre la gestión interna del centro y su función educativa.

En definitiva, los resultados permiten concluir que la plantilla percibe un elevado



COLEGIO PURÍSIMA CONCEPCIÓN Y SANTA M.ª MICAELA
C/ JUAN XXIII, 10
26003 LOGROÑO

nivel de igualdad efectiva en el centro y valora positivamente las actuaciones desarrolladas hasta la fecha. No obstante, la encuesta pone de manifiesto la conveniencia de seguir impulsando acciones de formación, sensibilización, conciliación y seguimiento que permitan consolidar los avances alcanzados y garantizar una mejora continua en materia de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.

Medidas recomendadas en el plan respecto a la plantilla:

En base a este informe, las acciones a implementar deberán concretarse en medidas dirigidas a la plantilla, alineadas con los siguientes objetivos según cada área de actuación.

1. PROCESO DE SELECCIÓN Y CONTRATACIÓN:

Garantizar la igualdad de oportunidades en el acceso al empleo, eliminando cualquier sesgo de género en las ofertas, criterios de selección y entrevistas.

Analizar la distribución por sexo en las distintas categorías profesionales (personal docente, administración y personal de servicios).

Detectar posibles segregaciones horizontales o verticales.

Asegurar que las descripciones de puestos y requisitos sean neutros e inclusivos.

Implantar criterios objetivos, transparentes y documentados en la contratación.

2.- FORMACIÓN

Garantizar el acceso igualitario a la formación continua, independientemente del sexo o situación personal (reducciones de jornada, maternidad/paternidad, etc.).

Analizar la participación en formación por sexo y tipo de acción formativa.

Incluir formación específica en igualdad, coeducación y prevención de violencia de género.

Promover la formación en liderazgo para favorecer el acceso equilibrado a puestos de responsabilidad.

3. PROMOCIÓN PROFESIONAL

Garantizar procesos de promoción basados en criterios objetivos, públicos y transparentes.

Analizar la presencia de mujeres y hombres en puestos de responsabilidad (dirección, jefaturas, coordinación).

Detectar posibles techos de cristal o barreras indirectas.

Fomentar la igualdad de oportunidades en el acceso a cargos directivos y de gestión.

4.- EJERCICIO CORRESPONSABLE DE LOS DERECHOS DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR Y LABORAL

Promover el uso equilibrado de medidas de conciliación por parte de mujeres y hombres.

Analizar el impacto de las medidas de conciliación en la carrera profesional.

Garantizar que el acceso a permisos, reducciones de jornada y excedencias sea igualitario y sin penalización.

Fomentar la corresponsabilidad (no solo conciliación femenina).

5.-SEGURIDAD Y SALUD LABORAL

Integrar la perspectiva de género en la prevención de riesgos laborales.

Identificar riesgos específicos diferenciados por sexo (ergonómicos, psicosociales, etc.).

Detectar posibles situaciones de acoso sexual o por razón de sexo, realizar los protocolos necesarios en concreto el Protocolo frente al acoso por razón de orientación sexual, identidad de género y/o expresión de género.

Garantizar entornos de trabajo seguros, inclusivos y libres de violencia.

6.-COMUNICACIÓN INCLUSIVA

Garantizar el uso de lenguaje inclusivo y no sexista en todos los documentos internos y externos (circulares, web, materiales educativos).

Analizar imágenes y contenidos para evitar estereotipos de género.

Promover una comunicación alineada con valores de igualdad y coeducación.

Sensibilizar a la comunidad educativa (profesorado, alumnado y familias).

La Entidad al ser el centro de trabajo un colegio concertado, estos objetivos deben alinearse también con la dimensión educativa y pedagógica (coeducación) y la función social del centro como agente de igualdad. La Entidad, además, manifiesta su compromiso con la aplicación efectiva del principio de igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres, así como con la garantía de una política retributiva objetiva, transparente y basada en criterios de trabajo de igual valor.



Anexo 9.2 AUDITORÍA RETRIBUTIVA:

- 1. Introducción**
- 2. Marco normativo**
- 3. Plazo y vigencia**
- 4. Objetivo de la auditoría interna**
- 5. Diagnóstico retributivo**
 - 5.1 Factores desencadenantes de las diferencias**
 - 5.2 Valoración de puestos de trabajo**
 - 5.3 Medidas de conciliación y corresponsabilidad**
 - 5.4 Promoción y movilidad**
 - 5.5 Conclusiones del diagnóstico**
- 6. Plan de actuación para la corrección de las desigualdades retributivas**

1. Introducción

El Colegio PURÍSIMA CONCEPCIÓN Y SANTA MARIA MICAELA, es un centro concertado en el que se imparten las etapas de Educación Infantil, Educación Primaria, Educación Secundaria, Formación Profesional Básica y Ciclo Formativo Grado Medio Peluquería y Estética. En este momento hay una plantilla total de 63 mujeres y 23 hombres.

La estructura organizativa, parte de la Institución a la que pertenece, Congregación de Religiosas Adoratrices, Esclavas del Santísimo Sacramento y de la Caridad, una Congregación religiosa femenina, lo que supone que la dirección de la misma recae mayoritariamente en mujeres, en la que el Equipo de Titularidad es el órgano delegado del Gobierno General de la Institución para la gestión de los colegios. Hay un equipo directivo en el propio colegio, del que dependen tanto el personal de administración y servicios como el personal docente. Esta estructura organizativa, parte de unos valores que, recogidos en sus propias constituciones, son de carisma cristiano en los que tanto la igualdad como el respeto y la vocación de servicio a la comunidad están presentes.

Sus principales actividades se vinculan a las actividades que de forma directa se dirigen a la formación y aprendizaje del alumnado siendo por tanto actividades educativas

Para la Entidad y las personas que la integran es fundamental tener una plantilla comprometida y alineada con propósitos y valores referidos a la igualdad de las personas, así como retener y atraer a los mejores y las mejores profesionales.

2. Marco normativo

Concepto de auditoría retributiva: El RD 902/2020 determina medidas específicas para hacer efectivo el derecho a la igualdad de trato y no discriminación entre mujeres y hombres en materia retributiva. En base al artículo 7 del RD 902/2020, se describe el concepto de auditoría retributiva de la siguiente manera:

1. Las empresas que elaboren un plan de igualdad deberán incluir en el mismo una auditoría retributiva, de conformidad con el artículo 46.2.e) de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, previa la negociación que requieren dichos planes de igualdad.

La auditoría retributiva tiene por objeto obtener la información necesaria para comprobar si el sistema retributivo de la empresa, de manera transversal y completa,



COLEGIO PURÍSIMA CONCEPCIÓN Y SANTA M.ª MICHAELA
C/ JUAN XXIII, 10
26003 LOGROÑO

cumple con la aplicación efectiva del principio de igualdad entre mujeres y hombres en materia de retribución. Asimismo, deberá permitir definir las necesidades para evitar, corregir y prevenir los obstáculos y dificultades existentes o que pudieran producirse en aras a garantizar la igualdad retributiva, y asegurar la transparencia y el seguimiento de dicho sistema retributivo.

2. La auditoría retributiva tendrá la vigencia del plan de igualdad del que forma parte, salvo que se determine otra inferior en el mismo.

Adicionalmente, el Anexo del Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro y se modifica el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de Convenios y acuerdos colectivos de trabajo (en adelante, RD 901/2020) establece, en relación con la elaboración del diagnóstico lo siguiente:

“También formarán parte del diagnóstico del plan de igualdad el REGISTRO RETRIBUTIVO y la AUDITORÍA RETRIBUTIVA”

Contenido de la auditoría retributiva

De acuerdo con el artículo 8 del RD 902/2020, el contenido de la auditoría retributiva debe incluir lo siguiente:

-Diagnóstico de situación retributiva

-Diagnóstico cualitativo y cuantitativo mediante el análisis de políticas y procedimientos de las empresas que puedan repercutir directa o indirectamente en la retribución de las personas trabajadoras.

- La evaluación de los puestos de trabajo teniendo en cuenta lo establecido en el artículo 4, tanto con relación al sistema retributivo como con relación al sistema de promoción.

- La relevancia de otros factores desencadenantes de la diferencia retributiva.

A estos efectos, el diagnóstico de la situación retributiva que se realiza en el presente informe analiza:

1.- Realización de un diagnóstico de la situación retributiva del COLEGIO.

La evaluación de los puestos de trabajo teniendo en cuenta lo establecido en el artículo 4 del RD 902/2020, tanto con relación al sistema retributivo como con relación al sistema de promoción.

La valoración de puestos de trabajo tiene por objeto realizar una estimación global de todos los factores que concurren o pueden concurrir en un puesto de trabajo, teniendo en cuenta su incidencia y permitiendo la asignación de una puntuación o valor numérico al mismo. Los factores de valoración deben ser considerados de manera objetiva y deben estar vinculados de manera necesaria y estricta con el desarrollo de la actividad laboral.

La relevancia de otros factores desencadenantes de la diferencia retributiva, así como las posibles deficiencias o desigualdades que pudieran apreciarse en el diseño o uso de las medidas de conciliación y corresponsabilidad en la empresa, o las dificultades que las personas trabajadoras pudieran encontrar en su promoción profesional o económica derivadas de otros factores como las actuaciones empresariales discrecionales en materia de movilidad o las exigencias de disponibilidad no justificadas.

2.- Identificación de los orígenes de las diferencias salariales, en su caso, detectadas

La valoración debe referirse a cada una de las tareas y funciones de cada puesto de trabajo de la empresa, ofrecer confianza respecto de sus resultados y ser adecuada al sector de actividad, tipo de organización de la empresa y otras características que a estos efectos puedan ser significativas, con independencia, en todo caso, de la modalidad de contrato de trabajo con el que vayan a cubrirse los puestos.

Según finaliza el propio artículo 8 del RD 902/2020, a los efectos de valoración de los puestos de trabajo, serán de aplicación aquellos sistemas analíticos que garanticen el cumplimiento de los objetivos y exigencias establecidos en el presente artículo y de manera específica los criterios descritos en el artículo 4:

"El principio de igual retribución por trabajo de igual valor en los términos establecidos en el artículo 28.1 del Estatuto de los Trabajadores vincula a todas las empresas, independientemente del número de personas trabajadoras, y a todos los Convenios y acuerdos colectivos"

Conforme al artículo 28.1 del Estatuto de los Trabajadores, un trabajo tendrá igual valor que otro cuando la naturaleza de las funciones o tareas efectivamente encomendadas, las condiciones educativas, profesionales o de formación exigidas para su ejercicio, los factores estrictamente relacionados con su desempeño y las condiciones laborales en las que dichas actividades se llevan a cabo en realidad sean equivalentes [...] A tales efectos, podrán ser relevantes, entre otros factores y condiciones, con carácter no exhaustivo, la penosidad y dificultad, las posturas forzadas, los movimientos repetitivos, la destreza, la minuciosidad, el aislamiento, la responsabilidad tanto económica como relacionada con el bienestar de las personas, la polivalencia o definición extensa de obligaciones, las habilidades sociales, las habilidades de cuidado y atención a las personas, la capacidad de resolución de conflictos o la capacidad de organización, en la medida en que satisfagan las exigencias de adecuación, totalidad y objetividad a que se refiere el apartado siguiente en relación con el puesto de trabajo que valoran.

Una correcta valoración de los puestos de trabajo requiere que se apliquen los criterios de adecuación, totalidad y objetividad. La adecuación implica que los factores relevantes en la valoración deben ser aquellos relacionados con la actividad y que efectivamente concurren en la misma, incluyendo la formación necesaria. La



totalidad implica que, para constatar si concurre igual valor, deben tenerse en cuenta todas las condiciones que singularizan el puesto del trabajo, sin que ninguna se invisibilice o se infravalore. La objetividad implica que deben existir mecanismos claros que identifiquen los factores que se han tenido en cuenta en la fijación de una determinada retribución y que no dependan de factores o valoraciones sociales que reflejen estereotipos de género.

El presente informe se elabora de conformidad por tanto con:

- Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.
- Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre, por el que se regulan los planes de igualdad.
- Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres.
- Directiva (UE) 2023/970 relativa a la transparencia retributiva.

La normativa vigente establece la obligación de analizar y justificar aquellas diferencias salariales que superen el 25%, sin que ello suponga automáticamente la existencia de discriminación salarial.

Dentro del marco autonómico se tiene en cuenta:

- Ley 7/2023, de igualdad efectiva de mujeres y hombres de La Rioja
- Decreto 17/2024 por el que se regulan las Unidades para la Igualdad de mujeres y hombres de La Rioja
- Ley 11/2022 contra la Violencia de Género de La Rioja

A estos efectos y con el fin de estar plenamente alineada con la normativa en materia de igualdad retributiva, se ha solicitado la elaboración de un informe de auditoría con los resultados del diagnóstico de situación.

3. Plazo y vigencia

A partir del 14 de abril de 2021, fecha en la que entró en vigor el RD 902/2020, todas las empresas obligadas en esa fecha a tener plan de igualdad deben tener realizada la auditoría salarial en aras de que la misma se incluya en el plan de igualdad. La aplicación de lo establecido en el RD 902/2020 para las auditorías retributivas seguirá la misma aplicación paulatina que figura en la disposición transitoria décima segunda de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.

En relación con la Auditoría retributiva del COLEGIO PURÍSIMA CONCEPCIÓN Y SANTA MARIA MICAELA, ésta **tendrá la misma vigencia que la de su Plan de Igualdad** salvo que se produzcan cambios significativos en el esquema de retribuciones de la Entidad o la Inspección de Trabajo establezca un período de tiempo inferior a ese.

4. Objetivo de la auditoría interna

Objetivo de la auditoría retributiva del COLEGIO PURÍSIMA CONCEPCIÓN Y SANTA MARIA MICAELA

Conforme a lo anterior, con el presente informe se pretende comprobar que el sistema retributivo de la Entidad, de manera transversal y completa, cumple con el principio de igualdad entre mujeres y hombres en materia retributiva.

A estos efectos, la auditoría retributiva del COLEGIO permitirá definir las necesidades para evitar, corregir y prevenir los obstáculos y dificultades existentes o que pudiera producirse en aras de garantizar la igualdad retributiva y asegurar la transparencia y el seguimiento de dicho sistema retributivo.

La auditoría retributiva es un diagnóstico que analiza el sistema de retribución implantado En el COLEGIO y las posibles diferencias que marcan la brecha salarial entre hombres y mujeres.

El objetivo se centra en detectar posibles causas o marcadores de desigualdad y evitarlos, incorporando un plan de actuación en la Entidad con acciones correctoras donde interviene un cronograma, actuaciones, objetivos, así como las personas que van a ser las encargadas de ejecutar dichas acciones dentro de la Entidad.

Actualmente, tal y como se ha podido comprobar gracias a la información proporcionada por la Entidad, en 17 de septiembre de 2025 se constituyó de nuevo la comisión negociadora, manteniéndose casi completamente la misma mesa, sólo con un cambio) para la negociación, redacción e implantación del plan de igualdad de COLEGIO (en adelante, el "Plan de igualdad"), estableciéndose en él, **su principal objetivo:**

Desarrollar prácticas que tengan en cuenta la perspectiva de género partiendo de la propia inspiración de su propia misión el buen trato para las personas más vulnerables, manteniendo ese objetivo se continúa esta línea ampliando a temas como la autonomía personal, la educación emocional, la educación afectivo-sexual o la resolución pacífica de conflictos con una comunicación interna y externa orientada a la inclusión, con lenguaje verbal y visual igualitario y orientado a combatir los estereotipos de género desde la infancia y la adolescencia, la familia y desde el ámbito de formación a profesionales.



COLEGIO PURÍSIMA CONCEPCIÓN Y SANTA M.ª MICAELA
C/ JUAN XXIII, 10
26003 LOGROÑO

Es primordial desarrollar un proceso de calidad que desemboque en una igualdad real, siendo un referente y fundamento para nuestra Sociedad.

En todo caso se establece que el Plan de Igualdad del COLEGIO debe ser global, esto es, un único plan con acciones que puedan en toda la Entidad y su ámbito de actuación.

Teniendo en cuenta para ello:

- El Convenio Colectivo de aplicación: *VII Convenio colectivo de empresas de enseñanza privada sostenidas total o parcialmente con fondos públicos* (Resolución de 15 de septiembre de 2021, de la Dirección General de Trabajo publicado en el B.O.E. el día 27 de septiembre de 2021) y teniendo en cuenta *La Resolución de 25 de septiembre de 2025, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el Acuerdo de modificación parcial del VII Convenio colectivo de empresas de enseñanza privada sostenidas total o parcialmente con fondos públicos.* (publicada en el BOE Núm. 242, el 8 de octubre de 2025, Sec. III. Pág. 129302 a Pág. 129311) y sus tablas salariales *Resolución de 20 de abril de 2026, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el Acuerdo por el que se aprueban las tablas salariales de 2024 y 2025 para el personal docente en niveles concertados y las tablas de 2025 para el personal docente en niveles no concertados y del personal de administración y servicios, del VII Convenio colectivo de empresas de enseñanza privada sostenidas total o parcialmente con fondos públicos.* (BOE núm. 106, de 1 de mayo de 2026, páginas 60600 a 60629)
- *Resolución de 26 de noviembre de 2021, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el Acuerdo sobre complementos retributivos para los años 2020 y 2021 del personal docente en pago delegado de los centros concertados de la Comunidad Autónoma de La Rioja, derivado del VII Convenio colectivo de las empresas de enseñanza privada sostenidas total o parcialmente con fondos públicos.*
- El Informe Diagnóstico de igualdad que acompañará al Plan.
- Información relativa a la contratación de los empleados/as (Sexo, fecha de contratación y de fin de contrato, tipo de jornada, puesto, retribuciones, etc.).
- Registro retributivo (1 de enero de 2025- a 31 de diciembre de 2025)
- Promociones (1 de enero de 2022- a 31 de diciembre de 2025)

5. Diagnóstico retributivo

5.1 Factores desencadenantes de las diferencias

ANÁLISIS DEL SISTEMA RETRIBUTIVO:

En primer lugar se presentan adjuntos los dos Excel, ambos con dos los informes de brecha salarial del Colegio a esta auditoría, realizados por empresa externa en los que se explica el análisis del sistema retributivo distinguiendo entre salarios efectivos agrupados y salarios efectivos por escala.

En cumplimiento de lo dispuesto en el Real Decreto 902/2020, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres, se ha realizado el análisis del Registro Retributivo correspondiente al ejercicio 2025.

El objetivo del presente informe es examinar las diferencias retributivas existentes entre mujeres y hombres, identificar aquellos conceptos que presentan brechas superiores al umbral de referencia del 25% y analizar las causas objetivas que justifican dichas diferencias.

METODOLOGÍA

El análisis se ha realizado sobre la información contenida en el Registro Retributivo correspondiente al periodo comprendido entre el 1 de enero y el 31 de diciembre de 2025.

Se han analizado:

- Salarios efectivos medios.
- Salarios efectivos medianos.
- Retribuciones equiparadas y anualizadas.
- Diferencias porcentuales entre mujeres y hombres.
- Conceptos salariales individuales.
- Agrupaciones profesionales existentes en el centro.

Asimismo, se han considerado, retribuciones efectivas medias, retribuciones efectivas medianas, retribuciones equiparadas medias, retribuciones equiparadas medianas, salario base, antigüedad, complementos salariales, complementos de responsabilidad, vacaciones, complementos voluntarios, resto de conceptos retributivos incluidos en el registro y se ha comparado la información obtenida en los registros efectivos y equiparados con el fin de identificar posibles diferencias derivadas de la jornada de trabajo, antigüedad, tiempo de prestación de servicios y otras circunstancias objetivas.

5.1.1 RESULTADOS DEL ANÁLISIS:

a. Resultados sobre retribuciones efectivas



COLEGIO PURÍSIMA CONCEPCIÓN Y SANTA M.ª MICAELA
C/ JUAN XXIII, 10
26003 LOGROÑO

En el análisis de las retribuciones efectivamente percibidas se observan diferencias superiores al 25% en determinados conceptos retributivos.

Las diferencias más relevantes se concentran en:

Concepto	Brecha
Complemento Salario Licenciados ESO	+51,95 %
Antigüedad CGMA	-37,97 %
Determinados conceptos de Navidad	+26,51 %

Estas diferencias reflejan importes efectivamente abonados durante el ejercicio y, por tanto, se encuentran condicionadas por circunstancias individuales de jornada, antigüedad y desempeño profesional.

b. Resultados sobre retribuciones equiparadas

Con el fin de eliminar el efecto de las diferencias derivadas de jornadas, períodos de actividad o situaciones contractuales distintas, se han analizado las retribuciones equiparadas contenidas en el Registro Retributivo.

c. Resultados sobre retribuciones equiparadas (medianas)

La comparación de las medianas equiparadas muestra una elevada homogeneidad retributiva entre mujeres y hombres para puestos de igual valor.

Concepto	Hombres (€)	Mujeres (€)	Brecha
Salario Base Equiparado	18.037,60	18.037,60	0,00 %
Complemento Autonómico CGMA	6.828,52	6.617,70	-3,09 %
Antigüedad CGMA	256,76	949,06	+269,63 %
Total Complementos Salariales	10.149,75	9.954,20	-1,93 %
Total Salario Equiparado	29.526,58	28.581,51	-3,20 %
Total Retribución Equiparada	29.526,58	29.049,74	-1,61 %

d. Resultados sobre retribuciones equiparadas (promedios)

Los promedios equiparados presentan diferencias superiores a las observadas en las medianas:

Concepto	Hombres (€)	Mujeres (€)	Brecha
Salario Base Equiparado Medio	28.079,31	16.128,70	-42,56 %
Total Complementos Salariales Medios	12.934,24	9.397,76	-27,34 %
Total Salario Equiparado Medio	41.013,55	25.526,46	-37,76 %
Total Retribución Equiparada Media	41.144,08	25.795,80	-37,30 %

e. Interpretación de los resultados

La comparación de las medianas equiparadas constituye el indicador más representativo para evaluar la igualdad retributiva, al reducir el efecto de valores extremos o situaciones individuales excepcionales.

En este sentido, los resultados muestran:

- Coincidencia absoluta en el salario base equiparado (0,00 % de diferencia).
- Diferencias reducidas en los complementos salariales totales (-1,93 %).
- Diferencia muy limitada en la retribución total equiparada (-1,61 %).
- La principal diferencia se concentra en el **complemento de antigüedad**, donde las mujeres presentan importes medianos superiores a los hombres.

Por el contrario, las diferencias observadas en los promedios equiparados parecen estar influenciadas por la distribución de mujeres y hombres entre los distintos grupos profesionales y niveles retributivos de la organización, por lo que no constituyen por sí mismas evidencia de discriminación salarial.

f. Conclusión

Tomando como referencia las retribuciones equiparadas y especialmente los valores medianos, no se observan diferencias significativas en la retribución de mujeres y hombres para trabajos de igual valor.

La igualdad observada en el salario base y la reducida diferencia existente en la retribución total equiparada permiten concluir que el sistema retributivo presenta, con carácter general, un comportamiento compatible con el principio de igualdad retributiva establecido en el Real Decreto 902/2020.



COLEGIO PURÍSIMA CONCEPCIÓN Y SANTA M.ª MICAELA
C/ JUAN XXIII, 10
26003 LOGROÑO

No obstante, se recomienda continuar realizando un seguimiento periódico de los complementos salariales y de la distribución de mujeres y hombres entre grupos profesionales y puestos de trabajo, a fin de garantizar el mantenimiento de la igualdad retributiva y prevenir posibles desigualdades indirectas.

5.1.2 ANÁLISIS DE LAS BRECHAS IDENTIFICADAS POR GRUPO PROFESIONAL:

a. Grupo Profesional 01

Brechas identificadas:

Concepto	Brecha
Salario Base	+57,98 %
Complemento Autonómico CGMA	+58,00 %
Paga Extraordinaria Navidad	+57,95 %

Análisis técnico

La interpretación de estos resultados debe realizarse teniendo en cuenta la reducida representación masculina dentro del grupo.

La existencia de un único trabajador varón provoca que cualquier diferencia individual tenga un impacto estadístico elevado sobre la media del colectivo.

No se aprecian indicios de discriminación salarial, sino efectos derivados de la composición específica del grupo.

b. Grupo Profesional 02

Brechas identificadas

Concepto	Brecha
Antigüedad	+26,88 %

Análisis técnico

La diferencia observada se encuentra vinculada a la distinta antigüedad consolidada por las personas trabajadoras incluidas en el grupo.

El complemento de antigüedad responde a criterios objetivos establecidos convencionalmente y constituye una causa objetiva y razonable de diferenciación retributiva.

5.1.3 ANÁLISIS DE TRABAJOS DE IGUAL VALOR

De conformidad con el artículo 4 del RD 902/2020, se ha procedido a valorar las diferencias retributivas atendiendo a:

- Naturaleza de las funciones.
- Responsabilidades asumidas.
- Formación requerida.
- Condiciones de trabajo.
- Factores organizativos.

Del análisis realizado no se identifican diferencias salariales atribuibles al sexo de las personas trabajadoras que desempeñan trabajos de igual valor.

Las diferencias detectadas se explican por factores objetivos relacionados con la organización del trabajo y con las características de la plantilla.

5.1.4 TABLA RESUMEN DE BRECHAS SUPERIORES AL 25 %

Grupo	Concepto	Brecha	Justificación
GP01	Salario Base	+57,98 %	Composición del grupo y jornada
GP01	Complemento Autónomico	+58,00 %	Efecto estadístico por reducido número de hombres
GP01	Navidad	+57,95 %	Devengo individual
GP02	Antigüedad	+26,88 %	Trienios consolidados
General	Complemento Licenciados ESO	+51,95 %	Distribución de puestos y categorías
General	Antigüedad CGMA	-37,97 %	Diferencias de permanencia

5.1.5 JUSTIFICACIÓN TÉCNICA DE LAS DIFERENCIAS:

Diferencias en la jornada laboral y devengo proporcional

Las diferencias observadas en salario base, vacaciones y pagas extraordinarias responden en gran medida a la distinta distribución de jornadas completas y parciales.

Antigüedad y consolidación de trienios

La antigüedad constituye uno de los principales factores explicativos de las diferencias detectadas.

Las cuantías percibidas responden a criterios objetivos establecidos por convenio colectivo.

Complementos de responsabilidad

Los complementos asociados a funciones de coordinación, responsabilidad o especialización se perciben en función de las tareas efectivamente desempeñadas.

Complementos voluntarios

Los complementos voluntarios responden a circunstancias contractuales individualizadas y no constituyen una práctica retributiva generalizada.



COLEGIO PURÍSIMA CONCEPCIÓN Y SANTA M.ª MICAELA
C/ JUAN XXIII, 10
26003 LOGROÑO

Efecto estadístico de grupos reducidos

La existencia de grupos profesionales con escasa representación de uno de los sexos genera oscilaciones porcentuales elevadas que deben interpretarse con cautela.

5.1.6 RIESGOS RETRIBUTIVOS DETECTADOS

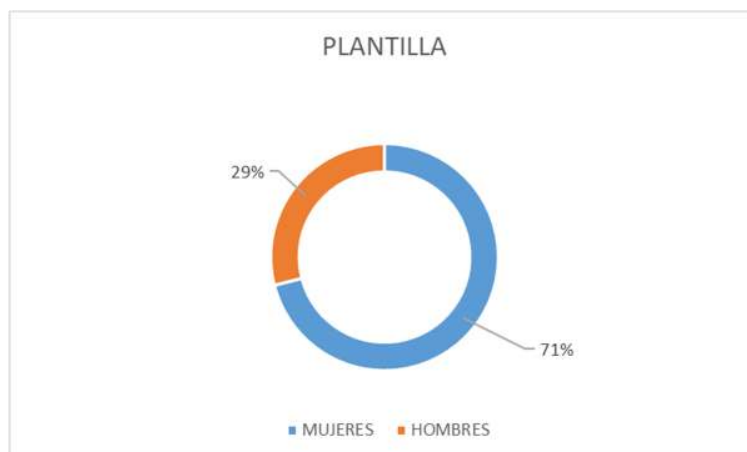
No se identifican riesgos retributivos significativos asociados al sexo.

No obstante, se recomienda mantener seguimiento periódico sobre:

- Complementos de responsabilidad.
- Complementos voluntarios.
- Procesos de promoción interna.
- Evolución de la antigüedad por sexo.
- Composición de los grupos profesionales.

5.2 Valoración de puestos de trabajo:

El COLEGIO es una Entidad representada mayoritariamente por mujeres. Durante el ejercicio de referencia el total medio de la plantilla fueron 53 personas, de las que un 71% son mujeres frente al 29% de representación masculina.



La plantilla se distribuyen varios grupos profesionales de acuerdo a lo establecido en el VII Convenio Colectivo de Empresas de Enseñanza Privada Sostenidas Total o Parcialmente con Fondos Públicos. (publicado en el B.O.E. de 27 de septiembre de 2021) (teniendo en cuenta la modificación parcial por la resolución de 25 de septiembre de 2025) y tienen parte de los servicios externalizados como el comedor, las actividades extraescolares, la limpieza y gabinete psicopedagógico.

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

De estas cifras podemos establecer que la plantilla se distribuye de la siguiente forma:



Metodología de valoración objetiva:

La valoración se realiza sobre una escala de 0 a 100 puntos, distribuida por factores.

Factor	Puntuación
Competencias	35
Esfuerzo	20
Responsabilidad	30
Condiciones de Trabajo	15
TOTAL	100

Justificando que, las competencias técnicas, cognitivas, emocionales y relacionales tienen el mismo reconocimiento; la responsabilidad sobre personas se valora al mismo nivel que la responsabilidad económica o material; la carga mental y los riesgos psicosociales son factores objetivos; el esfuerzo físico no incrementa automáticamente la valoración frente al esfuerzo mental o emocional.

Competencias:

La evaluación de riesgos pone de manifiesto que la actividad desarrollada en el centro requiere distintos niveles de cualificación profesional, competencias técnicas y habilidades relacionales en función del puesto desempeñado.

Los puestos vinculados a la actividad educativa, atención a personas, comedor y organización del centro requieren:

- Formación específica para la atención educativa y social.
- Conocimientos en prevención de riesgos laborales y actuación ante emergencias.
- Capacidad de organización y planificación.
- Habilidades de comunicación interpersonal.
- Gestión de situaciones imprevistas.
- Coordinación con otros profesionales.



COLEGIO PURÍSIMA CONCEPCIÓN Y SANTA M.ª MICAELA
C/ JUAN XXIII, 10
26003 LOGROÑO

- Capacidad para aplicar protocolos de seguridad, evacuación y atención a personas.

Asimismo, la actividad exige competencias transversales relacionadas con la atención continuada a personas, la resolución de incidencias, la observación constante del entorno y la aplicación de medidas preventivas.

Desde la perspectiva de igualdad, estas competencias deben valorarse objetivamente, reconociendo el valor de las habilidades de atención, acompañamiento, comunicación y cuidado, frecuentemente presentes en puestos feminizados.

Esfuerzo

Esfuerzo físico

La evaluación identifica exigencias físicas derivadas de:

- Desplazamientos continuos por instalaciones.
- Permanencia prolongada en posición de pie.
- Supervisión de espacios interiores y exteriores.
- Manipulación ocasional de materiales y equipamiento.
- Actividades desarrolladas en cocina, comedor y zonas comunes.

Aunque no se trata de actividades de elevada carga física industrial, sí existe una demanda física continuada que se considera en la valoración de los puestos.

Esfuerzo cognitivo

La actividad requiere:

- Atención sostenida.
- Vigilancia constante de las condiciones de seguridad.
- Detección de incidencias.
- Aplicación de procedimientos preventivos.
- Capacidad de reacción ante emergencias.
- Seguimiento de protocolos organizativos.

Esfuerzo emocional

En los puestos vinculados a la atención educativa, acompañamiento y supervisión de personas existe una carga emocional relevante asociada a:

- Atención continuada a usuarios.
- Gestión de incidencias.
- Resolución de conflictos.
- Responsabilidad sobre la seguridad de terceros.

Este esfuerzo emocional constituye un factor objetivo de valoración que debe reconocerse adecuadamente.

Responsabilidad

La evaluación refleja distintos niveles de responsabilidad asociados a la actividad desarrollada.

Se identifican responsabilidades relacionadas con:

- Garantizar la seguridad de personas usuarias y trabajadores.
- Aplicar procedimientos de emergencia y evacuación.

- Supervisar espacios y condiciones de trabajo.
- Gestionar adecuadamente materiales y equipamientos.
- Mantener el cumplimiento de protocolos preventivos.

En determinados puestos puede existir además responsabilidad funcional sobre personas, coordinación de actividades y organización de recursos.

Condiciones de trabajo

Factores ambientales

La actividad se desarrolla en diferentes entornos:

- Aulas.
- Cocina.
- Comedor.
- Edificios educativos.
- Gimnasio.
- Zonas exteriores.

Se identifican riesgos asociados a:

- Condiciones térmicas.
- Iluminación.
- Circulación por zonas de trabajo.
- Orden y limpieza.
- Evacuación en situaciones de emergencia.

Peligrosidad

Los riesgos identificados incluyen:

- Caídas al mismo nivel.
- Golpes contra objetos.
- Pisadas sobre objetos.
- Riesgos relacionados con incendios y evacuación.

Ergonomía

La actividad implica:

- Movilidad frecuente.
- Permanencia prolongada en determinadas posturas.
- Supervisión continuada de espacios.
- Necesidad de atención constante.

Estos factores se consideran en la valoración global de los puestos.

Perspectiva de género y valoración objetiva

La información analizada evidencia que una parte significativa de las exigencias del trabajo se relaciona con:

- Atención a personas.
- Supervisión.
- Coordinación.
- Comunicación.



COLEGIO PURÍSIMA CONCEPCIÓN Y SANTA M.ª MICAELA
C/ JUAN XXIII, 10
26003 LOGROÑO

- Gestión emocional.
- Vigilancia preventiva.
- Responsabilidad sobre terceros.

Por ello, cualquier sistema de valoración de puestos utilizado en la Auditoría Retributiva debe garantizar la ausencia de sesgos de género y valorar de forma equivalente:

- Las exigencias físicas.
- Las exigencias cognitivas.
- Las exigencias emocionales.
- La responsabilidad sobre personas.
- La responsabilidad sobre recursos materiales.

Y por ello no se atribuye un valor superior a puestos tradicionalmente masculinizados únicamente por la existencia de esfuerzo físico o manipulación de equipos, si otros puestos presentan niveles equivalentes o superiores de responsabilidad, atención a personas, carga mental o gestión emocional.

La valoración se centra exclusivamente en los factores objetivos del puesto y en las condiciones efectivas de trabajo, garantizando el principio de igualdad retributiva por trabajo de igual valor establecido en el RD 902/2020.

Resumen de resultados:

Matriz de valoración de puestos con perspectiva de género

Puesto/Área	Competencias (30)	Esfuerzo (25)	Responsabilidad (30)	Condiciones (15)	Total
Dirección/Coordinación	30	22	30	8	90
Personal Educativo	28	23	27	10	88
Personal de Atención y Acompañamiento	25	23	26	10	84
Cocina	20	22	18	14	74
Comedor	20	21	20	13	74
Administración	22	18	19	8	67
Servicios Generales/Mantenimiento	20	23	21	15	79
Limpieza	15	20	15	14	64

Niveles de Valor Relativo

Nivel	Puntuación
Nivel V	91-100
Nivel IV	76-90
Nivel III	61-75
Nivel II	41-60
Nivel I	0-40

Clasificación resultante:

- Nivel IV: Dirección, Personal Educativo, Atención y Acompañamiento, Servicios Generales.
- Nivel III: Cocina, Comedor, Administración y Limpieza.

5.3 Medidas de conciliación y corresponsabilidad

De acuerdo con el RD 902/2020, forman parte del análisis de la auditoría retributiva las desigualdades que pudieran apreciarse en el diseño o uso de las medidas de conciliación y corresponsabilidad en la empresa.

En nuestro país sigue siendo mayoritario el uso de los permisos de conciliación por parte de las mujeres. De ahí que, aún si se afirmara la neutralidad de las medidas que afectan al cálculo de incentivos u otros complementos salariales, la discriminación femenina se produciría por vía indirecta, por ser las mujeres las perjudicadas en un número mucho mayor que los hombres si no se hace excepción de los tales permisos.

En consecuencia, para cumplir con el objetivo de alcanzar la igualdad real y efectiva de mujeres y hombres, la utilización de las medidas de corresponsabilidad debe hacerse facilitando que los hombres hagan uso de los derechos de conciliación de la vida familiar.

En este sentido, el COLEGIO cuenta con determinadas medidas de conciliación que le son de aplicación a las personas trabajadoras de la Entidad con el objetivo garantizar un entorno de trabajo seguro y saludable, donde el desarrollo profesional, la igualdad de oportunidades y la conciliación entre la vida personal y profesional sean una realidad.

Concretamente, entre las diferentes medidas que se establecen en el “VII Convenio colectivo de empresas de enseñanza privada sostenidas total o parcialmente con fondos públicos (modificado por Resolución de 25 de septiembre de 2025, de la Dirección General de Trabajo por la que se registra y publica el Acuerdo de modificación parcial del VII Convenio colectivo de empresas de enseñanza privada sostenidas total o parcialmente con fondos públicos:

Artículo 41. Permisos retribuidos.

Los trabajadores, previo aviso y justificación, podrán ausentarse del trabajo, con derecho a remuneración, por alguno de los motivos y por el tiempo siguiente:

1.º Quince días en caso de matrimonio o inscripción en el registro correspondiente como pareja de hecho. En ambos casos, los quince días naturales podrán empezar a disfrutarse previo aviso y justificación tres días antes de la celebración, sin que ello suponga aumento del número de días de permiso, y sin perjuicio de su recuperación en caso de que no se produzca el hecho causante.

2.º Cinco días por accidente o enfermedad graves, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario del cónyuge, pareja de hecho debidamente inscrita en el registro correspondiente o parientes hasta el segundo grado por consanguineidad o afinidad.

Adicionalmente, de acuerdo con la actual redacción del apartado 3.b) del artículo 37 del ET, dada por el Real Decreto-ley 5/2023, de 28 de junio, y mientras se mantenga su vigencia en los siguientes términos, el permiso regulado en este apartado será extensible al familiar consanguíneo de la pareja de hecho debidamente inscrita, así como a cualquier otra persona distinta de las anteriores que conviva con la persona trabajadora en el mismo domicilio y que requiera el cuidado efectivo de aquélla.



COLEGIO PURÍSIMA CONCEPCIÓN Y SANTA M.ª MICAELA
C/ JUAN XXIII, 10
26003 LOGROÑO

En el caso del permiso por hospitalización podrá iniciarse mientras dure el hecho causante, no obstante, una vez iniciado el permiso los días de disfrute serán continuados.

3.º Tres días por el fallecimiento del cónyuge, pareja de hecho debidamente inscrita o parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad. Cuando con tal motivo la persona trabajadora necesite hacer un desplazamiento al efecto, el plazo se ampliará en dos días.

4.º Un día por traslado del domicilio habitual.

5.º Un día por boda de parientes hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad, que coincidirá con el día de la ceremonia.

6.º Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber de carácter público y personal. Cuando conste en una norma legal o convencional un período determinado, se estará a lo que ésta disponga en cuanto a duración de la ausencia y a su compensación económica.

7.º Por el tiempo indispensable para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto que deban de realizarse dentro de la jornada de trabajo.

8.º Con el objeto de facilitar la conciliación de la vida laboral y familiar, se crea una bolsa de un máximo de veinte horas anuales por cada persona trabajadora para:

Asistencia a consultas médicas del propio trabajador, de los hijos menores de edad, del cónyuge, de padres y familiares hasta el primer grado de consanguinidad o afinidad que no puedan valerse por sí mismos y cuya necesidad de acompañamiento se certifique oportunamente, siempre y cuando la asistencia a estas consultas no sea posible realizarlas fuera del horario de trabajo.

Asistencia a tutorías de hijos menores, hasta un máximo de diez horas anuales con cargo a la bolsa de veinte horas antes señalada.

La utilización de estas horas deberá ser acreditada con el justificante médico respectivo o del centro educativo, según el caso, y se procurará interferir lo menos posible con las actividades escolares del alumnado. Se podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la empresa.

En el caso de los puntos 2.º y 3.º se establece lo siguiente:

– Si el hecho causante se produce en día festivo, el disfrute del permiso comenzará a contar el primer día laborable.

– Si el hecho causante que origina el derecho al permiso se produce cuando el trabajador hubiera completado el 70 % de la jornada, y solicita el permiso el mismo día, este contará desde el día siguiente.

– Si iniciado el permiso se incluye algún día del fin de semana considerado no laborable para el trabajador, no se tendrá en cuenta en el cómputo.

A los efectos de las ausencias justificadas reguladas en el presente artículo, toda referencia hecha al vínculo matrimonial o unión de hecho debidamente inscrita en el registro correspondiente se entenderá hecha a las personas trabajadoras con independencia de su identidad de género y orientación sexual, siempre que constituyan una pareja.

Las medidas de conciliación y corresponsabilidad dependen del Convenio colectivo que es de aplicación. En todo caso las medidas son independientes al género del empleado/a que se acoja a ellas.

No hay personal con reducción de jornada, ni por cuidado de menores ni por mayores dependientes.

5.4 Promoción y movilidad

Los procesos de selección y contratación de personal se rigen por los principios constitucionales de igualdad, mérito y capacidad, así como el de publicidad, objetividad, no discriminación e igualdad de oportunidades. Únicamente tienen en

cuenta los aspectos formativos y profesionales. Se realiza un acompañamiento durante los primeros meses de contrato realizando pruebas prácticas cuyos resultados son medibles y contrastables. En las entrevistas se evalúan las competencias y se realizan y valoran por más de una persona.

Manteniendo un proceso de contratación y promoción común para la Institución.

5.5 Conclusiones del análisis

No se detectan diferencias retributivas directas significativas entre mujeres y hombres en puestos de igual valor, conforme al análisis de la media de percepciones salariales brutas por hora.

Las retribuciones son acordes con lo establecido en las tablas salariales del VII Convenio Colectivo de Empresas de Enseñanza Privada Sostenidas Total o Parcialmente con Fondos Públicos.

Los resultados obtenidos muestran una adecuada coherencia entre las funciones desempeñadas y la puntuación asignada a cada puesto. Las diferencias observadas responden exclusivamente al distinto nivel de competencias requeridas, responsabilidad asumida, esfuerzo exigido y condiciones de trabajo, sin apreciarse elementos que puedan generar discriminación directa o indirecta por razón de sexo.

6. Plan de actuación para la corrección de las desigualdades retributivas

Siguiendo el Plan de acciones para asegurar la transparencia y el seguimiento del sistema retributivo, y de acuerdo con el Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres, se señalan a continuación sus acciones, aprobadas a desarrollar:

Medidas cuantitativas

Aplicación del sistema retributivo conforme a normativa vigente. Se continuará aplicando el sistema retributivo conforme a las tablas salariales establecidas en el convenio colectivo de aplicación, así como los complementos autonómicos determinados por la administración educativa competente en la Generalitat Valenciana para centros concertados.

Seguir garantizando la igualdad retributiva directa. Manteniendo el principio de igualdad salarial para trabajos de igual valor, verificando periódicamente la inexistencia de diferencias retributivas entre mujeres y hombres.

Sobre el Registro retributivo: Se mantendrá actualizado el registro retributivo, con periodicidad anual, que incluya desagregado, sexo, grupo profesional y puesto de trabajo, es decir teniendo en cuenta la perspectiva de género:

- Salario base



COLEGIO PURÍSIMA CONCEPCIÓN Y SANTA M.ª MICAELA
C/ JUAN XXIII, 10
26003 LOGROÑO

- Complementos salariales

Registro de permisos

Se realizará un seguimiento y registro de:

- Permisos retribuidos y permisos no retribuidos: incorporando el análisis de su impacto desde la perspectiva de género.

Medidas cualitativas

Procesos de selección y contratación Mantener la aplicación de criterios objetivos y no discriminatorios. En igualdad de condiciones de idoneidad, se favorecerá la incorporación del sexo infrarrepresentado en el puesto o área correspondiente. Se valorará positivamente la ampliación de jornada del personal con contrato a tiempo parcial en caso de vacantes a tiempo completo.

Valoración de puestos de trabajo: Se mantendrá la valoración de los puestos de trabajo, actuales y de nueva creación, con perspectiva de género, conforme a los criterios establecidos en el Real Decreto 902/2020.

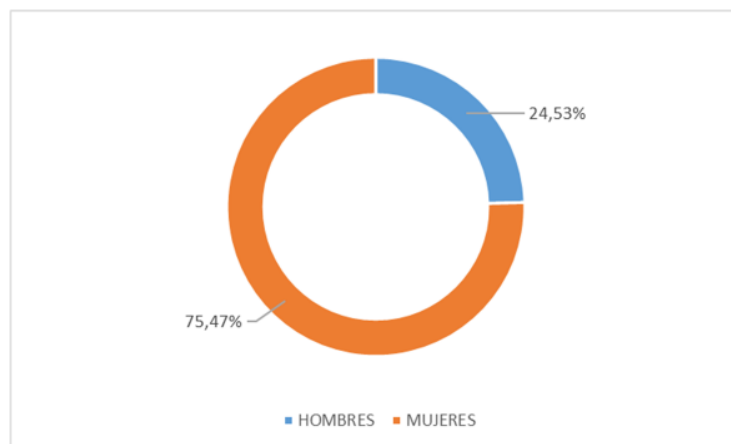
Promoción profesional. Se fomentará la promoción interna equilibrada de mujeres y hombres. En igualdad de condiciones, se priorizará al sexo infrarrepresentado en el grupo o puesto al que se accede.

Formación y sensibilización Se seguirán manteniendo acciones formativas dirigidas al equipo directivo y a la plantilla en materia de igualdad retributiva y sesgos de género.

Conciliación y corresponsabilidad Se impulsarán medidas que favorezcan la conciliación de la vida personal, familiar y laboral. Se promoverá el uso corresponsable de los permisos por parte de toda la plantilla.

Revisión de la auditoría retributiva cada 4 años, salvo que se produzcan cambios significativos en el esquema de retribuciones de la Entidad o que el Plan de Igualdad o la Inspección de Trabajo establezcan un período de tiempo inferior a este.

El COLEGIO es una Entidad representada mayoritariamente por mujeres. Durante el ejercicio de referencia el total medio de la plantilla fueron 53 personas, de las que un 70 % son mujeres frente al 30% de representación masculina.



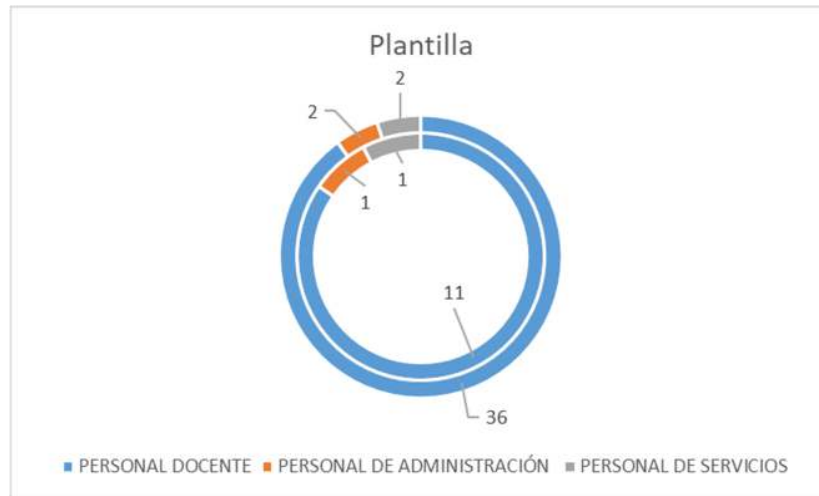
La plantilla se distribuyen varios grupos profesionales de acuerdo a lo establecido en el VII Convenio Colectivo de Empresas de Enseñanza Privada Sostenidas Total o Parcialmente con Fondos Públicos. (publicado en el B.O.E. de 27 de septiembre de 2021) (teniendo en cuenta la modificación parcial por la resolución de 25 de septiembre de 2025) y tienen parte de los servicios externalizados como el comedor, las actividades extraescolares, la limpieza y gabinete psicopedagógico.

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

De estas cifras podemos establecer que la plantilla se distribuye de la siguiente manera:



COLEGIO PURÍSIMA CONCEPCIÓN Y SANTA M.ª MICAELA
C/ JUAN XXIII, 10
26003 LOGROÑO



La valoración de los puestos de trabajo se basa en la Evaluación de riesgos laborales Colegio Niña María realizado por Quirón Prevención. Y tiene como **conclusiones** las siguientes valoraciones:

Se ha llevado a cabo la valoración de puestos con una **metodología** (valorada 0 a 100) basada en Competencias, Esfuerzo, Responsabilidad y Condiciones de Trabajo, incorporando perspectiva de género y valoración objetiva de factores tradicionalmente infravalorados.

Además se ha tenido la ausencia de Sesgos de Género, ya que se han valorado por igual:

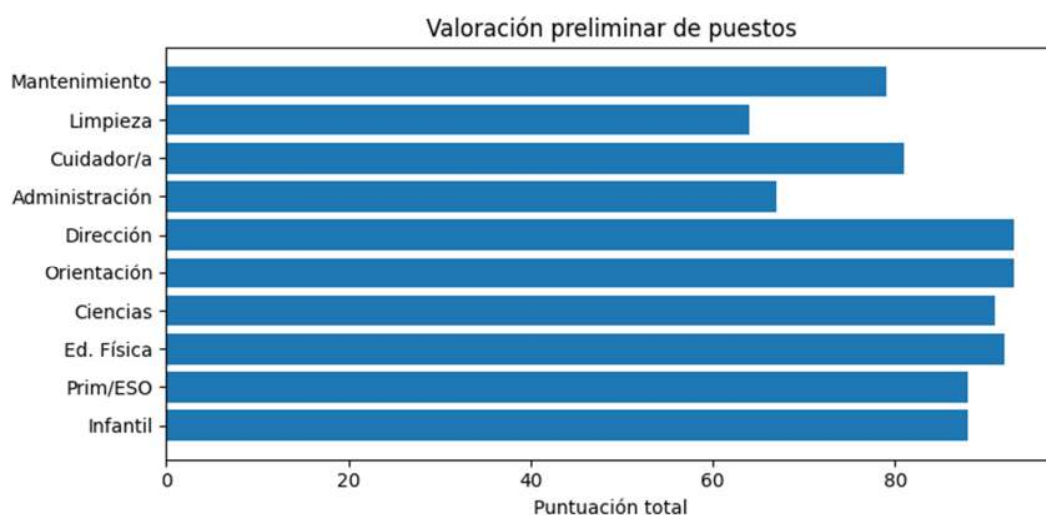
- Las competencias técnicas, cognitivas, emocionales y relacionales.
- La responsabilidad sobre personas tiene el mismo peso que la responsabilidad sobre recursos materiales.
- Los riesgos psicosociales y la carga mental se consideran factores objetivos de valoración.
- No se asigna mayor valor a puestos tradicionalmente masculinizados por la mera presencia de esfuerzo físico.

RESUMEN DE RESULTADOS

Puesto	Puntuación
Infantil	88
Prim/ESO	88
Ed. Física	92
Ciencias	91
Orientación	93
Dirección	93
Administración	67
Cuidador/a	81
Limpieza	64

Mantenimiento	79
---------------	----

REPRESENTACIÓN GRÁFICA



Se ha valorado cada puesto mediante cuatro factores principales:

Factor	Peso
Competencias	30%
Esfuerzo	25%
Responsabilidad	30%
Condiciones de trabajo	15%

Dentro de cada factor:

Competencias (30 puntos)

Subfactor	Puntuación máxima
Formación académica requerida	10
Experiencia necesaria	5
Conocimientos especializados	10
Habilidades relacionales y comunicativas	5

Esfuerzo (25 puntos)

Subfactor	Puntuación máxima
Esfuerzo físico	5
Esfuerzo mental/cognitivo	10
Esfuerzo emocional	10



Responsabilidad (30 puntos)

Subfactor	Puntuación máxima
Responsabilidad sobre personas	10
Responsabilidad sobre resultados	10
Autonomía y toma de decisiones	5
Supervisión y coordinación	5

Condiciones de trabajo (15 puntos)

Subfactor	Puntuación máxima
Riesgos físicos	5
Riesgos biológicos/químicos	5
Riesgos psicosociales y ergonómicos	5

MATRIZ DE VALORACIÓN:

Profesorado Infantil

Factor	Puntos
Competencias	27
Esfuerzo	24
Responsabilidad	26
Condiciones de trabajo	11
TOTAL	88

Justificación

- Titulación universitaria habilitante.
- Alta exigencia emocional.
- Supervisión continua de menores.
- Contacto biológico frecuente.
- Uso intensivo de la voz.
- Gestión simultánea de múltiples tareas.

Profesorado Primaria / ESO / Bachillerato

Factor	Puntos
Competencias	28
Esfuerzo	23
Responsabilidad	27
Condiciones de trabajo	10
TOTAL	88

Justificación

- Elevada especialización académica.
- Carga cognitiva alta.
- Evaluación continua.
- Tutorías y atención a familias.
- Responsabilidad educativa directa.

Profesorado Educación Física

Factor	Puntos
Competencias	28
Esfuerzo	25
Responsabilidad	27
Condiciones de trabajo	12
TOTAL	92

Justificación

- Competencias docentes equivalentes.
- Mayor esfuerzo físico.
- Supervisión de actividades deportivas.
- Mayor exposición a accidentes.

Profesorado Ciencias y Tecnología

Factor	Puntos
Competencias	29
Esfuerzo	23
Responsabilidad	27
Condiciones de trabajo	12
TOTAL	91

Justificación

- Especialización técnica elevada.
- Posible exposición a equipos o materiales específicos.
- Alta carga cognitiva.

Orientación Educativa

Factor	Puntos
Competencias	30
Esfuerzo	25
Responsabilidad	29



COLEGIO PURÍSIMA CONCEPCIÓN Y SANTA M.ª MICAELA
C/ JUAN XXIII, 10
26003 LOGROÑO

Factor	Puntos
Condiciones de trabajo	9
TOTAL	93

Justificación

- Máxima especialización técnica.
- Elevadísima carga emocional.
- Intervención en situaciones complejas.
- Asesoramiento a familias y profesorado.

Equipo Directivo

Factor	Puntos
Competencias	30
Esfuerzo	24
Responsabilidad	30
Condiciones de trabajo	9
TOTAL	93

Justificación

- Máxima responsabilidad organizativa.
- Gestión de personas.
- Toma de decisiones.
- Coordinación general del centro.

Administración

Factor	Puntos
Competencias	22
Esfuerzo	18
Responsabilidad	19
Condiciones de trabajo	8
TOTAL	67

Justificación

- Competencias administrativas especializadas.
- Uso intensivo de PVD.
- Atención al público.
- Responsabilidad documental.

Cuidador/a

Factor	Puntos
---------------	---------------

Factor	Puntos
Competencias	22
Esfuerzo	23
Responsabilidad	25
Condiciones de trabajo	11
TOTAL	81

Justificación

- Supervisión directa de menores.
- Alta carga emocional.
- Responsabilidad sobre seguridad.
- Exposición biológica.

Operario/a de Limpieza

Factor	Puntos
Competencias	15
Esfuerzo	20
Responsabilidad	15
Condiciones de trabajo	14
TOTAL	64

Justificación

- Exposición química.
- Esfuerzo físico continuado.
- Posturas forzadas.
- Manipulación de productos.

Operario/a de Mantenimiento

Factor	Puntos
Competencias	20
Esfuerzo	23
Responsabilidad	21
Condiciones de trabajo	15
TOTAL	79

Justificación

- Competencias técnicas específicas.
- Riesgo eléctrico y mecánico.
- Trabajo en altura.
- Manejo de instalaciones.

1. Competencias



COLEGIO PURÍSIMA CONCEPCIÓN Y SANTA M.ª MICAELA
C/ JUAN XXIII, 10
26003 LOGROÑO

El análisis de los puestos evaluados pone de manifiesto la existencia de diferentes niveles de cualificación profesional, formación específica, experiencia y competencias técnicas requeridas para el desempeño de las funciones.

Los puestos docentes requieren una elevada cualificación académica reglada, competencias pedagógicas especializadas, capacidad de planificación didáctica, elaboración de materiales educativos, evaluación continua del alumnado, uso de herramientas digitales y capacidad de comunicación efectiva con alumnado, familias y equipos de trabajo.

Asimismo, determinados puestos, como orientación educativa o equipo directivo, incorporan competencias adicionales relacionadas con el asesoramiento especializado, la toma de decisiones, la coordinación de personas y la gestión organizativa.

La evaluación de riesgos evidencia además la necesidad de competencias transversales relevantes, como:

- F) Gestión de conflictos.
- G) Habilidades sociales.
- H) Inteligencia emocional.
- I) Capacidad de comunicación interpersonal.
- J) Resolución de problemas.
- K) Adaptación a situaciones cambiantes.
- L) Competencias digitales.

Estas competencias deben ser consideradas en la valoración de puestos con el mismo nivel de importancia que otras habilidades técnicas tradicionalmente más visibles, evitando infravalorar capacidades vinculadas a la atención, educación, acompañamiento y gestión emocional.

2. Esfuerzo

La evaluación de riesgos refleja una carga de trabajo significativa tanto desde el punto de vista físico como psicológico y cognitivo.

Esfuerzo físico

Se identifican:

- 22. Permanencia prolongada en bipedestación.
- 23. Alternancia continuada entre posturas de pie y sentado.
- 24. Desplazamientos frecuentes dentro de las instalaciones.
- 25. Manipulación ocasional de materiales y cargas ligeras.
- 26. Uso continuado de la voz como herramienta principal de trabajo.

Aunque el esfuerzo físico no alcanza los niveles presentes en actividades industriales o de mantenimiento, sí existe una exposición continuada a factores ergonómicos que pueden generar fatiga musculoesquelética y vocal.

Esfuerzo cognitivo

Los puestos docentes presentan una elevada exigencia intelectual derivada de:

- M) Planificación de actividades.
- N) Preparación de contenidos.

- O) Evaluación del alumnado.
- P) Atención simultánea a múltiples demandas.
- Q) Uso continuado de herramientas digitales.
- R) Toma constante de decisiones pedagógicas.

La necesidad de mantener altos niveles de atención, concentración y capacidad de respuesta constituye un factor relevante en la valoración del puesto.

Esfuerzo emocional y psicológico

La evaluación identifica riesgos psicosociales asociados a:

- B) Atención directa a alumnado y familias.
- C) Gestión de conflictos.
- D) Exigencias emocionales elevadas.
- E) Responsabilidad educativa.
- F) Situaciones de estrés derivadas de la carga de trabajo.
- G) Riesgo de violencia externa o conflictos interpersonales.

Estas exigencias emocionales constituyen un elemento esencial de valoración y deben ser consideradas al mismo nivel que otros esfuerzos tradicionalmente más visibles o cuantificables.

3. Responsabilidad

Los distintos puestos presentan diferentes grados de responsabilidad organizativa, técnica y funcional.

En el caso de los puestos docentes, la responsabilidad afecta directamente a:

- La formación y desarrollo del alumnado.
- La evaluación académica.
- La seguridad y vigilancia de menores.
- La comunicación con las familias.
- La detección de necesidades educativas especiales.
- El cumplimiento de los objetivos educativos del centro.

Los puestos de coordinación, orientación y dirección añaden responsabilidades vinculadas a:

- Organización de recursos.
- Coordinación de equipos.
- Supervisión de actividades.
- Gestión de incidencias.
- Toma de decisiones organizativas.

Aunque la evaluación de riesgos no refleja una gestión significativa de presupuestos económicos en la mayoría de puestos analizados, sí pone de manifiesto una elevada responsabilidad sobre personas, especialmente menores de edad, circunstancia que debe tener un peso relevante en los sistemas de valoración de puestos.

4. Condiciones de trabajo

La evaluación identifica distintas condiciones de trabajo que deben ser consideradas en la valoración objetiva de los puestos.

Factores ambientales



COLEGIO PURÍSIMA CONCEPCIÓN Y SANTA M.ª MICAELA
C/ JUAN XXIII, 10
26003 LOGROÑO

Los trabajadores desarrollan su actividad en entornos educativos con:

- Uso continuado de pantallas de visualización.
- Exposición al ruido propio de la actividad escolar.
- Necesidad de mantener condiciones adecuadas de iluminación y temperatura.
- Desplazamientos internos frecuentes.

Riesgos biológicos

La exposición continuada al contacto con alumnado implica un riesgo biológico moderado derivado de:

- Enfermedades infectocontagiosas.
- Contacto ocasional con fluidos corporales.
- Necesidad de medidas preventivas específicas.

Riesgos ergonómicos

Se detectan:

- Posturas mantenidas.
- Sobrecarga vocal.
- Movimientos repetitivos asociados a tareas docentes y administrativas.
- Uso prolongado de equipos informáticos.

Riesgos psicosociales

La evaluación otorga especial relevancia a:

- Estrés laboral.
- Carga mental.
- Demandas emocionales.
- Gestión de conflictos.
- Riesgo de situaciones de acoso o violencia externa.

Estos factores constituyen elementos relevantes de penosidad y exigencia laboral que deben incorporarse a la valoración objetiva de los puestos.

Perspectiva de género en la valoración de puestos

La evaluación de riesgos laborales pone de manifiesto que muchos de los factores de exigencia presentes en los puestos educativos se encuentran vinculados a competencias relacionales, pedagógicas, organizativas y emocionales.

Por ello, para cumplir con los principios establecidos en el RD 902/2020 y garantizar una valoración objetiva y libre de discriminación, el sistema de valoración de puestos evita cualquier sesgo de género que pueda generar una infravaloración de trabajos desempeñados mayoritariamente por mujeres.

En particular, se ha:

- Valorado de forma equivalente las exigencias físicas, cognitivas y emocionales.
- Reconocido el peso de las competencias relacionadas con la educación, el cuidado, la atención a personas, la comunicación y la gestión emocional.

- Considerado la responsabilidad derivada de la atención y supervisión de menores como un factor de igual relevancia que la gestión de recursos materiales o económicos.
- Incorporado los riesgos psicosociales y emocionales como elementos objetivos de valoración.
- Evitado atribuir una valoración superior a puestos tradicionalmente masculinizados únicamente por la existencia de esfuerzo físico o manejo de equipos, cuando otros puestos presentan mayores exigencias cognitivas, emocionales o de responsabilidad sobre personas.

De acuerdo con la información analizada, no se observan elementos que justifiquen una valoración diferencial basada en estereotipos de género. La valoración de los puestos se fundamenta exclusivamente en las competencias requeridas, el esfuerzo exigido, el nivel de responsabilidad asumido y las condiciones efectivas de trabajo, garantizando en todo momento el principio de igualdad retributiva por trabajo de igual valor.

Los salarios son conforme a criterios marcados por el propio Convenio y no existe ningún tipo de brecha ni diferencia salarial por género. Como se muestra claramente en el registro retributivo, existe una transparencia retributiva total ya que, además, su pago gestionado por la Entidad es abonado en parte y supervisado por la Administración pública. En el caso de pagos que no son hechos por la administración, se rigen por lo establecido en las tablas del convenio y no se observa ninguna retribución vinculada al género en ningún puesto.

Respecto los conceptos salariales, siguiendo lo establecido en Convenio. Se distingue entre:

1.-Personal docente en pago delegado, con las siguientes categorías:

-DE 2º CICLO DE EDUCACIÓN INFANTIL (INTEGRADO) EN RÉGIMEN DE CONCIERTO, SUBVENCIÓN, ETC.

➤PROFESOR/MAESTRO/A

-DE EDUCACIÓN PRIMARIA

➤DIRECTOR/A,

➤PROFESOR/A

➤ORIENTADOR/A EDUCATIVO

-DE EDUCACIÓN SECUNDARIA OBLIGATORIA EN RÉGIMEN DE CONCIERTO: DE 1ER Y 2º CURSO DE ESO

➤DIRECTOR/A

➤JEFE/A DE DEPARTAMENTO



COLEGIO PURÍSIMA CONCEPCIÓN Y SANTA M.ª MICAELA
C/ JUAN XXIII, 10
26003 LOGROÑO

- PROFESOR/A
- ORIENTADOR/A EDUCATIVO

Tienen un salario base establecido, con complemento por trienios, con complemento en el caso de director, subdirector, jefe de estudios, jefe de departamento

-DE 3ER Y 4º CURSO DE ESO EN RÉGIMEN DE CONCIERTO:

- DIRECTOR/A
- JEFE DE DEPARTAMENTO
- PROFESOR/A
- ORIENTADOR/A EDUCATIVO

Tienen un salario base establecido, con complemento por trienios, con complemento en el caso de director, subdirector, jefe de estudios, jefe de departamento y complemento, más el complemento de equiparación licenciados, grados o titulación equivalente y autorizada en cada una de las 14 pagas para el profesor de jornada completa.

Complemento salarial específico de equiparación para licenciados, grados o titulación equivalente y autorizada de 1º y 2º de ESO con los que imparten 3º y 4º de la ESO: Siempre y cuando se encuentren en posesión del título de licenciado, grados o titulación equivalente y autorizada y ésta le habilite para dar la materia correspondiente, en 1º y 2º de la ESO en niveles concertados, y con el fin de lograr la equiparación salarial con los que imparten 3º y 4º de la ESO en niveles concertados, se les aplicará el complemento correspondiente para el salario y el trienio establecido en las tablas salariales. En todo caso, esta obligación queda condicionada a que la Administración Educativa responsable del pago delegado se haga cargo de ella, sin que los Centros Concertados deban abonar cantidad alguna por este concepto.

Complemento salarial específico de equiparación para Maestros de 1º y 2º de ESO con los de La enseñanza pública: A tenor de lo establecido en la Ley de Presupuestos Generales del Estado, a los Maestros que imparten 1º y 2º de Educación Secundaria Obligatoria, se les abonará la misma cuantía que se establezca para los maestros de los mismos cursos en los centros públicos. En todo caso, esta obligación queda condicionada a que la Administración Educativa responsable del pago delegado se haga cargo de ella, sin que los Centros Concertados deban abonar cantidad alguna por este concepto.

2.-Personal docente sin concierto, con las siguientes categorías:

-DE BACHILLERATO EN RÉGIMEN DE CONCIERTO:

- DIRECTOR/A

➤ JEFE/A DE DEPARTAMENTO

➤ PROFESOR/A

➤ ORIENTADOR/A EDUCATIVO

Tienen un salario base establecido, con complemento por trienios y complemento de Bachillerato en cada una de las 14 pagas para el profesor de jornada completa.

3.- Salarios de personal no docente:

-OTRO PERSONAL EN RÉGIMEN SIN CONCIERTO, NI SUBVENCIÓN, que se justifican en el módulo de otros gastos del concierto educativo.

PERSONAL DE ADMINISTRACIÓN:

- JEFE/A DE ADMINISTRACIÓN
- AUXILIAR ADMINISTRATIVO
- SECRETARIA

Tienen un salario base establecido, con complemento por trienios.

-PERSONAL DE SERVICIOS GENERALES: PERSONAL DE PORTERÍA Y VIGILANCIA

4. CONSERJE/ OFICIAL 1º OFICIO
5. PORTERO/A

Tienen un salario base establecido, con complemento por trienios.

5.2 Factores desencadenantes de las diferencias

En el marco de la auditoría retributiva, y con carácter complementario al análisis específico de factores que se han tratado en el informe diagnóstico, como la promoción profesional, la conciliación, la disponibilidad o las decisiones organizativas, resulta necesario considerar la incidencia de causas indirectas o estructurales, elementos del sistema de organización del trabajo, del contexto normativo o del propio sector de actividad, que siendo el sector de la enseñanza concertada que pueden influir en la configuración de las diferencias salariales.

Estas causas hacen referencia a condicionantes derivados del sistema de financiación pública, la regulación educativa y la propia estructura organizativa de los centros, que inciden en las condiciones de empleo y retribución sin responder a decisiones retributivas directas adoptadas por la entidad titular del centro.

En particular, en el ámbito de los centros concertados, la existencia de diferencias en la financiación en función de las unidades concertadas autorizadas, las ratios de alumnado y los niveles educativos (enseñanzas concertadas frente a no concertadas) puede dar lugar a variaciones en la configuración de las jornadas, la estabilidad en el empleo o el acceso a determinados conceptos retributivos.



COLEGIO PURÍSIMA CONCEPCIÓN Y SANTA M.ª MICAELA
C/ JUAN XXIII, 10
26003 LOGROÑO

Del mismo modo, la propia distribución del personal por etapas educativas o áreas funcionales, así como la configuración de las plantillas en función de las necesidades educativas y organizativas, pueden incidir en la percepción salarial de forma indirecta, aun cuando los puestos puedan presentar similitudes en cuanto a funciones o requisitos.

Estas circunstancias no implican necesariamente la existencia de una actuación discriminatoria, en la medida en que responden, en gran parte, a factores objetivos y externos a la capacidad de decisión empresarial. No obstante, su análisis resulta imprescindible en el marco de la auditoría retributiva, a fin de identificar posibles impactos diferenciados entre mujeres y hombres que pudieran derivarse de dichos condicionantes estructurales.

En consecuencia, el presente apartado tiene por objeto contextualizar la influencia de estos factores propios del sector, como paso previo al análisis individualizado de los elementos concretos que inciden en la política retributiva del centro.

5.3 Medidas de conciliación y corresponsabilidad

De acuerdo con el RD 902/2020, forman parte del análisis de la auditoría retributiva las desigualdades que pudieran apreciarse en el diseño o uso de las medidas de conciliación y corresponsabilidad en la empresa.

En nuestro país sigue siendo mayoritario el uso de los permisos de conciliación por parte de las mujeres. De ahí que, aún si se afirmara la neutralidad de las medidas que afectan al cálculo de incentivos u otros complementos salariales, la discriminación femenina se produciría por vía indirecta, por ser las mujeres las perjudicadas en un número mucho mayor que los hombres si no se hace excepción de los tales permisos.

En consecuencia, para cumplir con el objetivo de alcanzar la igualdad real y efectiva de mujeres y hombres, la utilización de las medidas de corresponsabilidad debe hacerse facilitando que los hombres hagan uso de los derechos de conciliación de la vida familiar.

En este sentido, el COLEGIO cuenta con determinadas medidas de conciliación que le son de aplicación a las personas trabajadoras de la Entidad con el objetivo garantizar un entorno de trabajo seguro y saludable, donde el desarrollo profesional, la igualdad de oportunidades y la conciliación entre la vida personal y profesional sean una realidad.

Concretamente, entre las diferentes medidas que se establecen en el “VII Convenio colectivo de empresas de enseñanza privada sostenidas total o parcialmente con fondos públicos (modificado por Resolución de 25 de septiembre de 2025, de la Dirección General de Trabajo por la que se registra y

publica el Acuerdo de modificación parcial del VII Convenio colectivo de empresas de enseñanza privada sostenidas total o parcialmente con fondos públicos:

Artículo 41. Permisos retribuidos.

Los trabajadores, previo aviso y justificación, podrán ausentarse del trabajo, con derecho a remuneración, por alguno de los motivos y por el tiempo siguiente:

1.º Quince días en caso de matrimonio o inscripción en el registro correspondiente como pareja de hecho. En ambos casos, los quince días naturales podrán empezar a disfrutarse previo aviso y justificación tres días antes de la celebración, sin que ello suponga aumento del número de días de permiso, y sin perjuicio de su recuperación en caso de que no se produzca el hecho causante.

2.º Cinco días por accidente o enfermedad graves, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario del cónyuge, pareja de hecho debidamente inscrita en el registro correspondiente o parientes hasta el segundo grado por consanguineidad o afinidad.

Adicionalmente, de acuerdo con la actual redacción del apartado 3.b) del artículo 37 del ET, dada por el Real Decreto-ley 5/2023, de 28 de junio, y mientras se mantenga su vigencia en los siguientes términos, el permiso regulado en este apartado será extensible al familiar consanguíneo de la pareja de hecho debidamente inscrita, así como a cualquier otra persona distinta de las anteriores que conviva con la persona trabajadora en el mismo domicilio y que requiera el cuidado efectivo de aquélla.

En el caso del permiso por hospitalización podrá iniciarse mientras dure el hecho causante, no obstante, una vez iniciado el permiso los días de disfrute serán continuados.

3.º Tres días por el fallecimiento del cónyuge, pareja de hecho debidamente inscrita o parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad. Cuando con tal motivo la persona trabajadora necesite hacer un desplazamiento al efecto, el plazo se ampliará en dos días.

4.º Un día por traslado del domicilio habitual.

5.º Un día por boda de parientes hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad, que coincidirá con el día de la ceremonia.



COLEGIO PURÍSIMA CONCEPCIÓN Y SANTA M.ª MICAELA
C/ JUAN XXIII, 10
26003 LOGROÑO

6.º Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber de carácter público y personal. Cuando conste en una norma legal o convencional un período determinado, se estará a lo que ésta disponga en cuanto a duración de la ausencia y a su compensación económica.

7.º Por el tiempo indispensable para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto que deban de realizarse dentro de la jornada de trabajo.

8.º Con el objeto de facilitar la conciliación de la vida laboral y familiar, se crea una bolsa de un máximo de veinte horas anuales por cada persona trabajadora para:

Asistencia a consultas médicas del propio trabajador, de los hijos menores de edad, del cónyuge, de padres y familiares hasta el primer grado de consanguinidad o afinidad que no puedan valerse por sí mismos y cuya necesidad de acompañamiento se certifique oportunamente, siempre y cuando la asistencia a estas consultas no sea posible realizarlas fuera del horario de trabajo.

Asistencia a tutorías de hijos menores, hasta un máximo de diez horas anuales con cargo a la bolsa de veinte horas antes señalada.

La utilización de estas horas deberá ser acreditada con el justificante médico respectivo o del centro educativo, según el caso, y se procurará interferir lo menos posible con las actividades escolares del alumnado. Se podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la empresa.

En el caso de los puntos 2.º y 3.º se establece lo siguiente:

– Si el hecho causante se produce en día festivo, el disfrute del permiso comenzará a contar el primer día laborable.

– Si el hecho causante que origina el derecho al permiso se produce cuando el trabajador hubiera completado el 70 % de la jornada, y solicita el permiso el mismo día, este contará desde el día siguiente.

– Si iniciado el permiso se incluye algún día del fin de semana considerado no laborable para el trabajador, no se tendrá en cuenta en el cómputo.

A los efectos de las ausencias justificadas reguladas en el presente artículo, toda referencia hecha al vínculo matrimonial o unión de hecho debidamente inscrita en el registro correspondiente se entenderá hecha a las personas

trabajadoras con independencia de su identidad de género y orientación sexual, siempre que constituyan una pareja.

Las medidas de conciliación y corresponsabilidad dependen del Convenio colectivo que es de aplicación. En todo caso las medidas son independientes al género del empleado/a que se acoja a ellas.

No hay personal con reducción de jornada, ni por cuidado de menores ni por mayores dependientes.

5.4 Promoción y movilidad

Los procesos de selección y contratación de personal se rigen por los principios constitucionales de igualdad, mérito y capacidad, así como el de publicidad, objetividad, no discriminación e igualdad de oportunidades. Únicamente tienen en cuenta los aspectos formativos y profesionales. Se realiza un acompañamiento durante los primeros meses de contrato realizando pruebas prácticas cuyos resultados son medibles y contrastables. En las entrevistas se evalúan las competencias definidas en el diccionario de competencias de la Institución y se realizan y valoran por más de una persona.

Manteniendo un proceso de contratación y promoción común para la Institución.

Respecto a las promociones habidas el 100% de las mismas ha sido en mujeres, pero sin encontrar diferencias desde una perspectiva de género, ya que se han referido a criterios objetivos.

5.5 Conclusiones del análisis

No se detectan diferencias retributivas directas significativas entre mujeres y hombres en puestos de igual valor, conforme al análisis de la media de percepciones salariales brutas por hora.

Las retribuciones son acordes con lo establecido en las tablas salariales del VII Convenio Colectivo de Empresas de Enseñanza Privada Sostenidas Total o Parcialmente con Fondos Públicos.

No obstante, se identifican posibles áreas de mejora en relación con: la segregación horizontal y vertical.

6. Plan de actuación para la corrección de las desigualdades retributivas



COLEGIO PURÍSIMA CONCEPCIÓN Y SANTA M.ª MICAELA
C/ JUAN XXIII, 10
26003 LOGROÑO

Siguiendo el Plan de acciones para asegurar la transparencia y el seguimiento del sistema retributivo, y de acuerdo con el Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres, se señalan a continuación sus acciones, aprobadas a desarrollar:

Medidas cuantitativas

Aplicación del sistema retributivo conforme a normativa vigente. Se continuará aplicando el sistema retributivo conforme a las tablas salariales establecidas en el convenio colectivo de aplicación, así como los complementos autonómicos determinados por la administración educativa competente en la Generalitat Valenciana para centros concertados.

Seguir garantizando la igualdad retributiva directa. Manteniendo el principio de igualdad salarial para trabajos de igual valor, verificando periódicamente la inexistencia de diferencias retributivas entre mujeres y hombres.

Sobre el Registro retributivo: Se mantendrá actualizado el registro retributivo, con periodicidad anual, que incluya desagregado, sexo, grupo profesional y puesto de trabajo, es decir teniendo en cuenta la perspectiva de género:

- Salario base
- Complementos salariales

Registro de permisos

Se realizará un seguimiento y registro de:

- Permisos retribuidos y permisos no retribuidos: incorporando el análisis de su impacto desde la perspectiva de género.

Medidas cualitativas

Procesos de selección y contratación Mantener la aplicación de criterios objetivos y no discriminatorios. En igualdad de condiciones de idoneidad, se favorecerá la incorporación del sexo infrarrepresentado en el puesto o área correspondiente. Se valorará positivamente la ampliación de jornada del personal con contrato a tiempo parcial en caso de vacantes a tiempo completo.

Valoración de puestos de trabajo: Se mantendrá la valoración de los puestos de trabajo, actuales y de nueva creación, con perspectiva de género, conforme a los criterios establecidos en el Real Decreto 902/2020.

Promoción profesional. Se fomentará la promoción interna equilibrada de mujeres y hombres. En igualdad de condiciones, se priorizará al sexo infrarrepresentado en el grupo o puesto al que se accede.

Formación y sensibilización Se seguirán manteniendo acciones formativas dirigidas al equipo directivo y a la plantilla en materia de igualdad retributiva y sesgos de género.

Conciliación y corresponsabilidad Se impulsarán medidas que favorezcan la conciliación de la vida personal, familiar y laboral. Se promoverá el uso corresponsable de los permisos por parte de toda la plantilla.

Revisión de la auditoría retributiva cada 4 años, salvo que se produzcan cambios significativos en el esquema de retribuciones de la Entidad o que el Plan de Igualdad o la Inspección de Trabajo establezcan un período de tiempo inferior a este.



COLEGIO PURÍSIMA CONCEPCIÓN Y SANTA M.^a MICAELA
C/ JUAN XXIII, 10
26003 LOGROÑO

Anexo 9.3

PROTOCOLO DE MEDIDAS PARA LA PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO Y OTRAS CONDUCTAS CONTRARIAS A LA DIVERSIDAD E INCLUSIÓN EN EL ENTORNO LABORAL

ÍNDICE

INTRODUCCIÓN

OBJETIVO DEL PROTOCOLO

ÁMBITO DE APLICACIÓN Y VIGENCIA

DECLARACIÓN DE PRINCIPIOS Y RESPONSABILIDAD: COMPROMISO

IDENTIFICACIÓN DE CONDUCTAS

1. Definición y conductas constitutivas de acoso sexual
2. Definición y conductas constitutivas de acoso por razón de sexo
3. Violencia en el ámbito digital
4. Conductas delictivas contrarias a la libertad sexual y la integridad moral
5. Definición de otras conductas contrarias a la diversidad e inclusión en el entorno laboral

COMISIÓN DE ACTUACIÓN

PROCEDIMIENTO DE ACTUACIÓN

- 1.1. Inicio del procedimiento.
- 1.2. Forma de la denuncia
- 1.3. Instrucción del expediente.
- 1.4. Resolución del expediente
- 1.5. Seguimiento del expediente

SANCIONES DISCIPLINARIAS

PROTECCIÓN DE DATOS

CONFIDENCIALIDAD

RÉGIMEN SUPLETORIO Y MODIFICACIÓN

ANEXOS:

ANEXO I. Modelo de denuncia

ANEXO II. Compromiso de confidencialidad



COLEGIO PURÍSIMA CONCEPCIÓN Y SANTA M.ª MICAELA
C/ JUAN XXIII, 10
26003 LOGROÑO

ANEXO III. Modelo de acta de acuerdo sobre el protocolo de medidas para la prevención del acoso sexual y por razón de sexo y otras conductas contrarias a la diversidad e inclusión en el entorno laboral.

ANEXO IV. Compromiso de políticas de diversidad e inclusión (D&I).

ANEXO V. Definiciones

ANEXO VI. Delitos contra la libertad sexual

INTRODUCCIÓN

La *Directiva 2006/54/CE del Parlamento Europeo y del Consejo, de 5 de julio*, relativa a la aplicación del principio de oportunidades e igualdad de trato entre hombres y mujeres en asuntos de empleo y ocupación, y la *Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres*, reconocen que la igualdad es un principio jurídico universal y establecen la obligación de promover condiciones de trabajo que eviten la situación de acoso tanto sexual como por razón de sexo, así como cualquier otro tipo de acoso moral que pueda tener un componente laboral. El acoso sexual y el acoso por razón de sexo y otros comportamientos contrarios a la diversidad e inclusión en el entorno laboral son conductas discriminatorias que requieren la aplicación de medidas para prevenirlas y, en su caso, combatirlas. Este protocolo responde a la necesidad de prevenir, sensibilizar y, en su caso erradicar cualquier conducta contraria a la diversidad e inclusión en el entorno laboral, todo ello en aplicación de *Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres*; *Ley 4/2023, de 28 de febrero para la igualdad real y efectiva de las personas trans y para la garantía de los derechos de las personas LGTBI*; *Ley Orgánica 10/2022, de 6 de septiembre, de garantía integral de la libertad sexual*, *Ley 15/2022, de 12 de julio, integral para la igualdad de trato y la no discriminación* y el *Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro y se modifica el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo*. El acoso supone un atentado al derecho a la integridad física y moral y a la igualdad de trato, que se encuentra amparado en los arts. 10, 14, 15 y 18 de la Constitución Española y en los arts. 4 y 17 del Estatuto de los Trabajadores, así como en la *Ley 31/1995 de Prevención de Riesgos Laborales*, respecto al derecho a la protección de la salud de todas las personas trabajadoras. El acoso sexual y el acoso por razón de sexo y las conductas contrarias a la inclusión y diversidad en el entorno laboral no sólo provocan consecuencias negativas para quien lo sufre en primera persona, sino también para el resto del personal y la propia empresa, afectando a su normal funcionamiento, al clima laboral, a la motivación de la plantilla, a la imagen externa de la empresa, etc.

La empresa Colegio Purísima Concepción (Adoratrices Logroño) considera aspectos a tener en consideración el desarrollo de un clima y de un entorno laboral en el que se respeten los derechos humanos y la dignidad de todas las personas, así como una clara y decidida actitud por parte de la empresa de no tolerar el acoso sexual y por razón de sexo así como cualquier conducta contraria a la diversidad e inclusión en toda su extensión. Por ello, se compromete a crear políticas donde se respete la dignidad de la persona y sus derechos, promoviendo la igualdad de oportunidades con independencia del género, identidad o expresión de género, orientación sexual, raza, etnia, origen o capacidades diferentes, entre otras características. La representación legal de las personas trabajadoras contribuirá en la labor de prevenir los casos de acoso, sensibilizando a la plantilla e informando a la Dirección del colegio Purísima Concepción (Adoratrices Logroño) sobre cualquier problema del que pueda tener conocimiento colaborando con la empresa en la materia de prevención. Solo a



través de una implicación conjunta de todos se puede alcanzar un entorno libre de cualquier actuación o comportamiento que, directa o indirectamente, suponga una discriminación en el entorno laboral.

OBJETIVO DEL PROTOCOLO

El objetivo del presente protocolo es definir las pautas que nos permitirán identificar una situación de acoso moral, sexual, por razón de sexo, por razón de orientación sexual, identidad o expresión de género o discriminación por embarazo o maternidad, con el fin de solventar una situación discriminatoria y minimizar sus consecuencias, garantizando los derechos de las personas implicadas.

La prevención del acoso en el entorno laboral requiere que la empresa disponga de los procedimientos adecuados para tratar el problema y evitar su reiteración.

En este protocolo se consideran dos aspectos fundamentales: la prevención del acoso así como otras conductas contrarias a la diversidad e inclusión en el entorno laboral, y la actuación de la empresa frente a las denuncias por estas situaciones. Por ello se recogen tres tipos de actuaciones:

1. Medidas orientadas a prevenir y evitar situaciones de acoso o susceptibles de constituir acoso, con declaración de principios e identificación de conductas que pudieran ser constitutivas de acoso sexual, acoso por razón de sexo o contrarias a la libertad sexual y a la integridad moral.
2. Procedimiento interno de actuación para los casos en los que, aun tratando de prevenir dichas actuaciones, se produce una denuncia o queja interna por acoso u otras conductas contrarias a la diversidad e inclusión por parte de alguna persona trabajadora.
3. Identificación de medidas reactivas en función de lo concluido y, en su caso, el régimen disciplinario

ÁMBITO DE APLICACIÓN Y VIGENCIA

El presente procedimiento será de aplicación a todas las personas que presten servicio en la empresa Colegio Purísima Concepción (Adoratrices Logroño) con independencia de cuál sea su relación contractual siempre que desarrollen su actividad dentro del ámbito organizativo de la misma.

Para el personal que pertenezca a empresas subcontratadas con el Colegio Purísima Concepción (Adoratrices Logroño) siempre que realice su actividad en centros de trabajo dependientes de la misma, la adopción de medidas correctoras se hará de manera coordinada entre las empresas afectadas y la empresa principal, de conformidad con lo establecido en el art. 24 de la Ley 31/1995 de Prevención de Riesgos Laborales y la normativa que lo desarrolla.

Si el acoso se produjera fuera de la empresa deberá probarse que la situación es por una causa relacionada con el trabajo.

El presente protocolo tendrá una duración de **cuatro años**, sin perjuicio de que, en función de las necesidades que se detecten (incluidas las modificaciones que sean necesarias como consecuencia de la reciente implantación del canal de denuncias) o por adaptaciones legales, y a petición de cualquiera de las partes, se puedan modificar o incorporar acciones después de la correspondiente negociación. La Comisión de Seguimiento y Evaluación del Plan de Igualdad podrá comunicar a la empresa las incidencias que hayan detectado en la aplicación de este protocolo, con el fin de que la empresa y la representación de las personas trabajadoras negocien posibles modificaciones del mismo.

El contenido del presente protocolo entrará en vigor en la fecha de la firma del plan de igualdad del que formará parte.



COLEGIO PURÍSIMA CONCEPCIÓN Y SANTA M.ª MICAELA
C/ JUAN XXIII, 10
26003 LOGROÑO

DECLARACIÓN DE PRINCIPIOS Y RESPONSABILIDAD

COMPROMISO DEL COLEGIO PURÍSIMA CONCEPCIÓN(ADORATRICES LOGROÑO) EN LA GESTIÓN DE LA PREVENCIÓN Y ERRADICACIÓN DEL ACOSO SEXUAL, EL ACOSO POR RAZÓN DE SEXO Y OTRAS CONDUCTAS CONTRARIAS A LA LIBERTAD SEXUAL Y LA INTEGRIDAD MORAL EN EL TRABAJO:

Con el presente protocolo el Colegio Purísima Concepción (Adoratrices Logroño) manifiesta su tolerancia cero ante la concurrencia en toda su organización de conductas contrarias a la libertad sexual y la integridad moral, especialmente en los casos de acoso sexual y/o acoso por razón de sexo, incluido el producido en el ámbito digital.

Al adoptar este protocolo, Colegio Purísima Concepción(Adoratrices Logroño) quiere subrayar su compromiso con la prevención y actuación frente a estas conductas en cualquiera de sus manifestaciones, informando de su aplicación a todo el personal que presta servicios en su organización, sea personal propio o procedente de otras empresas, incluidas las personas que, no teniendo una relación laboral, prestan servicios o colaboran con la organización, tales como personas en formación, las que realizan prácticas no laborales o aquéllas que realizan voluntariado.

Asimismo, Colegio Purísima Concepción (Adoratrices Logroño) asume el compromiso de dar a conocer la existencia del presente protocolo, con indicación de la necesidad de su cumplimiento estricto, a las empresas a las que desplace su propio personal, así como a las empresas de las que procede el personal que trabaja en Colegio Purísima Concepción (Adoratrices Logroño)

La obligación de observar lo dispuesto en este protocolo se hará constar en los contratos suscritos con otras empresas.

Cuando la presunta persona agresora quedara fuera del poder de dirección de la empresa y, por lo tanto, Colegio Purísima Concepción (Adoratrices Logroño) no pueda aplicar el procedimiento en su totalidad, se dirigirá a la empresa competente al objeto de que adopte las medidas oportunas y, en su caso, sancione a la persona responsable, advirtiéndole que, de no hacerlo, la relación mercantil que une a ambas empresas podrá extinguirse.

El protocolo será de aplicación a las situaciones de acoso sexual, acoso por razón de sexo y tras conductas contra la libertad sexual que se produzcan durante el trabajo, en relación con el trabajo o como resultado del mismo:

- en el lugar de trabajo, inclusive en los espacios públicos y privados cuando son un lugar de trabajo;
- en los lugares donde se paga a la persona trabajadora, donde ésta toma su descanso o donde come, o en los que utiliza instalaciones sanitarias o de aseo y en los vestuarios;

- en los desplazamientos, viajes, eventos o actividades sociales o de formación relacionados con el trabajo;
- en el marco de las comunicaciones que estén relacionadas con el trabajo, incluidas las realizadas por medio de tecnologías de la información y de la comunicación (acoso digital, virtual o ciberacoso)
- en el alojamiento proporcionado por la persona empleadora;
- en los trayectos entre el domicilio y el lugar de trabajo.

Las partes firmantes de este protocolo se comprometen a respetar la intimidad y salvaguardar la dignidad de todas las personas que desarrollan su labor en torno a la empresa, y respetando los siguientes principios que han de regir en el entorno de las relaciones laborales en la empresa.

Por ello, Colegio Purísima Concepción (Adoratrices Logroño) se compromete a:

- Prohibir comportamientos, actitudes o situaciones de acoso sexual y acoso por razón de sexo.
- El Colegio Purísima Concepción(Adoratrices Logroño) se compromete a prohibir cualquier comportamiento o expresión que tenga el propósito o produzca el efecto de atentar contra la dignidad de una persona en función de su orientación sexual, identidad o expresión de género o características sexuales, en particular cuando se crea un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante u ofensivo.
- Quedan prohibidas en el Colegio Purísima Concepción(Adoratrices Logroño) los siguientes tipos de discriminación, así como cualquier otra que pueda considerarse contraria al principio de igualdad y diversidad y que atente contra las personas LGTBI y sus familias
 - *Discriminación por asociación*: la causa no concurre directamente en la persona que sufre la discriminación, sino que concurre en otra con la que tiene relación.
 - *Discriminación múltiple*: existe más de un motivo discriminatorio.
 - *Discriminación interseccional*: interactúan entre si las causas de discriminación.
 - *Discriminación por error*: aquella que se funda en una apreciación incorrecta acerca de las características de la persona o personas discriminadas.
 - *Discriminación directa*: cuando la discriminación se basa en alguno de los elementos contemplados en la legislación vigente.
 - *Discriminación indirecta*: situación que se produce cuando una disposición, criterio o práctica, aparentemente neutros, pueden ocasionar una desventaja particular a personas pertenecientes a un mismo colectivo.
- El Colegio Purísima Concepción(Adoratrices Logroño) se compromete a promover una comunicación respetuosa entre las personas, a sensibilizar sobre los principios de igualdad de oportunidades y respecto a la diversidad, así como a difundir las políticas de D&I (diversidad e inclusión), todo ello en virtud de lo establecido en la Ley 4/2023 de 28 de febrero para la igualdad real y efectiva de las personas trans y para la garantía de los derechos de las personas LGTBI y en la Ley 15/2022 de 12 de julio integral para la igualdad de trato y no discriminación , y en consonancia con los principios de respeto y no discriminación contenidos en el ideario y el carácter propio de este centro educativo.
- Admitir las quejas, reclamaciones y denuncias de los casos de acoso sexual y acoso por razón de sexo, acoso por razón de orientación sexual, identidad de género y de género. que



COLEGIO PURÍSIMA CONCEPCIÓN Y SANTA M.ª MICAELA
C/ JUAN XXIII, 10
26003 LOGROÑO

se puedan producir en la empresa.

- Recibir y tramitar de forma rigurosa y rápida, así como con las debidas garantías de seguridad jurídica, confidencialidad, imparcialidad y derecho de defensa de las personas implicadas, todas las quejas, reclamaciones y denuncias que pudieran producirse.
- Respeto y protección de la intimidad, confidencialidad, respeto y dignidad a las personas afectadas ofreciendo un tratamiento justo a todas las implicadas.
- Garantizar que no se producirá ningún tipo de represalia ni contra las personas que formulen quejas, reclamaciones o denuncias, ni contra aquellas que participen en su proceso de resolución. Se ofrecerá un trato justo a todas las personas afectadas.
- Sancionar a las personas que acosen, en función de las circunstancias y condicionamientos de su comportamiento o actitud.

Para la consecución efectiva de este compromiso es necesario que todas y cada una de las personas que integran nuestra empresa, y en especial de aquellas que ocupan puestos directivos, asuman las siguientes responsabilidades:

- Tratar a todas las personas con las que se mantengan relaciones por motivos de trabajo (proveedores/as, personal de empresas subcontratadas, alumnado, familias, plantilla de la propia empresa, etc.) con respeto a su dignidad y a sus derechos fundamentales.
- Evitar comportamientos, actitudes o acciones que son o puedan ser ofensivas, humillantes, degradantes, molestas, intimidatorias u hostiles.
- Actuar adecuadamente frente a esos comportamientos, actitudes o acciones: no ignorándolos, no tolerándolos, manifestando su desacuerdo, impidiendo que se repitan o se agraven, comunicándolos a las personas designadas al efecto, así como prestando apoyo a las personas que los sufren.

La implantación del Protocolo de medidas para la prevención del acoso sexual y por razón de sexo y conductas contrarias a la diversidad e inclusión en el entorno laboral implica el desarrollo de las siguientes medidas :

- Difusión y distribución entre todas las personas trabajadoras del protocolo de prevención y actuación frente al acoso sexual, el acoso por razón de sexo y otras conductas contrarias a la diversidad e inclusión en el entorno laboral.
- Realización de campañas informativas y de sensibilización en materia de prevención del acoso sexual, del acoso por razón de sexo y otras conductas contrarias a la diversidad e inclusión en el entorno laboral a toda la plantilla del Colegio Purísima Concepción(Adoratrices Logroño) , así como al personal de nueva incorporación.
- Designación de una Comisión de actuación en caso de acoso para la investigación y propuesta de sanción en las reclamaciones por acoso sexual y por razón de sexo así como en las conductas contrarias a la diversidad e inclusión en el entorno laboral.
- Evaluación y seguimiento, con carácter periódico, del desarrollo, funcionamiento y efectividad del protocolo de prevención y actuación frente al acoso sexual y el acoso por razón de sexo y conductas contrarias a la diversidad e inclusión en el entorno laboral.

Este protocolo se implanta en coherencia con el Acuerdo marco europeo sobre el acoso y la violencia en el lugar de trabajo y da cumplimiento a cuanto exigen *el Convenio número 190 OIT sobre la eliminación de la violencia y el acoso en el mundo del trabajo; los artículos 46.2 y 48 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres; el artículo 12 de la Ley Orgánica 10/2022, de 6 de septiembre, de garantía integral de la*

libertad sexual; el Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro y se modifica el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo y el artículo 14 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de prevención de Riesgos Laborales.

En el proceso de implantación de estas medidas se contará con la participación y colaboración de la Comisión Negociadora del Plan de Igualdad de la Empresa, o de la Comisión de Seguimiento en el caso de que este protocolo se acuerde de forma independiente al plan de igualdad de la empresa. Todas las personas trabajadoras del Colegio Purísima Concepción (Adoratrices Logroño) tienen la responsabilidad de garantizar un entorno laboral en el que se respete la dignidad e intimidad de la persona, y cumplir con el presente protocolo.

Ciudad y fecha



IDENTIFICACIÓN DE CONDUCTAS

- DEFINICIÓN Y CONDUCTAS CONSTITUTIVAS DE ACOSO SEXUAL

De acuerdo con el art. 7.1 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, y sin perjuicio de lo establecido en el Código Penal, a los efectos de un protocolo, **constituye acoso sexual** cualquier comportamiento, verbal o físico, de naturaleza sexual que tenga el propósito o produzca el efecto de atentar contra la dignidad de una persona, en particular cuando se crea un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo.

Todo acoso sexual se considerará discriminatorio.

El condicionamiento de un derecho o de una expectativa de derecho a la aceptación de una situación constitutiva de acoso sexual o de acoso por razón de sexo se considerará también acto de discriminación por razón de sexo.

A título de ejemplo y sin ánimo excluyente ni limitativo, **podrían ser constitutivas de acoso sexual las conductas que se describen a continuación:**

Conductas verbales:

Ejemplos de conductas verbales constitutivas de acoso sexual son, entre otros, y analizados en cada caso en particular, supuestos de insinuaciones sexuales molestas, proposiciones o presión para la actividad sexual; flirteos ofensivos; comentarios insinuantes, indirectas o comentarios obscenos; llamadas telefónicas o contactos por redes sociales indeseados; bromas o comentarios sobre la apariencia sexual. Bromas sexuales ofensivas y comentarios sobre la apariencia física o condición sexual de la trabajadora o el trabajador. Comentarios sexuales obscenos. Preguntas, descripciones o comentarios sobre fantasías, preferencias y habilidades/capacidades sexuales. Formas denigrantes u obscenas para dirigirse a las personas. Difusión de rumores sobre la vida sexual de las personas. Invitaciones o presiones para concertar citas o encuentros sexuales. Invitaciones persistentes para participar en actividades sociales o lúdicas, aunque la persona objeto de las mismas haya dejado claro que resultan no deseadas e inoportunas.

Conductas no verbales:

Exhibición de fotos sexualmente sugestivas o pornográficas, de objetos o escritos, miradas impúdicas, gestos; cartas o mensajes de correo electrónico o en redes sociales de carácter ofensivo y con claro contenido sexual. Gestos obscenos, silbidos, gestos o miradas impúdicas.

Comportamientos físicos:

Contacto físico deliberado y no solicitado, pellizcar, tocar; masajes, abrazos o besos no deseados, etc.... acercamiento físico excesivo e innecesario. Arrinconar o buscar deliberadamente quedarse a solas con la persona de forma innecesaria.

Acoso sexual “quid pro quo” o chantaje sexual:

Entre los comportamientos constitutivos de acoso sexual puede diferenciarse el acoso sexual “quid pro quo” o chantaje sexual que consiste en forzar a la víctima a elegir entre someterse a los requerimientos sexuales, o perder o ver perjudicados ciertos beneficios o

condiciones de trabajo, que afecten al acceso a la formación profesional, al empleo continuado, a la promoción, a la retribución o a cualquier otra decisión en relación con esta materia. En la medida que supone un abuso de autoridad, su sujeto activo será aquel que tenga poder, sea directa o indirectamente, para proporcionar o retirar un beneficio o condición de trabajo.

Acoso sexual ambiental

En este tipo de acoso sexual la persona acosadora crea un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante u ofensivo para la víctima, como consecuencia de actitudes y comportamientos indeseados de naturaleza sexual. Puede ser realizado por cualquier miembro de la empresa, con independencia de su posición o estatus, o por terceras personas ubicadas de algún modo en el entorno de trabajo.

- DEFINICIÓN Y CONDUCTAS CONSTITUTIVAS DE ACOSO POR RAZÓN DE SEXO

Constituye **acoso por razón de sexo** cualquier comportamiento realizado en función del sexo de una persona con el propósito o el efecto de atentar contra su dignidad y de crear un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo.

Todo acoso por razón de sexo se considerará discriminatorio.

Para apreciar que efectivamente en una realidad concreta concurre una situación calificable de acoso por razón de sexo, se requiere la concurrencia de una serie de elementos conformadores de un común denominador, entre los que destacan:

- a) Hostigamiento, entendiéndose como tal toda conducta intimidatoria, degradante, humillante y ofensiva que se origina externamente y que es percibida como tal por quien la sufre.
- b) Atentado objetivo a la dignidad de la víctima y percibido subjetivamente por esta como tal.
- c) Resultado pluriofensivo. El ataque a la dignidad de quien sufre acoso por razón de sexo no impide la concurrencia de daño a otros derechos fundamentales de la víctima, tales como el derecho a no sufrir una discriminación, un atentado a la salud psíquica y física, etc.
- d) Que no se trate de un hecho aislado.
- e) El motivo de estos comportamientos debe tener que ver con el hecho de ser mujeres o por circunstancias que biológicamente solo les pueden afectar a ellas (embarazo, maternidad, lactancia natural); o que tienen que ver con las funciones reproductivas y de cuidados que a consecuencia de la discriminación social se les presumen inherentes a ellas. En este sentido, el acoso por razón de sexo también puede ser sufrido por los hombres cuando estos ejercen funciones, tareas o actividades relacionadas con el rol que históricamente se ha atribuido a las mujeres, por ejemplo, un trabajador hombre al que se acosa por dedicarse al cuidado de menores o dependientes.



COLEGIO PURÍSIMA CONCEPCIÓN Y SANTA M.ª MICAELA
C/ JUAN XXIII, 10
26003 LOGROÑO

El condicionamiento de un derecho o de una expectativa de derecho a la aceptación de una situación constitutiva de acoso por razón de sexo se considerará también acto de discriminación por razón de sexo.

El acoso por razón de sexo puede llevarlo a cabo tanto superiores jerárquicos, como compañeros o compañeras o inferiores jerárquicos, tiene como causa los estereotipos y roles de género y, habitualmente, tiene por objeto despreciar a las personas de un sexo por la mera pertenencia al mismo, especialmente a las mujeres, minusvalorar sus capacidades, sus competencias técnicas y destrezas.

Conductas constitutivas de acoso por razón de sexo:

A modo de ejemplo, y sin ánimo excluyente o limitativo, las que siguen son una serie de conductas concretas que, cumpliendo los requisitos puestos de manifiesto en el punto anterior, podrían llegar a constituir acoso por razón de sexo en el trabajo de producirse de manera reiterada.

Ataques con medidas organizativas:

- d. Juzgar el desempeño de la persona de manera ofensiva, ocultar sus esfuerzos y habilidades.
- e. Poner en cuestión y desautorizar las decisiones de la persona.
- f. No asignar tarea alguna o asignar tareas sin sentido o degradantes.
- g. Negar u ocultar los medios para realizar el trabajo o facilitar datos erróneos.
- h. Asignar trabajos muy superiores o muy inferiores a las competencias o cualificaciones de la persona, o que requieran una cualificación mucho menor de la poseída.
- i. Órdenes contradictorias o imposibles de cumplir.
- j. Robo de pertenencias, documentos, herramientas de trabajo, borrar archivos del ordenador, manipular las herramientas de trabajo causándole un perjuicio, etc.
- k. Amenazas o presiones a las personas que apoyan a la persona acosada.
- l. Manipulación, ocultamiento, devolución de la correspondencia, las llamadas, los mensajes, etc., de la persona.
- m. Negación o dificultades para el acceso a permisos, cursos, actividades, etc.

Actuaciones que pretenden aislar a su destinataria:

- Cambiar la ubicación de la persona separándola de sus compañeros/as (aislamiento).
- Ignorar la presencia de la persona.
- No dirigir la palabra a la persona.
- Restringir a compañeras/os la posibilidad de hablar con la persona.
- No permitir que la persona se exprese.
- Evitar todo contacto visual con la persona.

- Eliminar o restringir los medios de comunicación disponibles para la persona (teléfono, correo electrónico, etc.).



Actividades que afectan a la salud física o psíquica de la víctima:

2. Amenazas y agresiones físicas.
3. Amenazas verbales o por escrito.
4. Gritos y/o insultos.
5. Llamadas telefónicas atemorizantes.
6. Provocar a la persona, obligándole a reaccionar emocionalmente.
7. Ocasionar intencionadamente gastos para perjudicar a la persona.
8. Ocasionar destrozos en el puesto de trabajo o en sus pertenencias.
9. Exigir a la persona realizar trabajos peligrosos o perjudiciales para su salud.

Ataques a la vida privada y a la reputación personal o profesional:

6. Manipular la reputación personal o profesional a través del rumor, la denigración y la ridiculización.
7. Dar a entender que la persona tiene problemas psicológicos, intentar que se someta a un examen o diagnóstico psiquiátrico.
8. Burlas de los gestos, la voz, la apariencia física, discapacidades, poner mote, etc.
9. Críticas a la nacionalidad, actitudes y creencias políticas o religiosas, vida privada, etc.

Ataques a causa del embarazo o la maternidad:

Asignar un trabajo de responsabilidad inferior a su capacidad o categoría profesional. Atribuir tareas imposibles de lograr o con plazos de difícil cumplimiento. Impedir deliberadamente su acceso a los medios adecuados para realizar su trabajo (información, documentos, equipamiento, etc.). Denegarle arbitrariamente permisos o licencias a las que tiene derecho.

- **VIOLENCIA EN EL ÁMBITO DIGITAL**

Cuando las conductas a las que se refiere este Protocolo se produzcan utilizando las tecnologías de la información y la comunicación, a través de internet, el teléfono y las redes sociales (no es necesario que persona agresora y víctima tengan un contacto físico presencial), estaremos ante conductas de violencia digital o ciberviolencia.

La Estrategia Estatal para combatir las violencias machistas 2022–2025, a partir de las recomendaciones del primer informe de evaluación del Grupo de Expertas en la Lucha contra la Violencia contra la Mujer y la Violencia Doméstica (GREVIO) de noviembre de 2021, recoge que han de tenerse en cuenta tres dimensiones específicas de la violencia digital: el acoso en línea y facilitado por la tecnología¹, el acoso sexual en línea y la dimensión digital de la violencia psicológica, cada una con las siguientes implicaciones:

¹ Tal y como señala dicha Recomendación, suele consistir en la táctica de vigilar o espiar a la víctima, en sus distintas redes sociales o plataformas de mensajería, sus correos electrónicos y su teléfono, robando contraseñas o



COLEGIO PURÍSIMA CONCEPCIÓN Y SANTA M.ª MICAELA
C/ JUAN XXIII, 10
26003 LOGROÑO

Acoso en línea y facilitado por la tecnología					
Amenaza (sexual, económica, física o psicológica)	Daño a la reputación	Seguimiento y recopilación de información privada (spyware) ²	Suplantación de identidad	Solicitud de sexo	Acoso con cómplices para aislarla

Acoso sexual en línea					
Amenaza o difusión no consentida de imágenes o vídeos (porno venganza)	Toma, producción o captación no consentida de imágenes o vídeos íntimos ³	Explotación, coacción y amenazas (sexting, sextorsión, amenaza de violación, doxing ⁴ , outing ⁵)	Bullying sexualizado ⁶	Ciberflashing ⁷	

Dimensión digital de la violencia psicológica					
Todas las formas tienen un	Actos individuales no tipificados como delito	Discurso de odio sexista	Intimidación, amenaza a las víctimas o a su	Incitación al suicidio o a la	Abuso económico ⁸

crackeando o hackeando sus dispositivos para acceder a sus espacios privados, mediante la instalación de programas espías o aplicaciones de geolocalización, o mediante el robo de sus dispositivos. Las personas agresoras también pueden asumir la identidad de la otra persona o vigilar a la víctima a través de dispositivos tecnológicos conectados a través del Internet de las Cosas, como los electrodomésticos inteligentes.

² Spyware es un software que tiene dicho objetivo.

³ Incluye los actos de “upskirting” (o “bajo falda”) y la toma de “creepshots” (foto robada y sexualizada) y la producción de imágenes alteradas digitalmente en las que el rostro o el cuerpo de una persona se superpone (“pornografía falsa”) utilizando inteligencia artificial.

⁴ Revelar información personal o la identidad

⁵ Revelar la orientación sexual.

⁶ Rumores, publicación de comentarios sexualizados, suplantación de la identidad, intercambio de contenidos sexuales o del coito sexual a otras personas, afectando así a su reputación y/o a su medio de vida.

⁷ Envío de imágenes sexuales no solicitadas a través de aplicaciones de citas o de mensajería, textos, o utilizando tecnologías Airdrop o Bluetooth.

⁸ Operaciones bancarias por Internet, deterioro de la calificación crediticia de la víctima mediante el uso de tarjetas sin permiso, o contratos financieros sin consentimiento

impacto psicológico	al combinarse con la mentalidad de masa y repetición		familia, insultos, vergüenza y difamación	autolesión	
---------------------	--	--	---	------------	--

- **CONDUCTAS DELICTIVAS CONTRARIAS A LA LIBERTAD SEXUAL Y LA INTEGRIDAD MORAL**

El art.12 de la Ley Orgánica 10/2022, de 6 de septiembre, de garantía integral de la libertad sexual establece que todas las empresas deben promover condiciones de trabajo que eviten la comisión de delitos y otras conductas contra la libertad sexual y la integridad moral en el trabajo.

A los efectos de este protocolo, es necesario matizar que cuando los indicios de la conducta denunciada sean constitutivos de delito, la empresa adoptará inmediatamente las medidas cautelares necesarias para proteger a la víctima de la persona agresora y dará traslado urgente al Ministerio Fiscal.

Entre las conductas delictivas aquí relevantes conviene diferenciar entre las contrarias a la integridad moral y las que lo son a la libertad sexual.

Por lo que se refiere a lo primero, **delitos contra la integridad moral** hay que estar al art.173 del Código Penal, que tipifica que: *“El que infligiera a otra persona un trato degradante, menoscabando gravemente su integridad moral, será castigado con pena de prisión de seis meses a dos años....Con la misma pena serán castigados los que, en el ámbito de cualquier relación laboral o funcionarial y prevaliéndose de su relación de superioridad, realicen contra otro de forma reiterada actos hostiles o humillantes que, sin llegar a constituir trato degradante, supongan grave acoso contra la víctima....Las mismas penas se impondrán a quienes se dirijan a otra persona con expresiones, comportamientos o proposiciones de carácter sexual que creen a la víctima una situación objetivamente humillante, hostil o intimidatoria, sin llegar a constituir otros delitos de mayor gravedad”*.

Por lo que tiene que ver con lo segundo, esto es, **delitos contra la libertad sexual**, del Título VIII del Código Penal, hay que diferenciar entre:

- CAPÍTULO I. De las agresiones sexuales (art.178, art.179, art.180).
- CAPÍTULO III. Del acoso sexual, (art.184).
- CAPÍTULO VI. Disposiciones comunes a los capítulos anteriores

La descripción de los tipos delictivos aplicables se encuentra recogida en el Anexo VI de este Protocolo.

- **DEFINICIÓN DE OTRAS CONDUCTAS CONTRARIAS A LA DIVERSIDAD E INCLUSIÓN EN EL ENTORNO LABORAL**



COLEGIO PURÍSIMA CONCEPCIÓN Y SANTA M.ª MICAELA
C/ JUAN XXIII, 10
26003 LOGROÑO

LGTBIFOBIA Toda actitud, conducta o discurso de rechazo, repudio, prejuicio, discriminación o intolerancia hacia las personas LGTBI por el hecho de serlo, o ser percibidas como tales.

Hay diferentes grados de LGTBIfobia, que van desde una muy baja intensidad, como una actitud de indiferencia o negación de las personas LGTBI, hasta una alta agresividad, que se manifiesta en una violencia física y verbal. La LGTBIfobia puede ser ejercida individual o colectivamente. Respecto a las conductas de LGTBIfobia:

LGTBIfobia cognitiva: es la creencia de que las personas LGTBI son antinaturales, amorales, pecaminosas y/o las hace inferiores y/o indeseables.

LGTBIfobia afectiva: son sentimientos de rechazo que afloran en determinadas personas al relacionarse (o imaginarse que se relacionan) con personas LGTBI. El rechazo suele ser al contacto físico, sentirse incómodos con personas LGTBI, o de muestras de afecto entre personas LGTBI. Son las personas que dicen “sentir asco” o “repulsión” hacia las personas LGTBI.

LGTBIfobia liberal: Se permite la expresión de la diversidad sexual en el ámbito privado pero en ningún caso acepta que se haga en el espacio público.

LGTBIfobia conductual: está en conexión con los comportamientos hacia las personas LGTBI. Este comportamiento se puede manifestar de muchas maneras, desde el grado más leve del chiste fácil hasta el más grave de la agresión física.

También se puede clasificar la LGTBIfobia de la siguiente manera:

LGTBIfobia externalizada: es aquella en la que se dan conductas verbales y físicas (LGTBIfobia conductual), así como emocionales (LGTBIfobia afectiva) que pueden llevar a algún tipo de abuso hacia las personas LGTBI.

LGTBIfobia internalizada: es la asimilación mediante la educación heterosexual de que las conductas de orientación sexual e identidad de género son negativas. Esta afecta tanto a las personas heterosexuales como las personas LGTBI, estas últimas pueden tener graves problemas de autoestima que lleva a una invisibilización personal.

La LGTBIfobia englobe las siguientes fobias: homofobia, lesbofobia, bifobia, transfobia, plumofobia y intersexualfobia.

En el ámbito del trabajo, se pueden dar otras formas de LGTBIfobia, como un despido por razón de orientación sexual, identidad de género o de expresión de género (aunque se intentará disimular), o la presión, mediante mobbing, a la trabajadora o al trabajador afectada para que sea ella o él quien termine abandonando la empresa, o el no acondicionar los espacios públicos para que pueda tener intimidad una trabajadora o un trabajador trans, la publicación en los censo del centro de trabajo con la asignación a

un determinado sexo, que en muchas ocasiones no aporte ninguna información de vital importancia.

HOMOFOBIA Toda actitud, conducta o discurso de rechazo, repudio, prejuicio, discriminación o intolerancia hacia las personas homosexuales por el hecho de serlo, o ser percibidas como tales.

LESBOFOBIA: Toda actitud, conducta o discurso de rechazo, repudio, prejuicio, discriminación o intolerancia hacia al lesbianismo o a las lesbianas por el hecho de serlo, o ser percibidas como tales.

BIFOBIA Toda actitud, conducta o discurso de rechazo, repudio, prejuicio, discriminación o intolerancia hacia las personas bisexuales por el hecho de serlo, o ser percibidas como tales.

TRANSFOBIA Toda actitud, conducta o discurso de rechazo, repudio, prejuicio, discriminación o intolerancia hacia las personas trans por el hecho de serlo, o ser percibidas como tales.

INTERSEXUALFOBIA: Toda actitud, conducta o discurso de rechazo, repudio, prejuicio, discriminación o intolerancia a la intersexualidad o a las personas intersexuales por el hecho de serlo, o ser percibidas como tales.

PLUMOFOBIA: Toda actitud, conducta o discurso de rechazo, repudio, prejuicio, discriminación o intolerancia a las personas con pluma por el hecho de serlo, o ser percibidas como tales.

INDUCCIÓN, ORDEN O INSTRUCCIÓN DE DISCRIMINAR INDUCCIÓN, Es discriminatoria toda inducción, orden o instrucción de discriminar por cualquiera de las causas establecidas en la ley 4/2023, de 28 de febrero. La inducción ha de ser concreta, directa y eficaz para hacer surgir en otra persona una actuación discriminatoria.



COMISIÓN DE ACTUACIÓN

Se crea una Comisión de actuación en caso de acoso para la instrucción y seguimiento para casos de acoso sexual y por razón de sexo orientación sexual, identidad o expresión de género o características sexuales formada por dos personas del Colegio para su seguimiento, aunque la comisión de actuación será dirigida por personas miembros del equipo de titularidad⁹:

1. Teresa Duserm Garrido
2. Nerea Ulecia Gardachar

La comisión tendrá una duración de cuatro años.

Estas personas deberán reunir las debidas condiciones de aptitud, objetividad e imparcialidad. No se generará ningún complemento retributivo por formar parte de esta Comisión. Las personas indicadas que forman esta comisión instructora, cumplirán de manera exhaustiva la imparcialidad respecto a las partes afectadas, por lo que en caso de concurrir algún tipo de parentesco por consanguinidad o afinidad con alguna o algunas de las personas afectadas por la investigación, amistad íntima, enemistad manifiesta con las personas afectadas por el procedimiento o interés directo o indirecto en el proceso concreto, deberán abstenerse de actuar. En caso de que, a pesar de la existencia de estas causas, no se produjera la abstención, podrá solicitarse, por cualquiera de las personas afectadas por el procedimiento, la recusación de dicha persona o personas de la comisión. En caso de ausencia por vacaciones, enfermedad o cualquier otra causa legal, el Responsable del Sistema designará a quién debe actuar como suplente de la persona que forme parte de la Comisión, durante el tiempo que dure la suspensión o la ausencia.

Adicionalmente, esta comisión, ya sea por acuerdo propio o por solicitud de alguna de las personas afectadas, podrá solicitar la contratación de una **persona experta externa** que podrá acompañarlos en la instrucción del procedimiento. Los acuerdos de esta Comisión se adoptarán por mayoría de sus miembros. La decisión de que un tercero pueda intervenir en la investigación de la denuncia deberá ser adoptada por la mayoría de la Comisión.

En el seno de la comisión se investigará, inmediata y minuciosamente, cualquier denuncia, comunicación, reclamación o informe sobre un comportamiento susceptible de ser considerado acoso sexual o por razón de sexo. Las denuncias, reclamaciones e investigaciones se tratarán de manera absolutamente confidencial, de forma coherente con la necesidad de investigar y adoptar medidas correctivas, teniendo en cuenta que puede afectar directamente a la intimidad y honorabilidad de las personas.

⁹ En aras a preservar la confidencialidad, se recomienda que la comisión instructora esté integrada por 3 personas, con un máximo de 5 en caso necesario, y entre sus miembros se encuentre el/la responsable de la empresa o responsable de recursos humanos, representante/s de las personas trabajadoras, un/a técnico/a de igualdad de la empresa y/o un/a técnico/a de prevención de riesgos laborales. Para su designación se tendrá en cuenta preferentemente su formación y/o experiencia en materia de igualdad entre mujeres y hombres y concretamente en acoso sexual y por razón de sexo, siendo también recomendable que estas personas sean conocidas por todo el personal de la empresa y/o de la organización. En las empresas en las que hay representación legal de las personas trabajadoras, participarán de forma paritaria en la comisión instructora la representación de la empresa y la de las personas trabajadoras.

Las **competencias y responsabilidades** de esta Comisión son:

- Recepción de las denuncias remitidas por el Responsable del Sistema.
- Prestar ayuda y apoyo a las personas trabajadoras presuntamente acosadas.
- Recibir sugerencias o consultas en relación con situaciones de acoso.
- Garantizar la estricta confidencialidad del asunto y de las personas implicadas.
- Realizar la investigación de los casos de acoso que se planteen, practicando cuantas pruebas sean necesarias para el esclarecimiento de los hechos.
- Preparar un informe detallado en el que se contenga la correspondiente propuesta de medidas a adoptar.
- Remitir dicho informe a la dirección de la empresa para que se adopten las medidas que se consideren pertinentes, a fin de solventar el problema y determinar las posibles actuaciones disciplinarias.
- Seguimiento sobre las medidas adoptadas.



PROCEDIMIENTO DE DENUNCIA

Cualquier persona que tenga conocimiento de una situación de acoso puede interponer denuncia, como persona trabajadora afectada o por tener conocimiento de conductas de acoso a otros compañeros/as.

En caso de que la denuncia no la presente directamente la persona afectada, se tiene que incluir su consentimiento expreso e informado para iniciar las actuaciones del protocolo, bien en el momento de presentar la solicitud de intervención o bien posteriormente, a petición de la Comisión.

El canal de denuncias será el correo electrónico (ppsl@adoratriceslogrono.com) habilitado por el Colegio Purísima concepción (Adoratrices Logroño), y el canal interno de comunicación recogido en este enlace: <https://centinela.lefebvre.es/public/concept/2290509?access=8ahGTZ%2B1xz4TrBdSxTujo03inl%2FeP2CLLar0NCz77SA%3D>

abierta, confidencial o anónima aquellas conductas que puedan suponer un caso de acoso sexual o por razón de sexo, por orientación sexual, identidad o expresión de género o características sexuales.

La denuncia de acoso puede realizarse por escrito, de forma verbal o de ambos modos. En este último caso, la denuncia deberá ser grabada con el consentimiento del informante.

Las comunicaciones verbales se documentarán, previo consentimiento del informante, mediante grabación y almacenamiento de la conversación en formato seguro, duradero y accesible solo por el responsable del canal de denuncias, o a través de una transcripción completa y exacta de la conversación realizada por la persona ante quien se presente la denuncia. En este caso se advertirá al informante del tratamiento de sus datos de acuerdo a lo que establece el *Reglamento (UE) 2016/679 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 27 de abril de 2016*.

El denunciante estará sujeto a lo establecido en la *Ley 2/23 reguladora de la protección de las personas que informen sobre infracciones normativas y de lucha contra la corrupción*.

En este procedimiento se tendrán en cuenta los siguientes aspectos:

- Proteger la intimidad, confidencialidad y dignidad de las personas implicadas.
- Proteger a la persona trabajadora presuntamente acosada en cuanto a su seguridad y salud.
- Audiencia imparcial y tratamiento justo para todas las personas afectadas.
- Preservar la identidad y circunstancias de la persona que denuncia.
- No divulgar información a personas no implicadas en el caso, salvo que sea necesario para la investigación.
- Tramitar urgente la denuncia o queja.
- Investigar exhaustivamente los hechos denunciados.

- Adoptar las medidas necesarias, incluidas en su caso las de carácter disciplinario, contra las personas cuya conducta de acoso resulte acreditadas.

- A propuesta de la Comisión de actuación en caso de acoso se podrán adoptar medidas cautelares para separar al denunciante/a y al denunciado/a hasta finalizar la investigación.

El procedimiento será lo más ágil y eficaz posible, y se protegerá en todo caso la intimidad, confidencialidad y dignidad de las personas afectadas; asimismo se procurará la protección suficiente a la víctima, atendiendo especialmente a las circunstancias de trabajo en que se encuentre el presunto/a acosado/a.

A lo largo de todo el procedimiento se mantendrá una estricta confidencialidad. Todas las personas que intervengan en el proceso tendrán obligación de confidencialidad sobre los datos e información a los que hayan tenido acceso durante la tramitación y quedarán identificadas en el expediente abierto al efecto.

Los casos investigados deberán registrarse documentalmente hasta la resolución del conflicto, teniendo en cuenta que los datos recabados estarán protegidos, según la *Ley 3/2018 Orgánica de Protección de Datos Personales y Garantía de los Derechos Digitales, de 5 de diciembre*.

El presente procedimiento no impide el derecho de la víctima a denunciar los hechos, en cualquier momento ante la jurisdicción correspondiente.

a. Inicio del procedimiento.

En virtud de lo establecido en la Ley 2/2023 de Protección al Informante, el Responsable del Sistema dará traslado al denunciante de la recepción de la denuncia en el plazo máximo de los siguientes 7 días naturales.

Posteriormente el Responsable del Sistema remitirá a la Comisión contra el acoso la denuncia en el plazo de los 2 a 4 días laborales siguientes al registro de la misma, una vez realizado un chequeo de veracidad. Junto con un primer informe, dará traslado de toda la documentación a la Comisión de actuación en caso de acoso.

b. Forma de la denuncia

La denuncia deberá contener los siguientes datos:

- Identificación de la persona denunciante y sus datos de contacto (si la denuncia no es anónima)
 - Identificación del presunto/a acosador/a, y el puesto que ocupa.
 - Identificación de la víctima y el puesto que ocupa.
 - Descripción cronológica detallada de los hechos (hechos ocurridos, lugar, día, hora, personas implicadas...).
 - Identificación de posibles testigos.
 - Copia de toda la documentación acreditativa de los hechos u otra información que se estime pertinente.
 - Firma del denunciante (salvo denuncia anónima).
 - Acuse de recibo para la persona que presenta la denuncia.

La Comisión de actuación en casos de acoso tratará cada caso de manera individualizada.



c. Instrucción del expediente.

La Comisión de actuación se reunirá antes de 10 días laborables desde que el Responsable del Sistema envió la denuncia, para activar la fase instructora en la que se practicarán cuantas diligencias, pruebas y actuaciones se considere conveniente para el esclarecimiento de los hechos denunciados, dando audiencia a todas las partes, testigos y otras personas que se considere que pueden aportar información.

La fase instructora finaliza con la elaboración del informe de conclusiones, que recogerá los hechos, testimonios y pruebas practicadas, concluyendo si queda probado o no el acoso. Este informe servirá para la adopción de la decisión final, que deberá ponerse en conocimiento de la persona denunciada y denunciante. En el desarrollo del procedimiento se dará audiencia primero a la víctima y después a la persona denunciada.

En el caso de las denuncias anónimas se estará a lo establecido en la legislación vigente para que el denunciante conozca en todo momento el proceso en el que se encuentra la denuncia.

El procedimiento deberá ser rápido, tanto para poner fin lo antes posible a la conducta de acoso evitando los efectos sobre la víctima, como para no alargar la situación en la que se encuentre la persona denunciada. Por ello, se establece un plazo máximo de 20 días laborables para la instrucción y resolución de las denuncias.

Todo el procedimiento será urgente y confidencial, protegiendo la dignidad y la intimidad de las personas afectadas. El expediente será confidencial y sólo podrán tener acceso las personas que forman parte de la Comisión.

Durante la instrucción del expediente la Comisión podrá, si lo estima pertinente, solicitar asesoramiento externo en materia de acoso e igualdad.

Durante la tramitación del expediente la dirección de la empresa puede, a propuesta de la Comisión de actuación en caso de acoso, adoptar las medidas cautelares necesarias para proteger a la víctima.

d. Resolución del expediente.

La Dirección del Colegio Purísima Concepción (Adoratrices Logroño) una vez recibido el informe de conclusiones de la Comisión de actuación en caso de acoso, adoptará las decisiones que considere oportuna en el plazo de 3 días laborables, siendo la única capacitada para decidir al respecto.

La decisión adoptada se comunicará por escrito a la víctima, a la persona denunciada y a la Comisión de actuación en caso de acoso.

También se comunicará esta decisión a la Comisión de Seguimiento y Evaluación del plan de igualdad y al responsable de prevención de riesgos laborales. En estas comunicaciones no se darán datos personales y se utilizarán los códigos numéricos asignados a cada una de las partes implicadas en el expediente.

En función de los resultados, la Dirección del Colegio Purísima Concepción (Adoratrices Logroño) procederá a:

a) Archivar las actuaciones elaborándose un informe justificativo en el caso de que la investigación no haya podido probar la denuncia.

b) Adoptar las medidas que se estimen oportunas en función de las sugerencias realizadas por la Comisión de actuación en caso de acoso. Entre ellas:

- Separar físicamente a la presunta persona agresora, mediante el cambio de horario, turno o puesto.
- Aplicar una sanción a la persona agresora, en virtud de lo establecido en el convenio colectivo aplicable, o lo establecido en el apartado siguiente de este protocolo.

En el caso de que la sanción a la persona agresora no sea la extinción del vínculo contractual, la dirección de la empresa mantendrá un deber activo de vigilancia respecto de la persona agresora. El cumplimiento de la sanción no evita que haya una vigilancia posterior y control por parte de la empresa.

La dirección del Colegio Purísima Concepción (Adoratrices Logroño) adoptará las medidas preventivas necesarias para evitar que la situación vuelva a repetirse, reforzará las acciones formativas y llevará a cabo actuaciones de protección de la seguridad y salud de la víctima (medidas de vigilancia para proteger a la víctima, medidas para evitar la reincidencia de la persona sancionada, y se puede pedir previo consentimiento a la víctima para ayudar a su recuperación, etc.).

En aplicación de lo establecido en *la Ley 2/2023* en el plazo máximo de 3 meses la investigación de la denuncia debe de quedar concluida.

e. Seguimiento del expediente

Una vez cerrado el expediente, y en un plazo no superior a 30 días laborables, la Comisión de actuación en caso de acoso realizará un seguimiento sobre el cumplimiento y resultado de las medidas adoptadas. Se levantará un acta del resultado de este seguimiento, que recogerá las medidas a adoptar si los hechos causantes del procedimiento siguen produciéndose y analizará si se han aplicado las medidas preventivas.

El acta se remitirá a la dirección de la empresa, a la RLT, a la persona responsable de la prevención de riesgos laborales y a la Comisión de Seguimiento y Evaluación del plan de igualdad, cuidando siempre de la confidencialidad de los datos de las personas afectadas.

SANCIONES DISCIPLINARIAS

Las sanciones disciplinarias en las que se puede incurrir por un delito de acoso sexual son las siguientes, sin perjuicio de que se puedan adoptar otras por acuerdo de la Dirección, conforme a la tipificación de sanciones prevista en el *Convenio Colectivo de empresas de enseñanza privada sostenidas total o parcialmente con fondos públicos o en la legislación vigente*:

- Despido disciplinario.
- Inhabilitación temporal para el ascenso/promoción profesional.



COLEGIO PURÍSIMA CONCEPCIÓN Y SANTA M.ª MICAELA
C/ JUAN XXIII, 10
26003 LOGROÑO

En la valoración de la gravedad de la conducta se contempla la posible existencia de circunstancias agravantes como:

- La reincidencia en la conducta de acoso.
- La subordinación de la víctima respecto a la persona agresora.
- La especial vulnerabilidad de la víctima como consecuencia de su precariedad laboral y/o contractual, edad, discapacidad, etc.

PROTECCIÓN DE DATOS

En cumplimiento de lo establecido en *el Reglamento (UE) 2016/679 del Parlamento Europeo y del Consejo de 27 de abril de 2016 relativo a la protección de las personas físicas en lo que respecta al tratamiento de datos personales y a la libre circulación de estos datos* (en adelante “RGPD”), en la *Ley Orgánica 3/2018, de 5 de diciembre, de Protección de Datos Personales y Garantía de los Derechos Digitales* (en adelante, la LOPDGDD), así como demás normativa de desarrollo, el tratamiento de los datos de carácter personal que se derive del trabajo de investigación de la Comisión de actuación en caso de acoso queda sujeto a lo dispuesto en la normativa legal vigente.

Las partes utilizarán o aplicarán los datos personales única y exclusivamente conforme a las finalidades e instrucciones derivadas de las tareas de investigación de los hechos denunciados a los miembros de esta Comisión (incluyendo en su caso al experto externo), así como el envío de las comunicaciones que fueran necesarias. No los comunicarán o cederán a otras personas físicas o jurídicas, ni siquiera para su conservación.

En lo que respecta a los empleados, podrán recabarse todos aquellos datos que atañen a la relación laboral, es decir, los datos personales de identificación (nombre, apellidos, número de Seguridad Social, dirección postal, teléfonos, e-mail), datos académicos, profesionales y bancarios.

Dado su carácter de datos especialmente sensibles, los miembros de esta Comisión se comprometen a no ceder a ninguna persona física o jurídica aquellos datos relacionados con la salud que les proporcionen tanto la persona denunciante como la denunciada, a menos que dicha cesión se realice por imperativo legal.

Los datos personales de la persona denunciante y de la persona denunciada pasarán a formar parte del procedimiento de investigación de esta Comisión.

A estos efectos, y de conformidad con lo dispuesto en el RGPD y en la LOPDGDD, las partes adoptarán las medidas técnicas u organizativas que resulten apropiadas para garantizar la seguridad adecuada de los datos personales, incluida la protección contra el tratamiento no autorizado o ilícito y contra su pérdida, destrucción o daño accidental, para limitar el acceso de todos los datos personales exclusivamente a las personas autorizadas.

En consecuencia, esta Comisión respetará los principios del *artículo 5 del RGPD* y minimizará los tratamientos de datos personales de los trabajadores que puedan suponer un incremento del riesgo de conductas constitutivas de acoso.

Se pueden ejercitar los derechos de acceso, rectificación, supresión, limitación, portabilidad y oposición sobre sus datos personales, solicitándolo por escrito al correo electrónico (ppsl@adoratriceslogrono.com) acompañando copia de su documento de identidad. Igualmente se puede realizar a nivel institucional por medio del canal interno de comunicación. (<https://centinela.lefebvre.es/public/concept/2290509?access=8ahGTZ%2B1xz4TrBdSxTujo03jni%2FeP2CLLar0NCz77SA%3D>)

Los datos facilitados para cualquier investigación que sea desarrollada por los miembros de la Comisión serán conservados únicamente durante el tiempo imprescindible para decidir sobre la procedencia de iniciar una investigación sobre los hechos denunciados y por los plazos legales establecidos. Dichos datos serán oportunamente bloqueados desde la finalización de la investigación, de manera totalmente confidencial, por si pudieran derivarse responsabilidades posteriores, a expensas de una reclamación judicial u de otra administración pública con autoridad en la materia, procediéndose a su destrucción definitiva tras la finalización de dichos plazos. Los datos de contacto serán conservados mientras no se solicite su derecho de supresión o baja.



CONFIDENCIALIDAD:

Los datos personales que sean facilitados serán tratados de forma confidencial. Cada una de las partes se compromete a respetar el carácter confidencial de toda la información que reciba en el desarrollo de las actividades objeto de esta Comisión y a no difundir las informaciones resultantes de la investigación pertenecientes a la otra parte a la que haya podido tener acceso con ocasión del desarrollo del mismo, salvo que esas informaciones sean de dominio público o que la revelación de las mismas sea requerida por la ley. A tal fin, cada miembro de la Comisión (incluyendo en su caso al experto externo), suscribirá un documento de confidencialidad.

La confidencialidad de datos personales abarca también los relativos a la imagen en el caso de que la empresa aplique la videovigilancia para las instalaciones y datos de salud.

En virtud de lo establecido en la normativa vigente se deberán adoptar las medidas necesarias para preservar la identidad y garantizar la confidencialidad de los datos correspondientes a las personas afectadas por la información suministrada, especialmente la de la persona que hubiera puesto los hechos en conocimiento de la entidad, en caso de que se hubiera identificado.

Por ello, en aplicación del criterio publicado por la AEPD y de acuerdo con lo establecido en el párrafo primero del apartado primero de la disposición adicional séptima de la Ley Orgánica de Protección de Datos de Carácter Personal y Garantía de los Derechos Digitales, la identidad de denunciante y denunciado se identificará a través de los cuatro últimos dígitos de su DNI, sin tener en cuenta la letra.

RÉGIMEN SUPLETORIO Y MODIFICACIÓN:

En todo lo que no esté previsto en este protocolo se estará a lo dispuesto en el convenio colectivo de aplicación, en este caso, *Convenio Colectivo de empresas de enseñanza privada sostenidas total o parcialmente con fondos públicos*.

Asimismo, en caso de establecerse en convenio colectivo alguna modificación o ampliación que afecte al contenido de este protocolo, la empresa y los representantes de las personas trabajadoras se reunirán lo antes posible a efectos de adaptar el mismo a la nueva regulación.



COLEGIO PURÍSIMA CONCEPCIÓN Y SANTA M.ª MICAELA
C/ JUAN XXIII, 10
26003 LOGROÑO

ANEXO I MODELO DE DENUNCIA

SOLICITANTE (marcar con una X)

Persona afectada

Representante de la plantilla

Recursos humanos

Otros

DATOS DE LA PERSONA QUE HA SUFRIDO EL ACOSO

Nombre:

Apellidos:

DNI:

Puesto:

Tipo contrato/Vinculación laboral:

Teléfono:

Email:

Domicilio a efectos de notificaciones:

DATOS DE LA PERSONA AGRESORA

Nombre

Apellidos:

Grupo/categoría profesional o puesto:

Centro de trabajo:

Nombre de la empresa:

DESCRIPCIÓN DE LOS HECHOS

TESTIGOS Y/O PRUEBAS

En caso de que haya testigos indicar nombre y apellidos:

Adjuntar cualquier medio de prueba que considere oportuno (correos electrónicos, WhatsApp, grabaciones de voz, llamadas, vídeos, baja médica, etc.)

SOLICITUD

Se tenga por presentada la denuncia o reclamación frente a (IDENTIFICAR PERSONA AGRESORA) y se inicie el procedimiento previsto en este protocolo de prevención y actuación frente al acoso sexual, el acoso por razón de sexo y otras conductas contrarias a la libertad sexual.

Localidad y fecha:

Firma:

A la atención de la Comisión Instructora del procedimiento de denuncia o reclamación frente al acoso sexual, el acoso por razón de sexo y otras conductas contrarias a la libertad sexual en el colegio Purísima Concepción (Adoratrices Logroño).



ANEXO II. COMPROMISO DE CONFIDENCIALIDAD

Don/Doña Ana María Sánchez López, mayor de edad, provisto de DNI ----- forma parte de la Comisión de actuación en caso de acoso, en representación de Colegio Adoratrices de Logroño y se compromete y obliga a guardar absoluta confidencialidad sobre los datos e información de carácter personal e institucional que conozca o a los que tenga acceso como consecuencia de la participación en todas las funciones que tiene asignadas esta Comisión en el Protocolo de medidas para la prevención del acoso sexual y por razón de sexo y otras conductas contrarias a la diversidad e inclusión en el entorno laboral, cualquiera que haya sido la forma de acceso a tales datos o información. Queda absolutamente prohibido obtener copias o fotografías sin autorización de la información a la que pueda tener acceso, en el marco del presente “Compromiso de confidencialidad”.

A los efectos del cumplimiento de la presente cláusula de confidencialidad, tiene carácter de información confidencial cualquier información de carácter personal, profesional, jurídico, técnico, empresarial, económico, comercial, informático o tecnológico relacionada con la actividad de las partes, incluidos datos de carácter personal, documentos, informes, contratos, informaciones y/o comunicaciones verbales, archivos y ficheros electrónicos, imágenes, ya sean originales, copias o fotocopias que se encuentren y/o sean titularidad de las partes.

Por ello, se compromete a:

- No revelar, ni comunicar a persona alguna ajena a la Comisión de actuación en caso de acoso información referente al mismo y a la que haya tenido acceso en el desempeño de las funciones que tiene encomendadas, excepto en el caso de que ello sea necesario para dar debido cumplimiento a obligaciones impuestas por las leyes o normas que resulten de aplicación, o sea requerido para ello por mandato de la autoridad competente con arreglo a Derecho.
Exigir guardar secreto respecto de toda aquella información y material que hayan conocido, que se le haya entregado o al que hayan tenido acceso como consecuencia de su participación en la Comisión de actuación en caso de acoso.
- Utilizar la información a que alude el apartado anterior únicamente en la forma que exija el desempeño de sus funciones, y no disponer de ella de ninguna otra forma o con otra finalidad.
- No utilizar en forma alguna cualquier otra información que hubiese podido obtener prevaleciéndose de su asistencia a las reuniones de la Comisión de actuación en caso de acoso.
- Cumplir, en el desarrollo de sus funciones la normativa relativa a la protección de datos de carácter personal y, en particular la Ley Orgánica de Protección de Datos Personales y garantía de los derechos digitales 3/2018, de 5 de diciembre y disposiciones complementarias o cualquier otra norma que las sustituya en el futuro.
- En virtud de lo establecido en el Protocolo de medidas para la prevención del acoso sexual y por razón de sexo y otras conductas contrarias a la diversidad e inclusión en el entorno laboral, las personas que forman parte de la Comisión de actuación en caso de acoso deberán observar en todo momento el deber de sigilo con respecto a aquella

información que les haya sido expresamente comunicada con carácter reservado. En todo caso, ningún tipo de documento entregado por la empresa a la comisión podrá ser utilizado fuera del estricto ámbito de aquella ni para fines distintos de los que motivaron su entrega.

- Cumplir los compromisos anteriores incluso después de extinguida, por cualquier causa, su participación en la Comisión de actuación en caso de acoso del.

El/la abajo firmante se hace responsable frente a la empresa Colegio Adoratrices de Logroño, y frente a terceros de cualquier daño que pudiera derivarse del incumplimiento de los compromisos anteriores y resarcirá a la empresa de las indemnizaciones, sanciones o reclamaciones que éste se vea obligado a satisfacer como consecuencia de dicho incumplimiento.

Y para que surta plenos efectos, firmo la presente declaración, en _____ Logroño _____, a 29 de junio _____ de 2026__.

Firmado¹⁰,

¹⁰ De acuerdo con lo establecido en la Ley Orgánica 3/2018, de Protección de Datos personales y garantía de los derechos digitales, le informamos que los datos personales recogidos en su condición de Asesor externo especializado en materia de igualdad y los proporcionados a través de su vinculación a la Comisión de Igualdad del Colegio _____ han sido incorporados en las bases de datos del Colegio y tratados automatizadamente, en cumplimiento de la normativa vigente en esta materia. De acuerdo con la Ley Orgánica 3/2018 Vd. tiene derecho en cualquier momento a acceder, rectificar, cancelar u oponerse al tratamiento de los datos referentes a su persona incluidos en nuestras bases de datos dirigiendo un escrito a: _____.



COLEGIO PURÍSIMA CONCEPCIÓN Y SANTA M.ª MICAELA
C/ JUAN XXIII, 10
26003 LOGROÑO

ANEXO III. MODELO DE ACTA DE ACUERDO SOBRE EL PROTOCOLO DE MEDIDAS PARA LA PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO Y OTRAS CONDUCTAS CONTRARIAS A LA DIVERSIDAD E INCLUSIÓN EN EL ENTORNO LABORAL.

ASISTENTES:

En representación de la empresa/colegio:

- Teresa Duserm Garrido; Equipo Directivo
- Elena Talavera Íñiguez; Equipo Directivo
- Teresa Lozano Faricla, Equipo Directivo

En representación de la RLT:

- Nerea Ulecia Gardachar; Comité de empresa
- Javier Peña Hernando; Comité de empresa
- Millán Varona Cantabrana; Comité de empresa

En ___logroño___ siendo las ___12:00___ del día ___29 junio___ se reúnen las personas reseñadas anteriormente en representación de la empresa, y de la representación legal de las personas trabajadoras con el fin de acordar el Protocolo de medidas para la prevención del acoso sexual y por razón de sexo en el entorno laboral.

En base a ello:

1º Se dan por concluidas las negociaciones y, por tanto, se procede a la firma del Protocolo de medidas para la prevención del acoso sexual y por razón de sexo y otras conductas contrarias a la diversidad e inclusión en el entorno laboral, que se adjunta como anexo a esta acta.

2º Se establece el procedimiento de actuación en caso de acoso sexual o por razón de sexo en el entorno laboral.

3º Se acuerda la constitución de la Comisión de actuación en caso de acoso.

4º Ambas partes acuerdan que tendrá una vigencia de 4 años al igual que el Plan de Igualdad.

5º Las partes se comprometen a dar traslado, en tiempo y forma, del presente Acuerdo y el texto final del Protocolo de medidas para la prevención del acoso sexual y por razón de sexo y otras conductas contrarias a la diversidad e inclusión en el entorno laboral competente a efectos de su registro, depósito y publicación.

6° Las partes designan en este acto a Ana María López Sánchez como persona encargada y autorizada para realizar los trámites oportunos a efectos de registrar el Protocolo de medidas para la prevención del acoso sexual y por razón de sexo y otras conductas contrarias a la diversidad e inclusión en el entorno laboral que será unido al Plan de Igualdad ante el REGCON. Sin más asuntos que tratar se levanta la sesión, siendo las _____ horas del día ____29__ de junio de 2026.

Representantes de la empresa

Teresa Duserm Garrido; Equipo Directivo

Elena Talavera Íñiguez; Equipo Directivo

Teresa Lozano Faricla, Equipo Directivo

Representantes de la RLT

Nerea Ulecia Gardachar; Comité de empresa

Javier Peña Hernando; Comité de empresa

Millán Varona Cantabrana; Comité de empresa



COLEGIO PURÍSIMA CONCEPCIÓN Y SANTA M.ª MICAELA
C/ JUAN XXIII, 10
26003 LOGROÑO

Firma: Nerea Ulecia

Firma: Teresa Duserm

Firma: Millán Varona

Firma: Teresa Lozano

Firma: Javier Peña

Firma: Elena Talavera

ANEXO IV.

Compromiso del Colegio Purísima Concepción (Adoratrices Logroño) con el establecimiento de políticas de diversidad e inclusión (D&I).

En Logroño, a 26 de Junio de 2026 La empresa Purísima Concepción (Adoratrices Logroño), con domicilio en Juan XXIII, C.P. 26001, y con CIF n ° R2600048I, representado por la Titularidad del Colegio Adoratrices Ana María López Sánchez declara que en la reunión del Equipo de Gestión / Dirección/ Titularidad del Centro, celebrada el día 26 de 06 de 2026 se adoptó el compromiso con el establecimiento de políticas de diversidad e inclusión que serán aplicadas de forma transversal en todas las áreas de trabajo y que formarán parte de los valores de la empresa.

La gestión de la diversidad como un principio fundamental será aplicable a cualquier persona con independencia del tipo de relación que mantenga con el colegio. Por ello, se promoverá un entorno de trabajo que fomente la igualdad de oportunidades con independencia del género, identidad o expresión de género, orientación sexual, raza, etnia, origen o capacidades diferentes, entre otras características.

La empresa se compromete a promover una comunicación respetuosa entre las personas, a sensibilizar sobre los principios de igualdad de oportunidades y respecto a la diversidad, así como a difundir las políticas de D&I, todo ello en virtud de lo establecido en la Ley 4/2023 de 28 de febrero para la igualdad real y efectiva de las personas trans y para la garantía de los derechos de las personas LGTBI y en la Ley 15/2022 de 12 de julio integral para la igualdad de trato y no discriminación, y en consonancia con los principios de respeto y no discriminación contenidos en el ideario y el carácter propio de este centro educativo.

Fdo.:_____

Representante de la Titularidad: Ana María López Sánchez



ANEXO V. DEFINICIONES:

Cualquier comportamiento basado en orientación sexual, identidad de género y/o expresión de género de una persona que tenga la finalidad o provoque el efecto de atentar contra su dignidad o su integridad física o psíquica o de crearse un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante, ofensivo o molesto será considerado como acoso por razón de orientación sexual, identidad de género o de expresión de género. Esto será considerado como una conducta discriminatoria.

El artículo 3 de la Ley 4/2023, de 28 de febrero, para la igualdad real y efectiva de las personas trans y para la garantía de los derechos de las personas LGTBI, es la que establece las siguientes definiciones:

Discriminación situación en que se encuentra una persona que es, ha sido o puede ser tratada, por razón de orientación sexual, identidad de género y/o expresión de género, de una manera menos favorable que otra en una situación análoga.

Discriminación directa: la denegación de ajustes razonables a las personas con discapacidad. A tal efecto, se entiende por ajustes razonables las modificaciones y adaptaciones necesarias y adecuadas del ambiente físico, social y actitudinal que no impongan una carga desproporcionada o indebida, cuando se requieran en un caso particular de manera eficaz y práctica, para facilitar la accesibilidad y la participación y garantizar a las personas con discapacidad el goce o ejercicio, en igualdad de condiciones con las demás, de todos los derechos.

Discriminación indirecta: Se produce cuando una disposición, criterio o práctica aparentemente neutros ocasiona o puede ocasionar a una o varias personas una desventaja particular con respecto a otras por razón de orientación sexual, e identidad sexual, expresión de género o características sexuales.

Discriminación múltiple: Se produce discriminación múltiple cuando una persona es discriminada, de manera simultánea o consecutiva, por dos o más causas de las previstas en esta ley, y/o por otra causa o causas de discriminación previstas en la Ley 15/2022, de 12 de julio, integral para la igualdad de trato y la no discriminación.

Discriminación interseccional: cuando concurren o interactúan diversas causas comprendidas en el apartado anterior, generando una forma específica de discriminación.

Acoso discriminatorio: Cualquier conducta realizada por razón de alguna de las causas de discriminación previstas en esta ley, con el objetivo o la consecuencia de atentar contra la dignidad de una persona o grupo en que se integra y de crear un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante u ofensivo.

Discriminación por asociación cuando una persona o grupo en que se integra, debido a su relación con otra sobre la que concurra alguna de las causas de discriminación por razón de orientación e identidad sexual, expresión de género o características sexuales, es objeto de un trato discriminatorio.

Discriminación por error: es aquella que se funda en una apreciación incorrecta acerca de las características de la persona o personas discriminadas.

Medidas de acción positiva: Diferencias de trato orientadas a prevenir, eliminar y, en su caso, compensar cualquier forma de discriminación o desventaja en su dimensión colectiva o social. Tales medidas serán aplicables en tanto subsistan las situaciones de discriminación o las desventajas que las justifican y habrán de ser razonables y proporcionadas en relación con los medios para su desarrollo y los objetivos que persigan.

Intersexualidad: La condición de aquellas personas nacidas con unas características biológicas, anatómicas o fisiológicas, una anatomía sexual, unos órganos reproductivos o un patrón cromosómico que no se corresponden con las nociones socialmente establecidas de los cuerpos masculinos o femeninos.

Orientación sexual: Atracción física, sexual o afectiva hacia una persona.

La orientación sexual puede ser heterosexual, cuando se siente atracción física, sexual o afectiva únicamente hacia personas de distinto sexo; homosexual, cuando se siente atracción física, sexual o afectiva únicamente hacia personas del mismo sexo; o bisexual, cuando se siente atracción física, sexual o afectiva hacia personas de diferentes sexos, no necesariamente al mismo tiempo, de la misma manera, en el mismo grado ni con la misma intensidad.

Las personas homosexuales pueden ser gais, si son hombres, o lesbianas, si son mujeres.

Identidad sexual: Vivencia interna e individual del sexo tal y como cada persona la siente y autodefine, pudiendo o no corresponder con el sexo asignado al nacer.

Expresión de género: Manifestación que cada persona hace de su identidad sexual.

Persona trans: Persona cuya identidad sexual no se corresponde con el sexo asignado al nacer.

Familia LGTBI: Aquella en la que uno o más de sus integrantes son personas LGTBI, englobándose dentro de ellas las familias homoparentales, es decir, las compuestas por personas lesbianas, gais o bisexuales con descendientes menores de edad que se encuentran de forma estable bajo guardia, tutela o patria potestad, o con descendientes mayores de edad con discapacidad a cargo.

LGTBifobia: Toda actitud, conducta o discurso de rechazo, repudio, prejuicio, discriminación o intolerancia hacia las personas LGTBI por el hecho de serlo, o ser percibidas como tales.

Homofobia: Toda actitud, conducta o discurso de rechazo, repudio, prejuicio, discriminación o intolerancia hacia las personas homosexuales por el hecho de serlo, o ser percibidas como tales.

Bifobia: Toda actitud, conducta o discurso de rechazo, repudio, prejuicio, discriminación o intolerancia hacia las personas bisexuales por el hecho de serlo, o ser percibidas como tales.

Transfobia: Toda actitud, conducta o discurso de rechazo, repudio, prejuicio, discriminación o intolerancia hacia las personas trans por el hecho de serlo, o ser percibidas como tales.



COLEGIO PURÍSIMA CONCEPCIÓN Y SANTA M.ª MICAELA
C/ JUAN XXIII, 10
26003 LOGROÑO

Inducción, orden o instrucción de discriminar: Es discriminatoria toda inducción, orden o instrucción de discriminar por cualquiera de las causas establecidas en esta ley. La inducción ha de ser concreta, directa y eficaz para hacer surgir en otra persona una actuación discriminatoria.

ANEXO VI: DELITOS CONTRA LA LIBERTAD SEXUAL

Regulados en la Ley Orgánica 10/1995, de 23 de noviembre, del Código Penal TÍTULO VIII Delitos contra la libertad sexual

CAPÍTULO I

De las agresiones sexuales

Artículo 178.

1. Será castigado con la pena de prisión de uno a cuatro años, como responsable de agresión sexual, el que realice cualquier acto que atente contra la libertad sexual de otra persona sin su consentimiento. Sólo se entenderá que hay consentimiento cuando se haya manifestado libremente mediante actos que, en atención a las circunstancias del caso, expresen de manera clara la voluntad de la persona.

2. Se consideran en todo caso agresión sexual los actos de contenido sexual que se realicen empleando violencia, intimidación o abuso de una situación de superioridad o de vulnerabilidad de la víctima, así como los que se ejecuten sobre personas que se hallen privadas de sentido o de cuya situación mental se abusare y los que se realicen cuando la víctima tenga anulada por cualquier causa su voluntad.

3. Si la agresión se hubiera cometido empleando violencia o intimidación o sobre una víctima que tenga anulada por cualquier causa su voluntad, su responsable será castigado con la pena de uno a cinco años de prisión.

4. El órgano sentenciador, razonándolo en la sentencia, y siempre que no medie violencia o intimidación o que la víctima tuviera anulada por cualquier causa su voluntad o no concurren las circunstancias del artículo 180, podrá imponer la pena de prisión en su mitad inferior o multa de dieciocho a veinticuatro meses, en atención a la menor entidad del hecho y a las circunstancias personales del culpable.

Artículo 179.

1. Cuando la agresión sexual consista en acceso carnal por vía vaginal, anal o bucal, o introducción de miembros corporales u objetos por alguna de las dos primeras vías, el responsable será castigado como reo de violación con la pena de prisión de cuatro a doce años.

2. Si la agresión a la que se refiere el apartado anterior se cometiere empleando violencia o intimidación o cuando la víctima tuviera anulada por cualquier causa su voluntad, se impondrá la pena de prisión de seis a doce años.

Artículo 180.

1. Las anteriores conductas serán castigadas, respectivamente, con las penas de prisión de dos a ocho años para las agresiones del artículo 178.1, de prisión de cinco a diez años para las agresiones del artículo 178.3, de prisión de siete a quince años para las agresiones del artículo 179.1 y de prisión de doce a quince años para las del artículo 179.2, cuando concorra alguna de las siguientes circunstancias:

1.^a Cuando los hechos se cometan por la actuación conjunta de dos o más personas.



COLEGIO PURÍSIMA CONCEPCIÓN Y SANTA M.ª MICAELA
C/ JUAN XXIII, 10
26003 LOGROÑO

2.^a Cuando la agresión sexual vaya precedida o acompañada de una violencia de extrema gravedad o de actos que revistan un carácter particularmente degradante o vejatorio.

3.^a Cuando los hechos se cometan contra una persona que se halle en una situación de especial vulnerabilidad por razón de su edad, enfermedad, discapacidad o por cualquier otra circunstancia, salvo lo dispuesto en el artículo 181.

4.^a Cuando la víctima sea o haya sido esposa o mujer que esté o haya estado ligada por análoga relación de afectividad, aun sin convivencia.

5.^a Cuando, para la ejecución del delito, la persona responsable se hubiera prevalido de una situación o relación de convivencia o de parentesco o de una relación de superioridad con respecto a la víctima.

6.^a Cuando el responsable haga uso de armas u otros medios igualmente peligrosos, susceptibles de producir la muerte o alguna de las lesiones previstas en los artículos 149 y 150 de este Código, sin perjuicio de lo dispuesto en el artículo 194 bis.

7.^a Cuando para la comisión de estos hechos la persona responsable haya anulado la voluntad de la víctima suministrándole fármacos, drogas o cualquier otra sustancia natural o química idónea a tal efecto.

Cuando en la descripción de las modalidades típicas previstas en los artículos 178 o 179 se hubiera tenido en consideración alguna de las anteriores circunstancias el conflicto se resolverá conforme a la regla del artículo 8.4 de este Código.

2. Si concurrieren dos o más de las anteriores circunstancias, las penas respectivamente previstas en el apartado 1 de este artículo se impondrán en su mitad superior.

3. En todos los casos previstos en este capítulo, cuando el culpable se hubiera prevalido de su condición de autoridad, agente de esta o funcionario público, se impondrá, además, la pena de inhabilitación absoluta de seis a doce años.

CAPÍTULO III

Del acoso sexual

Artículo 184.

1. El que solicitare favores de naturaleza sexual, para sí o para un tercero, en el ámbito de una relación laboral, docente, de prestación de servicios o análoga, continuada o habitual, y con tal comportamiento provocare a la víctima una situación objetiva y gravemente intimidatoria, hostil o humillante, será castigado, como autor de acoso sexual, con la pena de prisión de seis a doce meses o multa de diez a quince meses e inhabilitación especial para el ejercicio de la profesión, oficio o actividad de doce a quince meses.

2. Si el culpable de acoso sexual hubiera cometido el hecho prevaliéndose de una situación de superioridad laboral, docente o jerárquica, o sobre persona sujeta a su guarda o custodia, o con el anuncio expreso o tácito de causar a la víctima un mal relacionado con las legítimas expectativas que aquella pueda tener en el ámbito de la indicada relación, la pena será de prisión de uno a dos años e inhabilitación especial para el ejercicio de la profesión, oficio o actividad de dieciocho a veinticuatro meses.

3. Asimismo, si el culpable de acoso sexual lo hubiera cometido en centros de protección o reforma de menores, centro de internamiento de personas extranjeras, o cualquier otro centro de detención, custodia o acogida, incluso de estancia temporal, la pena será de prisión de uno a dos años e inhabilitación especial para el ejercicio de la profesión, oficio o actividad de dieciocho a veinticuatro meses, sin perjuicio de lo establecido en el artículo 443.2.

4. Cuando la víctima se halle en una situación de especial vulnerabilidad por razón de su edad, enfermedad o discapacidad, la pena se impondrá en su mitad superior.

5. Cuando de acuerdo con lo establecido en el artículo 31 bis, una persona jurídica sea responsable de este delito, se le impondrá la pena de multa de seis meses a dos años. Atendidas las reglas establecidas en el artículo 66 bis, los jueces y tribunales podrán asimismo imponer las penas recogidas en las letras b) a g) del apartado 7 del artículo 33.

CAPÍTULO VI

Disposiciones comunes a los capítulos anteriores

Artículo 191.

1. Para proceder por los delitos de agresiones sexuales y acoso sexual será precisa denuncia de la persona agraviada, de su representante legal o querrela del Ministerio Fiscal, que actuará ponderando los legítimos intereses en presencia. Cuando la víctima sea menor de edad, persona con discapacidad necesitada de especial protección o una persona desvalida, bastará la denuncia del Ministerio Fiscal.

2. En estos delitos el perdón del ofendido o del representante legal no extingue la acción penal ni la responsabilidad de esa clase.

Artículo 192.

1. A los condenados a pena de prisión por uno o más delitos comprendidos en este Título se les impondrá además la medida de libertad vigilada, que se ejecutará con posterioridad a la pena privativa de libertad. La duración de dicha medida será de cinco a diez años, si alguno de los delitos fuera grave, y de uno a cinco años si se trata de uno o más delitos menos graves. En este último caso, cuando se trate de un solo delito cometido por un delincuente primario, el tribunal podrá imponer o no la medida de libertad vigilada en atención a la menor peligrosidad del autor.

2. Los ascendientes, tutores, curadores, guardadores, maestros o cualquier otra persona encargada de hecho o de derecho del menor o persona con discapacidad necesitada de especial protección, que intervengan como autores o cómplices en la perpetración de los delitos comprendidos en este Título, serán castigados con la pena que les corresponda, en su mitad superior.

No se aplicará esta regla cuando la circunstancia en ella contenida esté específicamente contemplada en el tipo penal de que se trate.

3. La autoridad judicial impondrá a las personas responsables de la comisión de alguno de los delitos de los Capítulos I o V cuando la víctima sea menor de edad y en todo caso de alguno de los delitos del Capítulo II, además de las penas previstas en tales Capítulos, la pena de privación de la patria potestad o de inhabilitación especial para el ejercicio de los derechos



COLEGIO PURÍSIMA CONCEPCIÓN Y SANTA M.ª MICAELA
C/ JUAN XXIII, 10
26003 LOGROÑO

de la patria potestad, tutela, curatela, guarda o acogimiento, por tiempo de cuatro a diez años. A las personas responsables del resto de delitos del presente Título se les podrá imponer razonadamente, además de las penas señaladas para tales delitos, la pena de privación de la patria potestad o la pena de inhabilitación especial para el ejercicio de los derechos de la patria potestad, tutela, curatela, guarda o acogimiento, por el tiempo de seis meses a seis años, así como la pena de inhabilitación para empleo o cargo público o ejercicio de la profesión u oficio, retribuido o no, por el tiempo de seis meses a seis años.

Asimismo, la autoridad judicial impondrá a las personas responsables de los delitos comprendidos en el presente Título, sin perjuicio de las penas que correspondan con arreglo a los artículos precedentes, una pena de inhabilitación especial para cualquier profesión, oficio o actividades, sean o no retribuidos, que conlleve contacto regular y directo con personas menores de edad, por un tiempo superior entre cinco y veinte años al de la duración de la pena de privación de libertad impuesta en la sentencia si el delito fuera grave, y entre dos y veinte años si fuera menos grave. En ambos casos se atenderá proporcionalmente a la gravedad del delito, el número de los delitos cometidos y a las circunstancias que concurran en la persona condenada.

Artículo 194 bis.

Las penas previstas en los delitos de este título se impondrán sin perjuicio de la que pudiera corresponder por los actos de violencia física o psíquica que se realizasen.

Anexo 9.4. Actas Aprobación y constitución.



COLEGIO PURÍSIMA CONCEPCIÓN Y SANTA M.ª MICAELA
C/ JUAN XXIII, 10
26003 LOGROÑO

ACTA DE CONSTITUCIÓN DE LA COMISIÓN NEGOCIADORA DEL PLAN DE IGUALDAD

ACTA DE CREACIÓN DE LA COMISIÓN DE IGUALDAD Y SU REGLAMENTO:

La comunicación sobre la creación de la comisión paritaria se llevó a cabo el día 17 septiembre 2025:

En el Colegio Adoratrices (Logroño) , el día el día 17 septiembre 2025 **REUNIDOS:**

COMISIÓN NEGOCIADORA:	REPRESENTACIÓN LEGAL ENTIDAD	REPRESENTACIÓN LEGAL DE LOS/AS TRABAJADORES
NOMBRES	1. Teresa Duserm Garrido 2. Elena Talavera Íñiguez 3.Teresa Lozano Faricla	1. Nerea Ulecia Gardachar 2. Javier Peña Hernando 3.Millán Varona Cantabrana
Presidente/a:	Teresa Duserm Garrido	
Secretaria/o:	Nerea Ulecia Gardachar	

Ambas partes se reconocen mutua capacidad y legitimación suficiente, como interlocutores válidos, para negociar el diagnóstico y Plan de Igualdad y

ACUERDAN constituir la Comisión de Negociadora del Plan de Igualdad y establecer sus competencias y normas de funcionamiento siguientes:

1. La Comisión Negociadora.

La Comisión de Igualdad del COLEGIO Adoratrices (Logroño) es el órgano competente para la elaboración de su Plan de Igualdad, con el objetivo de formalizar y regular las pautas de trabajo, competencias y funciones que van a regir el diseño, desarrollo y posterior seguimiento y evaluación del Plan elaborado contra la discriminación laboral y de género entre mujeres y hombres y las competencias que se detallan en el artículo 3 del presente reglamento.

2. Funciones de la Comisión Negociadora.

Las partes negociadoras acuerdan que la Comisión tendrá las siguientes competencias:

10. Velar para que en la entidad se cumpla el principio de igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres.
11. Sensibilizar a la organización sobre la importancia de eliminar comportamientos sexistas.
12. Negociación y elaboración del diagnóstico y de las medidas que integrarán el Plan de Igualdad.
13. Elaboración del informe de los resultados del diagnóstico.

14. Identificación de las medidas prioritarias, a la luz del diagnóstico, su ámbito de aplicación, los medios materiales y humanos necesarios para su implantación, así como las personas u órganos responsables, incluyendo un cronograma de actuaciones.
15. Impulso de la implantación del Plan de Igualdad en COLEGIO Adoratrices (Logroño).
16. Definición de los indicadores de medición y los instrumentos de recogida de información necesarios para realizar el seguimiento y evaluación del grado de cumplimiento de las medidas del Plan de Igualdad implantadas.
17. Remisión del Plan de Igualdad que fuere aprobado ante la autoridad laboral competente a efectos de su registro, depósito y publicación.
18. El impulso de las primeras acciones de información y sensibilización a la plantilla.
19. Realizar el seguimiento y evaluación del Plan de Igualdad.

3. Régimen de funcionamiento de la Comisión Negociadora.

La Comisión Negociadora acuerda que se nombre presidenta, de entre sus integrantes, a Teresa Duserm Garrido y secretaria/o Nerea Ulecia Gardachar

Serán funciones de la Presidencia:

- Deber de negociar con buena fe y ostentar el voto de calidad en caso de empate.
- Firmar las actas como presidente.
- Representación y coordinación de las reuniones de la Comisión.

Serán funciones de la Secretaría:

- Realización de las convocatorias de cada una de las reuniones con un plazo mínimo de 7 días naturales.
- Redactar y levantar acta de cada reunión.
- Custodia de la documentación generada.

Ambas partes acuerdan que las funciones de la Presidencia y la Secretaría de la Comisión Negociadora recaigan, alternativamente, en cada una de las representaciones.

De la presente reunión se levantará la correspondiente acta .

3.1. Reuniones de la Comisión Negociadora.

La comisión acuerda reunirse bimensualmente(al principio lo hará mensualmente) y establece la siguiente agenda de reuniones para la negociación y elaboración del Plan de Igualdad

Días :

17 de septiembre2025

- 15 octubre 2025
- 17 de diciembre 2025
- 14 de enero2026
- 11 febrero2026
- 03 de marzo 2026
- 15 de abril de 2026



COLEGIO PURÍSIMA CONCEPCIÓN Y SANTA M.ª MICAELA
C/ JUAN XXIII, 10
26003 LOGROÑO

- 13 de mayo 2026

En cada reunión se levantará un acta, en la que se hará constar:

- La asistencia y excusas, en su caso, de lo componentes
- El orden del día de la reunión
- El resumen de las materias tratadas.
- Los acuerdos totales o parciales adoptados.
- Los documentos presentados y la fecha.
- Los puntos sobre los que no haya acuerdo, que se podrán retomar, en su caso, más adelante en otras reuniones.
- Las actas serán aprobadas y firmadas, con manifestaciones de parte, si fuera necesario.

Una vez implantado el plan de igualdad las reuniones serán semestrales ordinarias.

En el escrito de convocatoria deben aparecer los puntos del orden del día que se tratarán, así como adjuntar la documentación necesaria.

3.2. Adopción de Acuerdos.

Las partes negociarán de buena fe, con vistas a la consecución de un acuerdo, requiriéndose la mayoría de cada una de las partes para la adopción de acuerdos, tanto parciales como totales. En todo caso, dicho acuerdo requerirá la conformidad de la mayoría de la representación de las personas trabajadoras que componen la Comisión.

En caso de desacuerdo, la Comisión Negociadora podrá acudir a los procedimientos y órganos de solución autónoma de conflictos, acordándose por un mediador previa intervención de la comisión paritaria del convenio correspondiente, cuando en el mismo se haya previsto para estos casos.

El resultado de las negociaciones se plasmará por escrito y se firmará por las partes negociadoras para su posterior remisión, por la Comisión Negociadora, a la autoridad laboral competente a los efectos de registro, depósito y publicidad del Plan de Igualdad en los términos previstos en el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo.

3.3 Confidencialidad.

Las personas que integran la Comisión Negociadora, así como, en su caso, las personas expertas que la asistan, deberán observar en todo momento **el deber de sigilo** con respecto a aquella información que les haya sido expresamente comunicada con carácter reservado.

En todo caso, ningún tipo de documento entregado por el COLEGIO Adoratrices (Logroño) esta Comisión podrá ser utilizado fuera del estricto ámbito de aquella ni para fines distintos de los que motivaron su entrega.

3.4. Sustitución de las personas que integran la Comisión Negociadora:

Las personas que integren la Comisión Negociadora serán sustituidas en caso de vacancia,

ausencia, dimisión, finalización del mandato o que le sea retirado por las personas que las designaron, en el caso de imposibilidad o causa justificada o renuncia, esta debe ser notificado por medio fehaciente con al menos dos días antes de la siguiente reunión.

Las personas que dejen de formar parte de la Comisión Negociadora y que representen al COLEGIO Adoratrices (Logroño) serán reemplazadas por ésta, y si representan a la plantilla serán reemplazadas por el órgano de representación legal y/o sindical de la plantilla de conformidad con su régimen de funcionamiento interno.

En el supuesto de sustitución se formalizará por escrito la fecha de la sustitución y motivo, indicando nombre, apellidos, DNI y cargo tanto de la persona saliente, como de la entrante. El documento se anexará al acta constitutiva de la Comisión Negociadora.

3.5. Otras disposiciones.

Para la válida constitución de la Comisión a efectos de la celebración de reuniones, deliberaciones y toma de acuerdos, se requerirá la presencia de la mitad al menos de la representación de cada parte, pudiéndose delegar los votos mediante autorización escrita y siendo suficiente para la aprobación de los temas tratados con la mayoría simple de cada parte.

6.- Aprobación y modificación del reglamento

La aprobación del presente Reglamento de la Comisión de Igualdad se hace por la mayoría absoluta de sus miembros y entrará en vigor a partir de la fecha dispuesta al final de este documento:

Y sin más asuntos que tratar se levanta la sesión, siendo las 18 horas del día 17 de septiembre de 2025



COLEGIO PURÍSIMA CONCEPCIÓN Y SANTA M.ª MICAELA
C/ JUAN XXIII, 10
26003 LOGROÑO

Firma: Nerea Ulecia

Firma: Teresa Duserm

Firma: Millán Varona

Firma: Teresa Lozano

Firma: Javier Peña

Firma: Elena Talavera

ACTA DE APROBACIÓN DEL PLAN DE IGUALDAD.

A fecha de 29/06/2026 la Comisión de Igualdad del Colegio Purísima Concepción y Santa María Micaela (Adoratrices), compuesta por:

Nerea Ulecia Gardachar	Comité empresa (FSIE)
Javier Peña Hernando	Comité empresa (USO)
Millán Varona Cantabrana	Comité empresa (UGT)
Teresa Duserm Garrido	Equipo Directivo
Teresa Lozano Faricla	Equipo Directivo
Elena Talavera Íñiguez	Equipo Directivo

Exponen:

Se acuerda por unanimidad proceder a la aprobación de las medidas propuestas y a la firma del Plan de igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres del **Colegio Purísima Concepción y Santa María Micaela (Adoratrices)** que se adjunta en la presente acta.

Igualmente, y con objeto de cumplir con lo establecido en el Plan de Igualdad cuya firma se recoge en la presente acta, se acuerda que la **vigencia del Plan** es de 4 años (2026-2030), periodo en el que se mantendrá la **Comisión de seguimiento y evaluación del Plan de igualdad**.

Asimismo, se acuerda que dicha Comisión estará representada por los integrantes mencionados en la presente acta.

La comisión delega la firma y registro del presente Plan de Igualdad así como los documentos anexos a Ana María Sánchez López representante de la Entidad Titular del centro.

Se aprueba por unanimidad el "PROTOCOLO DE MEDIDAS PARA LA PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO Y OTRAS CONDUCTAS CONTRARIAS A LA DIVERSIDAD E INCLUSIÓN EN EL ENTORNO LABORAL".

Y sin más asuntos que tratar, se levanta la sesión y de ella la presente acta que, una vez leída y encontrada conforme, se firma por unanimidad de la comisión de Igualdad junto con el texto del Plan de Igualdad entre hombres y mujeres del Colegio Purísima Concepción y Santa María Micaela.



COLEGIO PURÍSIMA CONCEPCIÓN Y SANTA M.ª MICAELA
C/ JUAN XXIII, 10
26003 LOGROÑO

En Logroño, a 29 de junio de 2026.

Firma: Nerea Ulecia

Firma: Teresa Duserm

Firma: Millán Varona

Firma: Teresa Lozano

Firma: Javier Peña

Firma: Elena Talavera