

PLAN DE IGUALDAD COLEGIO SANTA RITA





DATOS EMPRESA

Datos generales

Denominación social:	COLEGIO SANTA RITA
CIF	R7800675J
Dirección:	C/ Eugenia de Montijo, 53 28025 - Madrid
Comunidad Autónoma	Madrid
Teléfono:	91 462 86 83
Página Web:	https://colegiosantarita.es/



ÍNDICE	
DATOS EMPRESA	2
INTRODUCCIÓN	4
PRINCIPIOS	6
DETERMINACIÓN DE LAS PARTES QUE LO CONCIERTAN	7
ÁMBITO PERSONAL, TERRITORIAL Y TEMPORAL	7
COMPROMISO DEL COLEGIO SANTA RITA CON LA IGUALDAD	8
INFORME DE DIAGNÓSTICO	9
RESULTADOS DE LA AUDITORÍA RETRIBUTIVA	13
OBJETIVOS	14
MEDIDAS	15
1. Proceso de selección y contratación.	16
2. Clasificación profesional	16
3. Formación.	17
4. Promoción.	17
5. Ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral.	17
6. Infrarrepresentación femenina.	18
7. Retribuciones.	18
8. Prevención del acoso sexual y por razón de sexo.	19
9. Comunicación e imagen no sexista.	20
CALENDARIO DE ACTUACIONES	21
MEDIOS Y RECURSOS	24
SISTEMA DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN	25
COMPOSICIÓN COMISIÓN DE IGUALDAD PARA EL SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN	28



INTRODUCCIÓN

MARCO LEGAL

Los planes de igualdad en las empresas son una expresión más de la necesidad de abordar la igualdad en el ámbito laboral para proteger los derechos de mujeres y hombres a la hora de desarrollar relaciones laborales libres de desigualdad y discriminación, donde el principio inspirador de actuación sea la garantía de la igualdad de trato y de oportunidades.

Normas, leyes, directivas y acuerdos internacionales, europeos, nacionales y regionales sientan las bases para que la eliminación de las brechas de género en el empleo sea una constante en el escenario laboral y empresarial.

Hagamos un recorrido por los principales textos legales, que sustentan la aplicación del Plan de Igualdad del Colegio SANTA RITA.

ÁMBITO EUROPEO:

- Directiva 2002/73/CE relativa a la aplicación del principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres en lo que se refiere al acceso al empleo, a la formación y a la promoción profesionales, y a las condiciones de trabajo
- Directiva 2006/54 / CE sobre igualdad de trato para hombres y mujeres en el empleo y la ocupación, incluidos los regímenes de seguridad social.
- Directiva 2010/41 / UE sobre igualdad de trato para hombres y mujeres que ejerzan una actividad por cuenta propia.
- Directiva 92/85 / CEE protección de las trabajadoras embarazadas, las trabajadoras que han dado a luz recientemente y las mujeres en período de lactancia.

ÁMBITO ESTATAL

- Ley orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la Igualdad efectiva entre mujeres y hombres.
- Real Decreto-ley 6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación.

- Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro y se modifica el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo.
- Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres.

AGENDA 2030.



El 25 de septiembre de 2015, 193 países firmaron su compromiso con los 17 OBJETIVOS DE DESARROLLO SOSTENIBLE de Naciones Unidas y su cumplimiento para el año 2030.

Los objetivos persiguen la igualdad entre las PERSONAS, proteger el PLANETA y asegurar la PROSPERIDAD como parte de una nueva agenda de desarrollo sostenible. Un nuevo contrato social global que NO DEJE A NADIE ATRÁS.

Una España que haya alcanzado los ODS en 2030 será el país con el que todos y todas soñamos. Por eso, la Agenda 2030 está ya en el centro de la visión de Estado y de la acción de Gobierno. Representa una forma de actuar en el mundo. Para alcanzar las metas de cada Objetivo.

Todo el mundo tiene que hacer su parte: los gobiernos, el sector privado, la sociedad civil y las personas.

Con el Plan de Igualdad del Colegio SANTA RITA se contribuye al logro de los Objetivos ODS nº 5, 8 y 10.





PRINCIPIOS

El Plan de Igualdad del Colegio SANTA RITA se concibe como:

Un documento estratégico dirigido a posicionar favorablemente a la empresa en materia de igualdad de género a partir de una mejora de la gestión y un aprovechamiento del potencial y el talento de las mujeres y de los hombres.

Un documento operativo de trabajo integrado por un conjunto de medidas que conforman una unidad y que responden a la realidad y necesidades de la empresa en materia de igualdad

El **Plan de Igualdad**, como instrumento para integrar la igualdad efectiva entre mujeres y hombres en la empresa es:

Estratégico: refuerza el enfoque en la empresa a partir de un compromiso de alto nivel.

Práctico y realista: define de manera precisa el procedimiento de desarrollo de las actuaciones, los plazos, las personas responsables, los indicadores de seguimiento y evaluación, los recursos necesarios en función de las posibilidades de la organización.

Transversal: en cuanto que afecta a todas las políticas y áreas de la empresa, fundamentalmente las que tienen que ver con las personas, gestión de recursos humanos, gestión del conocimiento, política de comunicación, entre otras, y se integra en todas las fases, desde la toma de decisiones, hasta la planificación, gestión, y evaluación.

Participativo: ha intervenido toda la empresa en su diseño desde la dirección, a otras personas delegadas por ésta, la representación legal de la plantilla y un porcentaje elevado del personal mediante recogida de información individual sobre su posición ante la igualdad y determinación de áreas prioritarias o de mejora en esta materia en la empresa.

Vinculado con la mejora continua: es un documento vivo que se desarrolla a partir de un proceso de trabajo que se va alimentando progresivamente con el propio desarrollo de las actuaciones y con los resultados del seguimiento y la evaluación.

Flexible: está sometido a cambios constantes ante situaciones imprevistas teniendo que adecuar las actuaciones, los plazos, etc., para alcanzar los objetivos propuestos.

Transparente: garantiza el derecho a la información sobre los contenidos del Plan y la consecución de sus objetivos, tanto de la representación legal de la plantilla como de todas las personas que trabajan en la empresa.



DETERMINACIÓN DE LAS PARTES QUE LO CONCIERTAN

El Plan de Igualdad del COLEGIO SANTA RITA y el diagnóstico previo de la situación de igualdad en la empresa ha sido negociado en el seno de una Comisión paritaria formada por 2 personas:

- 1 en representación de la Empresa:
 - Rosa de la Fuente Diez
- 1 en representación de las personas trabajadoras actuando en nombre del sindicato FSIE
 - David Cameo Sánchez

ÁMBITO PERSONAL, TERRITORIAL Y TEMPORAL

La extensión del Plan de Igualdad incluirá a la totalidad de las personas trabajadoras de la empresa, sin perjuicio del establecimiento de acciones especiales en aquellos departamentos concretos que así lo requieran, para desarrollar una política de gestión basada en el principio de igualdad de trato y de oportunidades.

El ámbito territorial es provincial, ya que el centro de trabajo está situado en la provincia de Madrid.

Si durante el periodo de vigencia del Plan de Igualdad se incorpora a la empresa personal cedido por empresas de trabajo temporal, o se producen incorporaciones a la empresa por subrogación las medidas serán de aplicación también a estas personas trabajadoras durante los períodos de prestación de servicios.

La VIGENCIA del Plan de Igualdad será de 4 años, desde el 24 de noviembre de 2022 a 23 de noviembre de 2026.



COMPROMISO DEL COLEGIO SANTA RITA CON LA IGUALDAD



Colegio Santa Rita

COMPROMISO DE LA DIRECCIÓN

D. MIGUEL MARTÍN OTERO, DIRECTOR GENERAL

DECLARA su compromiso en el establecimiento y desarrollo de políticas que integren la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres, sin discriminar directa o indirectamente por razón de sexo, así como en el impulso y fomento de medidas para conseguir la igualdad real en el seno de nuestra organización, estableciendo la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres como un principio estratégico de nuestra Política Corporativa y de Recursos Humanos, de acuerdo con la definición de dicho principio que establece la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva entre mujeres y hombres.

En todos y cada uno de los ámbitos en que se desarrolla la actividad de esta empresa, desde la selección a la promoción, pasando por la política salarial, la formación, las condiciones de trabajo y empleo, la salud laboral, la ordenación del tiempo de trabajo y la conciliación, la corresponsabilidad, la prevención y actuación frente al acoso sexual y acoso por razón de sexo, y el uso no discriminatorio del lenguaje, la comunicación y la publicidad, asumimos el principio de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, atendiendo de forma especial a la discriminación indirecta, entendiéndose por esta "la situación en que una disposición, criterio o práctica aparentemente neutros, pone a una persona de un sexo en desventaja particular respecto de personas del otro sexo".

Respecto a la comunicación, tanto interna como externa, se informará de todas las decisiones que se adopten a este respecto y se difundirá una imagen de la empresa acorde con este principio de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.

Los principios enunciados se llevarán a la práctica a través de la elaboración e implantación, por primera vez, de un Plan de Igualdad que suponga mejoras respecto a la situación presente, arbitrándose los correspondientes sistemas de seguimiento y evaluación, con la finalidad de avanzar en la consecución de la igualdad real entre mujeres y hombres en la entidad y, por extensión, en el conjunto de la sociedad.

Para llevar a cabo este propósito se contará con la representación legal de trabajadores y trabajadoras o, en su defecto, con las propias personas trabajadoras, no solo en el proceso de negociación colectiva, tal y como establece la Ley Orgánica 3/2007 para la igualdad efectiva entre mujeres y hombres, sino en todo el proceso de elaboración, seguimiento y evaluación del Plan de Igualdad.

Y para los efectos que resulte oportuno, lo firma en Madrid, a 15 de abril de 2021

Fdo. MIGUEL MARTÍN OTERO

Director General

La Dirección General del Colegio Santa Rita ha formalizado el compromiso de la entidad con la igualdad, iniciando el proceso de elaboración del Plan de Igualdad para implantarlo como sistema de gestión de los recursos humanos en el centro educativo.

Pero este compromiso, no ha iniciado en ese momento, el Colegio Santa Rita, ya ha trabajado en el sentido de promover la igualdad.

En sus valores se recoge se trabaja el sentido de la justicia, aspecto clave para la interiorización de la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.

Más de 130 años creando su futuro

Fomentando valores fundamentales



Dedicación y esfuerzo

Una de las bases para que tus hijos crezcan con una mentalidad de superación y trabajen para mejorar personal y profesionalmente.



Trabajo en equipo

Fundamental para que tus hijos crezcan con una buena capacidad de comunicación, mejorando la confianza en ellos mismos y fomentando la motivación por cumplir sus objetivos.



Espíritu solidario

Trabajamos año tras año para que desde pequeños comprendan la importancia de la empatía, la generosidad y el sentido de la justicia.



INFORME DE DIAGNÓSTICO

A la hora de analizar la situación del Colegio Santa Rita en cuanto a indicadores de igualdad en las relaciones laborales, es interesante tener como referencia información sobre el sector de actividad, en este caso la educación en niveles no universitarios, porque va a ayudar a dimensionar qué situaciones son propias del centro y cuales están marcadas por la tendencia del sector.

Según datos del Ministerio de Educación, correspondientes al informe Igualdad en cifras MEFP de 2019, el 66,5% de todo el profesorado es mujer. Este porcentaje aumenta al 71,9% en las enseñanzas no universitarias y cae hasta el 41,3% en la educación universitaria.

En los centros escolares, el 65% de los puestos de dirección los ocupan mujeres, 15 puntos porcentuales más que hace 10 años

Los datos de alumnado corroboran la brecha de género en disciplinas STEM, dominadas ampliamente por los hombres en todos los grados de la enseñanza

La mayor parte del personal docente en España son mujeres. Su presencia varía desde el 96,7% en educación infantil hasta el 41,3% en las universidades.

Si se analizan los datos de las enseñanzas no universitarias, en términos generales, el 65% de los puestos de dirección los ocupan mujeres, así como el 65,9% de las secretarías y el 64,8% de las jefaturas de estudio, aproximándose al peso que tienen las mujeres en estos centros. Estos porcentajes crecen, según lo expuesto anteriormente, en educación infantil (superiores al 93%) y descienden a sus mínimos en los centros de Educación Secundaria Obligatoria (ESO) y/o Bachillerato y/o Formación Profesional (38,4%, 47,4% y 51,4%, respectivamente).

Condiciones generales

En el Colegio Santa Rita la composición de la plantilla corresponde con un 71% de mujeres y un 29% son hombres.

PLANTILLA POR EDAD

La edad media de la plantilla es de 41,6 años, las mujeres tienen una edad media de 40 años y los hombres de 45 años.



PLANTILLA POR TIPO DE CONTRATO

El 70% de las contrataciones son en alguna de las modalidades de tipo indefinido, y el 30% con contrataciones de duración determinada. Para las mujeres la contratación indefinida representa el 71%, y para los hombres el 29%.

PLANTILLA POR PUESTO DE TRABAJO

El grueso de la plantilla es personal docente, 80% de las mujeres se concentran en los puestos de docente.

Proceso de selección y contratación

PUNTOS FUERTES

- Disponen de un procedimiento de selección estándar y objetivo.
- El sector de actividad no supone una barrera en el acceso de las mujeres a la docencia.
- Difusión de todas las vacantes.

ÁREAS DE DESARROLLO

- Asegurar que las personas que intervienen en el proceso de selección conocen como realizar un proceso de selección en el que no intervengan sesgos de género.
- Revisar el procedimiento de selección desde la perspectiva de género.
- Elaborar un guion de entrevista estándar con la expresión de las cuestiones que no deben abordarse en la aplicación de la misma.

Formación

PUNTOS FUERTES

- Existe un plan de formación.
- La formación se ofrece a todo el personal del centro.
- No se identifican barreras para la formación relacionadas con el género.

ÁREAS DE DESARROLLO

- Formación en contenidos de igualdad de género en el ámbito laboral.
- Formación en prevención y actuación ante el acoso sexual y acoso por razón de sexo.
- Seguimiento del impacto de la formación por sexo.



- Favorecer la formación de mujeres en contenidos dirigidos a puestos en los que está infrarrepresentada.
- Incluir formación en capacitación en procesos desde la perspectiva de género para personal directivo y mandos intermedios.

Promoción Profesional

ÁREAS DE DESARROLLO

- No existe un procedimiento que permita disponer de información objetiva de los procesos de promoción.

Condiciones de trabajo

PUNTOS FUERTES

- El horario de trabajo coincide con el horario escolar lo que facilita al personal la conciliación de la vida personal, familiar y laboral.

ÁREA DE DESARROLLO

- Valorar las condiciones de desconexión digital desde la perspectiva de género.
- Difundir el protocolo para la desconexión digital tal y como recoge la Ley Orgánica de Protección de Datos.

Ejercicio corresponsable de la vida personal, familiar y laboral

PUNTOS FUERTES

- El sector de actividad está muy alineado con los horarios que tienen las hijas e hijos del profesorado.
- Dispone de medidas que apoyan la conciliación de la vida personal, familiar y laboral como campamentos de verano, jornada coincidente con el horario escolar.

ÁREAS DE DESARROLLO

- Implantar medidas que favorezcan la conciliación de la vida personal, familiar y laboral dirigidas.
- Medidas dirigidas a la corresponsabilidad.
- Disposición de registro de datos sobre el uso e impacto de cada medida.



Infrarrepresentación femenina

PUNTOS FUERTES

- En términos generales no existe infrarrepresentación femenina.

ÁREAS DE DESARROLLO

- La presencia de mujeres en puestos de responsabilidad.
- Transmitir el compromiso del centro con la incorporación de mujeres en aquellos puestos de trabajo y niveles en los que existe un índice menor de representación.

Prevención del acoso sexual y por razón de sexo

El Colegio Santa Rita no dispone de Protocolo para la prevención y/o actuación ante el acoso sexual y acoso por razón de sexo. Durante el proceso de negociación se aprueba el Protocolo para la Prevención y Actuación ante el acoso sexual y por razón de sexo.

ÁREAS DE DESARROLLO

- Elaboración de un Protocolo para la prevención y actuación ante el acoso sexual y acoso por razón de sexo.

Comunicación e imagen

PUNTOS FUERTES

- En la web corporativa figura el compromiso con la igualdad y la coeducación.
- Existe una multiplicidad de canales y medios para difundir y comunicar en el centro.

ÁREAS DE DESARROLLO

- Difundir el compromiso con la igualdad en la gestión de la empresa.
- Incorporar como nuevo valor a la comunicación la igualdad.
- Realizar Campañas anuales de igualdad en fechas relevantes (8 de marzo, 25 de noviembre, ...)
- Revisión de lenguaje e imagen a un uso no sexista.



RESULTADOS DE LA AUDITORÍA RETRIBUTIVA

ASPECTOS POSITIVOS

- La estructura de salario base no arroja una brecha salarial que requiera una intervención específica, en cuanto al salario base, tanto la clasificación profesional recogida en convenio como la VPT complementaria realizada no reflejan una situación sobre la que sea necesario actuar.

ÁREAS DE MEJORA

- Adaptar y completar la valoración de puestos de trabajo a la vista de los resultados de la presente auditoría retributiva.
- Profundizar en los criterios para la percepción de cada complemento.

PLAN DE ACCIÓN

VIGENCIA: 24 de noviembre de 2022 a 23 de noviembre de 2026

OBJETIVOS:

- ✓ Profundizar en la identificación de brechas de género en las retribuciones.
- ✓ Aplicar el sistema de retribuciones y valoración del puesto de trabajo en las nuevas contrataciones.
- ✓ Corregir y reorganizar la distribución de personal en función de la VPT, distinguiendo el personal con funciones de responsabilidad.
- ✓ Revisar anualmente los resultados dimensionando cambios en la brecha salarial.

ACTUACIONES:

MEDIDA	INDICADOR/ RESULTADO	RESPONSABLE	CALENDARIO
1. Realizar el seguimiento y evaluación de las medidas contempladas en la auditoría salarial.	Informe de resultados	Dirección Recursos humanos Comisión Igualdad	Inicio: 4º trimestre 2023 Vigencia del Plan de Igualdad
2. Elaborar un documento con el sistema retributivo existente, especificando cada complemento salarial con los requisitos de acceso	Documento retributivo	Dirección Administración Comisión Igualdad	Prioridad: Alta Inicio: 1º trimestre 2023 Vigencia del Plan



OBJETIVOS

CUALITATIVOS

- Implantar un sistema objetivo de selección de personal y contratación.
- Favorecer la presencia equilibrada de mujeres y hombres en todos los niveles de la empresa.
- Incorporar la formación en igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres
- Favorecer la representación de ambos sexos en puestos de responsabilidad.
- Promover la compatibilización de la vida personal, familiar y laboral de mujeres y hombres en la empresa.
- Favorecer la incorporación de hombres y mujeres a la empresa en los puestos en los que exista subrepresentación.
- Mantener un sistema de retribuciones que garantice la igualdad salarial.
- Aplicar una política de buen trato y rechazo a todo tipo de acoso y violencia de género en el trabajo.
- Promover una comunicación interna y externa acorde con el compromiso con la igualdad de trato y de oportunidades.

CUANTITATIVOS

- Aumentar la formación en igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres para toda la entidad.
- Ampliar el número de medidas que favorezcan la conciliación de la vida personal, familiar y laboral de la plantilla.
- Incrementar el número de personas corresponsables en las obligaciones familiares.



MEDIDAS

Las medidas de igualdad se clasifican por área de intervención:

1. Proceso de selección y contratación
2. Formación
3. Promoción profesional
4. Clasificación profesional
5. Condiciones de trabajo
6. Ejercicio corresponsable de la vida personal, familiar y laboral.
7. Infrarrepresentación femenina
8. Retribuciones
9. Prevención del acoso sexual y por razón de sexo
11. Comunicación e imagen no sexista

En cada medida se recoge el nivel de prioridad, atendiendo a la siguiente clasificación:

Alta: Se califican como altas aquellas medidas que consisten en creación de procedimientos nuevos que van a influir en la forma de ejecución de las medidas, o son derechos nuevos que se implantan con carácter inmediato.

Media: Se califican como medias aquellas medidas que son nuevos procedimientos pero que no van a influir en la forma de ejecución del resto de las medidas, o son derechos nuevos que se implantan paulatinamente.

Baja: Se califican como bajas aquellas medidas que son de continuidad del plan anterior, o su ejecución está prevista en después de un año de puesta en marcha el plan de igualdad.

1. Proceso de selección y contratación.

OBJETIVO: Implantar un sistema objetivo de selección de personal y contratación.

MEDIDA	INDICADOR/ RESULTADO	RESPONSABLE	CALENDARIO
1. Redactar los anuncios para la selección de personal, con un uso no sexista de la imagen y el lenguaje.	N.º de anuncios realizados N.º de anuncios con texto no sexista N.º de anuncios cambiados N.º de anuncios con imágenes de ambos sexos	Departamento RRHH Dirección	Inicio: 1º trimestre 2023 Vigencia del Plan de Igualdad Prioridad: Baja
2. Revisar y actualizar el procedimiento de selección para que sea incorpore la perspectiva de género (entrevistas, pruebas, valoración)	Protocolo de selección	Departamento RRHH Dirección	Inicio: 3º trimestre 2023 Vigencia del Plan de Igualdad Prioridad: Media

2. Clasificación profesional

OBJETIVO: Favorecer la presencia equilibrada de mujeres y hombres en todos los niveles de la empresa.

MEDIDA	INDICADOR/ RESULTADO	RESPONSABLE	CALENDARIO
3. Actualizar la descripción de puestos de trabajo formación y habilidades requeridas en la definición de puestos de trabajo, para identificar sesgos de género que puedan estar influyendo negativamente en la atracción de talento de alguno de los sexos.	N.º de puestos revisados Detalle de formación y habilidades detectadas y modificadas	Departamento RRHH	Inicio: 3º trimestre 2023 Vigencia del Plan de Igualdad Prioridad: Baja
4. Homogeneizar el uso no sexista del lenguaje en la denominación de puestos de trabajo.	Denominaciones modificadas	Departamento RRHH	Inicio: 3º trimestre 2023 Vigencia del Plan de Igualdad Prioridad: Alta

3. Formación.

MEDIDA	INDICADOR/ RESULTADO	RESPONSABLE	CALENDARIO
OBJETIVO			
Mejorar el acceso de la plantilla al Plan de Formación de la empresa			
5. Difundir el Plan de Formación a toda la plantilla mejorando el proceso de comunicación de los cursos.	Medios de difusión utilizados. Personal que ha recibido la información de cursos	Departamento de Formación Responsables de centros	Inicio: 1º trimestre 2023 Vigencia del Plan de Igualdad Prioridad: Alta

4. Promoción.

OBJETIVO: Favorecer la representación de ambos sexos en puestos de responsabilidad.

MEDIDA	INDICADOR/ RESULTADO	RESPONSABLE	CALENDARIO
6. Cuando surjan vacantes para puestos directivos, consejos o cualquier órgano de decisión, elaborar y difundir una circular que indique sobre la importancia del equilibrio de género en los órganos de decisión.	Circulares difundidas Impacto en la plantilla	Personal directivo Recursos humanos	Inicio: 1º trimestre 2023 Vigencia del Plan de Igualdad Prioridad: Baja

5. Ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral.

OBJETIVO: Promover la compatibilización de la vida personal, familiar y laboral de mujeres y hombres en la empresa.

MEDIDA	INDICADOR/ RESULTADO	RESPONSABLE	CALENDARIO
7. Informar de los derechos para la conciliación de la vida personal, familiar y laboral para el cuidado de menores y mayores dependientes.	N.º acciones de información	Recursos humanos Comisión Igualdad	Inicio: 3º trimestre 2023 Vigencia del Plan de Igualdad Prioridad: Alta
8. Campaña sobre la corresponsabilidad en los cuidados.	Nº de campañas realizadas	Recursos humanos Comisión Igualdad	Inicio: 4º trimestre 2024 Vigencia del Plan de Igualdad Prioridad: Baja



6. Infrarrepresentación femenina.

OBJETIVO: Favorecer la incorporación de hombres y mujeres a la empresa en los puestos en los que exista subrepresentación.

MEDIDA	INDICADOR/ RESULTADO	RESPONSABLE	CALENDARIO
9. Apoyar campañas que visibilicen la contribución de las mujeres en trabajos relacionados con la ciencia y la tecnología.	N.º y tipo de campañas	Dirección Recursos humanos	Inicio: 1º trimestre 2023 Vigencia del Plan de Igualdad Prioridad: Alta

7. Retribuciones.

OBJETIVO: Mantener un sistema de retribuciones que garantice la igualdad salarial.

MEDIDA	INDICADOR/ RESULTADO	RESPONSABLE	CALENDARIO
10. Realizar el seguimiento y evaluación de las medidas contempladas en la auditoría salarial.	Informe de resultados	Dirección Recursos humanos Comisión Igualdad	Inicio: 1º trimestre 2024 Vigencia del Plan de Igualdad Prioridad: Alta
11. Elaborar un documento con el sistema retributivo existente, especificando cada complemento salarial con los requisitos de acceso.	Documento retributivo	Dirección Administración Comisión Igualdad	Inicio: 1º trimestre 2023 Vigencia del Plan de Igualdad Prioridad: Alta

8. Prevención del acoso sexual y por razón de sexo.

OBJETIVO: Aplicar una política de buen trato y rechazo a todo tipo de acoso y violencia de género en el trabajo.

MEDIDA	INDICADOR/ RESULTADO	RESPONSABLE	CALENDARIO
12. Seguimiento del procedimiento de actuación frente al acoso sexual y al acoso por razón de sexo en el seno de la Comisión de Igualdad.	Protocolo de acoso sexual y por razón de sexo Informe anual de seguimiento	Comisión Igualdad	Inicio: 2º trimestre 2023 Vigencia del Plan de Igualdad Prioridad: Alta Inicio: 4º trimestre 2023 Vigencia del Plan de Igualdad
13. Impulso de campañas de sensibilización y comunicación para la prevención del acoso sexual y acoso por razón de sexo y de difusión del buen trato como forma de relación en la empresa	N.º de acciones de sensibilización, tipo y participantes por sexo	Comisión Igualdad	Prioridad: Alta Inicio: 1º trimestre 2023 Vigencia del Plan de Igualdad Prioridad: Alta
14. Difundir el protocolo para la prevención del acoso sexual y del acoso por razón de sexo.	N.º de acciones de sensibilización, tipo y participantes por sexo	Comisión Igualdad	Prioridad: Alta Inicio: 1º trimestre 2023 Vigencia del Plan de Igualdad Prioridad: Alta
15. Entregar a las nuevas incorporaciones el protocolo para la prevención del acoso sexual y del acoso por razón de sexo.	Nº de personas que lo han recibido	Recursos humanos	Inicio: 1º trimestre 2023 Vigencia del Plan de Igualdad Prioridad: Alta

9. Comunicación e imagen no sexista.

OBJETIVO: Promover una comunicación interna y externa acorde con el compromiso con la igualdad de trato y de oportunidades.

MEDIDA	INDICADOR/ RESULTADO	RESPONSABLE	CALENDARIO
16. Cambiar los textos de las comunicaciones, para pasar de uso del masculino como genérico al uso neutro.	Textos modificados.	Administración	Inicio: 1º trimestre 2023 Vigencia del Plan de Igualdad Prioridad: Alta
17. Cuando se publiquen imágenes incorporar aquellas en las que aparezcan mujeres y hombres.	Imágenes publicadas	Administración	Inicio: 3º trimestre 2023 Vigencia del Plan de Igualdad Prioridad: Alta
18. Apoyar las campañas que se realicen para difundir los días internacionales significativos para la igualdad (Día de la Mujer, Día de la Igualdad Salarial, Día de las mujeres en la ciencia y la tecnología, Día para la eliminación de la violencia contra las mujeres ...).	Campañas temática.	Comisión de Igualdad	Inicio: 1º trimestre 2023 Vigencia del Plan de Igualdad Prioridad: Alta
19. Difundir en los elementos de comunicación interna y externa el compromiso con la igualdad (memorias anuales, página web, firma de correo electrónico...).	N.º y tipo de acciones de difusión.	Recursos humanos	Inicio: 3º trimestre 2023 Vigencia del Plan de Igualdad Prioridad: Alta
20. Difundir las buenas prácticas desarrolladas en la empresa.	Memoria anual de actividades Jornadas Foros	Recursos humanos	Inicio: 1º trimestre 2023 Vigencia del Plan de Igualdad Prioridad: Alta
21. Campaña de difusión del plan de igualdad	N.º y tipo de acciones de difusión.	Comisión de Igualdad	Inicio: 1º trimestre 2023 Vigencia del Plan de Igualdad Prioridad: Alta
22. Elaborar una guía con recomendaciones para un uso no sexista del lenguaje y la imagen.	Guía lenguaje	Comisión de Igualdad	Inicio: 4º trimestre 2023 Vigencia del Plan de Igualdad Prioridad: Alta



CALENDARIO DE ACTUACIONES

Nº	MEDIDAS POR EJES DE ACTUACIÓN	22	2023				2024				2025				2026			
E1	Proceso de selección y contratación	4T	1T	2T	3T	4T	1T	2T	3T	4T	1T	2T	3T	4T	1T	2T	3T	4T
	1. Redactar los anuncios para la selección de personal, con un uso no sexista de la imagen y el lenguaje.																	
	2. Revisar y actualizar el procedimiento de selección para que sea incorpore la perspectiva de género (entrevistas, pruebas, valoración)																	
E2	Clasificación profesional	4T	1T	2T	3T	4T	1T	2T	3T	4T	1T	2T	3T	4T	1T	2T	3T	4T
	3. Actualizar la descripción de puestos de trabajo formación y habilidades requeridas en la definición de puestos de trabajo, para identificar sesgos de género que puedan estar influyendo negativamente en la atracción de talento de alguno de los sexos.																	
	4. Homogeneizar el uso no sexista del lenguaje en la denominación de puestos de trabajo.																	
E3	Formación	4T	1T	2T	3T	4T	1T	2T	3T	4T	1T	2T	3T	4T	1T	2T	3T	4T
	5. Difundir el Plan de Formación a toda la plantilla mejorando el proceso de comunicación de los cursos.																	
	6. Difundir a todo el personal jornadas, cursos y seminarios sobre igualdad en el empleo realizados por entidades públicas.																	
E4	Promoción profesional	4T	1T	2T	3T	4T	1T	2T	3T	4T	1T	2T	3T	4T	1T	2T	3T	4T
	7. Cuando surjan vacantes para puestos directivos, consejos o cualquier órgano de decisión, elaborar y difundir una circular que indique sobre la																	



MEDIOS Y RECURSOS

El Colegio Santa Rita se compromete a poner a disposición del Plan de Igualdad todos los medios humanos y materiales para implementar todas las acciones previstas durante el periodo de vigencia.

De forma general se materializará de la siguiente manera:

DIRECCIÓN DEL PLAN DE IGUALDAD: El plan de igualdad se integra en el plan director de la compañía por lo que la dirección general autorizará la disposición de medios para su desarrollo.

COORDINACIÓN: La coordinación del Plan de Igualdad será llevada a cabo por la titular de Recursos Humanos.

COMISIÓN DE IGUALDAD: Las personas que integran la comisión de igualdad dispondrán de los espacios necesarios para diseñar medidas de igualdad y para el seguimiento y la evaluación.

PLANTILLA: Se informará a la plantilla de todo el proceso en su conjunto, objetivos y contenidos del plan de igualdad, y podrá participar aportando información y su valoración del desarrollo.

DEPARTAMENTO DE RECURSOS HUMANOS: Será el departamento responsable de llevar el control de las acciones y de recopilar la información para ponerla a disposición de la Comisión de Igualdad.

Preferentemente se utilizarán medios propios, pero se recibirá apoyo y asistencia externa para aquellas actuaciones que requiera de intervención profesional especializada en igualdad de género en el ámbito laboral.



SISTEMA DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN

El Seguimiento y evaluación del Plan de Igualdad El Colegio Santa Rita se realizará por las personas designadas por la Comisión Negociadora del Plan de Igualdad en día de la firma del plan de igualdad, que durante el periodo de ejecución del Plan de Igualdad pasará a llamarse Comisión de Igualdad, para el seguimiento y evaluación.

SEGUIMIENTO

Objetivos y finalidad del seguimiento que se realice para llevar el control de actuaciones y resultados inmediatos:

- Verificar la consecución de los objetivos establecidos en el plan de igualdad.
- Obtener información sobre el proceso de ejecución de las medidas previstas en el Plan: nivel de ejecución, adecuación de recursos empleados, cumplimiento del cronograma...
- Detectar posibles obstáculos o dificultades en la implantación y realizar los ajustes pertinentes o adoptar medidas correctoras si fuera necesario.

El seguimiento forma parte del diseño inicial y debe realizarse en paralelo con la ejecución. Con él se realiza el control y verificación de que la ejecución de medidas se ajusta a las previsiones del plan y, a la vez, sirve para detectar desajustes y poder adoptar medidas correctoras.

Metodología para el seguimiento:

- Supervisar la implementación de cada medida de forma individualizada a través de la persona o departamento responsable de su ejecución.
- Revisar los indicadores definidos durante el diseño de medidas teniendo en cuenta los siguientes criterios:
 - Coherentes con los objetivos generales y específicos recogidos en el plan.
 - Definidos de forma clara para facilitar su utilización.
 - Cuantitativos y cualitativos.
 - Comparables en el tiempo.
 - Desagregados por sexo.
- Tipos de indicadores:
 - Indicadores de seguimiento de medidas: estos habrán sido definidos junto con el diseño de las medidas, para así garantizar la coherencia entre los objetivos perseguidos, las medidas adoptadas para su consecución y los criterios de medición.
 - Indicadores de resultado: hacen referencia al grado de ejecución de cada medida y del plan, en su conjunto, y al número de personas afectadas por ambos.



- o Indicadores de proceso: informan, respecto de cada medida y el plan, sobre la idoneidad y suficiencia de los recursos asignados, las dificultades encontradas y las soluciones adoptadas.
- o Indicadores de impacto: miden los cambios en términos de igualdad en la empresa como consecuencia de la aplicación tanto de las medidas como del plan de igualdad.

Revisión del plan de igualdad

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

Esta revisión se llevará a cabo en los plazos previstos en el propio plan o en el reglamento que regule la comisión y funciones de la comisión de seguimiento del mismo, y, en todo caso, cuando concurran las siguientes circunstancias:

- a) Cuando se ponga de manifiesto su falta de adecuación a los requisitos legales y reglamentarios o su insuficiencia como resultado de una actuación de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social.
- b) Cuando se produzca la fusión, absorción, transmisión o modificación de la forma jurídica de la empresa.
- c) Ante cualquier incidencia que modifique de manera sustancial la plantilla, sus métodos de trabajo, organización o sistemas retributivos, incluidas las no aplicaciones de convenio y las modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo o las situaciones analizadas en el diagnóstico de igualdad que haya servido de base para su elaboración.
- d) Cuando una resolución judicial condene a la empresa por discriminación directa o indirecta por razón de sexo o cuando determine la falta de adecuación del plan de igualdad a los requisitos legales o reglamentarios.

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

EVALUACIÓN

Se trata, de realizar un análisis crítico del proceso en su conjunto, cuyos objetivos principales son:

- Conocer el grado de cumplimiento del plan y conocer su desarrollo.
- Comprobar si el plan ha conseguido los objetivos propuestos.



- Valorar la adecuación de recursos, metodologías, herramientas y estrategias empleadas en su implementación.
- Identificar áreas de mejora o nuevas necesidades que requieran la modificación de las medidas adoptadas o el diseño de nuevas actuaciones.

La evaluación del plan es crucial en el éxito de la incorporación de la igualdad entre mujeres y hombres en la gestión empresarial, ya que permite valorar, de forma crítica, lo actuado y definir las estrategias de futuro.

Evaluación de resultados

- Grado de cumplimiento de los objetivos planteados.
- Grado de consecución de los resultados esperados.
- Nivel de corrección de las desigualdades emprendidas.

Evaluación de proceso

Analiza la adecuación de los recursos, métodos y herramientas empleadas durante la ejecución de acciones; las dificultades que se han encontrado y las soluciones adoptadas.

- Nivel de desarrollo de las acciones emprendidas.
- Grado de dificultad encontrado y/o percibido en el desarrollo de las acciones.
- Tipo de dificultades y soluciones aportadas.
- Cambios producidos en las acciones y desarrollo del plan.
- Grado de incorporación de la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en la gestión de la empresa.

Evaluación de impacto

Valora los cambios, en términos de igualdad, que se han producido en la empresa como resultado de la implantación del plan de igualdad (reducción de desigualdades, cambios en el clima laboral o la imagen (interna y externa) de la empresa, incremento en la presencia equilibrada de mujeres y hombres...).

- Cambios en la cultura empresarial: actitudes de la dirección y la plantilla, en las prácticas de recursos humanos...
- Reducción de desequilibrios en la presencia y participación de mujeres y hombres.

Se realizará la evaluación en dos momentos, una intermedia y otra final.

La evaluación recogerá una propuesta de mejora de las medidas incluidas en el plan con el fin de añadir, reorientar, mejorar, corregir, intensificar, atenuar o dejar de aplicar aquellas que lo requieran en función de sus efectos.

CALENDARIO DE REUNIONES PARA EL SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN



En enero- febrero de cada año, se presentará a la Comisión de Igualdad:

- plan de trabajo con el detalle de área de intervención, actuaciones concretas, calendario, recursos humanos, materiales e indicadores de evaluación. Este plan de trabajo será revisado y aprobado por la Comisión de Igualdad.
- informe de evaluación de las actividades realizadas durante el periodo anual anterior, con presentación de resultados en base a los indicadores de evaluación establecidos. Este informe de seguimiento anual será revisado y aprobado por la Comisión de Igualdad.

En junio- septiembre de cada año, realización de la reunión semestral, con informe de actuaciones a realizar y resultados provisionales de lo ejecutado en los seis meses anteriores, para la priorización de medidas. Esta reunión semestral puede coincidir con alguna de las evaluaciones o planes de trabajo programados.

Evaluación intermedia en el último trimestre de 2024. Esta evaluación servirá de base para valorar la evolución e impacto de las medidas, en caso necesario se realizarán ajustes en la planificación de actuaciones con el objeto de adecuar lo máximo posible al cumplimiento de objetivos. Esta evaluación será revisada y aprobada por la Comisión de Igualdad.

Evaluación final, tres meses antes de la finalización del periodo de vigencia del plan de igualdad se realizará una evaluación final con los resultados cuantitativos y cualitativos como consecuencia de la actuación realizada durante el periodo, esta evaluación servirá de base para el diseño del Segundo Plan de Igualdad. Esta evaluación será revisada y aprobada por la Comisión de Igualdad.

Independientemente de las reuniones recogidas en este punto, la Comisión de Igualdad recibirá información puntual y actualizada de las acciones que se están poniendo en marcha para poder informar a la plantilla con carácter periódico.

COMPOSICIÓN COMISIÓN DE IGUALDAD PARA EL SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN

En la Comisión de Igualdad, se garantizará durante toda la vigencia del Plan de Igualdad El Colegio Santa Rita una composición paritaria formada por una representación de la empresa y una representación de la plantilla a través de sus representantes legales.

Composición 4 integrantes al menos una de las personas integrantes pertenecerá al departamento de recursos humanos y dos a la representación legal de las personas trabajadoras.



En las diferentes temáticas sobre las que tienen que ejercer las funciones de valoración, seguimiento, control y evaluación podrán contar con asesoramiento externo.

SUSTITUCIONES

Las personas que integren la Comisión podrán ser sustituidas por otras en los siguientes casos:

- Una vez exceda el periodo previsto para la implementación del Plan de Igualdad.
- En caso de que alguna persona desee renunciar a su pertenencia a la Comisión.
- En caso de que alguna persona por los motivos que fueran abandone la empresa.
- En casos de bajas, excedencias o cualquier otra situación prevista con una duración mayor a seis meses.

El procedimiento será comunicarlo a la Comisión de Igualdad, que se encargará de elegir a otra persona para sustituir la ausencia y cuya incorporación tendrá que ser aprobada por el resto de integrantes de la Comisión en una reunión de la que se levantará acta.

Además de lo establecido en el reglamento de funcionamiento de la Comisión de Igualdad para el Seguimiento y Evaluación, para el ejercicio de estas funciones concretas se incluye:

- Evaluación, el seguimiento y control de la aplicación de las medidas contempladas en dicho plan.
- Gestión de dudas o cuestiones que surjan de la plantilla con el fin de facilitar la comunicación en lo que al Plan de Igualdad se refiere.
- Realizar o en su caso coordinar todas las labores de sensibilización en cuanto al Plan de Igualdad a la plantilla.

FUNCIONAMIENTO

REUNIONES

Las reuniones de la Comisión de Igualdad para el Seguimiento y la Evaluación, tendrán carácter ordinario, para tratar todas las cuestiones relacionadas con el ejercicio de sus funciones. Para ello se convocarán, con una antelación mínima de 7 días naturales.

El medio de reunión habitual será presencial y/o por plataforma de videoconferencia.



Las reuniones extraordinarias de la Comisión serán convocadas por el mismo procedimiento sin que tenga que existir el periodo de antelación antes descrito. Los motivos para la convocatoria de reuniones extraordinarias serán:

- Conocimiento de situaciones de discriminación directa o indirecta.
- Intención de la empresa de optar a certificaciones, subvenciones o ayudas en materia de igualdad.
- Reestructuraciones o cambios organizacionales que supongan una diferencia sustancial en cuanto al número de mujeres y hombres en la plantilla, posibilidades de ascenso o promoción o cualquier otra área recogida en las acciones del Plan de Igualdad que pueda dar lugar a la reelaboración del diagnóstico de género y/o de las acciones del Plan de Igualdad.
- Cualquier otra que sea necesario resolver por la Comisión de Igualdad y no pueda esperar a la celebración de la reunión ordinaria.

QUORUM

Las reuniones de la Comisión de Igualdad para el Seguimiento y Evaluación, se darán por efectivamente constituidas con la asistencia de las personas presentes, tras la confirmación que todas las personas que la componen han recibido la información de la misma.

ACUERDOS

Los acuerdos se adoptarán por mayoría simple de cada una de las partes representadas.

ACTAS

De cada reunión se levantará un acta, firmada por todas las personas que integran la Comisión y en la que se hará constar el resumen de los temas tratados, acuerdos y desacuerdos.

CONFIDENCIALIDAD

Todas las personas componentes de la Comisión de Igualdad se comprometen a tratar con confidencialidad la información, datos, documentos, y/o cualquier otra información de la que se hiciera uso en el seno de esta o les fuera entregada.

PROCEDIMIENTO PARA LA MODIFICACIÓN DEL PLAN DE IGUALDAD

El Plan de Igualdad El Colegio Santa Rita se revisará antes de la finalización del periodo de vigencia cuando concurren las siguientes circunstancias, recogidas en el Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro y se modifica el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo:



- Cuando se ponga de manifiesto su falta de adecuación a los requisitos legales y reglamentarios o su insuficiencia como resultado de la actuación de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social.
- En los supuestos de fusión, absorción, transmisión o modificación del estatus jurídico de la empresa.
- Ante cualquier incidencia que modifique de manera sustancial la plantilla de la empresa, sus métodos de trabajo, organización o sistemas retributivos, incluidas las no aplicaciones de convenio y las modificaciones sustanciales de condiciones de trabajo o las situaciones analizadas en el diagnóstico de situación que haya servido de base para su elaboración.
- Cuando una resolución judicial condene a la empresa por discriminación directa o indirecta por razón de sexo o cuando determine la falta de adecuación del plan de igualdad a los requisitos legales o reglamentarios.
- Cuando por circunstancias debidamente motivadas resulte necesario, la revisión implicará la actualización del diagnóstico, así como de las medidas del plan de igualdad, en la medida necesaria.
- Las medidas del plan de igualdad podrán revisarse en cualquier momento a lo largo de su vigencia con el fin de añadir, reorientar, mejorar, corregir, intensificar, atenuar o, incluso, dejar de aplicar alguna medida que contenga en función de los efectos que vayan apreciándose en relación con la consecución de sus objetivos. La competencia de la modificación de las medidas se otorga a la Comisión de Seguimiento y Evaluación del Plan de Igualdad del Colegio Santa Rita.

RESOLUCIÓN DE CONFLICTOS

En el caso de discrepancia en la Comisión de Igualdad para el Seguimiento y Evaluación del Plan de Igualdad del Colegio Santa Rita, sobre el cumplimiento o en caso de incumplimiento de las medidas contempladas en el plan de igualdad, se podrá acudir a los órganos de mediación, arbitraje y control competentes.

Adhesión al Acuerdo sobre Solución Extrajudicial de Conflictos Laborales (ASEC). Las partes acuerdan su adhesión total e incondicional al Acuerdo Interconfederal de Solución Extrajudicial de Conflictos Laborales (ASEC); sujetándose íntegramente a los órganos de mediación, y en su caso arbitraje, establecidos por el Servicio Interconfederal de Mediación y Arbitraje (SIMA) o el equivalente en su CCAA.

Y para los efectos que resulte oportuno lo firman en Madrid a 24 de noviembre de 2022



En representación de la empresa

Rosa de la Fuente Díez

Por la representación de las personas trabajadoras, por el sindicato FSIE

David Cameo Sánchez