

**I PLAN DE IGUALDAD DE OPORTUNIDADES
ENTRE MUJERES Y HOMBRES
2022 - 2026**





ÍNDICE DE CONTENIDOS.

1. Antecedentes y compromiso de la empresa.	3
2. Partes legitimadas y suscriptoras del Plan de Igualdad.	6
2.1. Partes legitimadas para negociar y elaborar el Plan de Igualdad.	6
2.2. Partes Suscriptoras del Plan de Igualdad.	9
3. Ámbito de aplicación personal y territorial.	10
4. Entrada en vigor y periodo de vigencia	10
5. Diagnóstico de situación	10
6. Plan de Igualdad	12
6.1. Objetivos del plan de igualdad	12
6.2. Características del plan de igualdad	12
6.3. Áreas de actuación, objetivos y medidas concretas	14
7. Calendario de actuaciones. Implantación, seguimiento y evaluación de las medidas	38
8. Sistema de seguimiento, evaluación y revisión periódica. Órgano competente.	39
9. Procedimiento de modificación, revisión y resolución de discrepancias	41
Anexo I. Informe de resultados del diagnóstico de situación	43

1. Antecedentes y compromiso de la empresa.

Escuela 2 Cooperativa Valenciana (en adelante, Escuela 2), es una cooperativa de enseñanza comprometida con la educación integral de nuestro alumnado en las etapas de infantil, primaria y secundaria o ESO, preparándolo para participar en la sociedad de manera crítica, comprometida y creativa. Respondemos a las necesidades de nuestra Comunidad Educativa a través de experiencias basadas en principios inclusivos y cooperativos. Nuestro proyecto empresarial se desarrolla en el ámbito de la economía social asegurando la sostenibilidad y el desarrollo activo de sus entornos.

Escuela 2 se define como una escuela inclusiva, comprometida con la educación integral del alumnado a nivel académico, personal y social, preparándolo para participar en la sociedad de manera crítica, comprometida y creativa. Somos una escuela laica que educa en los derechos humanos, en la asunción de la diversidad y en los valores éticos y no sexistas. Escuela 2, gestiona en la actualidad un centro de trabajo en La Canyada (Valencia) donde proporciona un trabajo de calidad y estable a 85 personas.

Conforme al Real Decreto 901/2020, Escuela 2, está alineada con los compromisos que implica el Desarrollo Sostenible y la Agenda 2030 de Naciones Unidas y que se explicitan a través los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS). Este compromiso de la entidad con los ODS, tiene su foco principal en el avance y consecución del **ODS 4 de Educación de Calidad, ODS 5 de Igualdad de Género** y del **ODS 8 de Trabajo Decente y Crecimiento Económico**, y en concreto en el cumplimiento de diversas metas incluidas los mismos como, educar para que los alumnos y alumnas adquieran competencias relacionadas con el desarrollo sostenible, poner fin a todas las formas de discriminación contra las mujeres, eliminar todas las formas de violencia contra las mujeres, fomentar la corresponsabilidad, asegurar la participación plena y efectiva de mujeres, lograr el empleo pleno y productivo y el trabajo decente para todas las mujeres y los hombres, así como la igualdad de remuneración por trabajo de igual valor.

Este que aquí se presenta es el **primer plan de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres** de la cooperativa, que incluye como muestra de nuestro compromiso con el principio de igualdad de oportunidades, como veremos a continuación, el **compromiso de la Dirección**, que hace propio el mismo mediante el

desarrollo de políticas, programas y acciones que integren la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres, a través de nuestras Políticas Corporativas en general y en nuestra política de Recursos Humanos, en particular.

Compromiso de la Dirección con la Igualdad de Oportunidades entre mujeres y hombres

COMPROMISO POR LA IGUALDAD DE OPORTUNIDADES



Escuela 2 Cooperativa Valenciana con domicilio social en la calle 578 N°2 de La Canyada (Paterna), CP 46182, (Valencia), siguiendo las directrices estratégicas marcadas por sus órganos de Gobierno y la Dirección de la misma, declara:

Su **compromiso** con la definición y desarrollo de su primer Plan de Igualdad. Este Plan incluirá políticas y prácticas que integren y mejoren 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 Escuela 2, que considera el principio de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres como estratégico, según la definición del mismo establecido en la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva entre hombres y mujeres.

Escuela 2 Coop. V. asume el principio de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en todos y cada uno de los ámbitos de actividad de la misma, 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 de la vida personal y profesional, prestando especial atención a la *discriminación indirecta*, entendiendo por ésta *“la situación en que una disposición, criterio o práctica aparentemente neutros, pone a una persona de un sexo en desventaja particular respecto a 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 proyectará una imagen acorde con este principio de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.

Los principios enunciados se llevarán a la práctica a través del fomento de medidas de igualdad, incluidas en el Plan de Igualdad, que supongan mejoras respecto a la situación presente, arbitrándose los correspondientes sistemas de seguimiento, con la finalidad de avanzar en la consecución de la igualdad real entre mujeres y hombres en la cooperativa y por extensión, en el conjunto de la sociedad.

Para llevar a cabo este propósito se contará con la representación legal de trabajadoras y trabajadores, 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 desarrollo y evaluación de las mencionadas medidas de igualdad o Plan de igualdad.

En La Canyada a 5 de octubre de 2021



Fdo.: Ana Montagud Moya, directora pedagògica



Fdo.: Joan Marco Llorca, presidente Cooperativa



Fdo.: Luiso Cervellera Martínez, Gerente Cooperativa

El presente primer Plan de Igualdad refleja los objetivos generales y específicos respecto a la igualdad de oportunidades que nuestra escuela pretende alcanzar con el mismo, así como las acciones positivas a adoptar para la consecución de dichos objetivos, estableciendo también mecanismos eficientes de seguimiento, control y evaluación de las acciones y los objetivos fijados.

Este Plan de Igualdad se ha desarrollado a posteriori de la elaboración del primer Diagnóstico de Igualdad en Escuela 2 y tras revisar las conclusiones desprendidas del mismo. Dicho diagnóstico, se elaboró por las personas que componen el Comité de Igualdad, donde, de manera paritaria, se integran tanto representantes de la entidad como representantes de las personas trabajadoras.

2. Partes legitimadas y suscriptoras del Plan de Igualdad.

2.1. Partes legitimadas para negociar y elaborar el Plan de Igualdad.

En fecha 5 de octubre de 2021, se constituyó la comisión negociadora o **Comité de Igualdad** para la elaboración del presente Plan de Igualdad, trabajo que partió como hemos comentado anteriormente, de las conclusiones obtenidas del Diagnóstico de Situación previo sobre la Igualdad de Oportunidades entre mujeres y hombres realizado entre los meses de noviembre de 2021 y enero de 2022.

El Comité de Igualdad que ha participado en la elaboración de este plan de igualdad, está integrado por representantes de la empresa y por la representación legal de las personas trabajadoras (RLPT), en concreto por:

Por parte de la Representación de Trabajadoras y Trabajadores:

- Amparo Boronat Sancho. RLPT. Sindicato CCOO.
- Adela Juárez Pallás. RLPT. Sindicato CCOO.
- Merche Ponce Sillas. RLPT. Sindicato CCOO.

Por parte de la empresa:

- Joan Marco Llorca. Presidente la cooperativa.
- Ángela Esteve Barranco. Secretaria de la cooperativa.
- Luiso Cervellera Martínez. Gerente de la cooperativa.

A través de las distintas reuniones del Comité de Igualdad, que han quedado documentadas a través de actas, ambas partes han negociado de buena fe, tanto en la fase de elaboración del Diagnóstico de Situación como del propio Plan de Igualdad, alcanzando un acuerdo satisfactorio para ambas partes. Por ello, el presente Plan de Igualdad es el resultado del trabajo y negociaciones mantenidas entre ambas partes que conforman el Comité de Igualdad, que han analizado, negociado y aprobado, de forma conjunta, el Diagnóstico de Situación y el presente Plan de Igualdad.

Vemos a continuación el acta de constitución del Comité de Igualdad.

Acta de Constitución del Comité de Igualdad

ACTA DE CONSTITUCIÓN DEL COMITÉ DE IGUALDAD DE OPORTUNIDADES



En La Canyada, siendo el día 5 de octubre de 2021, se constituye el **COMITÉ DE IGUALDAD DE OPORTUNIDADES DE ESCUELA 2** (en adelante **COMITÉ DE IGUALDAD**) como interpretación y vigilancia de lo previsto en la Ley Orgánica 3/2007 para la Igualdad efectiva de mujeres y hombres, y como foro donde se realizará la consulta y oportuna negociación del Plan de Igualdad con las representantes de los trabajadores y trabajadoras de Escuela 2 Coop. V.

En virtud de la citada Ley para la Igualdad y de los propios valores de Escuela 2, no se tolerará ningún acto de discriminación en esta organización.

Las abajo firmantes acuerdan:

Primero: Composición.

La composición del **COMITÉ DE IGUALDAD** será paritaria entre las personas que representan a las trabajadoras y los trabajadores y las personas representantes de la cooperativa. De la misma manera será paritaria entre hombres y mujeres.

Segundo: Reuniones.

El **COMITÉ DE IGUALDAD** se reunirá de manera ordinaria con carácter semestral, y de manera extraordinaria cuando lo solicite cualquiera de las partes con un preaviso de 14 días naturales de antelación. En cada reunión se elaborará un acta que recogerá los temas tratados, los acuerdos alcanzados, los documentos presentados y la fecha de la siguiente reunión. En caso de desacuerdo se hará constar en el acta las posiciones defendidas por cada parte. Actuará como secretaria de este comité Ángela Esteve.

Tercero: Funciones.

El Comité de Igualdad de Oportunidades se ocupará con carácter general de:

- Promocionar la igualdad de oportunidades en Escuela 2, estableciendo las bases de una cultura organizativa que favorezca la igualdad efectiva entre hombres y mujeres, y que, además, posibilite la conciliación entre la vida personal y profesional.

- Configurar y asegurar un ambiente de trabajo no discriminatorio, saludable y basado en los valores de respeto, igualdad y dignidad.
- Aprobar, elaborar e implementar el Diagnóstico de Igualdad de Oportunidades entre mujeres y hombres.
- Aprobar, elaborar e implementar el Plan de Igualdad, previo establecimiento de los plazos de negociación, fases y metodología de trabajo.
- Efectuar el seguimiento y evaluación de las medidas contempladas en dicho Plan.

El Plan de Igualdad de Escuela 2 incluirá los resultados del diagnóstico realizado, fijará el conjunto de medidas a abordar, los objetivos concretos a alcanzar, las prácticas y recursos necesarios para su consecución y establecerá los mecanismos y sistemas eficaces de seguimiento y evaluación de los objetivos marcados.

En prueba de conformidad se suscribe la presente acta en el lugar y fecha indicados anteriormente.

Por la Cooperativa:



Fdo.: Joan Marco Llorca

48.308.863-N - Presidente Cooperativa

Por las trabajadoras y los trabajadores:



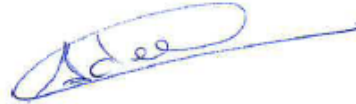
Fdo.: Amparo Boronat Sancho

22.575.135-Z - Área Servicios - Conserje - CC.OO.



Fdo.: Ángela Esteve Barranco

48.409.683-L - Secretaria Cooperativa



Fdo.: Adela Juárez Pallás

73.542.627-B - Área Servicios - Equipo limpieza - CC.OO.



Fdo.: Luiso Cervellera Martínez

22.539.983-Y - Gerente Cooperativa



Fdo.: Merche Ponce Sillas

22.695.532-Y - Área Servicios - Equipo cocina - CC.OO.

2.2. Partes Suscriptoras del Plan de Igualdad.

El presente Plan de Igualdad ha sido aprobado y suscrito por todas las personas que componen el Comité de Igualdad, en representación de Escuela 2 y de todas las personas trabajadoras, como podemos ver a continuación en el siguiente documento.



PARTES SUSCRIPTORAS DEL I PLAN DE IGUALDAD DE OPORTUNIDADES ENTRE MUJERES Y HOMBRES DE ESCUELA 2 COOPERATIVA VALENCIANA.

DEL 1 DE ABRIL DE 2022 AL 30 DE MARZO DE 2026

El primer Plan de Igualdad de Oportunidades de Escuela 2, está suscrito a fecha 1 de abril de 2022 por las personas que componen el Comité de Igualdad y que ostentan la representación tanto de la entidad como de las personas trabajadoras.

Suscriben el presente Plan:

POR LA ENTIDAD:



Fdo.: Joan Marco Llorca. Presidente la cooperativa



Fdo.: Ángela Esteve Barranco. Secretaria de la cooperativa



Fdo.: Luiso Cervellera Martínez. Gerente de la cooperativa

POR LAS PERSONAS TRABAJADORAS:



Fdo.: Amparo Boronat Sancho. RLPT. Sindicato CCOO



Adela Juárez Pallas. RLPT. Sindicato CCOO



Fdo.: Merche Ponce Sillas. RLPT: Sindicato CCOO

3. Ámbito de aplicación personal y territorial.

El presente Plan de Igualdad es de aplicación a todas las personas trabajadoras de Escuela 2 en el centro de trabajo con el que contamos en La Canyada (Valencia).

4. Entrada en vigor y periodo de vigencia.

El Plan de Igualdad entrará en vigor en la fecha de su firma, es decir, el 1 de abril de 2022 y extenderá su vigencia por un periodo de 4 años, esto es, hasta el día 30 de marzo de 2026.

Seis meses antes del final de su vigencia, se iniciarán los trámites para la elaboración del segundo Plan de Igualdad, para lo cual se realizará un nuevo diagnóstico de la situación existente en la empresa en materia de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, a los efectos de obtener la información precisa para diseñar y establecer las medidas que resulten oportunas para continuar con la igualdad efectiva en la empresa o realizar las acciones de mejora o corrección necesarias.

5. Diagnóstico de situación

Para la realización del Diagnóstico de Situación del presente Plan de Igualdad, llevamos a cabo una recogida de información entre los meses de noviembre de 2021 a enero de 2022. En el mismo, la mayoría de datos obtenidos hacían referencia a la situación de plantilla en Escuela 2 a fecha 31 de diciembre de 2021. Tras la recogida de información, el diagnóstico se elaboró durante los meses de febrero y marzo de 2022.

En Escuela 2 hemos contado con la colaboración de quienes han integrado el Comité de Igualdad. En el marco del mismo se ha realizado el proceso de toma y recogida de datos correspondientes a las áreas de:

- selección y contratación.
- clasificación profesional, formación y promoción profesional.
- condiciones de trabajo, incluida la auditoría salarial entre mujeres y hombres.
- ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral.
- infrarrepresentación femenina.
- retribuciones.
- prevención del acoso sexual y por razón de sexo.

- comunicación no sexista.
- salud laboral y violencia de género.

Además, también hemos recogido información cualitativa sobre procesos internos y la cultura empresarial y se ha contado con la participación de la plantilla a través de una encuesta de opinión.

En esta fase de Diagnóstico se han tenido en cuenta los indicadores que son requeridos por 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, entre otras.

Tras ello, hemos realizado un exhaustivo análisis y valoración, incluyendo la oportuna desagregación por sexo conforme a los distintos indicadores cuantitativos y cualitativos aplicables, a los efectos de detectar posibles desigualdades existentes en la cooperativa para conseguir la igualdad efectiva entre mujeres y hombres.

El documento de trabajo que analizaba todas las materias que deben abordarse en el Diagnóstico de Situación fue compartido y aprobado por el Comité de Igualdad a los efectos de la posterior elaboración y negociación del Plan de Igualdad en el seno del Comité.

Se acompaña al presente Plan de Igualdad, como Anexo, el resumen del Informe de Resultados del Diagnóstico de Situación acordado, que forma parte integrante del Plan de Igualdad.

6. Plan de Igualdad

6.1. Objetivos del plan de igualdad

Los objetivos del Plan de Igualdad, con independencia de la aplicación de objetivos concretos en cada una de las materias tratadas y resultantes del Diagnóstico de Situación, son:

- Corregir los posibles desequilibrios puestos de manifiesto en el Diagnóstico de Situación a través de medidas correctoras o acciones positivas específicas.
- Garantizar la igualdad de trato y de oportunidades de mujeres y hombres en el acceso, la selección, la contratación, la promoción, la retribución, la formación y demás condiciones laborales.
- Potenciar a través de la formación el desarrollo profesional de mujeres y hombres.
- Garantizar la transparencia del sistema.
- Garantizar la igualdad retributiva entre mujeres y hombres por trabajos de igual valor.
- Garantizar y asegurar que la entidad cumple con los requisitos normativos actuales y futuros en materia de igualdad de trato y de oportunidades.
- Facilitar la conciliación de la vida personal, familiar y laboral de las personas trabajadoras de la entidad, mientras se fomenta la corresponsabilidad.
- Prevenir y en su caso actuar frente a cualquier situación, de posible acoso sexual y/o por razón de sexo.
- Proteger y apoyar a las trabajadoras víctimas de violencia de género.
- Velar por el uso de una comunicación no sexista.

6.2. Características del plan de igualdad

La elaboración del presente Plan de Igualdad se basa en las siguientes premisas:

- Este plan nace a partir del compromiso efectivo de la entidad con la igualdad efectiva de trato y oportunidades entre mujeres y hombres, garantizando la asignación de los recursos necesarios para su implantación, seguimiento y evaluación.

- Está diseñado para la totalidad de la plantilla, tanto para mujeres como para hombres.
- Integra la transversalidad de género como uno de sus principios rectores, incorporando la perspectiva de género en la gestión de la empresa.
- La participación a través del diálogo con las distintas partes interesadas es uno de sus principios básicos.
- Tiene carácter preventivo, para anticipar y eliminar cualquier posibilidad de discriminación por razón de sexo.
- Es flexible y está abierto a la incorporación de los posibles cambios que se puedan producir en función de las necesidades que surjan como resultado de las actividades de seguimiento y evaluación.



6.3. Áreas de actuación, objetivos y medidas concretas.

Responsable

GERENCIA

OBJETIVOS

Mejorar las condiciones de acceso al empleo de las mujeres y los hombres.
Equilibrar el peso de las mujeres y los hombres en los distintos departamentos de la empresa.

ALCANCE

Todas las personas que actualmente trabajan en la escuela y todas aquellas que potencialmente se puedan incorporar a la misma

ACCIONES	PERSONAS BENEFICIARIAS	PLAZO EJECUCIÓN	RESPONSABLE	RECURSOS NECESARIOS
A1.1. Revisión y adecuación del manual de acogida para nuevas incorporaciones, ajustándolo a la perspectiva de género.	Todas las personas de nueva incorporación en la organización que ocupen una vacante o un puesto de trabajo de nueva creación.	De mayo a julio de 2022	Dirección pedagógica y gerencia.	Reuniones de trabajo con las personas implicadas en el proceso de acogida de Escuela 2. Incorporación de contenidos de igualdad de oportunidades al manual actual de acogida. Presupuesto: 15 horas x 20€/hora = 300€
A1.2. Revisión y adecuación del protocolo de captación de personas para prevenir situaciones de segregación horizontal (puestos de trabajo feminizados o masculinizados).	Todas las personas que opten a ocupar un puesto vacante en la organización.	De marzo a mayo de 2023	Dirección pedagógica y gerencia	Reuniones de trabajo con las personas que participan en las distintas etapas del proceso de captación. Integración del protocolo de captación en el Sistema de Gestión de Escuela 2. Adecuación de herramientas de reclutamiento y selección Presupuesto: 30 horas x 20€/hora = 600€
A1.3. Revisión de fichas de perfil de puesto para ajustarlas a la perspectiva de género.	Todas las personas que en la actualidad ocupan un puesto de trabajo en la organización, así como todas aquellas que se puedan incorporar.	De septiembre a octubre de 2022	Gerencia, dirección pedagógica y departamento de orientación	Acceso a las fichas de puesto de trabajo actuales integradas en el sistema de Gestión e integración de cambios en el mismo Participación y comunicación a las personas que ocupan los puestos de trabajo. Presupuesto: 50 horas x 20€/hora = 1.000€



PLAN DE IGUALDAD

ÁREA DE ACCESO A LA OCUPACIÓN Y CONTRATACIÓN.

Código: A-1
Edición: 0
Página 2 de 2

INDICADORES


IA1-1

Porcentaje de mujeres y hombres contratados entre el número de solicitudes de empleo recibidas.

SEGUIMIENTO

FECHA

Semestral


	PLAN DE IGUALDAD	Código: A1.1 Edición: 0 Página 1 de 1
	FICHA DE ACCIÓN	

Número y Denominación de la Acción	A1.1. Revisión del manual de acogida para nuevas incorporaciones, ajustándolo a la perspectiva de género.	Área de Intervención: ÁREA DE ACCESO A LA OCUPACIÓN Y CONTRATACIÓN.
---	--	--

OBJETIVO
Mejorar la incorporación y socialización de personas que van a ocupar puestos vacantes o puestos de nueva creación, introduciéndolos en la política de igualdad de la institución y garantizando el uso de lenguaje no sexista.

DESCRIPCIÓN	PERSONAS BENEFICIARIAS	PLAZO EJECUCIÓN	RESPONSABLE	RECURSOS NECESARIOS
Revisión y actualización del actual manual de bienvenida o acogida de la organización incluyendo contenidos relacionados con la política y los criterios de igualdad de oportunidades de la organización, así como información específica del Plan de Igualdad, asegurando que se cumplen los criterios de uso del lenguaje no sexista.	Todas las personas de nueva incorporación en la organización que ocupen una vacante o un puesto de trabajo de nueva creación.	De mayo a julio de 2022	Dirección pedagógica y gerencia.	Reuniones de trabajo con las personas implicadas en el proceso de acogida de Escuela 2. Incorporación de contenidos de igualdad de oportunidades al manual actual de acogida. Presupuesto: 15 horas x 20€/hora = 300€

SEGUIMIENTO	
FECHA	<i>Anual</i>

	PLAN DE IGUALDAD	Código: A1.2
	FICHA DE ACCIÓN	Edición: 0 Página 1 de 1

Número y Denominación de la Acción	A1.2. Revisión y adecuación del protocolo de captación de personas para prevenir ante situaciones de segregación horizontal (puestos de trabajo feminizados o masculinizados).	Área de Intervención: ÁREA DE ACCESO A LA OCUPACIÓN Y CONTRATACIÓN.
---	---	--

OBJETIVO
Mejorar los procesos de reclutamiento y selección de la organización garantizando que se tienen en cuenta criterios de igualdad de oportunidades en el acceso a posibles vacantes de empleo de la misma.

DESCRIPCIÓN	PERSONAS BENEFICIARIAS	PLAZO EJECUCIÓN	RESPONSABLE	RECURSOS NECESARIOS
Revisión del actual protocolo de captación de personas que incluye requisitos y proceso de reclutamiento y selección de personas, así como las herramientas y mecanismos de comunicación necesarios para llevarlos a cabo para garantizar que se previene la posible existencia de puestos de trabajo segregados horizontalmente, a la vez que se actúa para reducir la existencia de los mismos.	Todas las personas que opten a ocupar un puesto vacante en la organización.	De marzo a mayo de 2023	Dirección pedagógica y gerencia	Reuniones de trabajo con las personas que participan en las distintas etapas del proceso de captación. Integración del protocolo de captación en el Sistema de Gestión de Escuela 2. Adecuación de herramientas de reclutamiento y selección Presupuesto: 30 horas x 20€/hora = 600€


SEGUIMIENTO	
FECHA	<i>Anual</i>

	PLAN DE IGUALDAD	Código: A2 Edición: 0 Página 1 de 2
	ÁREA DE CLASIFICACIÓN PROFESIONAL, PROMOCIÓN, FORMACIÓN Y REPRESENTACIÓN FEMENINA.	

Responsable	GERENCIA
--------------------	-----------------

OBJETIVOS	ALCANCE
<p>Mejorar los conocimientos de las personas que trabajan en Escuela 2 acerca de su Plan de Igualdad y sensibilizarlas para promover comportamientos igualitarios en la misma.</p> <p>Mejorar los conocimientos de la comunidad educativa (alumnas y los alumnos y familias) de Escuela 2 acerca la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, y sensibilizarlas para promover comportamientos igualitarios.</p>	<p>Toda la comunidad educativa.</p>

ACCIONES	PERSONAS BENEFICIARIAS	PLAZO EJECUCIÓN	RESPONSABLE	RECURSOS NECESARIOS
<p>A2.1. Facilitar formación en materia de igualdad de oportunidades a toda la plantilla mediante la inclusión de este contenido formativo en los planes de formación que se elaboren</p>	<p>Todas las personas trabajadoras de la escuela</p>	<p>Sept. a Diciembre Curso 2021 – 2022 Sept. a Diciembre Curso 2022 – 2023 Sept. a Diciembre Curso 2023 – 2024 Sept. a Diciembre Curso 2024 – 2025</p>	<p>Dirección pedagógica y gerencia.</p>	<p>Cursos de formación online gratuitos proporcionados por la Escuela Virtual de Igualdad.</p> <p>Otros cursos presenciales, como por ejemplo curso de lenguaje no sexista, con la participación de expertos externos.</p> <p>Presupuesto: 1.000€/año): 4.000€ en 4 años.</p>
<p>A2.2. Facilitar formación en materia de igualdad de oportunidades a la comunidad educativa (familiares y alumnos y alumnas) de la escuela</p>	<p>Toda la comunidad educativa de la escuela</p>	<p>Septiembre y julio Curso 2021 – 2022 Septiembre y julio Curso 2022 – 2023 Septiembre y julio Curso 2023 – 2024 Septiembre y julio Curso 2024 – 2025</p>	<p>Dirección pedagógica y gerencia.</p>	<p>Cursos de formación y jornadas de sensibilización presenciales impartidos por personas trabajadoras de la escuela sobre distintas temáticas relacionadas con la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.</p> <p>Presupuesto: sin coste económico.</p>

	PLAN DE IGUALDAD	Código: A2 Edición: 0 Página 2 de 2
	ÁREA DE CLASIFICACIÓN PROFESIONAL, PROMOCIÓN, FORMACIÓN Y REPRESENTACIÓN FEMENINA.	

INDICADORES	
IA2-1	<i>Porcentaje de hombres y mujeres (trabajadoras y trabajadores) formadas cada curso escolar en igualdad de oportunidades entre el total de personas trabajadoras de la empresa.</i>
IA2-2	<i>Porcentaje de alumnos y alumnas y familias formadas cada curso escolar en igualdad de oportunidades entre el total de alumnos y alumnas y familias de la escuela.</i>

SEGUIMIENTO	
FECHA	<i>Semestral</i>

Número y Denominación de la Acción	A2.1. Facilitar formación en materia de igualdad de oportunidades a toda la plantilla mediante la inclusión de este contenido formativo en los planes de formación que se elaboren.	Área de Intervención: ÁREA DE CLASIFICACIÓN PROFESIONAL, PROMOCIÓN, FORMACIÓN Y REPRESENTACIÓN FEMENINA.
---	--	---

OBJETIVO
Mejorar los conocimientos de las personas que trabajan en Escuela 2 acerca de su Plan de Igualdad y sensibilizarlas para promover comportamientos igualitarios en la misma.

DESCRIPCIÓN	PERSONAS BENEFICIARIAS	PLAZO EJECUCIÓN	RESPONSABLE	RECURSOS NECESARIOS
Definir, desarrollar y facilitar cursos, mediante su inclusión en el plan de formación de la escuela, sobre igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, para toda la plantilla de la misma donde se traten contenidos como: <ul style="list-style-type: none"> • la utilización del lenguaje no sexista, • acoso sexual y por razón de sexo, • sesgos de género en los procesos de captación de personas, • corresponsabilidad, • conciliación de la vida familiar, personal y profesional, • inclusión y diversidad, • etc. 	Todas las personas trabajadoras de la escuela	Sept. a Diciembre Curso 2021 – 2022 Sept. a Diciembre Curso 2022 – 2023 Sept. a Diciembre Curso 2023 – 2024 Sept. a Diciembre Curso 2024 – 2025	Dirección pedagógica y gerencia.	Cursos de formación online gratuitos proporcionados por la Escuela Virtual de Igualdad. Otros cursos presenciales, como por ejemplo curso de lenguaje no sexista, con la participación de expertos externos Presupuesto: 1.000€/año): 4.000€ en 4 años.

SEGUIMIENTO	
FECHA	<i>Anual</i>

Número y Denominación de la Acción	A2.2. Facilitar formación en materia de igualdad de oportunidades a la comunidad educativa (familiares y alumnos y alumnas) de la escuela.	Área de Intervención: ÁREA DE CLASIFICACIÓN PROFESIONAL, PROMOCIÓN, FORMACIÓN Y REPRESENTACIÓN FEMENINA.
---	---	---

OBJETIVO	
Mejorar los conocimientos de la comunidad educativa (alumnas y los alumnos y familias) de Escuela 2 acerca la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, y sensibilizarlas para promover comportamientos igualitarios.	

DESCRIPCIÓN	PERSONAS BENEFICIARIAS	PLAZO EJECUCIÓN	RESPONSABLE	RECURSOS NECESARIOS
Definir, desarrollar y facilitar cursos, sobre igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, para toda la comunidad educativa de la escuela donde se traten contenidos como: <ul style="list-style-type: none"> • corresponsabilidad, • conciliación de la vida familiar, personal y profesional, • la utilización del lenguaje no sexista, • acoso sexual y por razón de sexo, • etc. 	Toda la comunidad educativa de la escuela	Septiembre y julio Curso 2021 – 2022 Septiembre y julio Curso 2022 – 2023 Septiembre y julio Curso 2023 – 2024 Septiembre y julio Curso 2024 – 2025	Dirección pedagógica y gerencia.	Cursos de formación y jornadas de sensibilización presenciales impartidos por personas trabajadoras de la escuela sobre distintas temáticas relacionadas con la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres. Presupuesto: sin coste económico.

SEGUIMIENTO	
FECHA	<i>Semestral</i>

ÁREA DE RETRIBUCIONES Y AUDITORÍAS SALARIALES.

Responsable	GERENCIA
--------------------	-----------------

OBJETIVOS	ALCANCE
Garantizar la objetividad de la estructura salarial, así como la equidad salarial mientras se asegura la transparencia del sistema retributivo en base a una remuneración por un trabajo de igual valor.	Todas las personas trabajadoras y todas las personas socias cooperativistas de la escuela.

ACCIONES	PERSONAS BENEFICIARIAS	PLAZO EJECUCIÓN	RESPONSABLE	RECURSOS NECESARIOS
A3.1. Revisión y análisis de los conceptos retributivos a través de la actualización bienal de la auditoría salarial.	Todas las personas trabajadoras y todas las personas socias cooperativistas de la escuela.	Primer trimestre curso 23-24 Primer trimestre curso 25-26	Gerencia	El área de administración de la escuela en colaboración con la asesoría externa se encargará de realizar el análisis retributivo para ratificar que el sistema retributivo cumple con los principios de transparencia, objetividad y justicia. Participación del comité de igualdad a la hora de validar los resultados de la auditoría salarial y establecer medidas si procediera. Presupuesto: 1.000€ cada dos años

INDICADORES	
IA3-1	<i>Porcentaje de salarios para puestos de trabajo de igual valor no equitativos. Número de personas, desagregados entre mujeres y hombres, con salarios distintos para puestos de igual valor.</i>

SEGUIMIENTO	
FECHA	<i>Anual</i>

FICHA DE ACCIÓN

Número y Denominación de la Acción	A3.1. Revisión y análisis de los conceptos retributivos a través de la actualización bienal de la auditoría salarial.	Área de Intervención: ÁREA DE RETRIBUCIONES Y AUDITORÍAS SALARIALES.
---	--	---

OBJETIVO

Garantizar la objetividad de la estructura salarial, así como la equidad salarial mientras se asegura la transparencia del sistema retributivo en base a una remuneración por un trabajo de igual valor.

DESCRIPCIÓN	PERSONAS BENEFICIARIAS	PLAZO EJECUCIÓN	RESPONSABLE	RECURSOS NECESARIOS
Llevar a cabo estudio salarial con carácter bienal donde se haga un análisis por sexo de los diferentes conceptos retributivos, identificando su naturaleza, detectando las causas de la masculinización o feminización de los mismos y evaluando que su importe no atienda a razones de género, siendo justo para ambos sexos.	Todas las personas trabajadoras y todas las personas socias cooperativistas de la escuela.	Primer trimestre curso 23-24 Primer trimestre curso 25-26	Gerencia	El área de administración de la escuela en colaboración con la asesoría externa se encargará de realizar el análisis retributivo para ratificar que el sistema retributivo cumple con los principios de transparencia, objetividad y justicia. Participación del comité de igualdad a la hora de validar los resultados de la auditoría salarial y establecer medidas si procediera. Presupuesto: 1.000€ cada curso escolar

SEGUIMIENTO

FECHA	<i>Anual</i>
--------------	--------------

Responsable

GERENCIA

OBJETIVOS

Facilitar y conseguir una mayor y mejor conciliación de la vida personal, laboral y familiar de los hombres y mujeres que trabajan en la escuela.

ALCANCE

Todas las personas que trabajan en la escuela.

ACCIONES	PERSONAS BENEFICIARIAS	PLAZO EJECUCIÓN	RESPONSABLE	RECURSOS NECESARIOS
A4.1. Llevar a cabo un análisis de necesidades y expectativas de conciliación de las personas que trabajan en Escuela 2.	Todas las personas trabajadoras de la escuela	Mayo a julio del curso 22-23	Gerencia y Comité de Igualdad	Cuestionario de satisfacción con las medidas actuales de conciliación Cuestionarios para la detección de necesidades y expectativas de conciliación. Herramientas de análisis. Reuniones preparatorias y de toma de decisiones del Comité de Igualdad. Presupuesto: 50 horas x 20€/horas = 1.000€
A4.2. Elaborar catálogo de medidas de conciliación a disposición de las personas que trabajan en la escuela.	Todas las personas que trabajan en la escuela	Mayo a julio del curso 21-22	Gerencia y Comité de Igualdad	Reuniones de trabajo preparatorias y de toma de decisiones entre la gerencia y el comité de igualdad. Elaboración de mecanismos y formatos de comunicación. Reuniones de sensibilización y presentación de las medidas para conciliar a toda la plantilla de la escuela Presupuesto: 45h. x 20€ = 900€

ÁREA DE CONCILIACIÓN Y CORRESPONSABILIDAD

INDICADORES

IA4-1

*Porcentaje de personas que no cubren sus necesidades de conciliación con las medidas actuales.**Número de nuevas medidas de conciliación incluidas tras el análisis de necesidades realizado.**Porcentaje de personas que trabajan en la escuela a las que se les comunica y sensibiliza en el catálogo de medidas de conciliación*

SEGUIMIENTO

FECHA

Semestral

FICHA DE ACCIÓN

Número y Denominación de la Acción	A4.1. Realización de un análisis de necesidades y expectativas de conciliación de las personas que trabajan en Escuela 2.	Área de Intervención: ÁREA DE CONCILIACIÓN Y CORRESPONSABILIDAD.
---	--	---

OBJETIVO	
Facilitar y conseguir una mayor y mejor conciliación de la vida personal, laboral y familiar de los hombres y mujeres que trabajan en Escuela 2.	

DESCRIPCIÓN	PERSONAS BENEFICIARIAS	PLAZO EJECUCIÓN	RESPONSABLE	RECURSOS NECESARIOS
Analizar la satisfacción de las personas que trabajan en la escuela con las medidas actuales de conciliación, así como detectar necesidades y expectativas de conciliación no cubiertas en la actualidad que pudieran tenerse en cuenta el posible desarrollo futuro de nuevas medidas.	Todas las personas trabajadoras de la escuela	Mayo a julio del curso 22-23	Gerencia y Comité de Igualdad	Cuestionario de satisfacción con las medidas actuales de conciliación Cuestionarios para la detección de necesidades y expectativas de conciliación. Herramientas de análisis. Reuniones preparatorias y de toma de decisiones del Comité de Igualdad. Presupuesto: 50 horas x 20€/horas = 1.000€

SEGUIMIENTO	
FECHA	<i>Anual</i>

FICHA DE ACCIÓN

Número y Denominación de la Acción	A4.2. Elaborar un catálogo de medidas de conciliación a disposición de las personas que trabajan en la escuela.	Área de Intervención: ÁREA DE CONCILIACIÓN Y CORRESPONSABILIDAD.
---	--	---

OBJETIVO	
Facilitar y conseguir una mayor y mejor conciliación de la vida personal, laboral y familiar de los hombres y mujeres que trabajan en la escuela.	

DESCRIPCIÓN	PERSONAS BENEFICIARIAS	PLAZO EJECUCIÓN	RESPONSABLE	RECURSOS NECESARIOS
<p>Recopilar todos los derechos que al respecto de la conciliación de la vida familiar, personal y profesional tienen reconocidas las personas trabajadoras de la escuela en el Convenio Colectivo de aplicación a la misma, así como las mejoras voluntarias que ésta tenga aprobadas e implementadas, facilitando su posterior comunicación a toda la plantilla actual y a todas las nuevas incorporaciones que se produzcan desde su elaboración para impulsar su disfrute y fomentar la corresponsabilidad.</p> <p>Dicho catálogo incluirá las medidas que hagan referencia a temas como flexibilidad horaria, permisos por causas excepcionales de situación familiar, etc.</p>	<p>Todas las personas trabajadoras de la escuela.</p>	<p>Mayo a julio del curso 21-22</p>	<p>Gerencia y Comité de Igualdad</p>	<p>Reuniones de trabajo preparatorias y de toma de decisiones entre la gerencia y el comité de igualdad.</p> <p>Elaboración de mecanismos y formatos de comunicación.</p> <p>Reuniones de sensibilización y presentación de las medidas para conciliar a toda la plantilla de la escuela</p> <p>Presupuesto: 45h. x 20€ = 900€</p>

SEGUIMIENTO	
FECHA	<i>Anual</i>

ÁREA DE COMUNICACIÓN Y LENGUAJE NO SEXISTA

Responsable	GERENCIA
--------------------	----------

OBJETIVOS	ALCANCE
Generar un uso no sexista de la comunicación en el marco de la cultura empresarial y en favor de la igualdad de oportunidades, mostrando coherencia con el compromiso adquirido, en todo proceso comunicativo interno y externo.	Todas las personas trabajadoras de la escuela y toda la comunidad educativa

ACCIONES	PERSONAS BENEFICIARIAS	PLAZO EJECUCIÓN	RESPONSABLE	RECURSOS NECESARIOS
A5.1. Elaborar una guía de lenguaje no sexista	Todas las personas trabajadoras de la escuela y toda la comunidad educativa.	Enero a marzo del curso 22-23	Gerencia	Búsqueda de buenas prácticas sobre comunicación no sexista. Distintas guías de comunicación no sexista. Herramientas de comunicación interna y externa de la escuela (web, redes sociales, tablón de anuncios, comunicados internos...). Herramientas de comunicación. Reuniones con el personal de la empresa. Presupuesto: 25h. x 20€ = 450€
A5.2. Integrar la guía de comunicación no sexista en el plan de comunicación.	Todas las personas trabajadoras de la escuela y toda la comunidad educativa	De mayo a julio del curso 22-23	Gerencia	Reuniones entre gerencia y comité de igualdad Integración de los criterios de lenguaje no sexista en al plan de comunicación de la escuela. Presupuesto: 15 horas x 20€/hora = 300€

ÁREA DE COMUNICACIÓN Y LENGUAJE NO SEXISTA

INDICADORES

IA5-1

*Número de cambios en lenguaje no sexista realizados sobre las necesidades de cambio identificadas, por canal de comunicación.
Número de herramientas y medios de comunicación, interna y externa, adaptados al lenguaje no sexista.*

SEGUIMIENTO

FECHA

Anual

<p>Número y Denominación de la Acción</p>	<p>A5.1. Elaborar una guía de lenguaje no sexista.</p>	<p>Área de Intervención:</p> <p>COMUNICACIÓN Y LENGUAJE NO SEXISTA</p>
--	---	--

OBJETIVO	
<p>Facilitar el uso no sexista del lenguaje en la comunicación y su aplicación a los distintos mecanismos y herramientas de comunicación interna y externa de la escuela.</p>	

DESCRIPCIÓN	PERSONAS BENEFICIARIAS	PLAZO EJECUCIÓN	RESPONSABLE	RECURSOS NECESARIOS
<p>A partir de la identificación y análisis de guías de lenguaje no sexista las personas responsables elaborarán una guía de lenguaje no sexista propia de la escuela recogiendo su enfoque e idiosincrasia para facilitar la comprensión de la importancia que tiene el lenguaje para la conformación de nuestro pensamiento y en base a ello, describir los recursos lingüísticos de aplicación al ámbito laboral para facilitar su aplicación en todas las herramientas de comunicación interna y externa de la escuela.</p>	<p>Todas las personas trabajadoras de la escuela y toda la comunidad educativa.</p>	<p>Enero a marzo del curso 22-23</p>	<p>Gerencia</p>	<p>Búsqueda de buenas prácticas sobre comunicación no sexista. Guías de comunicación no sexista. Herramientas de comunicación interna y externa de la escuela (web, redes sociales, tablón de anuncios, comunicados internos...). Herramientas de comunicación. Reuniones con el personal de la empresa.</p> <p>Presupuesto: 25h. x 20€ = 450€</p>

SEGUIMIENTO	
<p>FECHA</p>	<p><i>Anual</i></p>

<p>Número y Denominación de la Acción</p>	<p>A5.2. Integrar la guía de comunicación no sexista en el plan de comunicación.</p>	<p>Área de Intervención:</p> <p>COMUNICACIÓN Y LENGUAJE NO SEXISTA</p>
--	---	--

OBJETIVO	
<p>Mejorar los sistemas de comunicación interna y externa actuales, con la finalidad de aplicar en todos ellos el lenguaje no sexista.</p>	

DESCRIPCIÓN	PERSONAS BENEFICIARIAS	PLAZO EJECUCIÓN	RESPONSABLE	RECURSOS NECESARIOS
<p>Integrar la guía de comunicación no sexista en el plan de comunicación para establecer los criterios y requisitos de aplicación y utilización en cada uno de los canales y medios de comunicación, tanto internos como externos, por ejemplo, en el manual de bienvenida, la web, redes sociales, nuevos protocolos y procedimientos internos, etc.</p>	<p>Todas las personas trabajadoras de la escuela y toda la comunidad educativa</p>	<p>De mayo a julio del curso 22-23</p>	<p>Gerencia</p>	<p>Reuniones entre gerencia y comité de igualdad Integración de los criterios de lenguaje no sexista en al plan de comunicación de la escuela.</p> <p>Presupuesto: 15 horas x 20€/hora = 300€</p>

SEGUIMIENTO	
<p>FECHA</p>	<p><i>Anual</i></p>

Responsable	GERENCIA
--------------------	----------

OBJETIVOS	ALCANCE
Diseñar e implantar un protocolo de prevención y actuación sobre el acoso sexual y por razón de sexo, y un protocolo de violencia de género, para establecer los mecanismos de actuación ante la posible aparición de situaciones de acoso o de violencia de género.	Todas las personas trabajadoras de la escuela

ACCIONES	PERSONAS BENEFICIARIAS	PLAZO EJECUCIÓN	RESPONSABLE	RECURSOS NECESARIOS
A6.1. Elaborar un protocolo de acoso moral y sexual en Escuela 2.	Todas las personas trabajadoras de la escuela.	Septiembre a diciembre del curso 22-23	Departamento de orientación y Comité de Igualdad	Reuniones del Comité de Igualdad y el departamento de orientación. Identificación de buenas prácticas de prevención del acoso sexual y por razón de sexo Mecanismos de comunicación interna. Presupuesto: 90h. x 20€ = 1.800€
A6.2. Elaborar un protocolo de violencia de género en Escuela 2.	Todas las personas trabajadoras de la escuela.	Septiembre a diciembre del curso 22-23	Departamento de orientación y Comité de Igualdad	Reuniones del Comité de Igualdad y el departamento de orientación. Identificación de buenas prácticas de prevención de la violencia de género. Mecanismos de comunicación interna. Presupuesto: 90h. x 20€ = 1.800€

INDICADORES

IA6-1

Porcentaje de casos de acoso detectados, tratados y evaluados según el protocolo de la escuela.
Porcentaje de casos de violencia de género detectados, tratados y evaluados según el protocolo de la escuela.

SEGUIMIENTO

FECHA

Anual

FICHA DE ACCIÓN

Número y Denominación de la Acción	A6.1. Elaborar un protocolo de acoso sexual y por razón de sexo	Área de Intervención: ÁREA DE SALUD LABORAL Y DE PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO
---	--	---

OBJETIVO	
Diseñar e implantar un protocolo de prevención y actuación sobre acoso sexual y por razón de sexo para establecer los mecanismos preventivos y de actuación ante la posible aparición de estas situaciones.	

DESCRIPCIÓN	PERSONAS BENEFICIARIAS	PLAZO EJECUCIÓN	RESPONSABLE	RECURSOS NECESARIOS
Definir, desarrollar, comunicar y evaluar un protocolo de acoso moral y sexual en Escuela 2 que prevenga y actúe antes la aparición de posibles de acoso en la escuela, incluyendo, la definición de los conceptos en cuestión, la creación de un comité de acoso, ejemplos de posibles casuísticas, mecanismos preventivos, proceso de denuncia, mecanismos de privacidad, mecanismos de actuación y régimen de sanciones, entre otros contenidos.	Todas las personas trabajadoras de la escuela.	Septiembre a Diciembre del curso 22-23	Departamento de orientación y Comité de Igualdad	Reuniones del Comité de Igualdad y el departamento de orientación. Identificación de buenas prácticas de prevención del acoso sexual y por razón de sexo Mecanismos de comunicación interna. Presupuesto: 90h. x 20€ = 1.800€

SEGUIMIENTO	
FECHA	<i>Anual</i>

FICHA DE ACCIÓN

Número y Denominación de la Acción	A6.2. Elaborar un protocolo de violencia de género en Escuela 2.	Área de Intervención: ÁREA DE SALUD LABORAL Y DE PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO
---	---	---

OBJETIVO	
Diseñar e implantar un protocolo de prevención y actuación sobre violencia de género para establecer los mecanismos preventivos y de actuación ante la posible aparición de estas situaciones.	

DESCRIPCIÓN	PERSONAS BENEFICIARIAS	PLAZO EJECUCIÓN	RESPONSABLE	RECURSOS NECESARIOS
Definir, desarrollar, comunicar y evaluar un protocolo de violencia de género en Escuela 2 que prevenga y actúe antes la aparición de posibles de este tipo de violencia en la escuela, incluyendo, la definición de los conceptos en cuestión, la creación de un comité, ejemplos de posibles casuísticas, mecanismos preventivos, proceso de denuncia, mecanismos de privacidad, mecanismos de actuación y régimen de sanciones, entre otros contenidos.	Todas las personas trabajadoras de la escuela.	Septiembre a diciembre del curso 22-23	Departamento de orientación y Comité de Igualdad	Reuniones del Comité de Igualdad y el departamento de orientación. Identificación de buenas prácticas de prevención de la violencia de género. Mecanismos de comunicación interna. Presupuesto: 90h. x 20€ = 1.800€

SEGUIMIENTO	
FECHA	<i>Anual</i>

8. Sistema de seguimiento, evaluación y revisión periódica. Órgano competente.

Según el artículo 64 de la Ley Orgánica 03/2007 para la Igualdad efectiva entre mujeres y hombres, los Planes de Igualdad deberán establecer sistemas eficaces de seguimiento y evaluación de los objetivos fijados en dichos planes de igualdad. Para poder aplicar este artículo, es conveniente realizar una evaluación periódica de las distintas medidas y acciones incluidas en el plan, así como una revisión anual sobre los distintos indicadores establecidos con la finalidad de evaluar el efecto o impacto de cada una de las mismas. La fase de seguimiento y la evaluación contemplada en este Plan de Igualdad nos permitirá conocer la evolución del mismo, así como los resultados obtenidos en las diferentes áreas de actuación durante y después de su desarrollo e implementación.

El seguimiento del plan de igualdad se llevará a cabo periódicamente de manera programada para proporcionar la información necesaria sobre posibles necesidades o dificultades surgidas en su implementación, lo que facilitará y dotará al plan de la necesaria flexibilidad y dinamismo.

Como resultado de este seguimiento y evaluación se deberá llevar a cabo un informe de conclusiones intermedio que, siendo la duración del plan de 4 años, correspondería a la finalización del segundo año del plan, y otro informe de resultados al final del mismo. Dichos informes y su elaboración estarán bajo la responsabilidad de la Gerencia de la cooperativa que se apoyará en las áreas funcionales necesarias, y los resultados de los mismos, se presentarán y consensuarán con el Comité de Igualdad que asume, como hemos visto con anterioridad en su acta de constitución y como desarrollaremos más adelante, la función de seguimiento y evaluación de este plan de igualdad.

La fase de seguimiento se realizará regularmente de manera programada y facilitará información sobre posibles necesidades y/o dificultades surgidas en la ejecución del plan. Este conocimiento posibilitará su cobertura y corrección, proporcionando al Plan la flexibilidad necesaria para su éxito orientado a la consecución de los objetivos establecidos en el mismo.

Gracias a que el plan ha sido diseñado con una definición explícita de objetivos e indicadores, se asegura y facilita su seguimiento y evaluación para medir el grado de cumplimiento del mismo alcanzado.

Por todo lo anterior, el sistema de seguimiento y evaluación del Plan implicará la elaboración de:

- Informe intermedio para evaluar el grado de efectividad del Plan (a la finalización del segundo año).
- Informe final (a la finalización del Plan)

Para poder realizar el seguimiento se contará con la ficha de seguimiento propuesta por el Instituto de las Mujeres donde se aportará la información y resultados necesarios para poder llevar a cabo el seguimiento individual de cada una de las medidas o acciones definidas en el plan.

El órgano de Escuela 2 que estará cargo del seguimiento y evaluación del Plan de Igualdad, será el Comité de igualdad, tal y como hemos podido ver con anterioridad en el apartado 2.1 donde se encuentra el acta de constitución de dicho Comité, y donde podemos ver que una de sus funciones es realizar el seguimiento y evaluación de este plan de igualdad. Este Comité está compuesto por representantes de la empresa y de las personas trabajadoras, paritariamente con un total de 6 miembros, 3 por cada parte, con formación o experiencia en materia de igualdad en el ámbito laboral.

Las tareas propias a desarrollar por este Comité para el seguimiento, evaluación y revisión periódica del cumplimiento de las medidas previstas en el Plan de Igualdad, son las siguientes:

- Seguimiento del grado de ejecución y cumplimiento de las medidas.
- Seguimiento de la consecución de los objetivos propuestos en el Plan de Igualdad y los resultados obtenidos.
- Asesoramiento en la adopción de las medidas, e interpretación del Plan de Igualdad.
- Conocimiento y resolución de los conflictos derivados de la aplicación e interpretación del presente Plan de Igualdad.

- Evaluar de forma periódica la gestión del Plan de Igualdad, proponiendo, si no se alcanzaran los objetivos propuestos, las modificaciones necesarias o medidas nuevas que aseguren su cumplimiento.
- Participar y consensuar los informes correspondientes a las evaluaciones intermedia y final del Plan de Igualdad.

Para el desarrollo de sus funciones de seguimiento y evaluación del Plan de Igualdad, el Comité de Igualdad se reunirá según lo establecido en el acta de constitución, es decir, semestralmente, y como en esa misma acta se indica, se podrán celebrar reuniones extraordinarias por iniciativa de una de las partes, convocadas con una antelación mínima de 14 días.

9. Procedimiento de modificación, revisión y resolución de discrepancias.

Cualquier modificación legal o convencional que mejore alguna de las medidas previstas en el presente Plan de Igualdad quedará incorporada automáticamente, sin necesidad de pacto expreso entre las partes, sustituyendo a lo aquí previsto.

A petición de una de las partes, y en caso de ser finalmente consensuado entre las partes que forman el Comité de Igualdad, se podrán redactar los acuerdos necesarios para añadir, reorientar, mejorar, corregir, intensificar, atenuar o, incluso, dejar de aplicar alguna de las medidas originales del Plan de Igualdad y ello, en su caso, por otras futuras incorporadas por necesidades derivadas de la legislación, como resultado de la negociación colectiva aplicable, o en función del grado de consecución de los objetivos y medidas concretas establecidas inicialmente en el Plan de Igualdad.

En todo caso, el presente Plan de Igualdad será revisado siempre que:

- Así lo determine o sea consecuencia de una decisión de una autoridad competente.
- Ante cualquier incidencia que modifique de manera sustancial la plantilla, sus métodos de trabajo, organización o sistemas retributivos, y que altere las situaciones analizadas en el Diagnóstico de Situación.

A los efectos de la resolución de las posibles discrepancias, se ha acordado por las partes legitimadas la adhesión al VI Acuerdo de Solución Autónoma de Conflictos Laborales de

la Comunidad Valenciana, donde en su artículo 1 se establece que el mismo tiene como objeto *“el mantenimiento, desarrollo, adaptación y mejora del sistema de solución autónoma de conflictos colectivos laborales surgidos entre empresarios y trabajadores y trabajadoras o sus respectivas organizaciones, mediante el Tribunal de Arbitraje Laboral de la Comunitat Valenciana (TAL).”*

Anexo I. Informe de resultados del diagnóstico de situación

Datos generales de la entidad desde la perspectiva de género.

Nuestra empresa, que desarrolla su actividad en el sector educativo, cuenta con una presencia claramente femenina, así el 72% de las personas que componen la misma son mujeres por un 28% de hombres. Este dato se corresponde con la situación del sector, tal y como lo recogen diversos informes sectoriales.

El 41% de la plantilla, son personas socias cooperativistas, frente a un 59% de las personas con una relación por cuenta ajena. Dentro de colectivo de personas socias cooperativistas, las mujeres suponen en 77% por un 23% de los hombres, mientras que, en el colectivo de personas trabajadoras por cuenta ajena, las mujeres suponen un 66% por un 34% de los hombres.

En lo que respecta a la Edad de nuestra plantilla, se trata de una plantilla muy equilibrada según los rangos de edad definidos.

Respecto a la antigüedad de nuestra plantilla, el colectivo más numeroso es el que se sitúa en el rango de 1 a 5 años (41% del total) donde se encontramos a 24 mujeres y 11 hombres. Le sigue en importancia el colectivo de personas con más de 15 años de antigüedad que supone un 29% de la plantilla y donde encontramos a 20 mujeres y a 5 hombres.

Con relación a los niveles de estudios y puestos, no se observa sobre cualificación en ningún caso, es decir, desequilibrios entre los niveles de formación y las exigencias del puesto de trabajo. En Escuela 2 tenemos una plantilla con un nivel de estudios realizado elevado ya que un 72% de la plantilla tiene estudios universitarios, de los que un 49% son mujeres y un 22% son hombres.

En Escuela 2 contamos con 3 personas representantes legales de las personas trabajadoras, elegidas sobre la plantilla de personas trabajadoras por cuenta ajena, siendo en la actualidad 3 mujeres.

En cuanto a la percepción de las personas encuestadas, todas ellas, independientemente de su sexo, consideran o perciben que, en esta empresa cooperativa, todas y todos tienen las mismas oportunidades.

Selección y contratación.

El proceso de captación de personas, formado por los procesos de reclutamiento, selección y acogida, está claramente definido y formalizado en todos los casos. El criterio de aplicación en este proceso es el de mérito y capacidad.

La política general de la empresa es la contratación directa del personal. En lo que respecta a las incorporaciones de personal en el curso actual 2021-2022 por tipo de contrato y sexo, se han llevado a cabo 14 incorporaciones de las que 7 han sido hombres y 7 mujeres.

El índice de temporalidad ha sido elevado en el curso 2021-2022 donde se situó en el 42%, sin embargo, de las distintas modalidades de contratación con las que cuenta la totalidad de la plantilla por cuenta ajena de Escuela 2 durante el curso actual 2021-2022, la contratación indefinida (fijos indefinidos y fijos discontinuos) prima sobre la temporal. Además, con la aplicación de nueva reforma laboral ya hemos comenzado a revertir esta situación.

La percepción de las personas encuestadas respecto a los procesos de captación, ha sido que, las personas encuestadas consideran que se utiliza un lenguaje adecuado y no sexista cuando se ofertan puestos de trabajo vacantes; las personas encuestadas consideran que en las entrevistas de selección no se utiliza lenguaje sexista; y todas las personas encuestadas consideran que el proceso de selección se lleva a cabo con el criterio de mérito y capacidad.

Clasificación Profesional.

La presencia de mujeres y hombres por categoría o grupo profesional, nos indica que el Personal Docente supone un 56% del total de la plantilla de la empresa por un 44% del Personal de Administración y Servicios (PAS). En el personal docente, las mujeres docentes suponen el 44% de la misma por un 12% los hombres. Dentro del PAS, la categoría con más peso en la plantilla son los monitores y las monitoras que suponen el 20% del total de la plantilla y donde los hombres (10) están más presentes que las mujeres (7).

En términos de segregación horizontal (puestos masculinizados o feminizados), el análisis de los datos nos indica que, hay 9 puestos de trabajo donde la presencia de mujeres es mayor al 60% del número de personas en ese puesto de trabajo; 5 puestos de trabajo donde la presencia de hombres es mayor al 60% del número de personas en ese puesto de trabajo; 3 puestos de trabajo donde la presencia de mujeres y hombres se encuentra dentro de los porcentajes del 60% y el 40%, en cualquiera de los casos.

En términos de segregación vertical o techo de cristal, los puestos de responsabilidad de la empresa son asumidos por mujeres, salvo el de gerencia.

Respecto a la percepción de las personas trabajadoras de Escuela 2 en referencia a conceptos como la segregación vertical y horizontal, destacar que las personas encuestadas perciben que todas las personas que trabajan en la escuela, independientemente de su sexo, tienen las mismas oportunidades de acceder a puestos de trabajo de responsabilidad por lo que no perciben la existencia de techo de cristal o segregación vertical. Por otro lado, las personas encuestadas, consideran que la existencia de puestos de trabajo segregados horizontalmente se debe a causas sectoriales o de mercado de trabajo y que en ningún caso corresponden a la existencia de posibles sesgos de género.

Formación.

Para identificar necesidades de formación se lleva a cabo una detección de las mismas. Partiendo de las necesidades detectadas, se conforma el contenido del Plan de Formación. La formación se realiza dentro del horario laboral siempre que sea posible. La modalidad preferente es la presencial por la practicidad del contenido impartido.

En cuanto al número de horas por materia de conocimiento, la inversión principal está en consonancia con las necesidades y actividad de la empresa. Respecto a la formación específica en Igualdad de Oportunidades entre mujeres y hombres, fueron las personas que componen el Comité de Igualdad de Escuela 2 junto a 2 más, las primeras en recibir formación de esta materia en el curso 2021 – 2022.

En el curso (2020-2021), se han recibido 99 horas de formación a través de 14 acciones formativas y donde han participado 67 personas de las que 43 han sido mujeres y 16 hombres.

Finalmente, respecto a la percepción de las personas encuestadas en referencia a la igualdad entre mujeres y hombres a la hora de poder optar a la formación, las personas encuestadas consideran que, todas las personas trabajadoras de Escuela 2 tienen las mismas posibilidades de formarse independientemente de su sexo y que la empresa diseña planes de formación por igual sin tener en cuenta el sexo de las personas.

Promoción profesional.

Nuestra empresa cuenta con buenas prácticas al respecto y con un procedimiento formal de promoción de personas para los puestos de dirección y coordinación de etapa. Para el resto de puestos, se aplican los principios de transparencia y publicidad y los criterios de mérito y capacidad

Respecto a la percepción de las personas encuestadas en referencia a la igualdad entre mujeres y hombres a la hora de poder optar a vacantes a través de promoción interna, decir que todas las personas encuestadas consideran que tanto mujeres como hombres tienen las mismas posibilidades de promocionar y ocupar puestos de mayor responsabilidad en la empresa.

Condiciones de trabajo, incluida la auditoría salarial entre mujeres y hombres.

En primer lugar, el 55.3% de la plantilla tiene una jornada semanal de 37.5 horas (jornada completa), donde se sitúan el 64% de las mujeres en plantilla y el 33.33% de los hombres. El resto de la plantilla, un 44,7%, tiene una jornada semanal de trabajo inferior a 37 horas (jornadas parciales).

En lo que respecta a los turnos de trabajo, el que cuenta con más presencia es el de jornada continuada (71.8% de personas en plantilla) donde encontramos el 75.4% de las mujeres de plantilla y al 60% de los hombres.

Se ha realizado un registro retributivo que contempla todas las categorías y puestos de trabajo que aplican en Escuela 2 según su convenio colectivo, así como la valoración de puestos de trabajo. En lo que respecta a la auditoría salarial, no existen, en general, diferencias superiores al 25 %, ni en el salario, ni en los complementos salariales ni en el total de retribuciones percibidas, salvo en algún puesto de trabajo específico en lo que

respecta a los complementos salariales, diferencias que tienen una justificación objetiva.

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

Nuestra empresa, cuenta con una serie de medidas voluntarias que mejoran la normativa y regulaciones vigentes, aunque en la actualidad no cuenta con un plan de conciliación y corresponsabilidad que recoja el conjunto de medidas de aplicación a la totalidad de la plantilla, tanto de carácter legal como voluntarias.

Para favorecer la conciliación, la orientación seguida por la empresa es la de realizar todas las reuniones y formaciones dentro del horario de trabajo, aunque esto no siempre es posible. También en relación a las medidas de flexibilización horaria para favorecer la conciliación, se intenta facilitar estos cambios cuando se solicitan y siempre y cuando no se entorpezca o perjudique el trabajo de otras personas trabajadoras.

En lo que respecta a las cargas familiares de las personas que trabajan en Escuela 2, según el número de hijas e hijos a cargo, aproximadamente el 59% de la plantilla no tiene hijas o hijos. El resto de la plantilla tiene entre 1 (22.4%) y 2 (18.8%) hijas y/o hijos. Las mujeres con hijas y/o hijos representan el 45.9% del total de mujeres de la plantilla por un 29% de los hombres.

Respecto a la percepción de las personas trabajadoras de Escuela 2 en referencia a si desde la organización se favorece la conciliación y a si se conocen las medidas existentes, consideran que en términos generales la empresa facilita que tanto mujeres como hombres puedan conciliar, sin embargo, estos datos de percepción parecen señalar que el grado de conocimiento de las medidas a su disposición no es muy elevado.

Infrarrepresentación femenina.

La presencia de las mujeres en la empresa es mayoritaria, tanto en términos generales como en el análisis por puesto de trabajo. No existe segregación vertical y la segregación horizontal que se ha identificado refleja tanto una tendencia sectorial como de mercado de trabajo.

Retribuciones.

El sistema retributivo viene determinado por el convenio colectivo de aplicación y por la valoración de puestos de trabajo llevada a cabo. La estructura retributiva consta de salario, complementos salariales y percepciones extrasalariales partir de la cuáles se confirman las retribuciones totales recibidas.

En relación a los principios para la determinación de la retribución, las personas trabajadoras en posiciones con el mismo nivel de contribución (mismas funciones y responsabilidades) estarán retribuidas de forma similar. La política retributiva cumple con la normativa laboral de aplicación en España, respecto a obligaciones en el ámbito retributivo (salarios mínimos, revisiones salariales, etc.).

Nuestra política retributiva se basa en la valoración de puestos de trabajo realizada y de aplicación a personas socias trabajadoras de la cooperativa, donde el elemento fundamental es la asignación salarial por la responsabilidad asumida en determinados puestos de trabajo mientras se ocupa los mismos.

Prevención de acoso sexual y por razón de sexo.

La empresa está en proceso de elaboración de un protocolo de acoso sexual y por razón de sexo. Respecto a la percepción de las personas trabajadoras de Escuela 2 en referencia a la prevención del acoso, ésta es que las personas encuestadas cuentan con información suficiente y adecuada a la hora de poder actuar ante una posible situación de acoso sexual. El establecimiento por parte de la empresa de mecanismos para prevenir y actuar ante un posible caso de acoso, se considera un aspecto a valorar y mejorar.

Comunicación y lenguaje no sexista.

Escuela 2 cuenta con un plan de comunicación en el que todavía no incluido criterios o recomendaciones de uso de lenguaje no sexista. En Escuela 2 se utiliza el masculino de forma genérica, haciendo invisible el género femenino en una parte de los casos. En el lenguaje escrito también se detecta el uso del masculino como genérico. Esta forma de lenguaje sexista, aunque aceptada a nivel lingüístico, aparece en diferentes

documentos, correos electrónicos y web, así como en redes sociales como Facebook, Instagram y Twitter

El personal con responsabilidades en materia de comunicación, interna y externa no ha recibido formación específica en el uso de comunicación no sexista ni en igualdad.

En lo referente al uso de imágenes en la comunicación interna y externa de Escuela 2, se garantiza en todo momento que la comunicación y las imágenes no son irrespetuosas con las mujeres y que la presencia de mujeres y hombres en ésta es equitativa.

Respecto a la percepción de las personas trabajadoras de Escuela 2 en referencia a los aspectos de comunicación y lenguaje no sexista, consideran que en la escuela se utiliza el lenguaje de forma no sexista.

Prevención de riesgos laborales desde la perspectiva de género.

La empresa cumple con la normativa vigente en materia de riesgos laborales y vigilancia de la salud. En la empresa se dispone de una evaluación de riesgos en la que se contemplan los riesgos que pueden afectar a las mujeres embarazadas o en periodo de lactancia y las medidas preventivas a adoptar. La empresa, además, establece los permisos necesarios para ayudar a la mujer en el periodo de gestación y el apoyo con medidas de conciliación tras su baja. En el caso de necesidad, la empresa en la medida de lo posible adapta el puesto a la mujer.

Respecto a la percepción de las personas trabajadoras de Escuela 2 en referencia a los aspectos de salud laboral, la percepción de las personas encuestadas respecto a si en la empresa se tienen en cuenta las especificidades de mujeres y hombres a la hora de evaluar los riesgos laborales y establecer medidas preventivas se ha valorado positivamente.