



Plan de igualdad

2023 – 2027

Fecha de elaboración: Mayo 2023

CONFIDENCIALIDAD

DocuSigned by:



F6DD9046A154448...

De conformidad con el acta de constitución de la Comisión negociadora del Plan de igualdad y/o las normas y el régimen de funcionamiento de la misma, todas las personas que integran dicha Comisión, así como toda persona en calidad de asistencia técnica, deberán observar el deber de sigilo con respecto a aquella información que, en legítimo y objetivo interés de la Cooperativa, les haya sido expresamente comunicada con carácter reservado (Artículo 65.- Capacidad y sigilo profesional, Estatuto de los Trabajadores).

DocuSigned by:




07DC2BFE3167424...

En todo caso, tanto este documento como toda la información que recoge es estrictamente confidencial, privada y contiene información sensible. Solo podrán acceder a él personas autorizadas por la Cooperativa y está prohibido copiar o distribuir la documentación en cualquier soporte, incluso verbalmente, a personas distintas de las destinatarias autorizadas. Este sentido, no deberá ser distribuido a terceras partes distintas a la Comisión negociadora del Plan de igualdad (y el asesoramiento técnico pertinente), así como aquellas personas, instituciones u organismos a los que se les dé traslado de este informe en cumplimiento de los requisitos previstos en la normativa laboral vigente.

Negociado y convenido por parte de la Comisión negociadora del Plan de igualdad

Representación Legal de la Plantilla

Fulgencia López Díaz
Delegada sindical FSIE
<p>DocuSigned by:</p>  <p>07DC2BFE3167424...</p>

Representación de la Cooperativa



Cristina Lucas Rubio
Socia de la Cooperativa
<p>DocuSigned by:</p>  <p>F6DD9046A154448...</p>

Asistencia técnica:



Equipo de auditoría y consultoría
para Economía Social y Sector privado
623 346 933 • hola@egalecolab.com • www.egalecolab.com
PARTE DE UCOMUR • COLPOLSOC • APCGÉNERO

Índice

1.	INTRODUCCIÓN	5
1.1.	Marco legal	6
1.2.	Presentación de la organización	9
DocuSigned by:  F6DD9046A154448	1.3. Información básica de la organización	10
	1.4. Principios del Plan de igualdad	11
	1.5. Ámbito de aplicación.....	11
DocuSigned by:  07DC2BFE3167424...	1.6. Partes firmantes	12
2.	METODOLOGÍA	13
3.	CONCLUSIONES DEL DIAGNÓSTICO DE SITUACIÓN.....	16
4.	CONCLUSIONES DE LA AUDITORÍA RETRIBUTIVA.....	27
4.1.	Resumen de los datos del diagnóstico retributivo	27
4.2.	Conclusiones y recomendaciones	30
5.	DESARROLLO DE ACCIONES POSITIVAS.....	33
5.1.	EJE 1: Gestión de Recursos Humanos en el Centro.....	34
5.2.	EJE 2: Cultura corporativa	35
5.3.	EJE 3: Proceso de selección, contratación y clasificación profesional	37
5.4.	EJE 4: Formación y sistema de promoción	39
5.5.	EJE 5: Política retributiva.....	41
5.6.	EJE 6: Ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral.....	42
5.7.	EJE 7: Salud laboral y prevención del acoso sexual y por razón de sexo	43
5.8.	EJE 8: Comunicación y violencia de género	45
5.9.	EJE 9: Acción educativa	46
6.	CALENDARIO.....	48
7.	SISTEMA DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN	50
7.1.	Breve aproximación al marco legal aplicable	50

1. INTRODUCCIÓN

La Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo para la igualdad efectiva entre mujeres y hombres (en adelante, «Ley de igualdad» o «LOI») define los planes de igualdad como un:

«conjunto ordenado de medidas, adoptadas después de realizar un diagnóstico de situación, tendentes a alcanzar en la empresa la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres y a eliminar la discriminación por razón de sexo».

DocuSigned by:



F6DD9046A154448

Tal y como se señala en la LOI, el punto de partida para la elaboración de un Plan de igualdad es la realización de un diagnóstico riguroso sobre la situación en la empresa (en este caso, la Cooperativa) en materia de igualdad entre mujeres y hombres. Este

DocuSigned by:



07DC2BFE3167492

análisis consiste en un estudio cuantitativo y cualitativo de la estructura organizativa de la entidad que marque la hoja de ruta para la consecución de la igualdad de oportunidades en la misma, ya que facilita la identificación de situaciones de asimetría y desigualdad entre trabajadoras y trabajadores, para el posterior diseño y definición de medidas que podrán conformar el Plan de igualdad. Por otra parte, debe incluir información sobre los elementos que pueden generar posibles discriminaciones en la organización (humanas, económicas, materiales, de organización, etc.) y sobre los recursos de los que dispone para afrontar el cambio.

Por consiguiente, el diagnóstico del **GRUPO PEDAGÓGICO ESCOLAR EL TALLER S. COOP.** ofrece una útil fotografía de la entidad, que permite detectar los puntos fuertes y débiles sobre los que intervenir, con el fin de avanzar en el cumplimiento del principio de igualdad de oportunidades en el funcionamiento cotidiano de la misma, así como en la incorporación de la perspectiva de género en los distintos procedimientos relacionados con las personas que trabajan en ella.

Además, a través de la elaboración del I Plan de igualdad, el Centro contribuye al cumplimiento de los Objetivos de Desarrollo Sostenible («ODS») y de la Agenda 2030. Específicamente, la realización del Plan de igualdad incluirá en los siguientes ODS:

- ODS 5: Igualdad de género
- ODS 8: Trabajo decente y crecimiento económico

No obstante, al tratarse de un Centro educativo, las políticas activas de igualdad también repercutirán en el ODS 4: Educación de calidad, ya que, a través de la consolidación de la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, las condiciones laborales de la plantilla mejoran y esto, inevitablemente tiene consecuencias positivas para el objeto social de la Cooperativa.



DocuSigned by:



F6DD9046A154448...

DocuSigned by:



07DC2BFE3167424...

Por otra parte, **GRUPO PEDAGÓGICO ESCOLAR EL TALLER S. COOP.** ya ha dado pasos en pro de la igualdad y el afianzamiento de los valores cooperativos en el pasado, por lo que la realización de un Plan de igualdad no supone más que un paso más en el camino que ya ha comenzado.

De hecho, entre sus principios y valores sociales y cooperativos, **GRUPO PEDAGÓGICO ESCOLAR EL TALLER S. COOP.** reconoce como determinantes la igualdad, la no discriminación y la vocación transformadora de la sociedad compensando, entre otras, las diferencias económicas y culturales. De forma concreta, en el artículo 2.m de su Reglamento de Régimen Interno (2021), se hace mención del desarrollo de la igualdad de derechos y oportunidades y el fomento de la igualdad, lo que está en clara consonancia con el marco legislativo de igualdad tanto laboral como educativa. Adicionalmente, el compromiso con los derechos de la infancia, entre los que se incluye la igualdad entre los sexos, se materializa en la entidad a través del reconocimiento de «Escuela Amiga de la Infancia» de UNICEF.

1.1. Marco legal

La igualdad es un principio jurídico universal afianzado en el marco normativo europeo con la firma del Tratado de Ámsterdam (1997) y consolidado a través de numerosa normativa.

En España, el principio de igualdad y de no discriminación están reconocidos en el artículo 14 de la Constitución. La sucesiva legislación estatal y autonómica, como reflejo del acervo comunitario, y también como muestra del propio compromiso, ha asentado unas bases estables para el avance hacia la plena igualdad entre mujeres y hombres.

A nivel laboral, la Ley orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva entre mujeres y hombres, establece la obligación de las empresas a respetar la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres y a establecer medidas que eviten

toda discriminación laboral. En concreto, las empresas obligadas a elaborar y aplicar un plan de igualdad tendrán que seguir los preceptos marcados en este texto, modificados por el Real Decreto-ley 6/2019, de 1 de marzo, y en los dos Reglamentos sucesivos aprobados por los Reales Decretos 901/2020 y 902/2020, de 13 de octubre.

En la Comunidad Autónoma de la Región de Murcia, la ley 7/2007, de 4 de abril, dispone que las empresas y entidades privadas deberán cumplir los principios de igualdad de oportunidades de mujeres y hombres que promuevan las administraciones públicas y que les afecten. Esta norma otorga un valor preponderante a los derechos de conciliación y el fomento de la corresponsabilidad, en cuanto que obliga a las empresas y organizaciones privadas a desarrollar actuaciones que aseguren la conciliación entre responsabilidades profesionales, personales y familiares de empleadas y empleados.

DocuSigned by:



F6DD9046A154448...

DocuSigned by:



07DC2BFE3167434...

Por su parte, el Estatuto de los Trabajadores, también recoge numerosos preceptos relativos a la garantía de la igualdad entre mujeres y hombres en el ámbito laboral, entre los que se encuentran, la no discriminación en las relaciones laborales, la igualdad en la remuneración por razón de sexo, los derechos relacionados con la conciliación entre la vida laboral y familiar o la protección de la dignidad, intimidad, seguridad y salud en el trabajo.

Por otra parte, uno de los principios orientadores de la economía social es, tal y como recoge la Ley 5/2011, de 29 de marzo, de Economía Social, la promoción de la solidaridad interna y con la sociedad que favorezca el compromiso con el desarrollo local, la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres, la cohesión social, la inserción de personas en riesgo de exclusión social, la generación de empleo estable y de calidad, la conciliación de la vida personal, familiar y laboral y la sostenibilidad (art.4.c). En definitiva, y siguiendo lo señalado por el Pacto regional para la Excelencia de la Economía Social, este sector es imprescindible porque es «un modelo empresarial comprometido con las personas, que ha demostrado capacidad para corregir desigualdades y desequilibrios territoriales y ser el mejor aliado del desarrollo local. Que genera una sociedad inclusiva; que favorece la igualdad entre hombres y mujeres».

Además, desde el origen, el cooperativismo es vanguardia y la mejor garantía de éxito es precisamente la capacidad de adaptación y versatilidad de las cooperativas a los nuevos desafíos y retos (Preámbulo de la Ley 8/2006, de 16 de noviembre, de Sociedades Cooperativas de la Región de Murcia).

Adicionalmente a estas normas, y en el ámbito de las relaciones laborales, existen otras referencias que, aunque limitadas en su alcance en términos de igualdad, es necesario incluir en este apartado de fundamentación normativa del Plan de Igualdad de la **GRUPO PEDAGÓGICO ESCOLAR EL TALLER S. COOP.** Por un lado, el VII Convenio colectivo de empresas de enseñanza privada sostenidas total o parcialmente con fondos públicos, publicado en la Resolución de 15 de septiembre de 2021, de la Dirección General de Trabajo, recoge dos aspectos directamente vinculados con la igualdad. La primera está relacionada con el ámbito de la conciliación (artículo 41); la segunda

responde a la normativa específica de protección contra la violencia de género, y es el reconocimiento a la excedencia por víctima de violencia de género (artículo 53).

Dadas las características propias de la organización, **GRUPO PEDAGÓGICO ESCOLAR EL TALLER S. COOP.** es preciso referenciar también los mandatos de igualdad que, en materia educativa, se incluyen en la normativa señalada, y en otras adicionales. La Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, señala en su artículo 23 que el sistema educativo deberá incluir entre sus fines el:

DocuSigned by:



F6DD9046A154448...

«respeto de los derechos y libertades fundamentales y la igualdad de derechos y oportunidades entre mujeres y hombres. Asimismo, continua, el sistema educativo incluirá, dentro de sus principios de calidad, la eliminación de los obstáculos que dificultan la igualdad efectiva entre mujeres y hombres y el fomento de la igualdad plena entre unas y otros».

DocuSigned by:



07DC2BFE3167424...

Complementariamente, establece la fórmula en que el principio de igualdad deberá ser integrado en la actuación de las administraciones educativas, entre las que se incluyen las de los centros sostenidos parcialmente con fondos públicos. Entre estas actuaciones cabe destacar:

- El rechazo a comportamientos y contenidos sexistas en los libros de texto y materiales educativos;
- La integración del estudio y aplicación del principio de igualdad en la formación del profesorado;
- La promoción de la presencia equilibrada de mujeres y hombres en los órganos de control y de gobierno de los centros docentes;
- El establecimiento de medidas educativas destinadas al reconocimiento y enseñanza del papel de las mujeres en la Historia.

En la Región de Murcia, la ley 7/2007, de 4 de abril, integra un capítulo específico de coeducación que, aunque su principal foco está dirigido hacia la Administración educativa, sus preceptos deben ser tomados como referencia y modelo para el **GRUPO PEDAGÓGICO ESCOLAR EL TALLER S. COOP.**, en el ejercicio de su labor educativa y como centro educativo concertado. Estos preceptos hacen mención de los siguientes aspectos:

- Incorporación de la perspectiva de género y fomento de la igualdad entre mujeres y hombres;
- Uso de un lenguaje no sexista;
- Consideración de objetivos coeducativos en desarrollo curricular de las distintas áreas y materias de todos los niveles del sistema educativo, como por ejemplo: la eliminación de roles, estereotipos y prejuicios de género de manera que se garantice un desarrollo personal completo del alumnado, la concienciación sobre la corresponsabilidad, la orientación académica no sesgada en términos de género, poniendo especial atención en las áreas en las que existe

infrarrepresentación femenina, prevención de la violencia de género y promoción de modelos de convivencia no violentos.

- Utilización de materiales didácticos de cualquier tipo que promuevan la igualdad y estén desprovistos de sesgos de género.

La atención a la coeducación como método educativo, se hace también patente en la Ley Orgánica 2/2006, de 3 de mayo, de Educación, modificada por la Ley Orgánica 3/2020, de 29 de diciembre, en concreto a través de uno de sus principios:

DocuSigned by:



F6DD9046A154448...

«el desarrollo de la igualdad de derechos, deberes y oportunidades, el respeto a la diversidad afectivo-sexual y familiar, el fomento de la igualdad efectiva de mujeres y hombres a través de la consideración del régimen de la coeducación de niños y niñas, la educación afectivo-sexual, adaptada al nivel madurativo, y la prevención de la violencia de género, así como el fomento del espíritu crítico y la ciudadanía activa (artículo 1.b.I).

DocuSigned by:



07DC2BFE3167424...

En la Disposición Adicional Vigésimoquinta, de fomento de la igualdad efectiva entre mujeres y hombres, esta ley insta a los centros sostenidos parcial o totalmente con fondos públicos a desarrollar el principio de coeducación en todas las etapas educativas de conformidad con lo dispuesto en la ley orgánica de igualdad.

1.2. Presentación de la organización

El Centro de Enseñanza El Taller, sito en Molina de Segura (Región de Murcia) pertenece a la Cooperativa GRUPO PEDAGÓGICO ESCOLAR EL TALLER S. COOP. y se fundó en 2003 por un grupo de personas jóvenes emprendedoras, que supieron dar forma a los principios cooperativos y hacerlos llegar a su alumnado. Desde el Centro se ofrece educación desde los niveles de Educación Infantil asta Bachillerato.

De entre sus señas de identidad, caben destacar las siguientes:

- Una escuela ética, independiente y no doctrinaria.
- Educa para la igualdad y ayuda a compensar las desigualdades sociales.
- Es una escuela integradora, no selectiva ni competitiva.
- Multicultural, coeducadora, investigadora e innovadora.
- Presenta un modelo de gestión escolar democrático y participativo.
- Es una escuela autónoma con un proyecto educativo y de gestión propio.
- Trabajamos por la máxima calidad de nuestros servicios educativos.
- Vinculada a su entorno y comprometida con el medio natural y social.
- Educa para la comprensión, la convivencia, la paz, y la solidaridad.
- Prepara para la inserción de la vida adulta, social y profesional.
- Difunde y promueve el cooperativismo.
- Está basada en la cooperación, en la ayuda mutua, en el respeto y en el trabajo en equipo.

Por consiguiente, en la propia cultura corporativa se encuentra su compromiso con los valores y los principios cooperativos, participando activamente en su difusión, por

ejemplo, al estar asociado a la Unión de Cooperativas de Enseñanza de la Región de Murcia (UCOERM).

Según la Alianza Cooperativa Internacional, las cooperativas son «empresas basadas en valores y no limitadas a la obtención de beneficios» que «comparten unos principios acordados internacionalmente y actúan juntas para construir un mundo mejor a través de la cooperación»¹. Una característica que sin duda impregna toda la cultura corporativa del Centro².

DocuSigned by:



F6DD9046A15448...

Así, dado que su plantilla supera las 50 personas, la Cooperativa tiene la obligación legal de realizar una auditoría retributiva de las percepciones satisfechas al personal contratado por cuenta ajena durante el periodo de referencia correspondiente.

DocuSigned by:



07DC2BFE3167424

1.3. Información básica de la organización

Tabla 1.- Denominación social de la entidad

Razón Social	GRUPO PEDAGOGICO ESCOLAR EL TALLER S. COOP.
Forma Jurídica	Sociedad Cooperativa de Trabajo Asociado de Enseñanza
NIF	F300465569
Sector de Actividad	Enseñanza
Objeto Social	Enseñanza infantil, primaria y secundaria, y actividades relacionadas con la misma.
CNAE principal	8520 - Educación primaria
Domicilio Social	Crta de Fortuna, km 2 30500 Molina de Segura (Región de Murcia)
Centros de trabajo	• Único
Fecha de constitución	1982
Convenio Colectivo aplicación	- VII Convenio colectivo de empresas de enseñanza privada sostenidas total o parcialmente con fondos públicos (Código de Convenio n.º: 99008725011994). - XI Convenio colectivo nacional de centros de enseñanza privada de régimen general o enseñanza reglada sin ningún nivel concertado o subvencionado (código de Convenio número 99001925011986).
Teléfono	968 61 46 50
Correo electrónico	colegioeltaller@colegioeltaller.com

¹ Alianza Cooperativa Internacional (ACI-CEG). (s.f.). Página de inicio. Recuperado del sitio web de Alianza Cooperativa Internacional (ACI): <https://www.ica.coop/es>

² Véase más información en el Informe diagnóstico y el Plan de igualdad.

1.4. Principios del Plan de igualdad

Los principios que sustentan el diseño, elaboración e implementación del I Plan de igualdad de la **GRUPO PEDAGÓGICO ESCOLAR EL TALLER S. COOP.** son:

Igualdad de oportunidades

La Constitución española de 1978 establece la igualdad, por un lado, como uno de los valores superiores del ordenamiento jurídico (art. 1.1) y, por otro lado, como un principio que prohíbe la discriminación y consagra la igualdad formal (art. 14.), por la que no puede existir discriminación directa o indirecta alguna por razón de sexo.

DocuSigned by:



F6DD9046A154448...

Eliminación de la discriminación directa e indirecta (art. 6 LOI)

DocuSigned by:



07DC2BFE3167424...

Se considera discriminación directa por razón de sexo la situación en que se encuentra una persona que sea, haya sido o pudiera ser tratada, en atención a su sexo, de manera menos favorable que otra en situación comparable.

Se considera discriminación indirecta por razón de sexo la situación en que una disposición, criterio o práctica aparentemente neutros pone a personas de un sexo en desventaja particular con respecto a personas del otro, salvo que dicha disposición, criterio o práctica puedan justificarse objetivamente en atención a una finalidad legítima y que los medios para alcanzar dicha finalidad sean necesarios y adecuados.

Acciones positivas (art. 11 LOI)

Con el fin de hacer efectivo el derecho constitucional de la igualdad, se adoptarán medidas específicas en favor de las mujeres para corregir situaciones patentes de desigualdad de hecho respecto de los hombres. Tales medidas, que serán aplicables en tanto subsistan dichas situaciones, habrán de ser razonables y proporcionadas en relación con el objetivo perseguido en cada caso.

1.5. Ámbito de aplicación

El presente Plan de Igualdad se aplicará a toda la plantilla del **GRUPO PEDAGÓGICO ESCOLAR EL TALLER S. COOP** que esté en una situación de relación contractual con la misma, con independencia de su nivel jerárquico o de cualquier otro aspecto y será de aplicación igualmente en todos los centros de trabajo de la entidad.

En cuanto a su vigencia, el I Plan de igualdad tiene una vigencia de cuatro años desde su firma, esto es, desde el 01 de junio de 2023 hasta el 01 de junio de 2027. Alcanzada esta fecha, el Plan de Igualdad perderá su vigencia y se deberá negociar un nuevo Plan de igualdad conforma a la normativa en vigor en dicho momento.

El desarrollo del Plan de Igualdad contará con los medios, recursos humanos y económicos suficientes para cumplir con los objetivos propuestos.

1.6. Partes firmantes

A fecha 14 de marzo de 2023, reunidas, por una parte, el **GRUPO PEDAGÓGICO ESCOLAR EL TALLER S. COOP** y, por otra parte, la representación de la representación de las trabajadoras y trabajadores de la entidad, se constituye formalmente la Comisión de Negociadora del I Plan de Igualdad.

Por parte de la entidad, la Comisión Negociadora está formada por:

DocuSigned by:



– Cristina Lucas Rubio (Socia de la Cooperativa)

F6DD9046A15448...

En representación de las personas trabajadoras, la Comisión Negociadora está formada por:

DocuSigned by:



– Fulgencia López Díaz (delegada sindical FSIE)

07DC2BFE3167424...

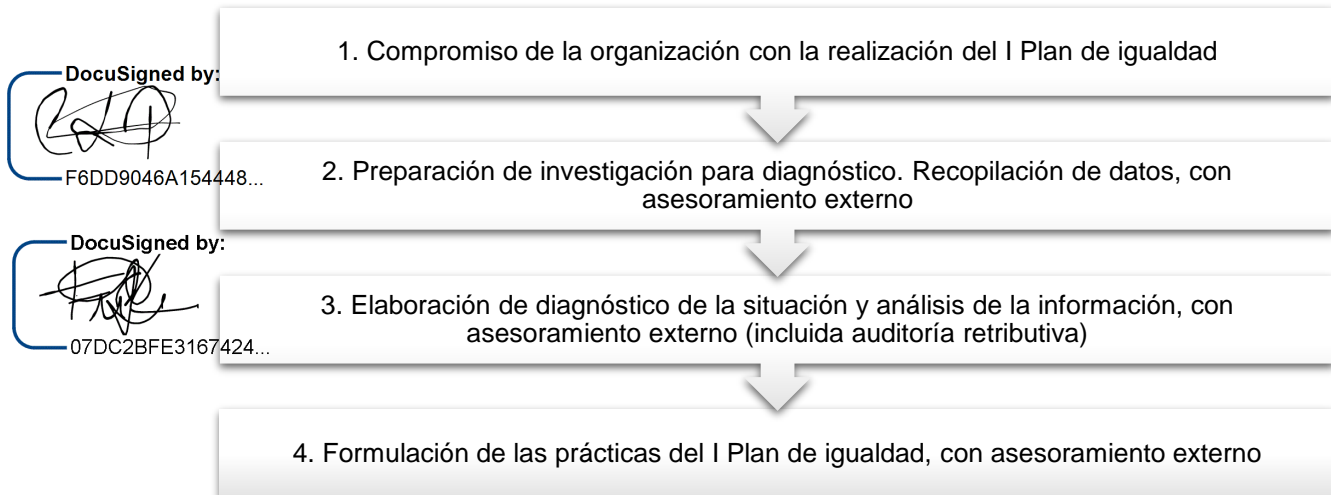
Tal y como establece la ley orgánica de igualdad 3/2007, esta Comisión será la encargada de elaborar y negociar³ el diagnóstico de situación y el Plan de Igualdad. Asimismo, una vez aprobado y registrado dicho plan, el órgano pasará a ostentar inmediatamente las funciones de seguimiento, por lo que pasará a constituirse como Comisión de Seguimiento del Plan de Igualdad.

³ El artículo 5.3 del RD 901/2020, de 13 de octubre, establece que *la comisión negociadora podrá contar con apoyo y asesoramiento externo especializado en materia de igualdad entre mujeres y hombres en el ámbito laboral, quienes intervendrán con voz, pero sin voto.*

2. METODOLOGÍA

Para elaborar el I Plan de Igualdad del **GRUPO PEDAGÓGICO ESCOLAR EL TALLER S. COOP**, se ha seguido y seguirán los siguientes pasos:

Gráfico 1.- Etapas de elaboración del I Plan de Igualdad de la Cooperativa



Para ello, se ha llevado a cabo un diagnóstico de la situación ajustado a la realidad de la Cooperativa, incluida la auditoría retributiva, con la ayuda de asesoramiento externo especializado. Este se ha realizado durante los meses de enero a mayo de 2023. Su elaboración ha sido coordinada por la presidencia del Consejo Rector de la Cooperativa, así como con el apoyo del Comité de empresa, a partir del asesoramiento de la Sociedad Cooperativa EgaleCo Lab, especializada en igualdad en el ámbito de la Economía Social.

Así, se han utilizado las siguientes técnicas e instrumentos de recogida de datos:

- Recopilación de documentación básica de la Cooperativa: organigrama de plantilla, página web, Estatutos, Evaluación de riesgos laborales, publicación de ofertas de empleo, etc.
- Cuestionario anónimo a la plantilla y personas socias distribuido a través de Google Forms.
- Recopilación cuantitativa: según los requisitos del RD 901/2020, se ha proporcionado una herramienta Excel para trabajar los datos del periodo de referencia.
- Recopilación de información cualitativa: En una reunión celebrada para crear el sistema de valoración de puestos de trabajo, donde se aprovechó para abordar otras cuestiones relativas al Plan de igualdad.

En este sentido, las diferentes herramientas de investigación han cubierto las siguientes áreas: información general (sexo, edad, nacionalidad, formación académica, etc.), vida

personal y familiar (relacionado con la conciliación personal, laboral y familiar), su realidad en la Cooperativa (puestos de trabajo, jornada, riesgos psicosociales, etc.), formación en perspectiva de género y violencia contra las mujeres (conocimientos e inquietudes sobre género, violencia de género, así como acoso sexual y por razón de sexo en el trabajo) y valoración global (cómo se siente la plantilla y el Consejo Rector en la organización, así como posibles mejoras). Por consiguiente, se han abordado todas las materias contenidas en el Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre: procesos de selección y contratación, promoción, formación, conciliación, lenguaje no sexista, prevención del acoso sexual y por razón de sexo, así como la predisposición y el compromiso hacia un plan de igualdad⁴.

DocuSigned by:

F6DD9046A154448...

En síntesis, para la identificación de necesidades, que guían las medidas incluidas en el Plan de igualdad, también se han utilizado las siguientes fuentes de información:

DocuSigned by:

07DC2BFE3167424...

1. Datos cuantitativos de personal

Se han recogido datos disponibles de las materias requeridas, con una fecha de corte de 31 de diciembre de 2022.

2. Documentación interna

Se ha analizado documentación corporativa relevante para la promoción de la igualdad en la entidad remitida por el Centro en el primer trimestre de 2023.

3. Información cualitativa

Se han diseñado dos cuestionarios: uno dirigido a las personas socias de la Cooperativa y otro dirigido al personal de la entidad; ambos han sido difundidos y contestados durante el mes de abril de 2023.

Por otra parte, para la auditoría retributiva se ha empleado una metodología que da respuesta a lo establecido en el Real Decreto 902/2020. Por consiguiente, se ha recogido información cuantitativa y cualitativa acerca de la cultura, políticas y procedimientos internos relacionados con la retribución, tales como:

- **La descripción de la política retributiva** (criterios que vertebran el sistema retributivo, incentivos y beneficios existentes, criterios para decidir aumentos salariales, formación del personal con competencias en retribución, etc.);
- **El sistema de valoración de puestos de trabajo** y clasificación profesional;
- La **relevancia de otros factores desencadenantes** de la diferencia retributiva (posibles deficiencias o desigualdades que pudieran apreciarse en el diseño o uso de las medidas de conciliación y corresponsabilidad, dificultades para la promoción y el desarrollo profesional derivadas de otros factores como las actuaciones

⁴ Resulta necesario señalar que no ha sido posible acceder a los datos de los últimos cuatro (4) años para el análisis de la evolución histórica de algunos aspectos de la cooperativa, por lo que se propondrá ir manteniendo un registro anual de los mismos para poder facilitar dicha labor a la hora de realizar el II Plan de igualdad.

empresariales discrecionales en materia de movilidad o las exigencias de disponibilidad no justificadas...); y/o

- La percepción sobre la existencia de brecha retributiva de género.

Con respecto al análisis, se ha atendido de forma especial a la existencia de criterios no subjetivos para definir la política retributiva de la misma a fin de garantizar la aplicación efectiva del principio de igualdad de trato y no discriminación en materia retributiva entre mujeres y hombres.

DocuSigned by:



F6DD9046A154448...

DocuSigned by:



07DC2BFE3167424...

3. CONCLUSIONES DEL DIAGNÓSTICO DE SITUACIÓN

Para la realización del presente diagnóstico, se han analizado las áreas establecidas en el RD 901/2020, tomando como periodo de toma de datos todo el año 2022, siendo el año natural más reciente en el momento de realización del análisis

DocuSigned by:

Características de la plantilla

En cuanto a la composición de la plantilla, en el periodo de referencia han tenido una relación contractual con el Centro un total de 45 personas, donde el 71% son mujeres y el 29% hombres.

F6DD9046A154426

DocuSigned by:

El 79% de la plantilla rige sus relaciones laborales con la Cooperativa por el VII Convenio colectivo de empresas de enseñanza privada sostenidas total o parcialmente con fondos públicos. Por sexo, al 67% de las mujeres y al 92% de los hombres les aplica este Convenio.

07DC2BFE3167424

Por su parte, el 21% de la plantilla (el 27% de las mujeres y el 8% de los hombres) se rige por el XI Convenio colectivo nacional de centros de enseñanza privada de régimen general o enseñanza reglada sin ningún nivel concertado ni subvencionado.

La mayoría de la plantilla del **GRUPO PEDAGÓGICO ESCOLAR EL TALLER S. COOP.** se sitúa entre los 20 y los 35 años (54% de la plantilla), si bien la edad media son 36 años. Concretamente, la media de edad de los hombres es 39 años y la de las mujeres es 35 años. Si analizamos esa franja de edad, observamos que el 50% de los hombres de la plantilla y el 50% de las trabajadoras cuentan con esa edad. Esto indica que los hombres y las mujeres de la plantilla presentan edades similares. No obstante, también hay que tener en cuenta que el número de hombres es bastante inferior que el de mujeres, por lo que esto también tiene un impacto en los porcentajes. Si miramos el dato en términos absolutos, en la franja de edad mencionada hay 17 mujeres y 6 hombres.

Las franjas de antigüedad con mayor concentración de plantilla son las de 0-1 año (24 personas) y 1-3 años (13 personas), lo que supone el 57% y el 31% del personal respectivamente. Por lo tanto, el 88% del total de la plantilla tiene una antigüedad de hasta 3 años. Esta circunstancia está sobre todo relacionada con la necesidad, de manera extraordinaria, de contratos de sustitución durante el año 2022.

Al analizar por sexo, comprobamos que el tramo más bajo de antigüedad (0-1 año) es el más habitual entre las mujeres (57% del total), y entre los hombres (58% del total). Por lo tanto, por lo que la antigüedad no parece ser un elemento de desigualdad por razón de sexo, ya que para ambos es baja.

Los siguientes tramos de antigüedad cabe destacar que solo hay en los rangos superiores a los 5 años de antigüedad solo se registran hombre (2 casos), lo cual representa el 16% de estos.

La mayoría de la plantilla del **GRUPO PEDAGOGICO ESCOLAR EL TALLER S. COOP.** posee formación universitaria de diferente nivel: Diplomatura, Licenciatura o Grado (83%). De hecho, es la formación que mayoritariamente poseen tanto hombres (92%) como mujeres (80%), aunque en porcentajes algo dispares. Esto es debido a la alta concentración de mujeres en la plantilla total.

DocuSigned by:



F6DD9046A154448...

En el siguiente nivel de formación más habitual, estudios primarios completos (17% del total), concentrándose el 20% de las trabajadoras (7mujeres) frente al 8% de los trabajadores, 1 hombre).

DocuSigned by:



07DC2BFE3167244...

El 52% de la plantilla tiene una contratación indefinida, de la que se benefician el 49% de las mujeres y el 58% de hombres contratados por el Centro durante el periodo de referencia.

A pesar de la diversidad de tipologías de contrato, la más habitual durante el periodo analizado, es el contrato de Duración Determinada Tiempo Completo – Interinidad (29% del total). El hecho de que el 48% de la plantilla durante 2022 haya tenido una modalidad contractual de duración determinada está muy ligado con la circunstancia extraordinaria comentada anteriormente, la necesidad de un gran número de sustituciones, así como el propio calendario escolar y el periodo estival.

Gestión de Recursos Humanos

La Comisión de Personal es la responsable de llevar a cabo el proceso de selección y de dar la bienvenida a las nuevas personas que se incorporan al equipo de trabajo.

Las ofertas de empleo se publican tanto en la Consejería como a través de la Comisión de Personal, pero estas se dirigen exclusivamente a las personas que ya son socias.

La Comisión de Personal está formada por 14 miembros en total: 10 personas que trabajan en el ámbito de la educación primaria, de las cuales 4 son hombres, y 4 personas que se dedican a la educación secundaria, todas mujeres.

El equipo de la Comisión ha desarrollado una serie de criterios que se aplican durante el proceso de selección para asegurar que se mantiene un ambiente equitativo y justo.

Es importante recordar que todos los roles y responsabilidades dentro de la cooperativa son asignados y llevados a cabo sin importar el género de las personas que la integran, asegurando la igualdad y la equidad en todas nuestras acciones.

Existe una Comisión de Formación dedicada a coordinar y facilitar las actividades de formación para el personal de la cooperativa.

Las reuniones pedagógicas trimestrales son una oportunidad para que el personal se informe sobre las formaciones disponibles y se inscriba en ellas. Durante estas reuniones, se ofrece información detallada sobre los programas de formación y se resuelven las dudas que puedan surgir.

Además de estas reuniones, se realizan esfuerzos continuos para difundir las oportunidades de formación entre todas las personas trabajadoras. Esto incluye la comunicación por diversos medios para asegurar que todas las personas tengan acceso a la información.

DocuSigned by:



F6DD9046A154448...

En el Reglamento de Régimen Interno (RRII), se incluye una sección específica sobre las oportunidades de formación para las personas socias. Esto refleja el compromiso de la cooperativa con el desarrollo continuo de su equipo.

DocuSigned by:



07DC2BFE3162224...

En cuanto a la Prevención de Riesgos Laborales (PRL), se realizan formaciones anuales. Estas formaciones son obligatorias y buscan garantizar que todas las personas trabajadoras estén al tanto de las medidas de seguridad y salud en el trabajo.

El objetivo final de estos procesos es asegurar que todas las personas trabajadoras tengan acceso a formaciones de calidad que contribuyan a su desarrollo profesional y a la mejora de la cooperativa. La temática de interés para el profesorado y la mejora continuada de su labor educativa es amplísima, y en el **GRUPO PEDAGOGICO ESCOLAR EL TALLER S. COOP.** se trata de dar respuesta a las diferentes necesidades que puedan surgir.

Condiciones laborales

Un primer análisis descriptivo de los grupos profesionales detalla que: en el grupo 1, que representa el 81% de la plantilla, corresponder al personal docente, dentro de este, hay un 32% de presencia masculina frente a un 68% de presencia femenina. Por su parte, en el personal de administración (grupo 2), hay únicamente por personal femenino (7 mujeres). Por último, el Grupo 3: Personal de servicios generales, este compuesto por un hombre.

Atendiendo a los subgrupos profesionales marcados por el Convenio Colectivo, comprobamos que sí existen tendencias de género en algunos grupos. Dicha diferencia se ve sobre todo en los subgrupos perteneciente al personal de administración, donde en los subgrupos de personal de personal administrativo y personal auxiliar están compuestos 100% por mujeres, mientras que en el personal de portería y vigilancia encontramos a un hombre.

Basándonos en los subgrupos de personal docente, encontramos que:

- Los subgrupos de educación infantil se componen en un 81% por mujeres, con un porcentaje incluso más tendente al equilibrio que el general de la plantilla.

- El subgrupo de educación secundaria el porcentaje de mujeres desciende hasta el 46%.

Podemos concluir que, aunque sí que existe cierta segregación horizontal, en el personal docente, que corresponde con el 81% de la plantilla, hay un porcentaje similar en cuanto al equilibrio que los datos generales del sector en España, así mismo se destaca la presencia de hombre en ambos subgrupos, aunque en el que corresponde a educación secundaria hay una presencia más marcada, llegando a componer 54% de

DocuSigned by:



F6DD9046A154448...

este. En el caso de los hombres, ocupan los puestos de: profesor infantil, primaria y secundaria, y conserje – siendo este último solo ocupado por una persona de este género-. Los puestos ocupados únicamente por mujeres son los siguientes: cuidadora,

DocuSigned by:



07DC2BFE3167424...

jefatura de negociado y maestra ESO, A excepción del puesto de jefatura de negociado, el resto son puestos con una importante carga de género, también feminizados en la sociedad y en otro tipo de organizaciones y actividades. Lo refleja el hecho de que 6 de las trabajadoras administrativas realicen tareas como cuidadoras y no se observe presencia de hombres.

Podemos concluir que la Cooperativa de enseñanza se ve también afectada por los roles de género y la división sexual del trabajo presente en la sociedad.

Al tratarse de un Centro escolar, la plantilla no se divide en departamentos como ocurre en la empresa tradicional, sino que se establecen departamentos temáticos para el profesorado según las materias que imparten.

En cuanto al nivel jerárquico, los puestos de responsabilidad en cuanto a la gestión interna recaen en las personas socias, especialmente a través del Consejo Rector. En este caso, al no tratarse de personal laboral, no entran dentro del análisis del diagnóstico. No obstante, como parte del proceso del Plan de igualdad, se ha procedido al diseño de un sistema de valoración de puestos de trabajo (SVPT), por lo que los diferentes puestos se han agrupado en escalas. Dicho sistema se explica en detalle en el documento de auditoría retributiva y de Plan de igualdad.

La jornada más habitual entre la plantilla, con el 40% del total, es del 100%. Por sexo, la jornada más habitual entre las mujeres y entre los hombres también es del 100% (37% de la plantilla femenina y 50% de la plantilla masculina).

Por otra parte, el 14% de la plantilla tiene una jornada de entre el 71% y el 99%, lo que significa que el 10% de la plantilla total tiene al menos contratos que implican un 75% de la jornada, lo que afecta al 8% de los hombres y al 9% de las mujeres.

En cuanto al horario de la plantilla que trabaja en el **GRUPO PEDAGOGICO ESCOLAR EL TALLER S. COOP.**, el 100% realiza un horario continuo y regular a excepción de una trabajadora del servicio de limpieza, que tiene un horario partido. En el horario nos encontramos en una situación sin prácticamente diferencias por sexo, permitiendo la

previsibilidad y la planificación tanto para el personal como para el estudiantado. Este enfoque de uniformidad en la programación contribuye a un ambiente de trabajo estructurado y cohesivo, facilita la colaboración entre el personal y proporciona un marco constante para el aprendizaje del estudiantado. Asimismo, promueve un equilibrio entre el trabajo y la vida personal, ya que la plantilla puede anticipar y planificar sus compromisos personales alrededor de su horario de trabajo establecido.

DocuSigned by:



F6DD9046A154448...

Por otra parte, no se han realizado horas extraordinarias y complementarias en el periodo de referencia. Este hecho podría indicar que los horarios son compatibles con las medidas de conciliación establecidas. No obstante, aunque posteriormente se analizará más en detalle, en el cuestionario tanto a la plantilla como a las personas socias, se menciona que podrían incluirse mejoras en cuanto a la conciliación.

DocuSigned by:



07DC2BFE31670...

Conciliación y corresponsabilidad

Uno de los elementos que más puede llegar a determinar la situación laboral de una persona con responsabilidades familiares es el acceso a las medidas de conciliación. En el caso del **GRUPO PEDAGOGICO ESCOLAR EL TALLER S. COOP.**, aunque existen medidas concretas a disposición de la plantilla, se hace necesario registrar un documento que especifique cuáles son, ya que en la encuesta realizada se ha observado cierto desconocimiento de las mismas.

En el periodo de referencia no se ha solicitado ningún permiso por nacimiento o dependencia, por lo que no es posible realizar un análisis en este sentido.

Las necesidades y facilidades de conciliación entre las responsabilidades laborales, familiares y personales es uno de los aspectos que vierte opiniones más enfrentadas en el cuestionario. Entre la plantilla, no se encuentran dificultades para conciliar dentro del Centro de enseñanza. Entre las personas socias, un 20% sí encuentra dificultades.

Es curioso contrastar este dato con el del conocimiento de las medidas de conciliación que están disponibles, pues precisamente solo un 33% del total de la plantilla afirma conocerlas junto con un 60% del total de las personas socias. La mayor parte de estas personas son también mujeres.

Por lo tanto, se considera que ha de reforzarse la comunicación entre el Centro y la plantilla para ver qué posibles mejoras se podrían implementar. En este sentido, tanto la plantilla como las personas socias consideran que hay una comunicación interna eficaz, por lo que es un buen punto de partida para iniciar conversaciones en este sentido. Además, sería positivo que el Centro documentara aquellas medidas de conciliación a disposición de las personas trabajadoras.

Prevención y actuación frente al acoso sexual y por razón de sexo, y otras formas de violencia en el trabajo

El **GRUPO PEDAGOGICO ESCOLAR EL TALLER S. COOP.** cuenta con un Protocolo de acoso actualizado a la normativa actual que tiene como fin evitar que se produzcan situaciones de acoso sexual y el acoso por razón de sexo.

El documento, acordado con la parte social y fruto de la negociación colectiva, responde a la legislación completa recogida en el ordenamiento jurídico español, además de dar respuesta a los preceptos internacionales en la materia.

DocuSigned by:



F6DD9046A154748...

El documento muestra un firme compromiso con la creación de un ambiente de trabajo positivo. Proporciona definiciones claras de lo que constituye acoso sexual y por razón de sexo, además de establecer procedimientos claros y justos para la denuncia y la investigación de tales situaciones. Se enfoca en la prevención, la formación y la concienciación, además de proporcionar apoyo y recursos a las personas afectadas.

DocuSigned by:



07DC2BFE3167424...

Violencia de género

Tras la información cuantitativa y cualitativa analizada para el presente diagnóstico, se concluye que el Centro no tiene constancia de ninguna trabajadora que sea o haya sido víctima de violencia de género, por lo que no se han tenido que tomar medidas al respecto ni existe un histórico en este sentido.

No obstante, es un ámbito en el que la dirección de la Cooperativa ha mostrado interés y, por tanto, se incluirán en el Plan de igualdad medidas concernientes a esta área.

Características de la plantilla

En cuanto a la composición de la plantilla, en el periodo de referencia han tenido una relación contractual con el Centro un total de 45 personas, donde el 71% son mujeres y el 29% hombres.

El 79% de la plantilla rige sus relaciones laborales con la Cooperativa por el VII Convenio colectivo de empresas de enseñanza privada sostenidas total o parcialmente con fondos públicos. Por sexo, al 67% de las mujeres y al 92% de los hombres les aplica este Convenio.

Por su parte, el 21% de la plantilla (el 27% de las mujeres y el 8% de los hombres) se rige por el XI Convenio colectivo nacional de centros de enseñanza privada de régimen general o enseñanza reglada sin ningún nivel concertado ni subvencionado.

La mayoría de la plantilla del **GRUPO PEDAGOGICO ESCOLAR EL TALLER S. COOP.** se sitúa entre los 20 y los 35 años (54% de la plantilla), si bien la edad media son 36 años. Concretamente, la media de edad de los hombres es 39 años y la de las mujeres es 35 años. Si analizamos esa franja de edad, observamos que el 50% de los hombres de la plantilla y el 50% de las trabajadoras cuentan con esa edad. Esto indica que los hombres y las mujeres de la plantilla presentan edades similares. No obstante,

también hay que tener en cuenta que el número de hombres es bastante inferior que el de mujeres, por lo que esto también tiene un impacto en los porcentajes. Si miramos el dato en términos absolutos, en la franja de edad mencionada hay 17 mujeres y 6 hombres.

Las franjas de antigüedad con mayor concentración de plantilla son las de 0-1 año (24 personas) y 1-3 años (13 personas), lo que supone el 57% y el 31% del personal respectivamente. Por lo tanto, el 88% del total de la plantilla tiene una antigüedad de hasta 3 años. Esta circunstancia está sobre todo relacionada con la necesidad, de manera extraordinaria, de contratos de sustitución durante el año 2022.

DocuSigned by:



F6DD9046A154448...

Al analizar por sexo, comprobamos que el tramo más bajo de antigüedad (0-1 año) es el más habitual entre las mujeres (57% del total), y entre los hombres (58% del total). Por lo tanto, por lo que la antigüedad no parece ser un elemento de desigualdad por razón de sexo, ya que para ambos es baja.

DocuSigned by:



07DC2BFE3167424...

Los siguientes tramos de antigüedad cabe destacar que solo hay en los rangos superiores a los 5 años de antigüedad solo se registran hombre (2 casos), lo cual representa el 16% de estos.

La mayoría de la plantilla del **GRUPO PEDAGOGICO ESCOLAR EL TALLER S. COOP.** posee formación universitaria de diferente nivel: Diplomatura, Licenciatura o Grado (83%). De hecho, es la formación que mayoritariamente poseen tanto hombres (92%) como mujeres (80%), aunque en porcentajes algo dispares. Esto es debido a la alta concentración de mujeres en la plantilla total.

En el siguiente nivel de formación más habitual, estudios primarios completos (17% del total), concentrándose el 20% de las trabajadoras (7mujeres) frente al 8% de los trabajadores, 1 hombre).

El 52% de la plantilla tiene una contratación indefinida, de la que se benefician el 49% de las mujeres y el 58% de hombres contratados por el Centro durante el periodo de referencia.

A pesar de la diversidad de tipologías de contrato, la más habitual durante el periodo analizado, es el contrato de Duración Determinada Tiempo Completo – Interinidad (29% del total). El hecho de que el 48% de la plantilla durante 2022 haya tenido una modalidad contractual de duración determinada está muy ligado con la circunstancia extraordinaria comentada anteriormente, la necesidad de un gran número de sustituciones, así como el propio calendario escolar y el periodo estival.

Gestión de Recursos Humanos

La Comisión de Personal es la responsable de llevar a cabo el proceso de selección y de dar la bienvenida a las nuevas personas que se incorporan al equipo de trabajo.

Las ofertas de empleo se publican tanto en la Consejería como a través de la Comisión de Personal, pero estas se dirigen exclusivamente a las personas que ya son socias.

La Comisión de Personal está formada por 14 miembros en total: 10 personas que trabajan en el ámbito de la educación primaria, de las cuales 4 son hombres, y 4 personas que se dedican a la educación secundaria, todas mujeres.

El equipo de la Comisión ha desarrollado una serie de criterios que se aplican durante el proceso de selección para asegurar que se mantiene un ambiente equitativo y justo.

Es importante recordar que todos los roles y responsabilidades dentro de la cooperativa son asignados y llevados a cabo sin importar el género de las personas que la integran, asegurando la igualdad y la equidad en todas nuestras acciones.

Existe una Comisión de Formación dedicada a coordinar y facilitar las actividades de formación para el personal de la cooperativa.

Las reuniones pedagógicas trimestrales son una oportunidad para que el personal se informe sobre las formaciones disponibles y se inscriba en ellas. Durante estas reuniones, se ofrece información detallada sobre los programas de formación y se resuelven las dudas que puedan surgir.

Además de estas reuniones, se realizan esfuerzos continuos para difundir las oportunidades de formación entre todas las personas trabajadoras. Esto incluye la comunicación por diversos medios para asegurar que todas las personas tengan acceso a la información.

En el Reglamento de Régimen Interno (RRII), se incluye una sección específica sobre las oportunidades de formación para las personas socias. Esto refleja el compromiso de la cooperativa con el desarrollo continuo de su equipo.

En cuanto a la Prevención de Riesgos Laborales (PRL), se realizan formaciones anuales. Estas formaciones son obligatorias y buscan garantizar que todas las personas trabajadoras estén al tanto de las medidas de seguridad y salud en el trabajo.

El objetivo final de estos procesos es asegurar que todas las personas trabajadoras tengan acceso a formaciones de calidad que contribuyan a su desarrollo profesional y a la mejora de la cooperativa. La temática de interés para el profesorado y la mejora continuada de su labor educativa es amplísima, y en el **GRUPO PEDAGOGICO ESCOLAR EL TALLER S. COOP.** se trata de dar respuesta a las diferentes necesidades que puedan surgir.

Condiciones laborales

Un primer análisis descriptivo de los grupos profesionales detalla que: en el grupo 1, que representa el 81% de la plantilla, corresponder al personal docente, dentro de este, hay un 32% de presencia masculina frente a un 68% de presencia femenina. Por su

parte, en el personal de administración (grupo 2), hay únicamente por personal femenino (7 mujeres). Por último, el Grupo 3: Personal de servicios generales, este compuesto por un hombre.

Atendiendo a los subgrupos profesionales marcados por el Convenio Colectivo, comprobamos que sí existen tendencias de género en algunos grupos. Dicha diferencia se ve sobre todo en los subgrupos perteneciente al personal de administración, donde en los subgrupos de personal de personal administrativo y personal auxiliar están compuestos 100% por mujeres, mientras que en el personal de portería y vigilancia encontramos a un hombre.

DocuSigned by:



F6DD9046A154448...

Basándonos en los subgrupos de personal docente, encontramos que:

DocuSigned by:



07DC2BFE3167424...

- Los subgrupos de educación infantil se componen en un 81% por mujeres, con un porcentaje incluso más tendente al equilibrio que el general de la plantilla.
- El subgrupo de educación secundaria el porcentaje de mujeres desciende hasta el 46%.

Podemos concluir que, aunque sí que existe cierta segregación horizontal, en el personal docente, que corresponde con el 81% de la plantilla, hay un porcentaje similar en cuanto al equilibrio que los datos generales del sector en España, así mismo se destaca la presencia de hombre en ambos subgrupos, aunque en el que corresponde a educación secundaria hay una presencia más marcada, llegando a componer 54% de este.

En el caso de los hombres, ocupan los puestos de: profesor infantil, primaria y secundaria, y conserje – siendo este último solo ocupado por una persona de este género-. Los puestos ocupados únicamente por mujeres son los siguientes: cuidadora, jefatura de negociado y maestra ESO, A excepción del puesto de jefatura de negociado, el resto son puestos con una importante carga de género, también feminizados en la sociedad y en otro tipo de organizaciones y actividades. Lo refleja el hecho de que 6 de las trabajadoras administrativas realicen tareas como cuidadoras y no se observe presencia de hombres.

Podemos concluir que la Cooperativa de enseñanza se ve también afectada por los roles de género y la división sexual del trabajo presente en la sociedad.

Al tratarse de un Centro escolar, la plantilla no se divide en departamentos como ocurre en la empresa tradicional, sino que se establecen departamentos temáticos para el profesorado según las materias que imparten.

En cuanto al nivel jerárquico, los puestos de responsabilidad en cuanto a la gestión interna recaen en las personas socias, especialmente a través del Consejo Rector. En este caso, al no tratarse de personal laboral, no entran dentro del análisis del diagnóstico. No obstante, como parte del proceso del Plan de igualdad, se ha procedido al diseño de un sistema de valoración de puestos de trabajo (SVPT), por lo que los

diferentes puestos se han agrupado en escalas. Dicho sistema se explica en detalle en el documento de auditoría retributiva y de Plan de igualdad.

La jornada más habitual entre la plantilla, con el 40% del total, es del 100%. Por sexo, la jornada más habitual entre las mujeres y entre los hombres también es del 100% (37% de la plantilla femenina y 50% de la plantilla masculina).

Por otra parte, el 14% de la plantilla tiene una jornada de entre el 71% y el 99%, lo que significa que el 10% de la plantilla total tiene al menos contratos que implican un 75% de la jornada, lo que afecta al 8% de los hombres y al 9% de las mujeres.

DocuSigned by:



F6DD9046A154448

En cuanto al horario de la plantilla que trabaja en el **GRUPO PEDAGOGICO ESCOLAR**

EL TALLER S. COOP., el 100% realiza un horario continuo y regular a excepción de una trabajadora del servicio de limpieza, que tiene un horario partido. En el horario nos encontramos en una situación sin prácticamente diferencias por sexo, permitiendo la previsibilidad y la planificación tanto para el personal como para el estudiantado. Este

DocuSigned by:



07DC2BFE3160720

enfoque de uniformidad en la programación contribuye a un ambiente de trabajo estructurado y cohesivo, facilita la colaboración entre el personal y proporciona un marco constante para el aprendizaje del estudiantado. Asimismo, promueve un equilibrio entre el trabajo y la vida personal, ya que la plantilla puede anticipar y planificar sus compromisos personales alrededor de su horario de trabajo establecido.

Por otra parte, no se han realizado horas extraordinarias y complementarias en el periodo de referencia. Este hecho podría indicar que los horarios son compatibles con las medidas de conciliación establecidas. No obstante, aunque posteriormente se analizará más en detalle, en el cuestionario tanto a la plantilla como a las personas socias, se menciona que podrían incluirse mejoras en cuanto a la conciliación.

Conciliación y corresponsabilidad

Uno de los elementos que más puede llegar a determinar la situación laboral de una persona con responsabilidades familiares es el acceso a las medidas de conciliación. En el caso del **GRUPO PEDAGOGICO ESCOLAR EL TALLER S. COOP.**, aunque existen medidas concretas a disposición de la plantilla, se hace necesario registrar un documento que especifique cuáles son, ya que en la encuesta realizada se ha observado cierto desconocimiento de las mismas.

En el periodo de referencia no se ha solicitado ningún permiso por nacimiento o dependencia, por lo que no es posible realizar un análisis en este sentido.

Las necesidades y facilidades de conciliación entre las responsabilidades laborales, familiares y personales es uno de los aspectos que vierte opiniones más enfrentadas en el cuestionario. Entre la plantilla, no se encuentran dificultades para conciliar dentro del Centro de enseñanza. Entre las personas socias, un 20% sí encuentra dificultades.

Es curioso contrastar este dato con el del conocimiento de las medidas de conciliación que están disponibles, pues precisamente solo un 33% del total de la plantilla afirma

conocerlas junto con un 60% del total de las personas socias. La mayor parte de estas personas son también mujeres.

Por lo tanto, se considera que ha de reforzarse la comunicación entre el Centro y la plantilla para ver qué posibles mejoras se podrían implementar. En este sentido, tanto la plantilla como las personas socias consideran que hay una comunicación interna eficaz, por lo que es un buen punto de partida para iniciar conversaciones en este sentido. Además, sería positivo que el Centro documentara aquellas medidas de conciliación a disposición de las personas trabajadoras.

DocuSigned by:



F6DD9046A154778

Prevención y actuación frente al acoso sexual y por razón de sexo, y otras formas de violencia en el trabajo

DocuSigned by:



07DC2BFE3167424...

EL GRUPO PEDAGOGICO ESCOLAR EL TALLER S. COOP. cuenta con un Protocolo de acoso actualizado a la normativa actual que tiene como fin evitar que se produzcan situaciones de acoso sexual y el acoso por razón de sexo.

El documento, acordado con la parte social y fruto de la negociación colectiva, responde a la legislación completa recogida en el ordenamiento jurídico español, además de dar respuesta a los preceptos internacionales en la materia.

El documento muestra un firme compromiso con la creación de un ambiente de trabajo positivo. Proporciona definiciones claras de lo que constituye acoso sexual y por razón de sexo, además de establecer procedimientos claros y justos para la denuncia y la investigación de tales situaciones. Se enfoca en la prevención, la formación y la concienciación, además de proporcionar apoyo y recursos a las personas afectadas.

Violencia de género

Tras la información cuantitativa y cualitativa analizada para el presente diagnóstico, se concluye que el Centro no tiene constancia de ninguna trabajadora que sea o haya sido víctima de violencia de género, por lo que no se han tenido que tomar medidas al respecto ni existe un histórico en este sentido.

No obstante, es un ámbito en el que la dirección de la Cooperativa ha mostrado interés y, por tanto, se incluirán en el Plan de igualdad medidas concernientes a esta área.

4. CONCLUSIONES DE LA AUDITORÍA RETRIBUTIVA

El objeto del presente informe consiste en elaborar la Auditoría retributiva del **GRUPO PEDAGÓGICO ESCOLAR EL TALLER, S. COOP.**, (en adelante «el Centro» o «la Cooperativa») para dar cumplimiento al Real Decreto 902/2020, en el marco de la elaboración de forma voluntaria del I Plan de igualdad de género de la Cooperativa.

DocuSigned by:



F6DD9046A154448...

Para ello, se ha analizado la política retributiva de esta incorporando en este estudio la perspectiva de género como eje central de acuerdo al contenido del artículo 8 del Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres.

DocuSigned by:



07DC2BFE3167414...

Es decir, teniendo en cuenta la obligación de igual retribución por trabajo de igual valor.

El presente Informe de auditoría se ha elaborado entre marzo y abril de 2023, conforme a las recomendaciones previstas en la *Guía de uso de la Herramienta de Valoración de puestos de trabajo* (abril 2022) y la *Guía técnica para la realización de Auditorías Retributivas con perspectiva de género* (junio 2022).

4.1. Resumen de los datos del diagnóstico retributivo

El diagnóstico de la situación retributiva se ha estructurado en las siguientes etapas:

Aproximación a la política retributiva

La estructura retributiva cuenta con un salario base, dieciséis complementos salariales y dos complementos de naturaleza extrasalarial. Así, en términos generales, el análisis retributivo se ha basado en los siguientes instrumentos:

- Los dos convenios colectivos de aplicación.
- El Registro retributivo, confeccionado de acuerdo con el art. 28.2 del Estatuto de los Trabajadores y el Real Decreto 902/2020.
- El Sistema de Valoración de los Puestos de Trabajo (en adelante, «SVPT») realizada por la Cooperativa conforme a la Herramienta negociada.

La Cooperativa no cuenta con una política retributiva documentada. Se rige por lo estipulado en convenio colectivo (retribución por grupos profesionales), así como las tablas salariales de aplicación, y el concierto educativo.

Tampoco hay un Departamento de Recursos Humanos o Relaciones Laborales. Así, **quien asume la presidencia del Consejo Rector la Cooperativa (persona socia) es quien, al mismo tiempo, se responsabiliza de lo relacionado con el pago de nóminas y la comunicación con la asesoría laboral correspondiente.** No consta que cuenten con formación en sesgos de género y gestión de personal.

No se han referido criterios subjetivos (distintos de la aplicación de los convenios) para los aumentos salariales, incentivos, beneficios sociales o revisiones salariales.

La promoción profesional (reservada para personas socias trabajadoras), la formación, la conciliación, así como otros factores similares, no impactan de forma negativa en la política retributiva, más allá de lo recogido en el Informe diagnóstico íntegro.

De hecho, tampoco se detecta una percepción de brecha retributiva de género ni en la plantilla ni en las personas socias trabajadoras, como se ha visto en los resultados de la Encuesta llevada a cabo en febrero de 2023.

DocuSigned by



F6DD9046A154448

Clasificación profesional aplicable

DocuSigned by



07DC2BFE316

Por tanto, la clasificación profesional común y aplicable para los distintos convenios colectivos y centro de trabajo de la Cooperativa se articula como sigue.

Grupo 1: Personal docente

1.2. Subgrupo educación infantil 2.º ciclo (integrado) y Educación Primaria:

PROFESORADO EDUCACIÓN INFANTIL
PROFESORADO EDUCACIÓN PRIMARIA

1.3. Subgrupo de Educación Secundaria Obligatoria, Bachillerato y Ciclos formativos de grado básico o su equivalente según la normativa aplicable⁵

MAESTRO/A ESO
PROFESORADO EDUCACIÓN SECUNDARIA
PROFESORADO EDUCACIÓN PRIMARIA Y SECUNDARIA

Grupo 2: Personal de Administración

2.1. Subgrupo personal administrativo

JEFATURA DE NEGOCIADO

2.2. Subgrupo Personal auxiliar

CUIDADOR/A

Grupo 3: Personal de servicios generales

3.1. Subgrupo personal de portería y vigilancia

CONSERJE

Valoración de puestos de trabajo

La Cooperativa no dispone de descripciones de puestos de trabajo (en adelante, «DPT»). No obstante, previa a la elaboración del presente Informe de auditoría, la Cooperativa ha elaborado, contando con el asesoramiento técnico externo de una consultora de igualdad, una valoración de puestos de trabajo con la Herramienta de VPT

⁵ También hay una persona que desempeña el puesto de PROFESORADO EDUCACIÓN PRIMARIA Y EDUCACIÓN SECUNDARIA y pertenece a los subgrupos 1.2. Subgrupo Educación Infantil 2º ciclo (integrado) y Educación Primaria y 1.3. Subgrupo de Educación Secundaria Obligatoria, Bachillerato y Ciclos formativos de Grado Básico o su equivalente según la normativa aplicable. Como es un caso particular, no se especifica en la clasificación general.

puesta a disposición por parte de las autoridades responsables, conforme a su Guía de uso.

Asimismo, para este proceso se ha empleado el sistema analítico propuesto y recomendado legamente por la OIT y el Real Decreto 902/2020, lo que ha permitido asignar puntos por factores de forma objetiva y neutra con respecto al género. Se trata de un método cuantitativo y ponderado, lo que permite la asignación de un valor numérico, estableciendo un valor relativo de los diferentes puestos de trabajo de la Cooperativa. Así, se pueden comparar los distintos puestos de trabajo.

Una vez diseñado el SVPT y enumerados y valorados todos los puestos de trabajo de la Cooperativa, se ha comparado la puntuación obtenida por cada puesto de trabajo y se ha realizado un análisis de los puestos de la organización desde la perspectiva de género. Se han empleado factores y subfactores (sobre una puntuación total de 1.000) en torno los cuatro elementos previstos en el art. 28.1 del ET sobre trabajos de igual valor: naturaleza de las funciones o tareas; condiciones educativas, profesionales o de formación exigidas; y factores estrictamente relacionados con el desempeño y condiciones laborales. El resultado ha sido el siguiente:

Agrupaciones	Puesto + Puntos
Agrupación 6	PROFESORADO EDUCACIÓN INFANTIL(522)
	PROFESORADO EDUCACIÓN PRIMARIA(520)
	PROFESORADO EDUCACIÓN SECUNDARIA(542)
	PROFESORADO DE EDUCACIÓN PRIMARIA Y SECUNDARIA(548)
Agrupación 5	MAESTRO/A ESO(513)
Agrupación 3	JEFATURA DE NEGOCIADO(412)
Agrupación 1	CUIDADOR/A(276)
	CONSERJE / MANTENIMIENTO(196)

Registro retributivo

De conformidad con lo establecido en el artículo 5 del Real Decreto 902/2020 y el artículo 28.2 del Estatuto de los Trabajadores, el Centro cuenta con un registro retributivo con los datos de la **retribución efectiva**, es decir, la realmente percibida por la plantilla en el año analizado, habiendo informado a la Comisión negociadora del Plan de igualdad de esta fase en el momento de su constitución. Para ello, se ha empleado la Herramienta de Registro Retributivo del Ministerio de Trabajo e Igualdad, con un periodo de referencia del 01/01/2022 a 31/12/2022.

En esta estructura se han incluido a todas las personas trabajadoras por cuenta ajena, cualquiera que sea la modalidad de su contrato y en tanto el contrato está en vigor en cualquier momento en el periodo de referencia, y hayan percibido alguna retribución en dicho periodo.

Esta información ha estado desagregada en atención a la naturaleza de la retribución, incluyendo salario base, cada uno de los complementos y cada una de las percepciones extrasalariales, especificando de modo diferenciado cada percepción, incluidos los

valores promedios y medianas del **salario base**, los **complementos salariales** y las **percepciones extrasalariales**.

Análisis de brechas retributivas

Por grupos profesionales y niveles de VPT:

- **A grandes rasgos**, la Cooperativa presenta una situación muy positiva, ya que no existen desequilibrios significativos con respecto a la retribución total efectiva, con una desviación de un 12% en el dato promedio y del 17% en la mediana. En ningún caso esa desviación alcanza $\pm 25\%$.

DocuSigned by:



F6DD9046A154448

SB: Las desviaciones detectadas en el SB solo superan el $\pm 25\%$ en el dato de la mediana. Así, tanto en términos de grupos profesionales (34% en la mediana del grupo 1) como de niveles de VPT (34% en la escala 06), este dato de la mediana se debe a la distribución del personal docente por grupos y escalas y a la aplicación del

DocuSigned by:



07DC2BFE316742

convenio colectivo y las tablas salariales. Así, aunque profesorado de educación primaria e infantil (feminizado) pertenezca al mismo grupo y escala que el profesorado de educación secundaria (equilibrado, con una alta concentración de trabajadores con respecto al número total de hombres en la platilla), este último percibe una remuneración mayor. Por consiguiente, no se trata de una decisión adoptada por la Cooperativa, aunque se le recomienda velar por la infrarrepresentación masculina en los niveles de primaria e infantil (propia, en todo caso, de la estructura de este sector profesional).

- **CS:** En términos globales, presentan una situación análoga al SB, ya que mientras que la media se mantiene en valores adecuados (6%), la mediana supera el 25% (40%). No obstante, las diferencias retributivas detectadas responden a causas que no son objeto de discriminación salarial por género. Estas están ligadas, por una parte, a complementos asociados a la administración autonómica correspondiente (como el Complemento autonómico), así como a otros sujetos a convenio colectivo debidos a ceses en la Cooperativa (como el Prorrateo de pagas Extra o la parte proporcional de vacaciones).
- **PE:** A nivel global, se detectan desviaciones superiores al -25% en el valor de la media a favor de las trabajadoras (no en la mediana). En todo caso, esto se debe al impacto de una percepción extrasalarial que no retribuye el trabajo efectivo, las características de la posición o una cualidad específica de la persona que lo desempeña, sino que se trata de prestaciones e indemnizaciones de la Seguridad Social derivadas de una incapacidad temporal accidente de trabajo. Por tanto, no obedecen a una decisión retributiva del Consejo Rector o de la Dirección del Centro.

4.2. Conclusiones y recomendaciones

Las principales conclusiones y recomendaciones del diagnóstico retributivo de igualdad en son las siguientes:

4.2.1. Principales fortalezas y dificultades detectadas

Fortalezas

- En términos generales: no se detectan brechas de género significativas en materia retributiva causadas por la aplicación inconsciente de sesgos de género, y las brechas de género detectadas responden a causas objetivas.
- La política retributiva se rige conforme a los convenios colectivos de aplicación, que conoce toda la plantilla.

DocuSigned by:



F6DD9046A154448...

- La Cooperativa cuenta con un SPVT elaborado con perspectiva de género que garantiza el cumplimiento de los criterios de totalidad, objetividad y adecuación especificado en el RD 902/2020.

DocuSigned by:



07DC2BFE316742

- Tanto la RLP como la RLE han participado en el proceso de VPT.
- Se cuenta con un registro retributivo según las recomendaciones de las autoridades.
- Se han formulado los instrumentos de transparencia retributiva desde un uso del lenguaje no sexista.

Áreas de mejora

- No se cuenta con una política retributiva documentada, ni se ha asignado personal específico para hacer la labor de vigilancia con respecto a esta área empresarial.
- Aunque sí que se ha establecido un SVPT, se contaba con descripciones de puestos de trabajo (DPT) que no se han tenido en cuenta. Por tanto, se habrán de armonizar tanto el Registro retributivo y el SVPT con los puestos recogidos en la actualización de evaluación de riesgos laborales.
- Con respecto a los factores del SVPT, se ha de revisar la incidencia de la educación reglada, así como el impacto de la exposición al acoso (incluido el acoso sexual y/o por razón de sexo) para todos los puestos, comprobando la coherencia de la ponderación.
- Aunque sea opcional, también podrían analizarse las retribuciones equiparadas y anualizadas (equiparando jornadas y anualizando conceptos retributivos).
- Aunque no sea obligatorio, se recomienda analizar la política retributiva de las personas socias trabajadoras, para exponer que tampoco se producen diferencias a esos niveles.

4.2.2. Recomendaciones

Con respecto a la política retributiva, se recomienda:

- Asignar una o dos personas que se ocupen de vigilar la política retributiva de la Cooperativa, y analizar las necesidades formativas de este equipo.
- Documentar de forma específica la política retributiva de la Cooperativa por escrito, con apoyo de la asesoría correspondiente y el convenio colectivo, en el que se especifique la estructura retributiva, los criterios de asignación de complementos

salariales, etc., y difundir dicho documento en la Comisión negociadora del Plan de igualdad.

- Verificar, con carácter anual, que los datos recogidos en los sistemas de información retributiva coinciden con los datos estipulados en los contratos de trabajo y suministrados correctamente en el programa informático de la asesoría.

- Elaborar el registro retributivo, con carácter anual, utilizando la Herramienta facilitada desde las autoridades (o similar) con la consulta previa a la Comisión negociadora del Plan de igualdad y revisando medias y medianas.

DocuSigned by:



F6DD9046A154448

- Revisar el SVPT a la mitad del periodo de vigencia del Plan de igualdad, aumentando el número de personas que, de parte de la RLP y la RLE, participan en la sesión de valoración.

DocuSigned by:



07DC2BFE3167424

- Contrastar la coherencia de la educación reglada para todos los puestos de trabajo en esa revisión intermedia del SVPT (con especial énfasis en el equipo de Administración y conserjería).

- Confirmar el impacto de la severidad y la probabilidad de exposición a riesgos psicosociales, tales como el acoso sexual en todos los puestos, en dicha revisión intermedia del SVPT.

- Contrastar los resultados del SVPT revisado con las personas que ocupan dichos puestos.

- Velar por continuar trabajando en revertir la infrarrepresentación femenina y masculina en los puestos con menos representación.

5. DESARROLLO DE ACCIONES POSITIVAS

Reunidas las partes negociadoras del Plan de Igualdad, se recogen en las páginas siguientes los acuerdos alcanzados por la Comisión Negociadora del Plan de igualdad sobre la aplicación de las medidas a adoptar en línea con el compromiso adquirido con la igualdad en el seno de la Cooperativa.

Las medidas aquí recogidas tienen por objeto el logro de los objetivos generales de garantizar la aplicación del principio de igualdad y no discriminación en la **GRUPO PEDAGÓGICO ESCOLAR EL TALLER S. COOP**, así como contribuir a enriquecer el clima laboral, favoreciendo el bienestar de toda la plantilla. Para ello, se han incorporado acciones positivas. Estas se definen como:

DocuSigned by:



F6DD9046A154418...

DocuSigned by:



07DC2BFE3167424...

«1. Con el fin de hacer efectivo el derecho constitucional de la igualdad, los Poderes Públicos adoptarán medidas específicas en favor de las mujeres para corregir situaciones patentes de desigualdad de hecho respecto de los hombres. Tales medidas, que serán aplicables en tanto subsistan dichas situaciones, habrán de ser razonables y proporcionadas en relación con el objetivo perseguido en cada caso. 2. También las personas físicas y jurídicas privadas podrán adoptar este tipo de medidas en los términos establecidos en la presente Ley» (art. 11) (LOI 2007).

Así, este Plan de igualdad incorpora medidas que afectan a los procesos de gestión del equipo humano y se persigue con ellas generar riqueza en la organización en un sentido amplio: mejorando las condiciones laborales y la calidad del trabajo, adaptando la imagen de la firma al contexto actual de igualdad e incrementando el prestigio entre la plantilla, las empleadas y empleados potenciales, nuestros clientes, instituciones públicas y privadas, proveedores y sociedad en general.

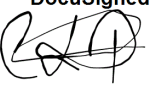

Los objetivos específicos del Plan de Igualdad se han estructurado en los siguientes bloques:

- EJE 1: Gestión de Recursos Humanos en el Centro
- EJE 2: Cultura corporativa
- EJE 3: Proceso de selección, contratación y clasificación profesional
- EJE 4: Formación y sistema de promoción
- EJE 5: Política retributiva
- EJE 6: Ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral
- EJE 7: Salud laboral y prevención del acoso sexual y por razón de sexo
- EJE 8: Comunicación y violencia de género
- EJE 9: Acción educativa

A continuación, se detallan las propuestas de medidas de cada bloque

5.1. EJE 1: Gestión de Recursos Humanos en el Centro

Objetivo: Sistematizar la gestión de los recursos humanos y las relaciones laborales de la Cooperativa

Objetivo cumplimiento	80%
<p>DocuSigned by:  F6DD9046A154448...</p> <p>DocuSigned by:  07DC2BFE3167424...</p> <p>Medida(s)</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Introducir expresamente en el Organigrama del Centro la persona Responsable de Igualdad, designándola además en el Consejo Escolar para impulsar y llevar a cabo el seguimiento de medidas que fomenten la igualdad real y efectiva entre hombres y mujeres. 2. Incluir expresamente en el Organigrama del Centro las tres personas designadas para la Comisión de Instrucción en caso de acoso sexual o acoso por razón de sexo de acuerdo con el Protocolo de Prevención y Actuación frente al acoso sexual y acoso por razón de sexo. 3. Realización del Plan de Igualdad para las personas socias.
Objetivo(s) específico(s)	<ul style="list-style-type: none"> – Establecer personal del Consejo Rector responsable ante quienes pueda acudir la plantilla para estas materias. – Contar con una persona que coordine e impulse de forma transversal los proyectos de Igualdad que se desarrollen en el Centro. – Contar con una Comisión de personas que instruyan los expedientes que se puedan iniciar a consecuencia de casos de acoso sexual o acoso por razón de sexo mediante la activación del Protocolo antiacoso. – Mejorar la gestión de los RRHH y las relaciones laborales de la Cooperativa.
Descripción de la(s) medida(s)	<ul style="list-style-type: none"> – Designación de 1 persona responsable del área de Igualdad para que de forma transversal coordine, impulse y fomente la Igualdad en el Centro, así como su representación en el Consejo Escolar. – Constitución de la Comisión, que se presentará a otras comisiones de PRL y de Plan de Igualdad así como al resto de la plantilla. Esta Comisión estará formada por 3 personas, la cual se encargará de activar el Protocolo ante una queja o denuncia, encargándose de la recepción de las mismas, entrevistas con las partes y redacción de Informe de conclusiones y de seguimiento. – Se difundirá a la plantilla este nuevo servicio.
Áreas destinatarias	Toda la plantilla de la Cooperativa
Responsable	Equipo de Dirección y/o Consejo Rector
Cronograma	– A partir del 3 año de la vigencia del Plan.
Medios y recursos	Personal propio sin coste monetario (sí de tiempo)

Indicadores de seguimiento y evaluación

- Difusión de la creación de la Comisión entre la plantilla (SÍ/NO).
- Satisfacción de la plantilla con este nuevo servicio (recogido vía encuesta de clima o similar).
- Designación de la persona Responsable de Igualdad. (SÍ/NO).
- Designación de personal de la Comisión de Instrucción (SÍ/NO).
- Inclusión en el Organigrama de estas designaciones (SÍ/NO).

DocuSigned by:

5.2. EJE 2: Cultura corporativa

Objetivo: Afianzar la igualdad de género como un valor intrínseco a la cultura corporativa del Centro entre el Equipo Humano.

DocuSigned by:

Objetivo cumplimiento
90%
Medida(s)

- 4. Difundir vía correo electrónico el I Plan de igualdad de la Cooperativa, así como el Protocolo antiacoso, entre el equipo humano de la Cooperativa.**
- 5. Dedicar un espacio en la(s) web(s) de la Cooperativa en materia de igualdad, informando del Plan y sus resultados.**

Objetivo(s) específico(s)

- Sensibilizar a todas las personas de la plantilla, actual y futura, en el compromiso de la Cooperativa con la igualdad de género, así como a las personas socias.
- Enseñar la igualdad de género a través del ejemplo.
- Compromiso y Tolerancia Cero frente al acoso sexual y el acoso por razón de sexo.

Descripción de la(s) medida(s)



- De acuerdo con el Protocolo será necesaria la creación de un correo electrónico al efecto al que sólo tenga acceso la Comisión Instructora y la ubicación e instalación de un buzón físico. Es importante la difusión y accesibilidad del modelo de queja o denuncia, para ello, se podrá enviar por correo electrónico a la plantilla, incorporarse dentro de la Intranet de la cooperativa en caso de disponer de ella.
- En un ejercicio de transparencia, se destinará un espacio de comunicación del Plan de igualdad en ambas webs del Centro en el apartado "El Centro". Se alimentará con el Plan de igualdad, el Protocolo, así como con las conclusiones de informes de seguimiento.

Áreas destinatarias

Toda la plantilla de la Cooperativa, alumnado y otros *stakeholders* (como familias, Administraciones Públicas, asociaciones empresariales a las que pertenece, etc.)

Responsable

Consejo Rector. El equipo web se ocupará de subir los documentos correspondientes y de crear el espacio en los sitios de la Cooperativa.

Cronograma	<ul style="list-style-type: none"> – La difusión se realizará el primer año de vigencia de los mismos. – La web se actualizará entre el primer y segundo año de vigencia.
Medios y recursos	Personal propio sin coste monetario (sí de tiempo)
<p>DocuSigned by:  F6DD9046A154448...</p> <p>DocuSigned by:  07DC2BFE3167424...</p> Indicadores de seguimiento y evaluación	<ul style="list-style-type: none"> – Remisión del Plan y protocolo por correo electrónico (SÍ/NO). – Creación del espacio web (SÍ/NO). – N.º de visitas al apartado de Plan de igualdad de la web (si puede ser, desagregado por sexo). – Grado de familiaridad de la plantilla con el Plan de igualdad y protocolo (recogida vía Encuesta al equipo humano para el informe de evaluación).

Objetivo: Sistematizar la toma de decisiones en materia de igualdad y equipo humano basadas en datos.

Objetivo cumplimiento	70%
Medida(s)	<p>6. Revisar y modificar su lenguaje en todas las plataformas de comunicación, especialmente en la comunicación externa, página web, etc, para que siempre se utilice un lenguaje inclusivo y no sexista.</p> <p>7. Consolidar un lenguaje escrito coeducativo en todos los documentos del centro: cartas y comunicados, cartelería, boletines...</p>
Objetivo(s) específico(s)	<ul style="list-style-type: none"> – Mejorar el impacto del diagnóstico de futuros planes de igualdad del Centro. – Garantizar el <i>compliance</i> o cumplimiento normativo de la política de igualdad de la Cooperativa. – Sistematización e integración del uso y la utilización de del lenguaje inclusivo.
Descripción de la(s) medida(s)	<ul style="list-style-type: none"> – Revisión, modificación y actualización del lenguaje utilizado en todas las plataformas y soportes de comunicación tanto interna como externa, así como en todos los documentos internos o externos.
Áreas destinatarias	Toda la plantilla de la Cooperativa.
Responsable	Consejo Rector y Responsable de Igualdad.

Cronograma	A partir del primer año y de forma continuada todos los años durante la vigencia del plan.
Medios y recursos	Personal propio sin coste monetario (sí de tiempo). En caso de contar con asesoramiento externo, habrá que destinar el presupuesto correspondiente.
Indicadores de seguimiento y evaluación	<ul style="list-style-type: none"> – Nº de documentos y plataformas actualizadas al lenguaje inclusivo. – Realización de informe de seguimiento anual. – Realización de informe de evaluación (a la finalización de la vigencia)

DocuSigned by:



F6DD9046A154448...

5.3. EJE 3: Proceso de selección, contratación y clasificación profesional

DocuSigned by:



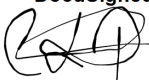
07DC2BFE3167424...

Objetivo: Introducir el enfoque de género en los procedimientos utilizados en selección y contratación para aplicar procesos que cumplan el principio de igualdad de trato y oportunidades

Objetivo cumplimiento	60%
Medida(s)	<p>8. Documentar los criterios establecidos para adoptar la decisión de contratación, así como el proceso de entrevista.</p> <p>9. Elaboración de un guion preestablecido de entrevistas para el proceso de selección, para evitar introducir sesgos y estereotipos en el proceso de contratación.</p>
Objetivo(s) específico(s)	<ul style="list-style-type: none"> – Formalizar el proceso de selección y contratación con el fin de prevenir la aplicación de sesgos de género inconscientes. – Garantizar que las decisiones que conlleven determinaciones de contratar sean basadas en criterios objetivos y que no se encuentren basadas en roles y/o estereotipos de género.
Descripción de la(s) medida(s)	<ul style="list-style-type: none"> – Se recogerá por escrito los criterios que la Comisión de Currículum tiene que tener en cuenta a la hora de hacer la preselección de Currículums que llegan al equipo que toma la última decisión. Se tendrán en cuenta factores objetivos. Asimismo, se consensuarán y recogerán por escrito las preguntas que se harán en la entrevista personal (y/o, al menos, aquellas que no se pueden realizar). – En aquellos casos en los que se publiquen las vacantes, se recogerá el compromiso por la igualdad y la no discriminación de la Cooperativa y se velará por redactarlas en lenguaje neutro o no sexista.
Áreas destinatarias	Toda la plantilla de la Cooperativa
Responsable	Consejo Rector.
Cronograma	Todos los años durante la vigencia del plan.

Medios y recursos	Personal propio sin coste monetario (sí de tiempo).
Indicadores de seguimiento y evaluación	<ul style="list-style-type: none"> – % de vacantes publicadas que recogen el compromiso de la Cooperativa por la igualdad sobre el n.º total de vacantes publicadas. – % de vacantes publicadas con lenguaje no sexista sobre el n.º total de vacantes publicadas. – Realización de documento con los criterios establecidos para las entrevistas y contrataciones. (SI/NO).

DocuSigned by:



F6DD9046A154448...

Objetivo: Alcanzar, de manera progresiva, una presencia equilibrada en todos los puestos de trabajo de la Cooperativa, teniendo en cuenta la estructura actual del sector al que pertenece.

DocuSigned by:

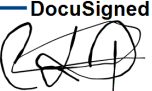



07DC2BFE3167424...

Objetivo cumplimiento	60%
Medida(s)	10. Realizar un seguimiento anual de la evolución de las contrataciones a tiempo parcial y a tiempo completo por sexo.
Objetivo(s) específico(s)	<ul style="list-style-type: none"> – Lograr un equilibrio de la composición de la plantilla de la empresa en torno a la ratio de 40%-60% en todos los puestos de trabajo. – Introducir el enfoque de género en los procedimientos utilizados en selección y contratación para aplicar procesos que cumplan el principio de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres.
Descripción de la(s) medida(s)	<ul style="list-style-type: none"> – Aplicar el principio de que, en idénticas condiciones de idoneidad u competencia, se dará preferencia en la contratación al sexo infrarrepresentado cuando se trate de puestos de trabajo o departamentos. Esto se dará tanto si estos se encuentran feminizados como masculinizados. Siempre teniendo en cuenta la estructura del sector de la enseñanza u otros sectores (como el de limpieza o servicios de consejería). – Se recogerán potenciales dificultades detectadas en la búsqueda de personas del sexo infrarrepresentados para cubrir puestos vacantes.
Áreas destinatarias	Toda la plantilla de la Cooperativa
Responsable	Consejo Rector. Comisión de Talento y Bienestar. Comisión de Currículum
Cronograma	Todos los años durante la vigencia del plan.
Medios y recursos	Personal propio sin coste monetario (sí de tiempo).
Indicadores de seguimiento y evaluación	<ul style="list-style-type: none"> – Evolución de la ratio de mujeres y hombres en todos los puestos de trabajo.

5.4. EJE 4: Formación y sistema de promoción

Objetivo: Promover la formación en igualdad de oportunidades y en género

Objetivo cumplimiento	80%
DocuSigned by:  F6DD9046A154448... DocuSigned by:  07DC2BFE3167424...	Medida(s) 11. Sensibilizar a la toda plantilla en materia de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, así como en prevención del acoso sexual y/o por razón de sexo. 12. Formar al personal encargado de cualquier proceso de gestión del talento y bienestar de la plantilla, así como al Consejo Rector, en materia de igualdad de género. 13. Formación a la plantilla sobre los derechos laborales de las víctimas de violencia sexual y víctimas de violencia de género. 14. Formación al profesorado en protocolo de abordaje ante casos de violencia de género con familias o alumnado. 15. Fomentar la formación continua y específica en materia de igualdad.
Objetivo(s) específico(s)	<ul style="list-style-type: none"> – Dotar a todo el personal de la Cooperativa de la capacitación o sensibilización necesaria para velar por el respeto del principio de igualdad de género en la Cooperativa, y que esta sea de utilidad para su desarrollo profesional.
Descripción de la(s) medida(s)	<ul style="list-style-type: none"> – Realizar una acción formativa de 4 h. sobre igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres, con especial énfasis en la gestión de equipos humanos y bienestar, dirigida al Consejo Rector, así como a otras personas implicadas en procesos de RR.HH. – Sesión formativa de 3 horas sobre prevención del acoso sexual y acoso por razón de género y procedimiento de actuación según el Protocolo Antiacoso. – Sesión formativa de 3 horas en materia de igualdad de oportunidades y prevención de la violencia de género. – Formación de 2h a la plantilla sobre los derechos laborales de las víctimas de violencia sexual y víctimas de violencia de género.
Áreas destinatarias	Toda la plantilla de la Cooperativa. Consejo Rector y otras Comisiones con competencias en gestión de equipos.
Responsable	Consejo Rector y Comisión de seguimiento de Plan de igualdad
Cronograma	Durante toda la vigencia del Plan. La formación sobre prevención del acoso debe realizarse anualmente desde la entrada en vigor del Plan. La formación en igualdad y prevención de la violencia de género año 1 y año 3 desde la entrada en vigor del Plan.
Medios y recursos	Presupuesto destinado a la contratación de personal externo para impartir dichas formaciones. Barajar la posibilidad de hacerlo vía Fundae u otros recursos públicos (estatales o autonómicos).

Indicadores de seguimiento y evaluación	<ul style="list-style-type: none"> – N.º de personas formadas por tipo de vinculación con la cooperativa, puesto y sexo. – Detalle de formaciones por título y tipología. – Grado de satisfacción con las mismas, así como su impacto en su desarrollo profesional.
--	--

Objetivo: Potenciar la participación de mujeres en el órgano de representación de la entidad

DocuSigned by:



F6DD9046A154448...

Objetivo cumplimiento	70%
Medida(s)	16. Impulsar una mayor transparencia en el procedimiento de acceso al Consejo Rector.
Objetivo(s) específico(s)	<ul style="list-style-type: none"> – Potenciar la transparencia y la participación de las mujeres en el Consejo Rector.
Descripción de la(s) medida(s)	<ul style="list-style-type: none"> – Difusión y accesibilidad de todas las fases del procedimiento de acceso al Consejo Rector.
Áreas destinatarias	Personas socias de la Cooperativa.
Responsable	Consejo Rector
Cronograma	Durante toda la vigencia del Plan.
Medios y recursos	Personal propio sin coste monetario (sí de tiempo).
Indicadores de seguimiento y evaluación	<ul style="list-style-type: none"> – Grado de satisfacción de las personas socias. – Grado de difusión. – N.º. de personas en el Consejo Rector desagregado por sexo.

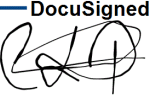

DocuSigned by:



07DC2BFE3167424...

5.5. EJE 5: Política retributiva

Objetivo: Sistematizar y monitorizar la aplicación de la igualdad de género en la política retributiva.

Objetivo cumplimiento	60%
DocuSigned by:  F6DD9046A154448...	Medida(s) 17. Elaborar el registro retributivo, con carácter anual, utilizando la Herramienta facilitada desde las autoridades (o similar) con la consulta previa a la Comisión negociadora del Plan de igualdad, atendiendo a medias y medianas.
DocuSigned by:  07DC2BFE3167424...	18. Análisis de la política retributiva de las personas socias trabajadoras.
Objetivo(s) específico(s)	<ul style="list-style-type: none"> – Monitorizar la política retributiva de la Cooperativa. – Garantizar la transparencia del sistema retributivo de la empresa y la equidad retributiva entendida como una remuneración igual por trabajo de igual valor. – Garantizar el <i>compliance</i> o cumplimiento normativo de la política de igualdad de la Cooperativa.
Descripción de la(s) medida(s)	<ul style="list-style-type: none"> – Se realizará el Registro retributivo de la Cooperativa con carácter anual. Para ello, habrá de armonizar los datos incorporados en el sistema de información de la asesoría con los contratos de trabajo; Asimismo, tal y como se recoge en la Guía de Auditoría Retributiva habrá de: <ul style="list-style-type: none"> – Verificar, con carácter anual, que los datos recogidos en los sistemas de información retributiva coinciden con el número de personas perceptoras incluidas en el modelo 190 de la AEAT para el mismo periodo de referencia. – Verificar si el número de personas trabajadoras que aparece reflejado en el registro retributivo coincide con el mismo número de personas perceptoras incluidas en el modelo 190 de la AEAT para el mismo periodo de referencia y comprobar que las cantidades que figuran en el registro retributivo son las mismas que las indicadas en la citada declaración. – Revisar las cuentas del Plan General de Contabilidad para comprobar que no existen otras retribuciones diferentes a las que figuran en las nóminas.
Áreas destinatarias	Toda la plantilla de la Cooperativa.
Responsable	Consejo Rector.
Cronograma	Todos los años durante la vigencia del plan.
Medios y recursos	Personal propio sin coste monetario (sí de tiempo).
Indicadores de seguimiento y evaluación	<ul style="list-style-type: none"> – Redacción de un breve documento explicativo de la política retributiva (SÍ/NO). – Difusión a la Comisión negociadora del Plan de igualdad. – Elaboración del registro retributivo anual conforme a las especificaciones previstas por las Autoridades (SÍ/NO).



5.6. EJE 6: Ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral

Objetivo: Facilitar la conciliación y fomentar la corresponsabilidad de la vida personal, familiar y laboral del personal

Objetivo cumplimiento	70%
Medida(s)	19. Crear y difundir entre la plantilla un documento en que se especifiquen las medidas de conciliación de las que la cooperativa dispone.
Objetivo(s) específico(s)	<ul style="list-style-type: none"> – Conseguir que el equipo humano pueda trabajar y desarrollar su talento en el entorno laboral de manera compatible con el resto de su desarrollo personal. – Sistematizar e informar de las medidas de conciliación existentes.
Descripción de la(s) medida(s)	<ul style="list-style-type: none"> – Se creará y difundirá a toda la plantilla mediante los medios habituales de comunicación las medidas de conciliación existentes, incluidas a las nuevas contrataciones. De esta forma, se conseguirá tanto la sensibilización en esta materia, como irá permeando entre todo el Equipo Humano que no existen barreras para el desarrollo profesional para personas que tengan que acogerse a medidas de conciliación.
Áreas destinatarias	Toda la plantilla de la Cooperativa.
Responsable	Consejo Rector. Equipo de Dirección.
Cronograma	Todos los años durante la vigencia del plan.
Medios y recursos	Personal propio sin coste monetario (sí de tiempo).
Indicadores de seguimiento y evaluación	<ul style="list-style-type: none"> – Redacción de un breve documento o folleto explicativo de las medidas de conciliación (SÍ/NO). – Difusión a la plantilla (SÍ/NO). – Grado de satisfacción con la política de conciliación y corresponsabilidad de la Cooperativa (comparativa de la percepción al término de la vigencia y los resultados de la Encuesta de igualdad inicial)

5.7. EJE 7: Salud laboral y prevención del acoso sexual y por razón de sexo

Objetivo: Garantizar un entorno laboral sano y seguro, libre de acoso sexual y por razón de sexo.

Objetivo cumplimiento	90%
<p>DocuSigned by:  F6DD9046A154448...</p>	<p>20. Incorporar un procedimiento de quejas o denuncias de acuerdo con el Protocolo de prevención y actuación frente al acoso sexual y acoso por razón de sexo.</p>
<p>DocuSigned by:  07DC2BFE3167424...</p>	<p>21. Elaborar un informe anual con las incidencias que pudieran producirse en materia de acoso sexual y/o por razón de sexo.</p>
Objetivo(s) específico(s)	<ul style="list-style-type: none"> – Prevenir comportamientos de acoso sexual o por razón de sexo en la Cooperativa. – Dotar de las herramientas necesarias el equipo humano para prevenir cualquier caso de acoso sexual y/o por razón de sexo o actuar con la debida diligencia en caso de producirse.
Descripción de la(s) medida(s)	<ul style="list-style-type: none"> – Se difundirá a la plantilla el Protocolo de Prevención frente al acoso sexual y acoso por razón de sexo, especificando el procedimiento de denuncia, mediante la creación de un correo electrónico al efecto, cuyo único acceso lo tendrá la Comisión Instructora y la instalación de un buzón para la presentación de denuncias en soporte físico. – Facilitar el formulario de denuncia. – Se elaborará un informe anual con las incidencias que pudieran producirse en esta materia, así como la forma en la que se ha procedido y resuelto. Este se adjuntará al informe de seguimiento.
Áreas destinatarias	Toda la plantilla de la Cooperativa, así como cualquier persona que acceda a las instalaciones de los Centros. Comisión de Instrucción del Protocolo Antiacoso.
Responsable	Consejo Rector. Comisión Instructora del Protocolo Antiacoso.
Cronograma	<ul style="list-style-type: none"> – Año 1 desde la entrada en vigor del Plan de igualdad. – Elaborar un informe anual con las incidencias que pudieran producirse en materia de acoso sexual y/o por razón de sexo. Todos los años en el cuarto trimestre.
Medios y recursos	En caso de necesitarlo, se volverá a recurrir a una consultora externa que asesore en esta materia. Será una decisión convenida en el seno de la Comisión de seguimiento del Plan de igualdad, que deberá aprobar el Consejo Rector y/o Equipo directivo.
Indicadores de seguimiento y evaluación	<ul style="list-style-type: none"> – Difusión a plantilla del procedimiento de denuncia y los canales para ello. (SÍ/NO). – Difusión del formulario de denuncia. (SÍ/NO). – Realización del informe anual, incorporado al informe de seguimiento(SÍ/NO).

Objetivo: Introducir la perspectiva de género en las herramientas de prevención de riesgos laborales

Objetivo cumplimiento	80%
Medida(s)	<p>22. Informar de las conductas que se consideran acoso sexual y acoso por razón de sexo y de las sanciones.</p> <p>23. Revisión del Plan de Prevención de Riesgos Laborales.</p>
Objetivo(s) específico(s)	<ul style="list-style-type: none"> – Garantizar un entorno laboral sano y seguro, libre de acoso sexual y por razón de sexo. – Establecer herramientas preventivas para identificar riesgos y adoptar medidas correctoras, con perspectiva de género.
Descripción de la(s) medida(s)	<ul style="list-style-type: none"> – Identificar las conductas constitutivas de acoso y su prevención como riesgo laboral. – Actualizar la evaluación de PRL conforme a lo recogido en el propio manual, haciendo hincapié a los riesgos psicosociales.
Áreas destinatarias	Toda la plantilla de la Cooperativa.
Responsable	Consejo Rector. Comisión de PRL.
Cronograma	Año 2 y 3 desde la entrada en vigor del Plan de igualdad.
Medios y recursos	En caso de necesitarlo, se volverá a recurrir a una empresa externa que asesore en esta materia. Será una decisión convenida en el seno de la Comisión de PRL, que deberá aprobar el Consejo Rector y/o Equipo directivo.
Indicadores de seguimiento y evaluación	<ul style="list-style-type: none"> – Información, difusión accesibilidad del Protocolo Antiacoso e identificación de las conductas. – Revisión del Plan de Prevención de Riesgos Laborales (SÍ/NO).

DocuSigned by:



F6DD9046A154448

DocuSigned by:





07DC2BFE3167422

5.8. EJE 8: Comunicación y violencia de género

Objetivo: Mostrar el compromiso en contra de la violencia de género de la Cooperativa hacia el exterior.

Objetivo cumplimiento	90%
Medida(s)	24. Realización de campañas de sensibilización, concienciación y prevención de todos los tipos de violencia de género.
Objetivo(s) específico(s)	<ul style="list-style-type: none"> – Enseñar la igualdad a través del ejemplo al alumnado del Centro. – Mostrar el compromiso con el ODS n.º 5 de la Cooperativa a través de este tipo de iniciativas.
Descripción de la(s) medida(s)	<ul style="list-style-type: none"> – Sumarse a otras iniciativas o realizar proyectos o campañas propias internas con la plantilla o destinadas al alumnado y familias.
Áreas destinatarias	Toda la plantilla de la Cooperativa, alumnado y otros <i>stakeholders</i> (como familias, Administraciones Públicas, asociaciones empresariales a las que pertenece, etc.)
Responsable	Responsable de Igualdad. Personal docente. Equipo de orientación.
Cronograma	La realización de campañas de prevención durante el último trimestre del año coincidente con el mes de Noviembre (25 de Nov. Día Internacional para la Eliminación de la Violencia de Género). Se realizarán anualmente durante toda la vigencia del Plan.
Medios y recursos	Personal propio sin coste monetario (sí de tiempo).
Indicadores de seguimiento y evaluación	<ul style="list-style-type: none"> – Relación de actividades de sensibilización (se podrán anexar imágenes y documentación gráfica que muestre dichas actividades).


DocuSigned by:

 F6DD9046A154448...


DocuSigned by:

 07DC2BFE3167424...

5.9. EJE 9: Acción educativa

Objetivo: Continuar integrando el método coeducativo como garantía de respeto de los principios de igualdad y diversidad y los derechos de las personas en una sociedad diversa y global.

Objetivo cumplimiento	90%
Medida(s)	25. Desarrollo de acciones complementarias de fomento de la igualdad dentro de la propuesta curricular de los Departamentos Didácticos.
Objetivo(s) específico(s)	<ul style="list-style-type: none"> – Enseñar la igualdad de género a través del ejemplo al alumnado del Centro. – Mostrar el compromiso con el ODS n.º 5 de la Cooperativa a través de este tipo de iniciativas.
Descripción de la(s) medida(s)	– Realización de actividades escolares con motivo del 8 de marzo (Día Internacional de las Mujeres) y del 25 de noviembre (Día Internacional de la Eliminación de la Violencia contra las Mujeres), implicando al alumnado y a todo el personal del centro.
Áreas destinatarias	Toda la plantilla de la Cooperativa, alumnado y otros <i>stakeholders</i> (como familias, Administraciones Públicas, asociaciones empresariales a las que pertenece, etc.)
Responsable	Personal docente y Equipo de Orientación. Responsable de Igualdad.
Cronograma	Todos los años durante la vigencia del plan.
Medios y recursos	Recursos materiales y presupuestarios asociados a las iniciativas.
Indicadores de seguimiento y evaluación	<ul style="list-style-type: none"> – N.º de campañas realizadas. – N.º de personal docente en el comité organizador de las actividades por sexo. – Relación de actividades (se podrán anexar imágenes y documentación gráfica que muestre dichas actividades).

DocuSigned by:

 F6DD9046A154448...

DocuSigned by:

 07DC2BFE3167424...

Objetivo: Desarrollar prácticas educativas que identifiquen los estereotipos sexistas existentes en diferentes ámbitos de la Comunidad Escolar y de la sociedad y que promuevan su eliminación, de forma que favorezcan en niños y niñas un desarrollo personal satisfactorio y una convivencia pacífica e igualitaria con valores encaminados a la igualdad de oportunidades entre ambos sexos y que se traslade al resto de la sociedad.

DocuSigned by:



F6DD9046A154448...

Objetivo cumplimiento

90%

DocuSigned by:



07DC2BFE3167424...

Medida(s)

26. Ayudar y enseñar a la resolución de conflictos sin violencia.

27. Facilitar la utilización igualitaria de espacios en el recreo para niños y niñas.

Objetivo(s) específico(s)

- Mostrar el compromiso con el ODS n.º 5 de la Cooperativa a través de este tipo de iniciativas.
- Integrar en la Cooperativa como valor fundamental el Principio de Igualdad de Trato y de Oportunidades.

Descripción de la(s) medida(s)

- Adoptar comportamientos no estereotipados o basados en roles de género, aplicar la perspectiva de género y el enfoque de género
- Fomentar las relaciones afectivas sanas y la resolución pacífica de conflictos, así como la prevención de la violencia de género.
- Impulsar los espacios igualitarios en el recreo.

Áreas destinatarias

Toda la plantilla de la Cooperativa, alumnado y otros *stakeholders* (como familias, Administraciones Públicas, asociaciones empresariales a las que pertenece, etc.)

Responsable

Responsable de Igualdad. Consejo Rector.

Cronograma

A partir del segundo año y todos los años durante la vigencia del plan.

Medios y recursos

Recursos materiales y presupuestarios asociados a las iniciativas.

Indicadores de seguimiento y evaluación

- Relación de actividades (se podrán anexas imágenes y documentación gráfica que muestre dichas actividades).
- N.º de campañas realizadas.
- N.º de menores desagregado por sexo que utiliza las pistas deportivas durante el recreo.

6. CALENDARIO

Implantación	
Seguimiento / evaluación	

AÑO / TRIMESTRE Medida	2023				2024				2025				2026				2027							
	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4				
1. Introducir expresamente en el Organigrama del Centro la persona Responsable de Igualdad, designándola además en el Consejo Escolar para impulsar y llevar a cabo el seguimiento de medidas que fomenten la igualdad real y efectiva entre hombres y mujeres.																								
2. Incluir expresamente en el Organigrama del Centro las tres personas designadas para la Comisión de Instrucción en caso de acoso sexual o acoso por razón de sexo de acuerdo con el Protocolo de Prevención y Actuación frente al acoso sexual y acoso por razón de sexo.																								
3. Realización del Plan de Igualdad para las personas socias.																								
4. Difundir vía correo electrónico el I Plan de igualdad de la Cooperativa, así como el Protocolo antiacoso, entre el equipo humano de la Cooperativa.																								
5. Dedicar un espacio en la(s) web(s) de la Cooperativa en materia de igualdad, informando del Plan y sus resultados, así como del Protocolo.																								
6. Revisar y modificar su lenguaje en todas las plataformas de comunicación, especialmente en la comunicación externa, página web, etc, para que siempre se utilice un lenguaje inclusivo y no sexista.																								
7. Consolidar un lenguaje escrito coeducativo en todos los documentos del centro: cartas y comunicados, cartelería, boletines...																								
8. Documentar los criterios establecidos para adoptar la decisión de contratación, así como el proceso de entrevista.																								
9. Elaboración de un guion preestablecido de entrevistas para el proceso de selección, para evitar introducir sesgos y estereotipos en el proceso de contratación.																								
10. Realizar un seguimiento anual de la evolución de las contrataciones a tiempo parcial y a tiempo completo por sexo.																								
11. Sensibilizar a la toda plantilla en materia de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, así como en prevención del acoso sexual y/o por razón de sexo.																								
12. Formar al personal encargado de cualquier proceso de gestión del talento y bienestar de la plantilla, así como al Consejo Rector, en materia de igualdad de género.																								
13. Formación a la plantilla sobre los derechos laborales de las víctimas de violencia sexual y víctimas de violencia de género.																								
14. Formación al profesorado en protocolo de abordaje ante casos de violencia de género con familias o alumnado.																								
15. Fomentar la formación continua y																								

7. SISTEMA DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN

El seguimiento durante el periodo de vigencia, así como la evaluación de las medidas al final del mismo, suponen dos de las fases fundamentales de cara a la correcta implementación de las mismas.

A continuación, se especifican los mecanismos para el seguimiento y la evaluación de forma que en 2026 se pueda validar el grado de cumplimiento de los objetivos y las medidas de las diferentes áreas de actuación del I Plan de igualdad de la cooperativa.

DocuSigned by:



F6DD9046A154448...

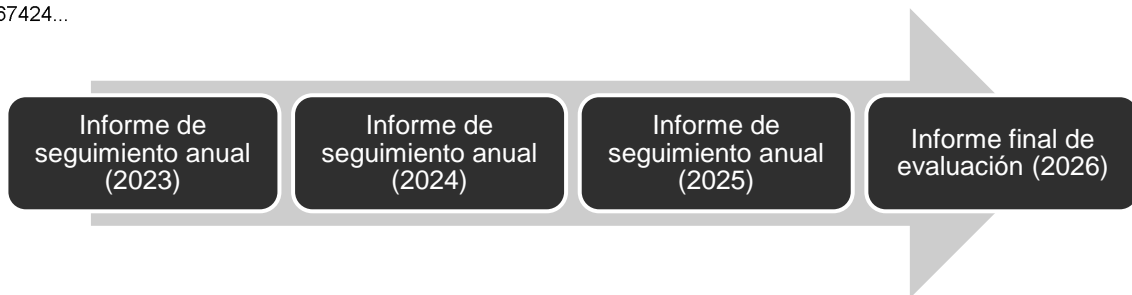
7.1. Breve aproximación al marco legal aplicable

DocuSigned by:



07DC2BFE3167424...

A la hora de valorar el grado de ejecución e implantación de las medidas previstas, se utilizará el siguiente sistema de seguimiento y evaluación:



Se contempla esta fase como un ejercicio de transparencia, comunicación y rendición de cuentas a la plantilla y las personas socias de los avances realizados en cada uno de los periodos anuales y en términos globales al final de la vigencia.

7.1.1. Informe de seguimiento anuales

Se prevé un seguimiento anual mediante la realización de un informe que abordará el avance de aquellas actuaciones previstas para ese periodo en concreto. Se reitera, por tanto, el enfoque del I Plan de igualdad según el cual el seguimiento se concibe como parte de un proceso de mejora continua y permitirá perfeccionar los mecanismos de implantación y de coordinación de las medidas y los indicadores de cara a los siguientes periodos.

Además, estos informes se utilizarán como fuente de recogida de información para el informe final de evaluación.


7.1.2. Informe final de evaluación

Al término de la vigencia del I Plan de igualdad, se redactará un informe de evaluación final. Este analizará el grado de consecución de los objetivos previstos a raíz de las medidas implementadas durante el periodo 2022-2026. También se incorporarán los resultados de los informes de seguimiento anuales.

7.1.3. Organismo encargado del seguimiento y la evaluación

Las personas firmantes del presente Plan de igualdad acuerdan constituirse en Comisión de seguimiento, que se encargará de interpretar y evaluar el grado de cumplimiento de las acciones desarrolladas.

Por tanto, la composición de la comisión de seguimiento será:

DocuSigned by:	Representación de la Cooperativa	Representación Legal de la Plantilla
 F6DD9046A154448...	Cristina Lucas Rubio	Fulgencia López Díaz

Funciones de la Comisión de Seguimiento

- DocuSigned by:
- Dinamización y control de la puesta en marcha de las acciones del Plan de igualdad.
 - Supervisión de la ejecución del Plan de igualdad.

- Recopilación e interpretación de la información obtenida a través de los indicadores.
- Valoración del impacto de las acciones implantadas.
- Proposición de acciones de mejora, que corrijan posibles deficiencias detectadas, así como de nuevas acciones que contribuyan a consolidar el compromiso de la cooperativa con la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.

Funcionamiento de la Comisión de Seguimiento

- Reunirse, al menos, semestralmente y siempre que lo consideren necesario en fechas extraordinarias, previa justificación por requerimiento de alguna de las partes.
- Recoger sugerencias de la plantilla y personas socias en caso de producirse, a fin de analizarlas y proponer soluciones.

7.1.4. Procedimiento de modificación

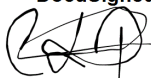
El presente Plan de Igualdad podrá ser modificado por la Comisión de Igualdad en caso de que detecte algún punto de mejora, que, a modo de ejemplo no exhaustivo, podría ser:

- Que los indicadores definidos no permiten de manera correcta el seguimiento y - evaluación de las acciones que componen el Plan de Igualdad.
- Que el plazo establecido para el cumplimiento de alguna de las acciones no es suficiente para poder avanzar en la consecución del objetivo.
- Que de la evaluación del Plan pueda surgir un nuevo indicador que ayude a medir el grado de consecución del objetivo.
- Que la dificultad de implantación sea tal que no permita su ejecución.

De las modificaciones propuestas, se levantará acta que recogerá la negociación y el acuerdo alcanzando, en su caso.

El diálogo será la vía natural para la resolución de conflictos, no obstante, si se presentara la circunstancia de tener que gestionar discrepancias y/o conflictos insalvables en la implementación del presente Plan, la Comisión de Seguimiento acudiría a los procedimientos y órganos de solución autónoma de conflictos.

DocuSigned by:



F6DD9046A154448...

DocuSigned by:



07DC2BFE3167424...