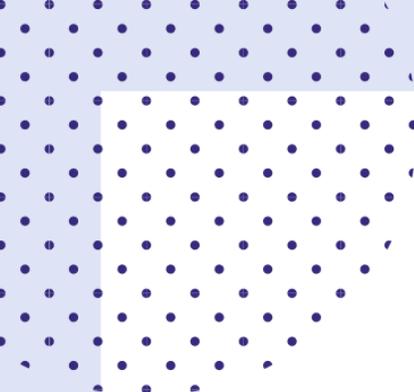


# PLAN DE IGUALDAD

2021-2024



**Comenius**  
Centre educatiu



Este Plan de Igualdad fue impulsado por el Consejo Rector de Comenius Centre Educatiu.

**Redacción y coordinación técnica:**

Espai Calandra

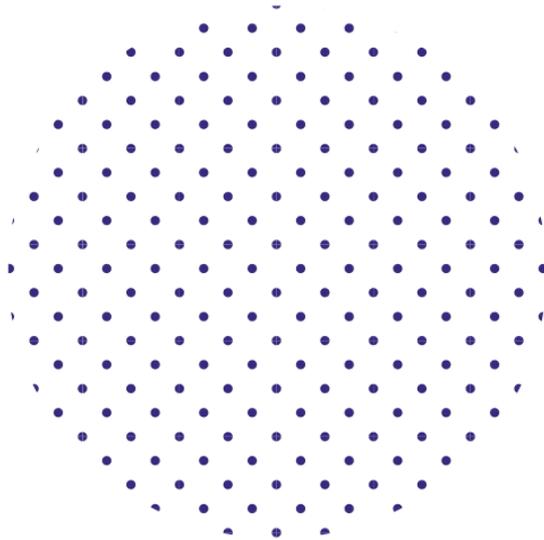
**Año de elaboración:**

2021

Gracias a todas las personas que han hecho posible su redacción y puesta en marcha.

# ÍNDICE

<b>Presentación</b> .....	<b>5</b>
<b>Partes suscriptoras del Plan de Igualdad</b> .....	<b>6</b>
<b>Ámbito personal, territorial y temporal</b> .....	<b>7</b>
<b>Informe diagnóstico</b> .....	<b>8</b>
Metodología .....	8
Comenius Centre Educatiu .....	9
Organigrama .....	11
Análisis cuantitativo de la plantilla .....	13
Análisis cualitativo por materias .....	26
Cuestionario a la plantilla .....	55
Conclusiones del diagnóstico .....	57
<b>Objetivos del Plan de Igualdad</b> .....	<b>61</b>
<b>Medidas de Igualdad</b> .....	<b>64</b>
▪ Proceso de selección y contratación .....	64
▪ Clasificación profesional .....	71
▪ Formación .....	72
▪ Promoción profesional .....	76
▪ Ejercicio corresponsable de la vida personal, familiar y laboral .....	78
▪ Salud laboral .....	81
▪ Infrarrepresentación femenina .....	84
▪ Prevención del acoso sexual y por razón de sexo .....	86
▪ Condiciones de trabajo .....	88
▪ Retribuciones .....	90
▪ Comunicación y lenguaje no sexista .....	91
▪ Transversalidad e incorporación de la perspectiva de género:	
Coeducación como principio rector .....	94
▪ Cultura organizativa .....	96
<b>Aplicación y seguimiento</b> .....	<b>99</b>
<b>Evaluación</b> .....	<b>106</b>
<b>Anexos</b> .....	<b>117</b>



## Presentación

DATOS DE LA EMPRESA						
Razón social	Juan Comenius Coop. V.					
NIF	F-46184289					
Domicilio social	C/ Músico Jarque Cuallado, 9. 46009, València					
Forma jurídica	Cooperativa de Trabajo Asociado					
Año de constitución	1982					
RESPONSABLE DE LA ENTIDAD						
Nombre	Paula Benlliure Fabregat					
Cargo	Presidenta cooperativa					
Teléfono	600 790 445					
Correo electrónico	pbenlliure@comenius.es					
ACTIVIDAD						
Sector Actividad	Educación					
CNAE	8531					
Descripción de la actividad	Enseñanza de Educación Infantil, Primaria, Secundaria y Formación Profesional.					
Dispersión geográfica y ámbito de actuación	Provincia de Valencia					
DIMENSIÓN						
Plantilla total (incluye personal societario)	Mujeres	96	Hombres	51	Total	147
Personal laboral contratado	Mujeres	40	Hombres	8	Total	48

Centros de trabajo	1						
<b>ORGANIZACIÓN DE LA GESTIÓN DE PERSONAS</b>							
Dispone de departamento de personal	Sí. Vocalía de Recursos Humanos.						
Representación Legal de las Personas Trabajadoras	Mujeres	1	Hombres	2	Total	3	

## Partes suscriptoras del plan de igualdad

En el marco de la voluntad social de la cooperativa y de su compromiso con la igualdad, Comenius Centre Educatiu decide suscribir y poner en marcha el presente Plan de Igualdad entre Mujeres y Hombres en la empresa.

Según la normativa vigente, y atendiendo a que el número de personas con relación laboral que conforman la plantilla a fecha 31/12/2020 es menor a 50, dicho Plan tendrá la consideración de Plan voluntario. Cabe recordar que el personal societario y el personal contratado por terceras empresas no computan a efectos de obligatoriedad de realizar el Plan de Igualdad.

Con esta consideración de Plan voluntario, y dada la existencia de Representación Legal de las Personas Trabajadoras en el centro (Delegados/as de Personal), en virtud del art. 2.4 del Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre, la elaboración e implantación de los planes de igualdad voluntarios, se realiza previa consulta a dicha RLT.

Por tanto, según lo previsto en el artículo 64 del Estatuto de los Trabajadores, esta consulta se realiza mediante el intercambio de opiniones y la apertura de un diálogo, tanto al término del diagnóstico como al término del Plan de Acción, con la presentación final de las medidas planteadas.

## **Ámbito personal, territorial y temporal**

### **Ámbito personal**

Este Plan de Igualdad será de aplicación a la totalidad de las personas trabajadoras de la empresa, ya sean personal societario trabajador como personal laboral contratado así como, si se diera el caso, a las personas cedidas por empresas de trabajo temporal durante los períodos de prestación del servicio en la empresa.

### **Ámbito territorial**

El ámbito territorial de actuación será la provincia de Valencia, disponiendo la empresa de un único lugar de trabajo, que corresponde al domicilio social.

### **Ámbito temporal**

La vigencia del presente Plan de Igualdad será de tres años desde su aprobación. Una vez finalizada su vigencia, se mantendrá en vigor hasta la aprobación del siguiente Plan, sin que en su caso la duración máxima sea superior a un periodo de 4 años. Según lo previsto, y para ajustarse a la realidad de la empresa, al tratarse de un centro educativo, el I Plan de Igualdad de Comenius Centre Educatiu estará vigente desde septiembre de 2021 hasta septiembre de 2024, pudiéndose prorrogar su vigencia un año más, si se considerara necesario.

# Informe diagnóstico

## Metodología

El siguiente informe de diagnóstico constituye el documento base del trabajo para realizar el Plan de Igualdad en Centre Educatiu Comenius. Se trata de un análisis tanto de las características de la plantilla en términos generales, como de la percepción de la misma acerca de las diferentes áreas sobre las cuales se quiere incidir, desde la perspectiva de género. Este proceso, pues, supone un análisis interno desde el punto de vista cuantitativo y cualitativo, que finalmente dará lugar a la formulación de un plan de acción.

La realización de este Plan de Igualdad ha contado con el acompañamiento de personal técnico externo especializado en igualdad. Se ha conformado, además, un grupo de trabajo con personas voluntarias del centro, que han recibido previamente una formación en igualdad, y que -debe señalarse- en ningún caso se ha constituido como órgano negociador.

Respecto a los instrumentos de análisis utilizados, en primer lugar se ha contado con información sobre el propio centro y sobre la plantilla proporcionada por la dirección de la cooperativa, en interlocución directa con la vocalía de Recursos Humanos, que sirve para conocer las características del centro y la composición de su plantilla, así como el análisis de documentación oficial del centro (Estatutos Sociales, Reglamento de Régimen Interno) y otra información de interés.

Los datos cuantitativos de la plantilla pertenecen al curso 2019-2020, realizando el cómputo total de las y los trabajadores con fecha 31/12/2020.

Con el objetivo de ampliar esta información y conocer la realidad de la empresa con mayor profundidad, además de obtener una valiosa información subjetiva sobre la igualdad en la organización, se han realizado una serie de reuniones cualitativas, en concreto seis entrevistas en profundidad a personas clave de la organización y dos grupos de discusión, con la participación total de dieciocho personas.

En estos grupos, los perfiles se eligieron tomando en consideración la heterogeneidad del grupo, la representatividad en cuanto a grupos profesionales o sexo, por ejemplo, así como la selección de personas cuyo testimonio pudiera ser relevante para un análisis en profundidad. Las entrevistas se realizaron durante los meses de abril y mayo de 2020, de forma telemática debido a la situación sanitaria.

Además, la realización de las diferentes entrevistas personales permite contextualizar las respuestas obtenidas en otra de las herramientas utilizadas, un cuestionario online a la plantilla. Los datos obtenidos de este cuestionario son de gran valor para el análisis cualitativo del centro, pues nos permiten conocer la impresión de sus trabajadores y trabajadoras respecto a aquellos temas que les son propios.

El cuestionario online se realizó entre los días 2 y 15 de marzo de 2020. La participación total fue de 94 personas, de las cuales 63 fueron mujeres y 31 hombres, representando un 61,84% de la plantilla de la cooperativa. Las respuestas son totalmente anónimas, y han sido tratadas únicamente por el equipo técnico externo, no contando el centro con el desglose de las respuestas, impidiendo cruzar los datos obtenidos y poner en peligro la confidencialidad de las mismas.

### **Comenius Centre Educatiu**

El Centro objeto del presente Plan de Igualdad es una Cooperativa de Trabajo Asociado denominada "JUAN COMENIUS Coop.V.", Comenius Centre Educatiu en adelante. Dicha cooperativa, cuyo objeto social es la actividad docente, cuenta con un único centro de trabajo radicado en la ciudad de València.

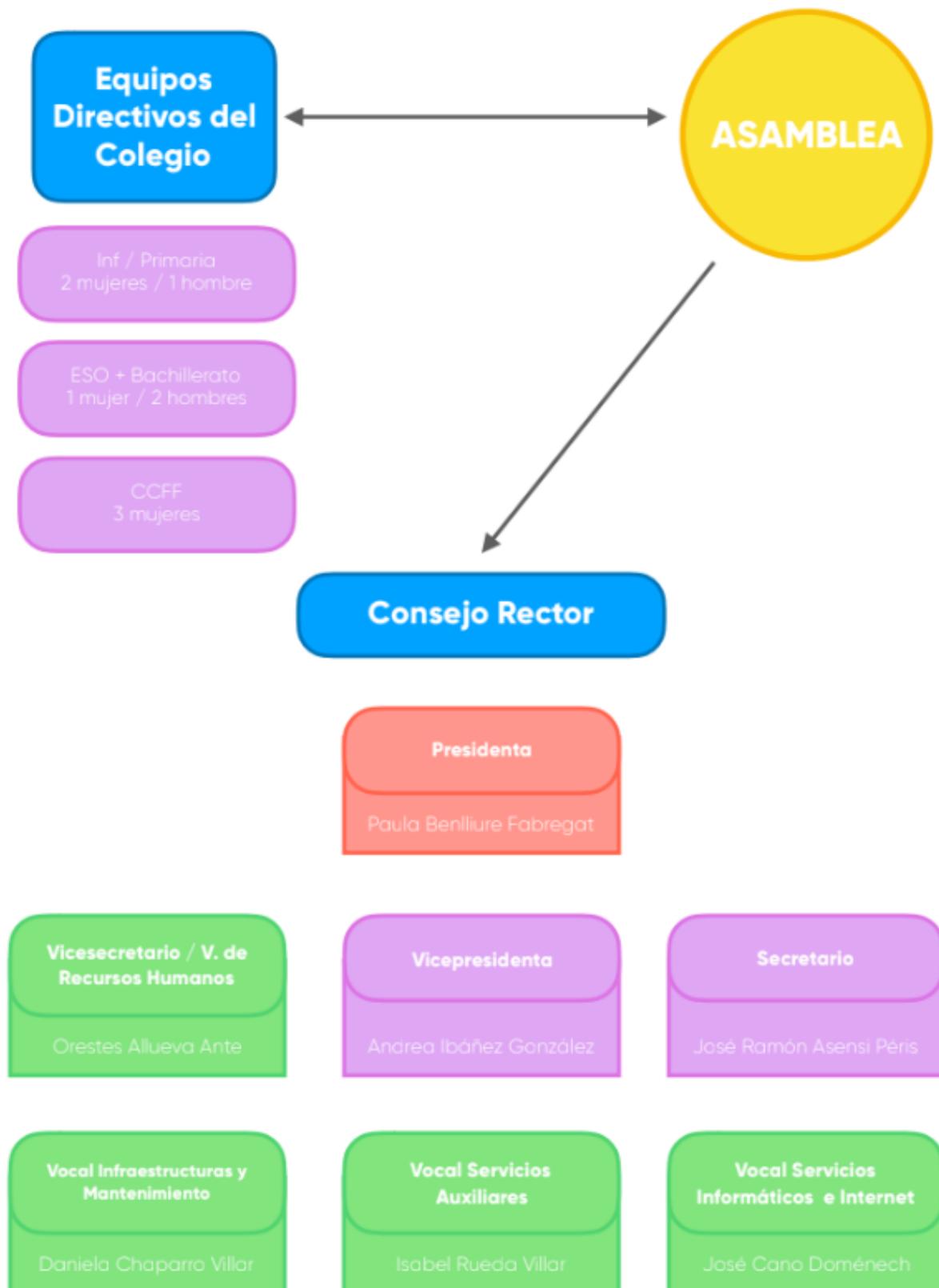
Como institución educativa laica, la principal misión de Comenius Centre Educatiu es proporcionar la educación y la formación profesional y ocupacional de la más alta calidad y con los medios tecnológicos más avanzados para que el alumnado alcance las metas propuestas y respondan a las exigencias laborales de

la sociedad actual. Para ello, el centro brinda una ayuda constante a todas las familias y al alumnado para que obtengan el desarrollo intelectual y humano suficiente que facilite su integración personal, laboral y social en la vida adulta.

Además, desde sus inicios la cooperativa trabaja con la visión de convertirse en un centro de referencia que facilite la integración de cualquier tipo de persona, siendo reconocida por el entorno más cercano, por la sociedad y por la Administración como una entidad de prestigio y garantía de formación de calidad.

Entre las señas de identidad del centro Juan Comenius destacan los valores de solidaridad, cooperación y esfuerzo de superación.

## Organigrama



Siguiendo los datos presentados facilitados, se observa que el organigrama del Comenius Centre Educatiu presenta la siguiente composición, desagregada por sexos:

	Mujeres	Hombres
Asamblea	56	43
Equipos directivos	6	3
Consejo Rector	4	3

Como se puede apreciar en la anterior tabla, la presencia de mujeres y hombres en los órganos de dirección es bastante equilibrada, no existiendo diferencias significativas.

El número de mujeres en la Asamblea es mayor en términos absolutos, pero se trata de unos números que siguen la composición general del centro, de manera que no sería un dato relevante a tener en cuenta.

Con respecto al Consejo Rector, detectamos que se produce una situación similar, aunque destacamos una inversión de los roles habituales, puesto que son dos mujeres quienes ostentan las responsabilidades principales (Presidencia y Vicepresidencia), mientras que es un hombre quien ocupa la responsabilidad de secretaría.

En cuanto a los Equipos Directivos, existe una diferencia algo más significativa, observándose un mayor porcentaje de mujeres con responsabilidades de dirección académica con respecto a sus compañeros varones. Si se observan los datos por etapas educativas, destaca el hecho de que la dirección de los Ciclos Formativos está compuesta íntegramente por mujeres.

Si se analiza el lenguaje utilizado en el organigrama para las denominaciones de las responsabilidades directivas, se debe valorar positivamente el uso de algunos términos inclusivos como “equipos directivos”. En lo referido al Consejo Rector, en lugar de esta fórmula más neutral, se eligen formas con marca de género en función del sexo de la persona que ocupa el cargo de responsabilidad: presidenta, vicesecretario.

## **Análisis cuantitativo de la plantilla**

Para comenzar con el análisis de los datos aportados por la dirección de la cooperativa, cabe hacer una visión general a la plantilla del centro y a sus principales características. El análisis de la estructura de personas que componen la cooperativa permite conocer de manera objetiva el entorno en el que se va a incidir.

	Mujeres	%	Hombres	%	TOTAL
<b>Plantilla desagregada por sexo</b>	96	65,31%	51	34,69%	147

Así pues, la plantilla total de la cooperativa que tiene relación laboral o societaria está formada por 147 personas, de las cuales las mujeres representan el 65% del total.

### **Distribución de la plantilla por relación laboral**

	Mujeres	% mujeres	Hombres	% hombres	TOTAL	% plantilla
Socios/as trabajadores de la cooperativa (relación societaria)	56	56,57%	43	43,43%	99	52,38%
Personal contratado (relación laboral)	40	83,33%	8	16,67%	48	25,40%
Personal de empresas subcontratadas (sin relación laboral)	39	92,86%	3	7,14%	42	21,65%

Por lo que respecta a la estructura de la plantilla en función de la relación laboral, cabe señalar como dato de gran significancia que en Comenius Centre Educatiu, junto con los dos grupos antes contabilizados -personas socias-trabajadoras de la cooperativa, personas contratadas directamente por la propia cooperativa con relación laboral-, convive otro grupo de personal, trabajadores y trabajadoras de empresas subcontratadas, sin relación laboral con la empresa.

Para el cálculo del cómputo total de la plantilla realizado en el apartado anterior no ha sido incluido el personal subcontratado (que, recordemos, al no

tener relación laboral con el centro no computa para la obligatoriedad de realización del Plan de Igualdad) de igual manera que a lo largo del presente diagnóstico en el apartado de “características de la empresa” - a no ser que se haga referencia de manera expresa a una situación distinta- los datos que se presentan corresponden a la plantilla que trabaja directamente para la cooperativa, es decir, personal socio-trabajador y personal contratado con relación laboral con la cooperativa.

Retomando los distintos grupos de personal que podemos encontrar en la cooperativa, el primero de los grupos era el de las personas socias-trabajadoras, que representa el 52% del total del personal.

Por lo que hace referencia a las personas contratadas directamente por la cooperativa, incluyen las siguientes categorías profesionales: docentes, personal de actividades extraescolares, fisioterapeutas y personal cuidador; y juntas representan una cuarta parte del total.

Y, por su parte, el personal contratado mediante empresa externa (subcontrataciones) ocupa los lugares de trabajo relacionados con comedor y cafetería, limpieza y conserjería. Este último grupo representa cerca del 22%.

El análisis por género aporta datos significativos, especialmente si se observan los grupos de personal laboral y personal de empresas externas. Especialmente significativa es la diferencia entre el 7% de hombres que se encuentran en esta última situación y el 93% de mujeres. Cabe buscar la explicación de ello en las tareas que estas categorías laborales desempeñan (comedor, cafetería, limpieza).

## Distribución de la plantilla por grupo profesional

	Mujeres	% mujeres	Hombres	% hombres	TOTAL	% plantilla
Personal docente	56	56,57%	43	43,43%	99	53,51%
Personal de extraescolares	16	94,12%	1	5,88%	17	9,19%
Fisiterapeutas	2	66,67%	1	33,33%	3	1,62%
Cuidadores/as	11	84,62%	2	15,38%	13	7,03%
Personal de comedor y cafetería	38	90,48%	4	9,52%	42	22,70%
Personal de limpieza	8	100,00%	0	0,00%	8	4,32%
Personal de conserjería	0	0,00%	3	100,00 %	3	1,62%

Teniendo estas categorías presentes, el desglose por sexos de cada uno de los grupos profesionales nos aporta datos interesantes.

Como se puede observar en esta tabla, el grupo mayoritario dentro de Comenius Centre Educatiu son los y las docentes, grupo profesional con mayor número de mujeres que de hombres en términos absolutos pero bastante equilibrado en cuanto a su composición. Cabrá analizar más adelante, en todo caso, su desglose por etapas educativas para valorar desde la perspectiva de género.

En este sentido, debe destacarse el hecho de que el 56% del personal docente son mujeres, hecho que contrasta con las conclusiones recogidas en el informe Igualdad en cifras (2019), del Ministerio de Educación y Formación Profesional, en el que la media estatal de mujeres docentes se sitúa en torno al 72%.

Por otra parte, se mantiene el análisis realizado anteriormente respecto a la ocupación por parte de las mujeres de gran parte de las tareas que se desarrollan en el centro más allá de la docencia, hecho que comporta que las profesoras representan únicamente cerca de un 40%. Por ello, se observa que hay una mayor distribución de las mujeres en los diferentes grupos profesionales, pudiendo extraer las siguientes conclusiones:

- El personal de extraescolares, un grupo que cuenta con contratos laborales más precarizados al contar con muy pocas horas (menos del 20% de la jornada laboral semanal), son en su gran mayoría mujeres
- Los cuidadores y cuidadoras del centro, que atienden a alumnado con dificultades de movilidad y que requieren una mayor atención, son en su gran parte mujeres
- El personal de comedor y cafetería, de igual modo, está formado en un 90% por mujeres
- La totalidad de las personas que realizan trabajos de limpieza son mujeres
- La totalidad de las personas de conserjería son hombres

Todo ello lleva a concluir que todas aquellas tareas relacionadas con los cuidados desde un punto de vista amplio (limpieza, hostelería, cuidados, alumnado, ocupación del tiempo libre...) están ocupadas mayoritariamente por mujeres.

## Distribución de la plantilla por edad

	Mujeres	% mujeres	Hombres	% hombres	TOTAL	% plantilla
Menos de 20 años	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%
Entre 20 y 29 años	25	75,76%	8	24,24%	33	21,71%
Entre 30 y 39 años	16	59,26%	11	40,74%	27	17,76%
Entre 40 y 49 años	22	50,00%	22	50,00%	44	28,95%
Más de 50 años	34	70,83%	14	29,17%	48	31,58%

Respecto a la composición por edad, cabe señalar que la plantilla se encuentra distribuida de forma relativamente homogénea en los distintos tramos de edad, si bien como dato significativo se observa que cerca del 60% de la plantilla se sitúa por encima de los 40 años, y dentro de este porcentaje, algo más de la mitad de personas tiene más de 60 años.

Por otro lado, por lo que respecta al análisis de género, el mayor grupo por edad en el caso de los hombres se encuentra entre los 40 y los 49 años, y en el caso de las mujeres en aquellas con más de 50 años. Además, cabría analizar más en profundidad si el menor número de mujeres en la franja 30-39 respecto al resto de franjas, responde a algún sesgo en los procedimientos de selección e incorporación de personal, pues se ha constatado que se trata de una edad en la que tradicionalmente las mujeres son penalizadas en su acceso o promoción al ámbito profesional.

## Distribución de la plantilla de personal docente por etapas

	Mujeres	% etapa	Hombres	% etapa	TOTAL
Educación Infantil	9	90,00%	1	10,00%	10
Educación Primaria	25	73,53%	9	26,47%	34
Educación Secundaria	17	56,67%	13	43,33%	30
CF Electricidad y Electrónica	0	0,00%	5	100,00 %	5
CF Servicios Socioculturales y a la Comunidad	3	75,00%	1	25,00%	4
CF Administración y Finanzas	4	57,14%	3	42,86%	7
CF Imagen y Sonido	3	18,75%	13	81,25%	16

Pasemos ahora al análisis del personal docente según etapas educativas, mostrada en la siguiente tabla, teniendo presentes de nuevo las conclusiones del informe *Igualdad en cifras* (2019) del Ministerio de Igualdad, que nos serán de gran utilidad para analizar los siguientes datos.

De dicha observación, se pueden extraer las siguientes conclusiones:

- La etapa de Educación Infantil sigue la tendencia social en nuestro país en cuanto a su personal, siendo ocupada en su práctica totalidad por mujeres, a excepción de un hombre que ha sido incorporado recientemente al centro.
- En Educación Primaria, de nuevo, se mantiene la tendencia del sector educativo, si bien el porcentaje de hombres es algo superior a la media estatal (26% frente al 18% que podemos encontrar en dicho informe).
- Respecto a la Educación Secundaria, los datos obtenidos se acercan más a los datos del informe del Ministerio, si bien este centro educativo sigue manteniendo un porcentaje de docentes hombres superior a la media estatal.
- En cuanto a la composición del profesorado en Ciclos Formativos, en primer lugar destaca la masculinización del CF de Imagen y Sonido, en el cual solamente 3 de sus 16 docentes son mujeres, tendencia que también se observa en el CF de Electrónica y Electricidad, si bien en este el número total de profesorado es menor. Por otra parte, en el CF de Servicios

Socioculturales y a la Comunidad encontramos cierta sobrerrepresentación de las mujeres docentes, no sucediendo ninguno de los dos casos descritos en el último CF, Administración y Finanzas.

### **Distribución de la plantilla por tipo de contrato**

	<b>Mujeres</b>	<b>% mujeres</b>	<b>Hombres</b>	<b>% hombres</b>	<b>TOTAL</b>
Indefinido a tiempo completo	2	66,67%	1	33,33%	3
Indefinido a tiempo parcial	15	78,95%	4	21,05%	19
Temporal a tiempo completo	1	100,00%	0	0,00%	1
Temporal a tiempo parcial	24	77,42%	7	22,58%	31

Continuando con el análisis de la estructura de la plantilla, los siguientes datos a analizar corresponden a los distintos tipos de contrato que presentan los y las trabajadoras contratadas por la cooperativa. Los datos relativos al personal de empresas subcontratadas no han podido ser obtenidos.

En primer lugar, hay que señalar que los porcentajes dentro de cada uno de los sexos son bastante homogéneos, con diferencias poco significativas. Por tanto, el análisis debe hacerse en comparación de los distintos tipos de contrato.

Así, según estas cifras, observamos que la enorme mayoría de los contratos a tiempo parcial, ya sean indefinidos o temporales, son ocupados por mujeres. Si bien los datos porcentuales son equivalentes al número de mujeres sobre el total de personal contratado, sería conveniente valorar si estos contratos a tiempo parcial son resultado de opciones libremente elegidas, si atienden a puestos de trabajo con peores condiciones, etc.

### Distribución de la plantilla por antigüedad

	Mujeres	% mujeres	Hombres	% hombres	TOTAL	%
Menos de 6 meses	0	0,00%	1	100,00%	1	0,78%
De 6 meses a 1 año	3	75,00%	1	25,00%	4	3,10%
De 1 a 3 años	6	42,86%	8	57,14%	14	10,85%
De 3 a 5 años	8	80,00%	2	20,00%	10	7,75%
De 6 a 10 años	7	53,85%	6	46,15%	13	10,08%
Más de 10 años	55	63,22%	32	36,78%	87	67,44%

Por lo que respecta a la distribución de la plantilla en función del tiempo que llevan en el centro, respecto al personal de quienes tenemos datos, no encontramos diferencias significativas a reseñar entre mujeres y hombres, siempre que se atienda a la composición de la plantilla.

### Distribución de la plantilla por jornada laboral

	Mujeres	% mujeres	Hombres	% hombres	TOTAL	%
Menos del 20%	16	88,89%	2	11,11%	18	12,68%
Del 20 al 50%	2	66,67%	1	33,33%	3	2,11%
Del 50 al 85%	7	77,78%	2	22,22%	9	6,34%
Más del 85%	68	60,71%	44	39,29%	112	78,87%

Se puede observar, según los datos planteados, que los contratos con menor porcentaje de horas contratadas según jornada laboral semanal son mujeres, en su gran mayoría. Esto se debe a un hecho comentado anteriormente, pues los contratos de extraescolares, con una dedicación semanal muy reducida de horas, son contratos muy feminizados.

Por lo que respecta al análisis interno de cada uno de los sexos, son destacables los casi 20 puntos porcentuales de diferencia respecto a aquellos contratos con mayor jornada laboral y que, por tanto, proporcionan mayor estabilidad a los trabajadores/as.

## Distribución de la plantilla por nivel de estudios

	Mujeres	% mujeres	Hombres	% hombres	TOTAL	%
Sin estudios	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%
Estudios primarios	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%
Estudios secundarios	15	83,33%	3	16,67%	18	13,64%
Estudios universitarios	67	58,77%	47	41,23%	114	86,36%

En cuanto al nivel de estudios que presenta la plantilla del centro, la gran mayoría posee estudios universitarios, hecho que se explica por tratarse en su gran mayoría de docentes.

El dato más significativo podría encontrarse en los estudios secundarios (bachillerato, BUP, COU, FP), en el cual el porcentaje de mujeres multiplica al de sus compañeros, hecho que coincide con los sesgos de género en los diferentes grupos profesionales que han sido analizados en los apartados anteriores.

## Movimientos de personal

### Incorporaciones y bajas

- Personal socio trabajador de la cooperativa

	Incorporaciones		Bajas	
	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres
Año 2018	1	4	0	0
Año 2019	1	2	3	3
Año 2020	1	0	2	1
TOTAL	3	6	5	4

- Personal contratado de la cooperativa

	Incorporaciones		Bajas	
	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres
Año 2018	1	4	0	0
Año 2019	4	1	1	2
Año 2020	0	0	0	0
TOTAL	5	5	1	2

En las tablas que preceden se observa cierto sesgo en la incorporación de personal societario durante los últimos años, duplicando el número de hombres que han sido admitidos como socios respecto a sus compañeras, si bien ese desequilibrio se concentra en el año 2018 y en los últimos años se ha trabajado por igualar esta situación.

En relación al personal contratado de la cooperativa, por el contrario, se puede observar paridad tanto en sus incorporaciones como en sus bajas.

#### Bajas del personal

- Bajas definitivas totales (años 2019 y 2020)

	Mujeres	Hombres
Bajas voluntaria personas socias	1	0
Baja obligatoria personas socias	0	0
Jubilación	3	2
Jubilación anticipada	0	0
Despido	0	0
Cese voluntario	0	0
Cese por personas a cargo	0	0
Otros (fallecimiento, incapacidad...)	1	1
TOTAL	5	3

- Bajas temporales totales (años 2019 y 2020)

	Mujeres	Hombres
Enfermedad	24	6
Accidente laboral	0	1
Maternidad (parto)	4	N.A.
Maternidad (cónyuge)	0	N.A.
Paternidad	N.A.	3
Lactancia o cuidado del lactante	4	1
Adopción o acogimiento	0	0
Riesgo durante el embarazo	2	0
Atención de personas a cargo	0	0
Excedencia por cuidado de persona a cargo	0	1
Cese por cuidado de persona a cargo	0	0
Reducción de jornada por cuidado de persona a cargo	0	0
Excedencia voluntaria	0	0
TOTAL	34	12

Por lo que respecta a las bajas del personal en el último periodo, destacan los siguientes datos:

- No hay diferencias significativas entre hombres y mujeres en relación a las bajas definitivas que han tenido lugar en el centro.
- Reducido número de bajas por maternidad y/o paternidad, hecho que puede tener su justificación en la distribución por edad de la plantilla.

- Cabe resaltar que únicamente una persona, un hombre, se ha acogido a alguna de las medidas de flexibilidad por cuidado de personas a cargo, ya sea baja por atención, excedencia, cese o reducción de jornada.
- Destaca significativamente que el 80% de las bajas por enfermedad han sido de trabajadoras, dato superior al porcentaje de mujeres que conforman la plantilla.

## Responsabilidades familiares

### Distribución de la plantilla por responsabilidades familiares

	Mujeres	% mujeres	Hombres	% hombres	TOTAL
Con hijos/as	30	63,83%	17	36,17%	47
Sin hijos/as	32	69,57%	14	30,43%	46

	Mujeres	Hombres	TOTAL	% plantilla
Entre 0 y 2 años	3	4	7	8,86%
Entre 3 y 6 años	4	7	11	13,92%
Entre 7 y 12 años	9	7	16	20,25%
Mayor de 12 años	30	15	45	56,96%

	Mujeres	Hombres	TOTAL
Hijos/as con diversidad funcional	0	0	0
Hijos/as sin diversidad funcional	33	21	54

	Mujeres	% mujeres	Hombres	% hombres	TOTAL	% plantilla
Con otros familiares dependientes al cargo	6	75,00%	2	25,00%	8	10,67%
Sin otros familiares dependientes al cargo	42	62,69%	25	37,31%	67	89,33%

Los datos presentados en este apartado de responsabilidades familiares corresponden a las respuestas obtenidas con el cuestionario relleno por la plantilla.

Estas respuestas nos muestran un porcentaje similar respecto a las personas con y sin hijos/as así como, únicamente, ligeras diferencias dentro de cada sexo. Es importante hacer referencia a que más de la mitad de la plantilla tiene hijos e hijas mayores de 12 años.

Como dato significativo cabe reseñar que los hombres tienen, en mayor medida respecto al porcentaje que representan, hijos e hijas de menor edad. Por otra parte, no se da ningún caso de hijos o hijas con diversidad funcional.

Por último, es importante señalar que la gran mayoría de la plantilla no tiene otros familiares dependientes a su cargo, si bien dentro de las personas que sí deben ocuparse de una tercera o terceras personas, el porcentaje de mujeres es mayor que el de los hombres (tres mujeres por cada hombre).

## **Análisis cualitativo por materias**

A continuación, se presenta el informe diagnóstico con las principales cuestiones a abordar por materias, en base a la información extraída de los diferentes instrumentos de análisis utilizados y ya comentados. En los anexos se puede consultar el detalle al completo del cuestionario a la plantilla.

### **Proceso de selección y contratación**

Analizando los aspectos relacionados con la selección y la contratación desde una perspectiva cualitativa, todas las personas con la que se ha hablado durante las diferentes entrevistas coinciden en que, si bien existe una masculinización o feminización de algunas etapas o puestos de trabajo en el centro -fundamentalmente en Educación Infantil, algunos itinerarios de los ciclos formativos, así como los puestos de trabajo de personal cuidador, personal de limpieza o conserjería- todas las respuestas coinciden en que los procesos de selección del personal que se siguen en el centro se basan en criterios de neutralidad, y no se observa la necesidad de introducir nuevos elementos que aseguren la no discriminación por sexo.

Por lo que respecta al personal que es contratado a través de empresas externas, en los que como se comenta también se han observado puestos feminizados y/o masculinizados, el proceso de selección corresponde a estas empresas, señalando el centro qué tipo de puesto necesitan cubrir y si hay algún criterio que se debe tener en cuenta. En relación con ello, se debate sobre qué elementos podrían ser exigibles a estas empresas externas, tanto por lo que respecta a las nuevas contrataciones, como respecto al cumplimiento estricto de sus propios planes de igualdad u otros protocolos que pudieran tener y que son de aplicación al personal ya contratado. Se concluye que sí podría demandarse a las empresas externas el cumplimiento de determinados requisitos en la incorporación de nuevo personal, ya que, de hecho, ha sido un asunto que se ha debatido al inicio del curso 2020-2021 al cubrir una plaza por jubilación en conserjería.

Esta opinión, la de que los procesos de contratación son neutros desde el punto de vista de la igualdad de oportunidades, es especialmente significativa cuando se pregunta por el acceso del profesorado, en cuyos procesos de selección se defiende que aquello que prima son los méritos, capacidades y experiencia de las personas seleccionadas.

En este sentido, el centro dispone de unos procesos de selección del personal docente regulados y estandarizados, con unos baremos objetivos fijados por la asamblea, y finalmente una entrevista personal con la dirección de la etapa correspondiente, que también es evaluable. De esta forma, cuando se abren las vacantes se hace publicidad de las mismas, con especial hincapié en las vías online, y se reciben los curriculumms de las personas aspirantes, siendo valorados en función de éstos y realizándose entrevistas a los perfiles más aptos para el puesto de trabajo.

Se valora de forma positiva el cambio que ha tenido lugar en la publicidad de las ofertas de trabajo, antes compartidas únicamente a nivel interno.

Así pues, cuando se da una contratación -por ejemplo- de un hombre en la etapa de infantil, la decisión ha sido tomada en base a criterios objetivos de mérito y capacidad, y no por el hecho de que se busque incorporar una figura masculina en un sector muy feminizado. Aunque se comiencen a dar pasos para revertir estas tendencias de manera natural, hay quien plantea la posibilidad de priorizar, en igualdad de condiciones, al sexo menos representado para el puesto de trabajo que se debe cubrir. Es decir, establecer cierta discriminación positiva hasta que se alcance una situación de paridad entre mujeres y hombres.

Respecto a este procedimiento, se observan algunas cuestiones que cabe destacar para valorar posteriormente su posible incidencia. En primer lugar, el hecho de que en la mayoría de ocasiones la búsqueda es pasiva (se publicitan en medios propios las vacantes y se reciben las solicitudes), y únicamente cuando se ve necesario por la falta de respuestas se inicia una búsqueda proactiva. De ello, cabría abrir un debate sobre si, modificando las formas de comunicación de estas vacantes, los resultados obtenidos en forma de CV serían más diversos. En

segundo lugar, el posible margen de discrecionalidad que podría darse en la evaluación de las entrevistas personales.

Al preguntar al conjunto de la plantilla sobre si consideran que las personas responsables de la selección tienen formación o sensibilización en materia de igualdad, un 60% de la misma afirma desconocerlo, y entre quienes sí se posicionan, hay mayoría de respuestas afirmativas. Además, las y los trabajadores afirman que en los procesos de selección no se formulan preguntas personales que pueden entenderse discriminatorias. Aun así, en las entrevistas surge el debate sobre si cabría asegurar una formación mínima en igualdad de oportunidades para las personas que forman parte de estos procesos de contratación

Además, de las entrevistas realizadas se manifiestan también algunas cuestiones que se consideran, por parte de la propia plantilla, susceptibles de mejora. Es el caso de la falta de protocolos de evaluación del rendimiento laboral, que puedan realizarse al profesorado que se incorpora al centro tras un determinado espacio de tiempo, si bien el centro está trabajando en la actualidad en este asunto.

Por último, cabe comentar que si bien la estructura por sexos de hombres y mujeres sigue la tendencia general del sector -y a pesar de considerarse de forma mayoritaria que los procesos de selección están libres de sesgo-, algunas voces apuntan que ello no es obstáculo para que todos los procesos de contratación o inclusión de nuevas personas socias se revisen desde una perspectiva de género, detectando posibles discriminaciones y/o actuaciones de mejora que redunden en beneficio de la igualdad.

En conclusión, bajo las cuestiones que se engloban en este área, subyace una reflexión de fondo: ¿cómo validar que en los procesos de contratación o inclusión de socios/as no existen sesgos de género? ¿Hay elementos susceptibles de mejora, ya sea a nivel interno o externo?

## **Clasificación y promoción profesional**

Comenius Centre Educatiu es una cooperativa que parte de la plena igualdad entre socios y socias y por tanto, también en todos aquellos asuntos relacionados con la clasificación y la promoción profesional en lo relativo al personal societario.

Así, el Reglamento de Régimen Interno regula con detalle los asuntos relacionados con la promoción interna, que no quedan definidos en los Estatutos, incluyendo la petición, los requisitos, y el modo de elección en el caso de que haya múltiples personas aspirantes. Analizando este procedimiento, no se observa sesgo de género en él, más allá de las cuestiones propias de la feminización o masculinización de ciertas etapas docentes que ha sido comentado a lo largo del diagnóstico.

En este sentido, todas las personas entrevistadas ponían en valor que el sistema de promoción del centro es un sistema muy democrático, tanto para formar parte del Consejo Rector, máximo órgano de gobierno del centro como para las direcciones de etapas, jefaturas de departamento, etc. Se realiza una valoración muy positiva del cambio en el sistema de elección en el Consejo Rector, que hace unos pocos años pasó de ser mediante listas a candidaturas unipersonales, modelo que opinan garantiza una mayor democracia.

Además, preguntada la plantilla por los procesos de promoción profesional, se observa que la mayoría de las personas, tanto mujeres como hombres, consideran que sí que existe una equiparación de oportunidades para ambos sexos.

Al cuestionar acerca de las posibilidades de promoción de las personas con reducción de jornada frente a aquellas con jornada completa, las respuestas que se obtienen son más dispares, tanto en las diferentes respuestas como desagregando las respuestas por sexos. No ocurre lo mismo si la pregunta se formula en relación a las excedencias y su posible influencia en la promoción laboral, ya que en este caso la mayoría de la plantilla no considera que ello repercuta negativamente.

Por otro lado, la información recogida de las y los trabajadores indica que la mayoría considera que los logros profesionales de ambos sexos se difunden y aprecian de igual modo.

Para finalizar, un asunto que guarda relación con la clasificación profesional y el reparto de tareas, en concreto, en el sector de cuidados. Se ha constatado una problemática con algunas familias en las etapas de infantil y primaria respecto a los cuidadores hombres, que plantea un debate complejo sin resolver aún en el centro, y que ha generado cierta incomodidad en el centro.

### **Formación**

Por lo que respecta a las oportunidades de formación de la plantilla, al tratarse de un centro educativo es una cuestión que se encuentra bastante interiorizada en el día a día y en los valores del mismo.

En las entrevistas y cuestionario, las impresiones obtenidas es que hay cierta apertura en este asunto, siendo el centro muy receptivo a las demandas de formación del profesorado, y teniendo toda la plantilla las mismas posibilidades de acceso. Según se señala, cuando se hacen peticiones formativas suelen ser aceptadas de forma generalizada, especialmente si la petición guarda relación directa en cuanto a los contenidos a tratar con la docencia, así como cuando no suponen un gasto económico adicional. En todo caso, todas las peticiones son valoradas y, generalmente, aceptadas. El procedimiento formal para este asunto se encuentra regulado en el Reglamento, tratando asuntos como la petición de dichas formaciones o la cuantía de la ayuda económica que se destina a ello.

Por otra parte, como ya se ha mencionado anteriormente, con objeto de favorecer la conciliación se intenta priorizar que las formaciones se realicen en el propio centro de trabajo y en horario laboral. No obstante, no toda la plantilla opina que los horarios faciliten siempre la conciliación, existiendo debate en este punto.

Cuando el número de personas que desean acceder a una formación supera aquellas que pueden apuntarse, se señala que la elección se hace a través

de diferentes vías: priorizando por edad, intereses, mediante sorteo... Una de las modalidades que, afirman, mejores resultados aporta es la formación entre iguales, en las que el profesorado organiza formaciones para sus propios compañeros y compañeras.

Por lo que respecta a la formación en materia de igualdad y género, no parece haber una gran demanda excepto en lo relativo al uso del lenguaje no sexista.

Por último, cabría hacer referencia a las posibles áreas de mejora que han surgido de los diferentes debates. Por un lado, la cuestión de las sustituciones cuando alguien acude a una formación, asunto que observamos también en lo relativo a los permisos de conciliación; de otro lado, de qué manera podría darse un retorno al centro de lo aprendido por parte del profesorado, sugiriendo la posibilidad de estandarizarlo de algún modo; y por último, se observa una falta de formaciones en materia de igualdad y/o conciliación.

Por otra parte, al analizar las formaciones que la plantilla del centro ha recibido en los últimos dos cursos escolares según documentación aportada por la dirección, en primer lugar hay que señalar que se observa cierta periodicidad y un buen número de ellas por curso. La asistencia a ellas es variable, desde una única persona hasta un máximo de 9 personas por formación.

Entre la tipología de formaciones, destacan aquellas que guardan relación con habilidades técnicas (diseño, fotografía, iluminación, tecnología...) y, a continuación, encontramos un número similar de formaciones relacionadas con la inclusión y de otras relacionadas con habilidades directivas y/o pedagógicas. Se observa que no se ha dado, en estos últimos dos años, ninguna formación relacionada con la igualdad de oportunidades o la violencia de género.

Además de estos datos generales, hay que realizar un análisis con perspectiva de género de los mismos. En primer lugar, y según las asistencias de los dos últimos cursos que se han revisado se observa una diferencia significativa en términos absolutos entre el número de hombres y mujeres que han asistido a alguna formación, 25 hombres y 36 mujeres. No obstante, si se analizan estos

números en términos relativos, en función de la composición por sexos de la plantilla del centro, las diferencias observadas son menores y poco significativas.

Para finalizar merece detenerse en el análisis por sexos de cada una de las tipologías de formación antes comentadas. Al hacerlo, vemos cómo cada una de ellas tiene una clara marca de género, encontrándose las formaciones técnicas fuertemente masculinizadas (una única mujer asistente por 19 hombres) y por contra, aquellas relacionadas con la inclusión y con las habilidades directivas o pedagógicas, altamente feminizadas (un hombre asistente por 8 mujeres).

### **Condiciones de trabajo**

Uno de los aspectos importantes a tener en cuenta es la regulación del régimen laboral de las personas socias trabajadoras y que, por tratarse de una cooperativa de trabajo asociado, tiene la capacidad de autorregular. Así, los principios básicos del régimen de trabajo de sus socios y socias quedan recogidos en los Estatutos, que en su caso es el encargado de remitir al Reglamento Interno Cooperativo para el desarrollo de dicho régimen.

De este modo, los Estatutos Sociales además de recoger con detalle los requisitos y el procedimiento que se deberá seguir para la admisión de nuevas personas socias, hace referencia a los derechos y deberes que se asumen, o también a la regulación de las diferentes faltas en las que se puede incurrir, clasificándolas en leves, graves o muy graves.

En este documento se hace referencia, además, a algunas modificaciones relativamente recientes respecto a los permisos retribuidos. Se señala, de forma positiva, que estas modificaciones extiendan el disfrute de los permisos más allá del matrimonio, incluyendo también la figura de las parejas de hecho, situación que no se encuentra regulada en el convenio aplicable (VI Convenio Colectivo de Empresas de Enseñanza Privada Sostenidas Total o Parcialmente con Fondos Públicos), de manera que se entiende como un beneficio añadido a las personas socias del centro.

Por otro lado, la documentación del centro remite al Reglamento de Régimen Interno o, en su defecto, a acuerdo de la Asamblea General, para la regulación de asuntos importantes en las condiciones de trabajo como son la jornada, la clasificación profesional, el régimen de permisos, etc.

Así pues, cabe destacar que para el personal socio docente la jornada semanal es de lunes a viernes, con un máximo de 25 horas lectivas y el resto para otras tareas docentes, repartiéndose dichas horas por la dirección pedagógica.

Para las personas que tengan asignadas funcionales-directivos-temporales (dirección, jefatura de estudios, coordinaciones...) cada año la dirección propondrá con anterioridad al comienzo de cada período lectivo el horario de los mismos a la aprobación de la Asamblea General. Además, las personas que formen parte del Consejo Rector disfrutarán de una reducción del número de horas lectivas según tabla que será aprobada anualmente también por la Asamblea.

Las personas socias, al cumplir 60 años, podrán solicitar una reducción de las horas lectivas para el curso siguiente hasta un máximo de 5, con su repercusión correspondiente sobre las horas no lectivas, a la dirección correspondiente.

Además, las personas del Consejo Rector que ocupen cargos directivos temporales o quienes se vean obligados a trabajar en su período vacacional, también fijado por el Reglamento, tendrán derecho a disfrutar de tantos días de permiso no justificado como días haya trabajado durante dicho período.

Pregunta la plantilla por estos asuntos, la mayoría considera que los horarios, jornada y condiciones de trabajo sí favorecen la conciliación horaria entre la vida laboral, familiar y personal, y que el horario de trabajo es flexible para adaptarse a ello, sucediendo de igual modo con la convocatoria de horarios de reuniones u otras acciones similares.

## **Auditoría retributiva**

Atendiendo al Real Decreto 902/2020, las empresas que elaboren un Plan de Igualdad deben incluir en él una auditoría retributiva, que tendrá la misma vigencia del presente Plan de Igualdad.

Ésta tiene por objeto obtener la información necesaria para comprobar si el sistema retributivo de la empresa, de manera transversal y completa, cumple con la aplicación efectiva del principio de igualdad entre mujeres y hombres en materia de retribución.

Además, deberá permitir definir las necesidades para evitar, corregir y prevenir los obstáculos y dificultades existentes o que pudieran producirse en aras de garantizar la igualdad retributiva, y asegurar la transparencia y el seguimiento de dicho sistema retributivo.

Para la realización de la auditoría retributiva en Centre Educatiu Comenius, no habiéndose publicado en el momento de esta redacción el nuevo procedimiento de valoración de puestos de trabajo tal y como contempla la Disposición final primera del RD 901/2020, se siguen las recomendaciones del Instituto de las Mujeres y se hace uso del *Sistema de valoración de puestos de trabajo con perspectiva de género* que se encuentra en su web.

Esta herramienta permite determinar, con perspectiva de género, el valor que aporta cada uno de los puestos de trabajo a su organización, así como diseñar un sistema de retribución equitativo evitando el sesgo de género en el importe de los salarios.

Para ello, la herramienta excel realiza una evaluación de los puestos de trabajo que guardan relación laboral con la empresa, atendiendo a unos factores de valoración que se determinan en función del ámbito de la empresa, las tareas desarrolladas en Comenius, etc., con el objetivo de realizar una estimación global de todos los factores que concurren en un puesto de trabajo, asignando finalmente un valor numérico a cada puesto.

Además, se analiza si existen otros factores que pudieran explicar las diferencias retributivas entre los puestos de trabajo, en base a sus salarios según convenio y a los salarios reales (normalizados) que se perciben, y atendiendo en este momento a la feminización o masculinización de los mismos para aportar una mirada de género al análisis.

El objetivo final es establecer acciones para corregir las posibles desigualdades retributivas que puedan estar ocurriendo.

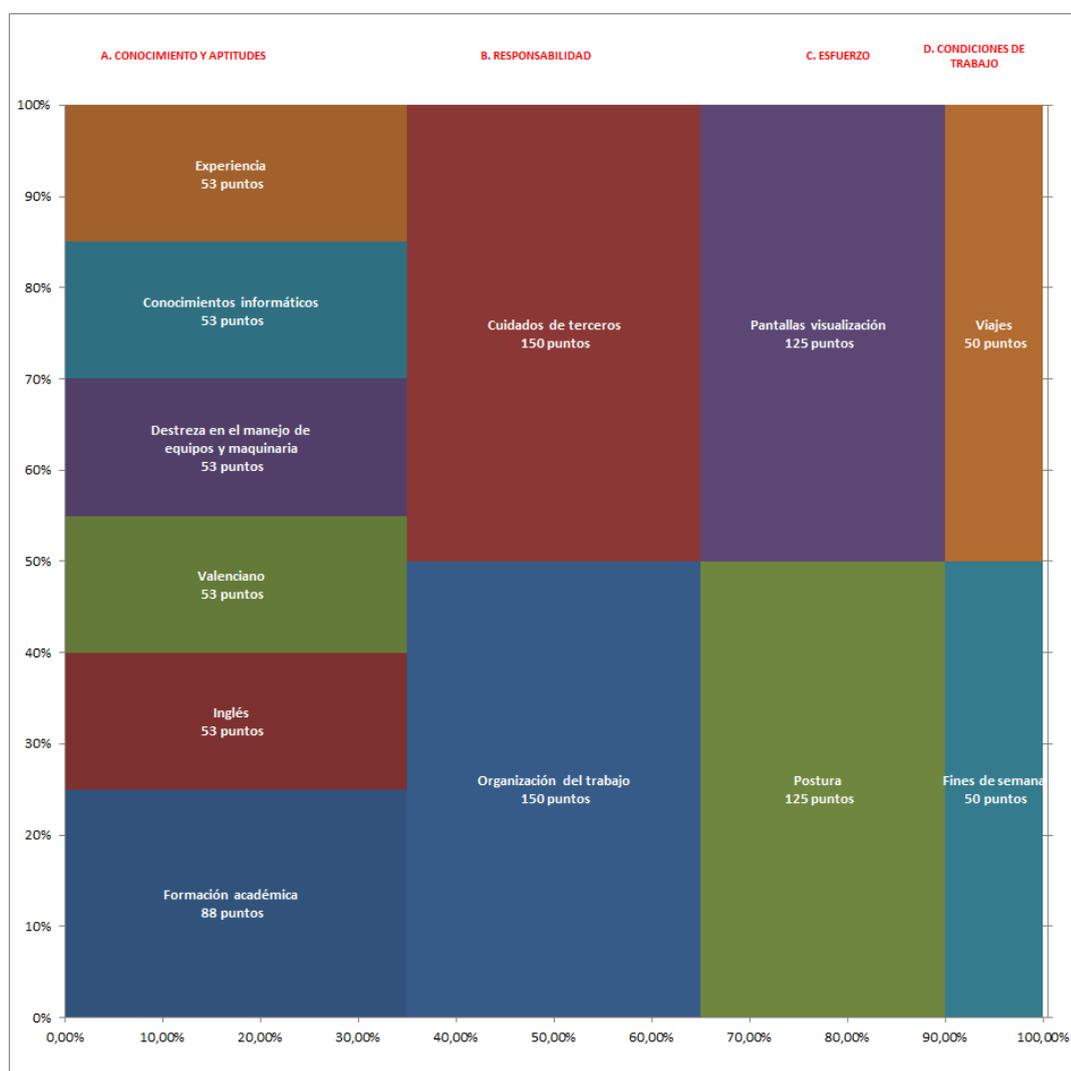
A continuación, se pasan a detallar las principales conclusiones obtenidas de dicha auditoría a través de la herramienta de *Sistema de valoración de puestos de trabajo con perspectiva de género*.

#### Análisis del sistema de valoración de Puestos de Trabajo

Se determinan un total de 13 factores de valoración, agrupados en cuatro tipos: a) conocimientos y aptitudes; b) responsabilidad; c) esfuerzo; y d) condiciones de trabajo. Estos factores se determinan teniendo en cuenta el abanico de tareas que se realizan en la cooperativa.

A dichos factores de valoración se les asigna un género (femenino, masculino o neutro) atendiendo a si el factor se atribuye, en el contexto de la organización, habitualmente a mujeres, a hombres o a ambos indistintamente, y posteriormente se definen los diferentes niveles y se les asigna una puntuación. Una vez determinados los factores, se asignan pesos a cada uno de los 4 tipos de factores, así como pesos a cada uno de los factores dentro de su tipo, reflejando la aportación de valor que hace cada factor de valoración a las tareas realizadas en Centre Educatiu Comenius.

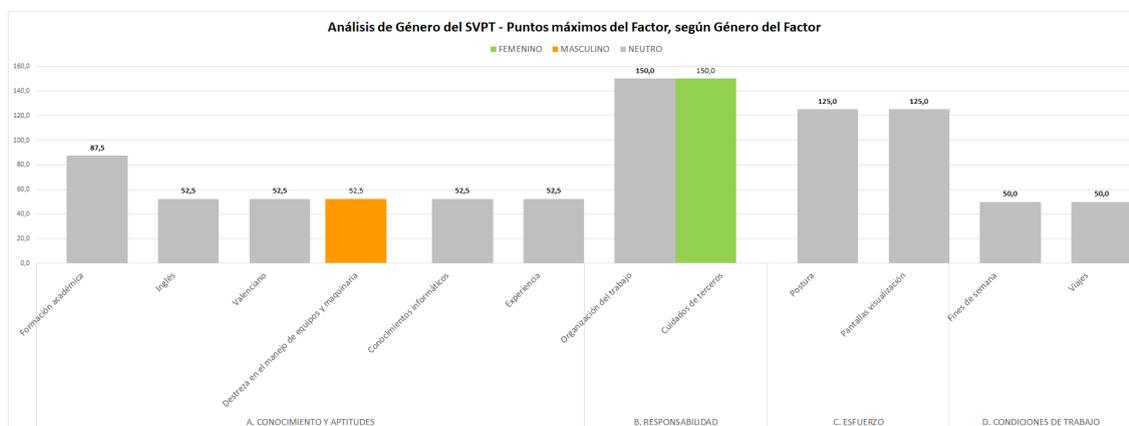
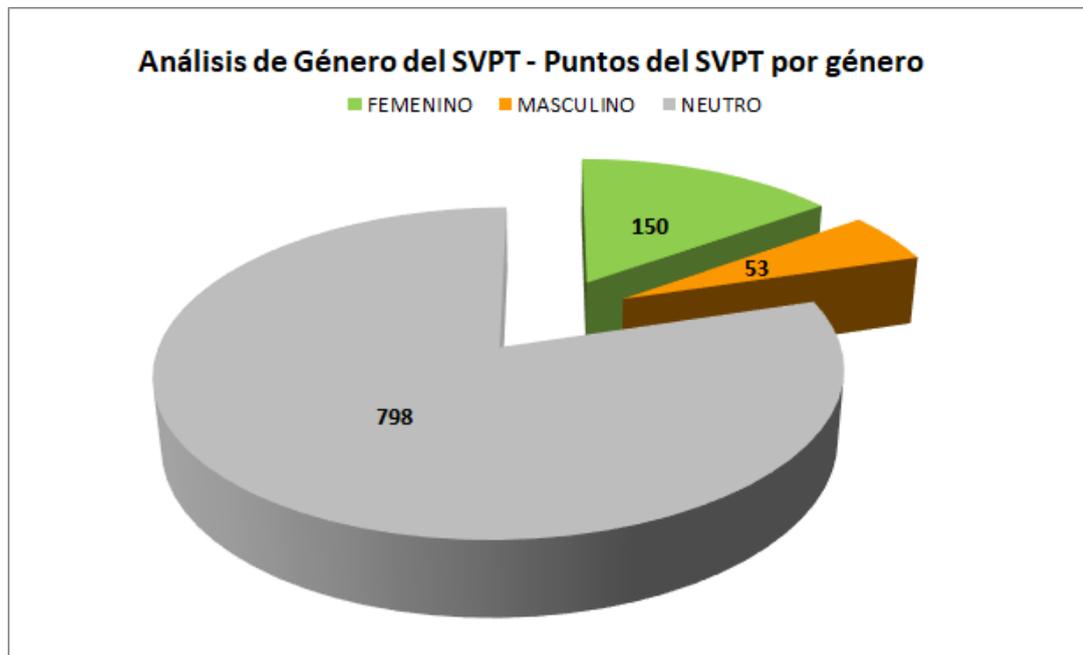
El resultado obtenido tras todo ello es el siguiente:



Vemos, por tanto, que en el contexto de la empresa y dadas sus características de ser un centro educativo, los factores que guardan relación con los conocimientos y las aptitudes son los que mayor porcentaje del total abarcan, y a continuación las cuestiones relacionadas con la responsabilidad y el esfuerzo.

En base a los puntos, las cuestiones de cuidados de terceros y organización del trabajo, a nivel individual, tienen asignados un valor bastante alto, hecho que también viene explicado por la importancia de dichas tareas en los puestos de trabajo analizados (como ahora, por ejemplo, el personal de cuidados, fisioterapia o el personal docente).

Si se analizan los factores de valoración según el género asignado, la gran mayoría de ellos son factores considerados neutros, a excepción de dos de ellos:



Estos dos factores que sí se consideran que tienen “género” en el contexto de la organización son la destreza en el manejo de equipos y maquinaria, una tarea realizada mayoritariamente por hombres, así como los cuidados de terceras personas, una tarea eminentemente femenina.

Estos factores feminizados y masculinizados no se encuentran, como se observa, en equilibrio. Este hecho se debe, en parte, al propio diseño de los

factores, pues el ítem “destreza en el manejo de equipos y maquinaria” que se ha ubicado en “conocimientos y aptitudes” bien podría haberse asignado al tipo de “responsabilidad”, y de esta manera la puntuación obtenida en estos dos factores con género hubiera sido más equilibrada.

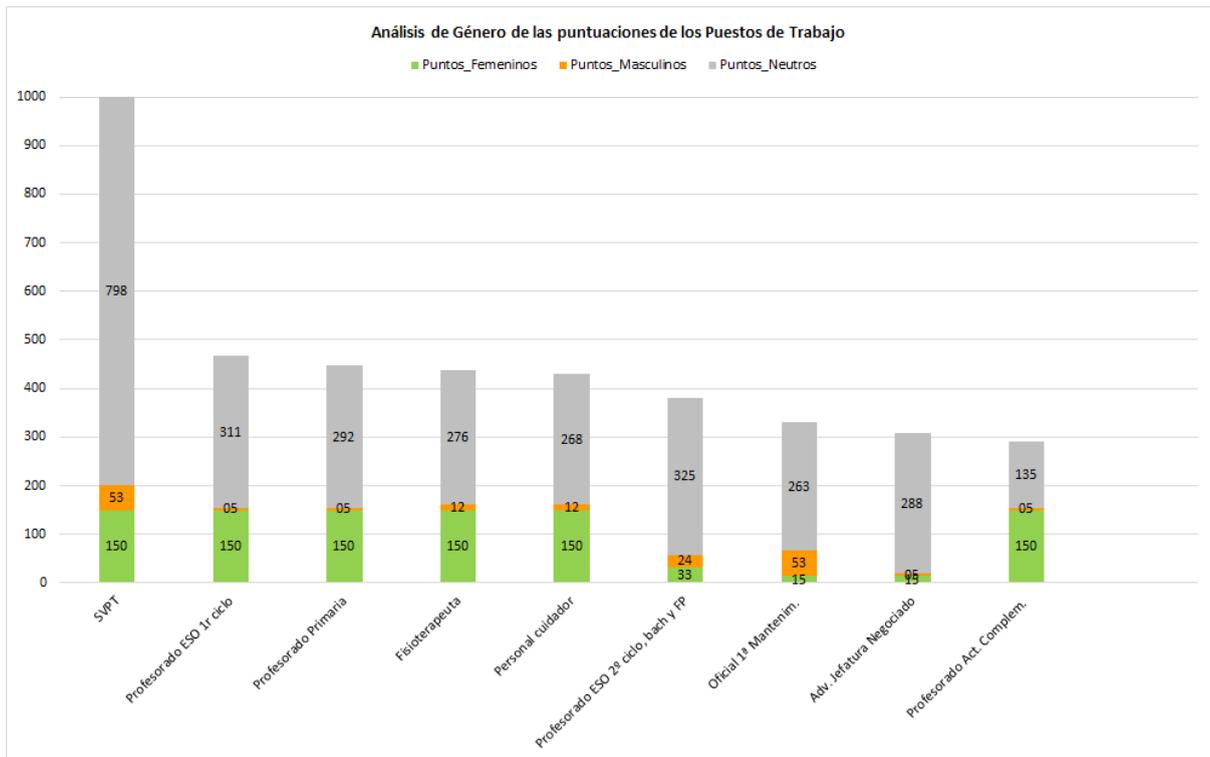
A pesar de ello, es positivo señalar que la gran mayoría de los factores seleccionados son de género neutro. La feminización del sector de cuidados, como se ha ido desgranando a lo largo del diagnóstico, es algo ya conocido y a lo que debe atenderse a la hora de planificar las acciones.

#### Valoración de puestos de trabajo de la organización

A continuación, se determinan los diferentes puestos de trabajo con relación laboral que existen en el momento actual en el centro, los departamentos y grupos profesionales a los que se adscriben y, en base a los factores de valoración anteriormente determinados, se asigna, a cada puesto de trabajo, una valoración por factor.

Es decir, se determina cuál es el nivel de exigencia requerido para ese puesto -considerado objetivamente- en cada uno de los 13 factores. Estos niveles de exigencia se asignan de modo equitativo, fijándose únicamente en las características del puesto y sin tener en cuenta si se encuentra masculinizado o feminizado.

El resumen de los resultados obtenidos, en modo gráfico, es el siguiente:



Se observa que todos los puestos de trabajo tienen, en su mayoría, puntos obtenidos por factores de valoración neutros, hecho que se considera de forma muy positiva.

Los puestos relacionados con la docencia (excepto los niveles superiores), los cuidados o la fisioterapia, tienen más puntos “femeninos”, como cabía esperar por las tareas ejercidas, mientras que el puesto con mayor puntuación en factores “masculinos” es el de oficial de 1ª de mantenimiento, por el nivel de exigencia que se requiere en la destreza en el manejo de equipos y maquinaria.

Cabe destacar, por último, las siguientes cuestiones en relación al análisis individual por factor de valoración:

- Conocimientos informáticos: gran valor para el personal docente, especialmente el profesorado de 2º ciclo de ESO, bachillerato y FP, así como para el personal de administración
- El factor experiencia no es relevante en ninguno de los casos

- Cuidados de terceros: como se ha comentado, máxima puntuación para personal docente (excepto niveles superiores), personal de cuidados o de fisioterapia
- Postura: máximo nivel de exigencia para personal cuidador, fisiterapeuta y personal de mantenimiento
- El factor de visualización de pantallas tiene su máximo nivel de exigencia en el personal de administración
- El factor de trabajo en fines de semana solo es aplicable al personal de mantenimiento

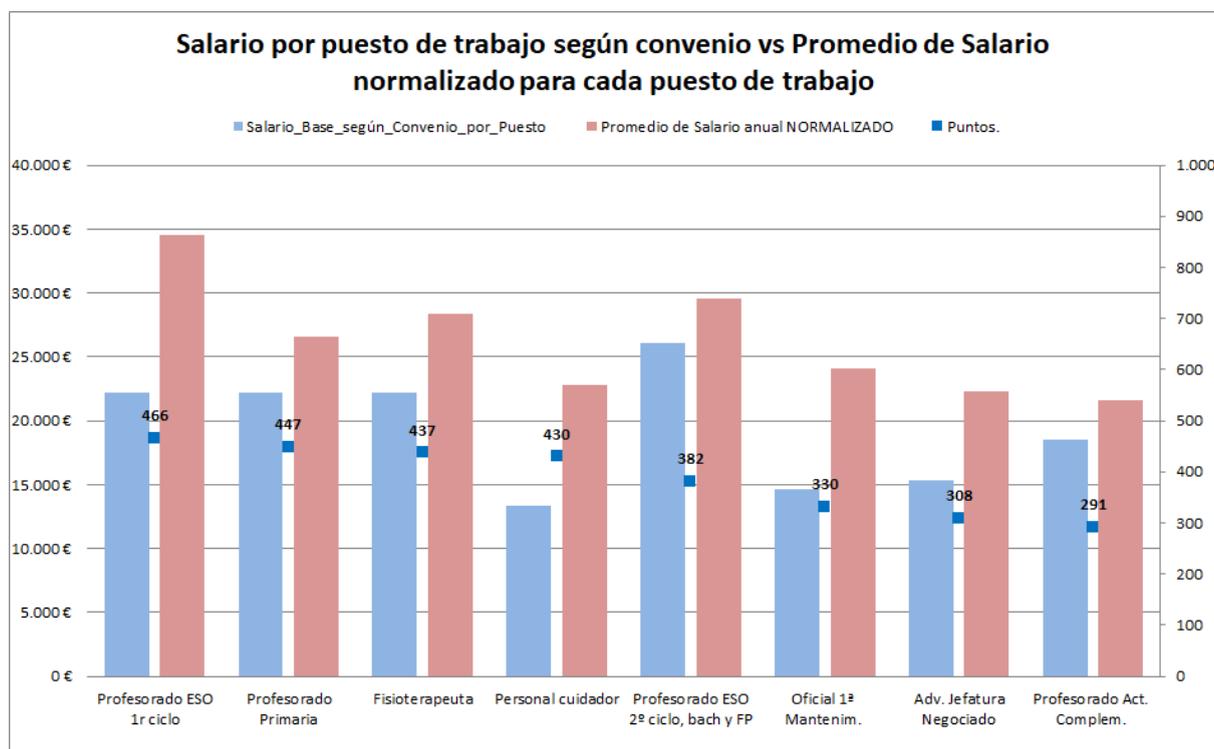
La herramienta permite, si se desea, realizar un análisis en profundidad por puesto de trabajo individual, así como por factor de valoración.

#### Análisis y comparativa de salarios en base a convenio

La última parte de esta auditoría consiste en analizar la política retributiva de la organización. Para la determinación de los salarios se hace uso de aquello establecido en el convenio aplicable en la organización para cada puesto de trabajo. Tras ello, se incorpora a la herramienta la realidad salarial actual para cada puesto de trabajo, calculando el salario anual normalizado. Este concepto hace referencia al salario base, más los complementos, calculado como la retribución que la persona recibiría en el caso de que el contrato sea anual sin interrupciones, a tiempo completo, sin bajas laborales y sin reducciones de jornada.

La información salarial teórica (según convenio) y la realidad salarial, para cada uno de los puestos de trabajo, es contrastada por la herramienta con la puntuación obtenida anteriormente.

Los resultados son los siguientes:



En este gráfico se muestra, para cada puesto de trabajo, el salario teórico según convenio en contraste con el promedio de salario anual normalizado, señalando además los puntos alcanzados en base al sistema de valoración.

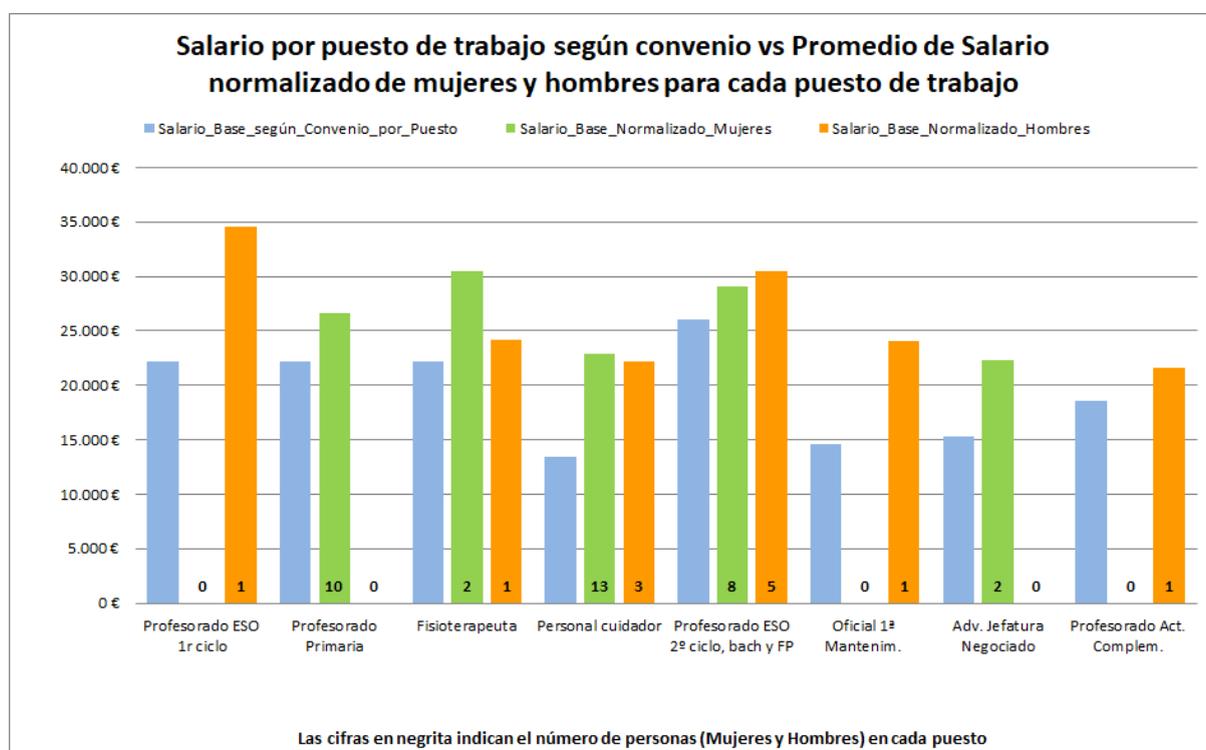
Se observa en él, en primer lugar, que los salarios anuales normalizados son más altos que los teóricos según convenio.

Si se dibujasen líneas imaginarias entre los salarios teóricos y los reales, se aprecia una mayor coherencia entre las líneas del personal cuidador, de mantenimiento y profesorado de 1er ciclo de secundaria (nos encontraríamos líneas imaginarias de una misma distancia, dispuestas en paralelo).

Además, si se compara esta información con el valor de los puestos de trabajo (puntos), y dado que la gráfica está dibujada atendiendo a la puntuación, en orden descendente, encontramos algunas situaciones que podrían ser significativas y que podrían analizarse con mayor profundidad, como ahora el

profesorado de los niveles educativos más elevados, los y las docentes de primaria o el sector de cuidados.

Todo ello no implica que la política retributiva requiera cambios, como se ha analizado en otros apartados, pero sí lleva a la reflexión acerca de la necesidad de cuestionar, revisar y mejorar la valoración de los puestos de trabajo, las tareas asignadas a cada uno de ellos, etc., especialmente si se trata de puestos con un marcado sesgo de género como sucede con la feminización de muchos de ellos.



Este otro gráfico muestra, por su parte, el salario según convenio y el salario real para hombres y para mujeres, por separado, permitiéndonos observar las posibles diferencias salariales entre trabajadoras y trabajadores de un mismo puesto de trabajo.

En aquellos puestos en los que conviven ambos sexos, se observa de nuevo que los salarios reales (normalizados) son superiores a los salarios teóricos y, hecho que se valora positivamente, no se aprecian diferencias significativas entre trabajadoras y trabajadores.

En los casos de los puestos de trabajo feminizados o masculinizados, ya sea totalmente (por la existencia de un solo sexo) o por mayoría de las personas que las ocupan, debería observarse la misma diferencia al dibujar una línea imaginaria entre la barra teórica y la barra salarial real. Así, vemos diferencias similares en el personal cuidador, de mantenimiento, de administración o en el 1º ciclo de ESO, y una diferencia menor respecto a todos ellos en el profesorado de primaria.

En definitiva, estos gráficos y, en general, los resultados de la auditoría retributiva, muestran una situación optimista en la empresa, con salarios normalizados superiores a los teóricos en todos los puestos, sin diferencias dentro de un mismo puesto de trabajo entre sexos, si bien ponen de manifiesto -como se ha señalado en otros apartados del diagnóstico- la necesidad de atender la feminización y/o masculinización de ciertos sectores o puestos de trabajo en la empresa.

Se vuelve especialmente importante atender a aquellos puestos feminizados, revisando con detalle las tareas asignadas, así como la valoración de los mismos, de manera que no existan diferencias retributivas importantes entre su puntuación y la situación real del centro.

### **Retribuciones**

A nivel formal, son los Estatutos y el Reglamento de Régimen Interno los que regulan esta materia para el personal socio que, al tratarse de una cooperativa, toma el nombre de anticipos.

Las retribuciones se distribuyen en 14 mensualidades para toda la plantilla del centro, personal socio y personal laboral. En el caso del personal docente que realice horas de formación ocupacional o continua en horario especial, según consta en el reglamento se percibirá una cantidad extra para retribuir el tiempo dedicado.

Al preguntar a la plantilla si se considera que existen diferencias significativas en las horas que trabajan mujeres y hombres dentro de un mismo

grupo, hecho que conllevaría consigo diferencias de salario, la respuesta es tajante: el 90% de la plantilla considera que no. Esta opinión, muy contundente, es igual en el caso de las respuestas por sexos.

Centrándonos en el personal socio, las retribuciones son las mismas para todos de manera que los cargos directivos no están compensados económicamente. Hay coincidencia de opiniones en que, aunque la carga de trabajo debería poderse asumir dentro de la propia jornada de trabajo (reuniones, gestiones varias, etc), la mayor parte del tiempo no es posible. No obstante, esta responsabilidad se entiende como parte del deber intrínseco como cooperativista, asumiéndose por compromiso con la empresa.

En relación con esto, surgen dos debates en paralelo. El primero de ellos gira en torno a la incompatibilidad implícita que puede suponer esta carga de trabajo con la conciliación de la vida personal y familiar. Es decir, si se entiende que una persona que tenga cargas familiares -o se presume que pueda tener en un futuro- tiene las mismas oportunidades de ser elegida que el resto de sus compañeros/as.

Y en segundo lugar, sería interesante explorar si existe cierto sesgo de género en el compromiso con las tareas cooperativas. Hay voces que reflejan que las mujeres asumen en mayor medida estas tareas, y lo hacen además de una manera más natural. La explicación a ello vendría dada, se señala, por dos fenómenos complementarios. De un lado, porque las mujeres entienden estas tareas como parte de su compromiso cooperativo, asumiéndolas como una faceta más de su papel de docente en una organización de estas características. Ello lleva a que a las mujeres con puestos de responsabilidad se les otorgue menos relevancia que cuando el mismo puesto lo asume un hombre, tanto por ellas mismas como por parte de la plantilla.

Y por otro lado, porque las mujeres están en mayor medida dispuestas a asumir tareas extra aunque ello no repercuta en un complemento económico. Es su sentido de la responsabilidad, del cuidado, se señala, el que las lleva a ejercer tareas extras. En este sentido, no afecta solo a las socias de la cooperativa, si no que también se observa en otros de los puestos de trabajo del centro, en las que

hay actividades que se entiende implícitas únicamente cuando se trata de mujeres quienes ocupan dicho puesto. Si las responsabilidades cooperativas tuvieran asociadas una retribución económica, afirman, la balanza entre mujeres y hombres en estos puestos estaría más equilibrada, o al menos habría más personas candidatas a ocuparlos.

Se hace evidente, pues, un debate en el seno de la organización acerca del asunto retributivo: de un lado, quienes consideran que el acuerdo debe mantenerse tal y como está, para no perder el espíritu cooperativista inicial, y por otro lado quienes proponen abrir el debate para ajustarse a una nueva realidad.

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

La opinión de la plantilla respecto a las medidas de conciliación y corresponsabilidad, que se centra fundamentalmente en los diferentes permisos a los que tiene derecho, es en líneas generales muy positiva. Las personas con las que se ha hablado consideran que se disfrutan, tanto por hombres como por mujeres, con total libertad, normalidad y sin temor a ningún tipo de represalia o consecuencia negativa en su trabajo. De forma general, se considera que se consigue conciliar fácilmente o con poca dificultad la vida laboral con la vida familiar y personal.

Por lo que respecta a la falta de información sobre los diferentes permisos que se pudo observar en el cuestionario, -ya que una mayoría afirmaba desconocer sus derechos en materia de conciliación y corresponsabilidad- lo que se constata es que, a pesar de este posible desconocimiento, no hay preocupación por ello y se reconoce que cuando se solicita información o el disfrute de derecho, el centro lo ofrece sin ningún tipo de problema.

No obstante, se comparte la idea de que por parte del centro podría fomentarse el acceso a esta información, independientemente de que se quiera utilizar o no, poniéndola a disposición de la plantilla de una manera más cercana, y a su vez siendo conocida por trabajadores y trabajadoras. Y además, algunas voces reclaman mayor visibilidad y sensibilidad hacia las cargas derivadas del

cuidado de personas mayores dependientes, pues se afirma que el énfasis se pone siempre en el cuidado de menores y se pueden llegar a invisibilizar otras realidades.

Cabe destacar que, tal y como se ha observado, la incidencia de las reducciones de jornada, excedencias y permisos es poco importante en la empresa en los últimos años analizados. En todo caso, en este asunto los datos son equitativos entre mujeres y hombres.

Por otra parte, preguntada la plantilla sobre el hecho de que el cuestionario las respuestas mostraron mejor percepción entre las mujeres acerca de las posibilidades de conciliación, las opiniones difieren sobre cuál puede ser la explicación: mayor conciencia de las trabajadoras, que les lleva a una mejor percepción de la conciliación; diferencias en las cargas familiares; concepto de la conciliación muy ambicioso en los hombres...

Otro asunto que surgió fue la diferente consideración que se tiene del disfrute de estos derechos por parte de personal con mayor antigüedad en la empresa, especialmente si se trata de mujeres. Es decir, las trabajadoras con una trayectoria más larga, que en su momento no tuvieron tantas facilidades para disfrutar de sus permisos de conciliación (bien por que no estaban regulados legislativamente esos derechos, bien por falta de facilidades por parte de anteriores direcciones), ven con cierta molestia que sus compañeras y compañeros disfruten plenamente de sus permisos, especialmente los relacionados con la maternidad y la paternidad.

Para finalizar, cabe señalar que si bien la conversación respecto a este tema se centra fundamentalmente en los diferentes permisos laborales, otros que también atañen a la conciliación (horarios de las formaciones o las reuniones de los órganos de la cooperativa) son valorados de igual modo muy positivamente.

## **Infrarrepresentación femenina**

Preguntada la plantilla acerca de si consideran que hay una política para la contratación de hombres o mujeres en aquellas categorías o etapas infrarepresentados, la mayoría considera que esto no sucede, si bien un alto porcentaje muy alto dice no tener información acerca de esta cuestión.

Si se analizan estas respuestas del cuestionario con enfoque de género, encontramos diferencias significativas en ellas. Así, únicamente uno de los 31 hombres que han respondido a esta pregunta considera que sí se fomenta la contratación de ambos sexos en los sectores en los que tienen menor representación, dato que contrasta con el 30% de mujeres que opinan lo mismo.

Cabe también analizar los órganos de gobierno de la empresa para valorar qué está sucediendo. En este sentido, y desde hace años, sin necesidad de establecer cuotas por sexos la presencia de mujeres en los órganos se ha dado con mucha normalidad, de manera que la paridad en los órganos de gobierno cooperativos no es un debate que tenga lugar entre la plantilla. En esta línea, sí han tenido lugar situaciones incómodas para algunas mujeres que ostentan o han ostentado cargos de responsabilidad con personas de empresas externas, que son tratadas con cierto paternalismo y no reconociendo el poder que se ejerce, pero se reconoce que no sucede con personas del propio centro.

Respecto a este asunto de la composición del Consejo Rector, se manifiesta que se ha dado una “humanización” de dicho órgano, tanto por la entrada de más mujeres en él, especialmente en los cargos de mayor responsabilidad, como por la entrada de nuevos perfiles.

Y respecto a la Rectora, un último apunte: hay quienes observan cierta marca de género en algunas vocalías, como son informática o, en menor grado, mantenimiento. Se comenta que estos son cargos organizativos, no técnicos, por lo que no puede alegarse la dificultad de encontrar perfiles técnicos de mujeres que puedan asumirlos.

## **Prevención del acoso sexual y por razón de sexo**

El centro cuenta con un Protocolo contra el Acoso Sexual y el Acoso por Razón de Sexo, que se aprobó hace ya algunos años. La decisión de elaborarlo no fue motivada por haberse dado ningún caso, ni porque se tratara de una cuestión problemática que hacía falta abordar, sino porque debió hacerse por normativa. Este protocolo regula las relaciones entre la plantilla; y si bien en su momento quiso hacerse desde una visión más amplia e incluir al resto de la comunidad educativa, finalmente no fue posible.

El Protocolo cuenta con una declaración de principios, encuadrados bajo una serie de objetivos, el procedimiento para dar cauce de las quejas o denuncias que pudieran producirse, el órgano encargado de instruir el procedimiento (Comisión de Mediación e Instrucción del Acoso Sexual y del Acoso por razón de sexo), la identificación de las medidas, etc.

Se confirma que dicho procedimiento respeta los principios de prevención y sensibilización; la confidencialidad y respeto a la intimidad y dignidad de las personas afectadas, así como la garantía de los derechos laborales y de protección social de las víctimas.

Al preguntar por la experiencia con dicho Protocolo, se afirma que nunca se ha activado porque no ha habido ninguna denuncia ni situación de necesidad que lo requiriera. Los mayores conflictos que refieren entre la plantilla tienen que ver con discrepancias en temas organizativos del centro, y cuando ha debido actuarse, una mediación entre compañeros/as ha sido suficiente.

Al preguntar sobre el desconocimiento que muestra la plantilla del centro sobre el Protocolo, tal y como indicaba el cuestionario realizado, por un lado sorprende ya que se afirma que dicho protocolo está a disposición del equipo de diferentes modos.

Además, al ser interrogada la plantilla acerca de si conocen algún caso de acoso sexual o por razón de sexo en la empresa, sorprenden 3 únicas respuestas

afirmativas, hecho que contrasta con la información aportada por la dirección, en la que no consta ningún caso desde la puesta en marcha del protocolo.

En este apartado, se hace referencia a la siguiente falta muy grave que está contemplada en los Estatutos, y que puede ser sancionada con una multa económica, la suspensión de los derechos en el caso de ser socio, la suspensión de la prestación de trabajo o la expulsión:

“Las ofensas verbales o físicas, inclusive las agresiones contra la libertad sexual, a los compañeros o compañeras de trabajo, o a los familiares que convivan con ellos, cuando por su intensidad no se considere como falta grave”.

### **Comunicación y lenguaje no sexista**

Respecto a las cuestiones de la comunicación, las respuestas en las entrevistas siguen la línea de lo obtenido en el cuestionario. La impresión general es que es un asunto al que se le presta mucha atención, por lo que se refiere a las comunicaciones públicas (redes sociales o web, por ejemplo), en todos sus formatos, así como en lo relativo a las familias, y así se desprende también de la información y canales analizados en el presente diagnóstico.

En cuanto al lenguaje inclusivo, por su parte, se reconoce por parte de las diferentes personas que se intenta tener en cuenta en el día a día del centro, pero que es algo que les cuesta trabajar interiorizar. En este tema se pueden observar posturas diversas: personas que reconocen que es algo que “hay que hacer”, pero sin un convencimiento real de su importancia ya que no se considera que en el centro haya discriminación alguna en este sentido; y por su parte, también personas que hacen uso del lenguaje como reivindicación, por ejemplo, enfatizando el género femenino en contextos masculinizados.

Se apunta a que esta implicación o interés por el cambio depende mucho del departamento o grupo de trabajo que se analice, encontrando por ejemplo en Marketing un foco desde el cual se está realizando un buen trabajo de revisión

interna y concienciación hacia el exterior. También, se señala, desde las diferentes direcciones se están impulsando cambios para incorporar un lenguaje cada vez más inclusivo, gracias a la voluntad de las personas responsables y al impulso que están haciendo las personas más concienciadas.

Un asunto que queda pendiente, y que atañe a todo el documento de Estatutos Sociales, es la necesidad de revisar su lenguaje inclusivo.

Si bien en alguna ocasión se hace uso de la fórmula doble (por ejemplo: “Capítulo Segundo. De los socios trabajadores / las socias trabajadoras”), y en asuntos relativos a la maternidad o paternidad si se especifica a quién hace referencia (“el padre”, “la madre”, “la interesada”), lo cierto es que la gran parte del documento está escrito en masculino genérico: socios, terceros, técnicos cualificados, ser elegido, ser informado, ellos, candidatos...

Respecto al Reglamento de Régimen Interno, aunque al desgranar las funciones del Consejo Rector se usa la doble fórmula (presidente/presidenta, tesorero/tesorera...), en el resto del documento se utiliza de nuevo el masculino genérico para hacer referencia al conjunto de las personas socias, como son las alusiones siguientes: socio, director, jefe de estudios, profesores, tutor, hijo, hermano...

En lo referente a la relación con las familias, se plantea qué podría hacerse para que la comunicación -reuniones, llamadas, etc.- no sea de forma mayoritaria únicamente con las madres, hecho que se da especialmente en infantil y primaria.

## **Salud laboral**

Respecto al ambiente de trabajo, las conclusiones de las entrevistas son similares a los resultados que se recibieron en el cuestionario online, habiendo consenso en que entre la plantilla del centro, y especialmente en los contextos más informales, no suelen tener lugar comentarios o actitudes sexistas, machistas, homófobas, etc. Ello no implica, no obstante, que no tengan lugar en

momentos puntuales, percepción que se desprende de las conversaciones con las diferentes personas implicadas. En todo caso, la opinión es que existe, fundamentalmente, un ambiente de trabajo saludable y tolerante ante la diversidad.

Por lo que respecta a la adaptación del puesto o las condiciones de trabajo para las mujeres embarazadas, un asunto de gran importancia en salud laboral, es algo a tener en cuenta especialmente entre las cuidadoras, que por sus tareas cotidianas pueden verse afectadas en mayor medida, y analizar la respuesta de la mutua de trabajo ante las posibles bajas por riesgo en el embarazo de las mismas.

En el Reglamento se señala un asunto que guarda relación con los permisos para los exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto, ampliando la situación habitual en la que este permiso únicamente puede ser disfrutado por la madre gestante, pudiendo ostentarlo todas las personas independientemente de su sexo.

Por último, cabe señalar algunas voces que comentan que sí encuentran ciertas dificultades en las relaciones entre personas mayores y personas jóvenes -dentro de la propia plantilla, no en relación con el alumnado-. Se afirma que, en algunos foros, las opiniones de los trabajadores y trabajadoras de mayor edad son tenidas menos en cuenta, no encontrando sesgo de género en este sentido, y por tanto señalan que ocurre tanto a mujeres como a hombres.

### **Cultura organizativa**

Como se ha comentado al inicio, en las entrevistas presenciales se confirma que las personas vinculadas al centro opinan que la igualdad es un eje central del mismo, intrínseco en sus valores, pero en este punto se pueden destacar dos visiones diferentes.

Una primera que, si bien considera que se está por el buen camino, opina que la igualdad no termina de alcanzarse en toda su complejidad, de manera que

se aboga por continuar con una mirada crítica, abierta a los cambios, e intentar detectar si hay margen de mejora.

Por otro lado, se observa otra postura que, por la trayectoria del centro y el trabajo que ha ido realizándose con los años, la igualdad es una realidad ya alcanzada en el mismo. No sólo es un ideal al que se aspira, sino que ha logrado integrarse en las prácticas diarias y en la tarea educativa. Ello, no obstante, no invalida el presente Plan de Igualdad -se opina-, porque de esta manera se puede poner en valor y “certificar” algo que ya se tiene.

En definitiva, como en tantos otros ámbitos de la sociedad, lo que se detecta es el clásico debate entre igualdad formal e igualdad real.

Además, tal y como se ha observado al tratar algunos temas, como el disfrute de derechos de conciliación, las ideas sobre las retribuciones o los apuntes sobre el ambiente de trabajo, se detecta lo que podríamos llamar un debate “generacional”, no en referencia a las edades de la plantilla sino a la antigüedad de las personas que la componen, que hace que existan dos visiones contrapuestas -que no enfrentadas- sobre algunos asuntos. Esto no es exactamente materia del presente Plan de Igualdad, pero es algo que sería conveniente abordar a nivel organizativo.

Asimismo, también se ha observado la demanda de espacios “amables” para el debate, con serenidad y en grupos más reducidos que los espacios de debate propios de la estructura cooperativa, en los que es posible que se reproduzcan dinámicas de interacción, liderazgos, etc, que no benefician a la participación de todas y todos en igualdad de condiciones.

Para finalizar, hay que poner en valor el compromiso de la dirección, así como la implicación de las personas que han participado de forma activa en el presente Plan de Igualdad.

## **Transversalidad e incorporación de la perspectiva de género**

Al tratarse de un centro educativo, hay total consenso por lo que respecta a integrar la igualdad en la práctica educativa diaria del centro. En todo caso, como se ha visto que sucede en otros asuntos, existe una parte de la plantilla que considera que la coeducación es un tema ya alcanzado, mientras que otro grupo considera que si bien es un valor que todas las personas defienden, a nivel educativo todavía no se ha transversalizado. Esta postura, en definitiva, valora positivamente las celebraciones por la igualdad, el esfuerzo por el lenguaje inclusivo o la puesta en valor de mujeres referentes en diferentes disciplinas, pero considera que esto no es suficiente.

En relación con ello, surgió un interesante debate acerca de cómo podría darse un paso más en la incorporación de la igualdad y la perspectiva de género, tanto en el plano educativo como en la cultura organizativa en su conjunto, sugiriendo que era el momento de tener mayor ambición como centro educativo e ir más allá: “cambiar la mirada”, feminizando los procesos y abriéndolos a una mayor diversidad en todos los sentidos.

Por otro lado, en cuanto a la práctica coeducadora, surgen también algunos debates, como por ejemplo el de cómo abordar la masculinización del alumnado en los ciclos formativos más técnicos; no por lo que respecta a la matriculación y el acceso a los mismos (donde se entiende que existe menor margen de maniobra), si no en el trabajo de coeducación en esas aulas ya masculinizadas, pues se reconoce que es algo que no se aborda demasiado.

Y, por último, en otro debate acerca de la práctica coeducadora y relacionado con asuntos tratados anteriormente, se plantea qué visión se está ofreciendo desde el centro educativo y si se está trabajando para eliminar ciertos roles y estereotipos en las funciones del profesorado.

## **Necesidad de un Plan de Igualdad**

Ya para finalizar el presente diagnóstico, la plantilla fue preguntada sobre la necesidad de un Plan de Igualdad en el centro, se observan principalmente dos posiciones. La primera de ellas considera que la igualdad ya es una realidad en el centro, uno de sus valores fundamentales que impregna toda su actividad y a las personas que forman parte de él, de manera que no existe ni una demanda ni una necesidad patente que indique que deba iniciarse este proceso, si bien de manera general se acepta por una cuestión normativa.

En oposición a esta visión, encontramos otro grupo considerable de personas que consideran que si bien la igualdad entre mujeres y hombres es uno de los pilares de la cultura cooperativa del centro, y aún a pesar del elevado número de mujeres que forman la plantilla, ello no implica que ya se haya alcanzado en su totalidad, de manera que abogan por un cambio de mirada y por profundizar en su aplicación, de manera que se superen las declaraciones de intenciones o las actividades puntuales, se detecten las desigualdades no visibles que seguro subyacen a la práctica profesional, y se aplique de forma real y transversal en toda la acción tanto cooperativa como educativa.

## **Cuestionario a la plantilla**

### **Notas metodológicas**

El detalle del análisis del cuestionario realizado a la plantilla, por la entidad que se considera que tienen las respuestas y la información generada, se plantea por separado respecto al resto de análisis por materias, si bien sus principales conclusiones ya han sido integradas en el apartado anterior. El desglose de las preguntas podrá encontrarse en el anexo del presente Plan, matizándose aquí únicamente algunas cuestiones metodológicas que se consideran importantes para el análisis.

Respecto a las respuestas obtenidas, es importante señalar algunas cuestiones que deben tenerse en cuenta a la hora de interpretar los siguientes datos.

En primer lugar, por lo que respecta a las diferentes situaciones y grupos profesionales, cabe señalar que la totalidad de las personas que respondieron la encuesta fueron personal socio-trabajador o personal contratado, no contando con ninguna respuesta de personal subcontratado (comedor y cafetería, limpieza, conserjería); se observa una baja participación de las trabajadoras de extraescolares (10% del total); una alta participación entre el personal docente, habiendo respondido casi la totalidad de las mujeres que integran este grupo, y obteniendo además una participación bastante homogénea de las diferentes etapas educativas; así como una amplia participación entre el personal cuidador (62% del total) y el de fisioterapia (100%).

Por otro lado, si se tiene en cuenta las variables de contrato y jornada laboral, se ha obtenido una baja participación entre el personal temporal a tiempo parcial, además de una baja participación entre el personal con menor jornada laboral, si bien estos hechos eran esperables metodológicamente dada su menor vinculación con la cooperativa.

En el resto de categorías referentes a las características de la plantilla, como puede ser edad o antigüedad, los datos son bastante homogéneos y asimilables a

la composición real de la misma, de manera que dicho cuestionario que se tratará a continuación representa un instrumento muy adecuado para conocer la realidad del centro y la percepción por parte de sus trabajadores/as.

Las preguntas y respuestas globales y desagregadas por sexo, junto con un pequeño comentario de ellas, pueden consultarse en los anexos del presente Plan de Igualdad.

## **Conclusiones del diagnóstico**

### **Principales problemas y dificultades detectadas**

Tal y como se han ido analizando a lo largo del diagnóstico, los ámbitos prioritarios de actuación serían los siguientes:

- Igualdad en el acceso al empleo y a los distintos puestos de trabajo
- Formación: atender los sesgos de género y la formación en igualdad
- Revisión y difusión de las herramientas para la prevención del acoso sexual y por razón de sexo
- En el ámbito de la cultura organizativa, realizar sensibilización a la plantilla sobre la necesidad e importancia de disponer de un plan de igualdad

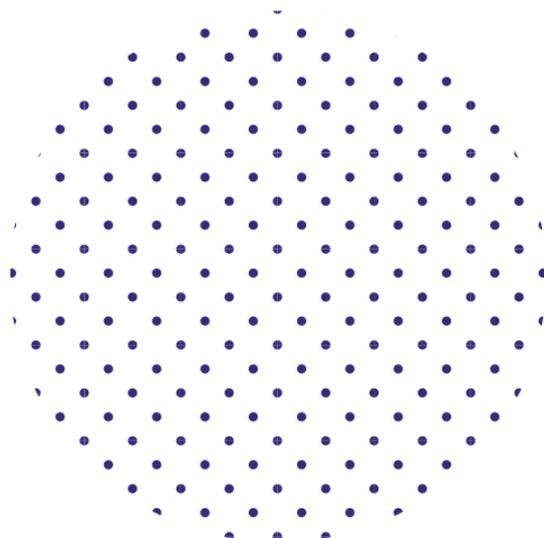
Teniendo detectados estos ámbitos, las principales cuestiones a abordar, que se integrarán en los objetivos del plan de acción, serán las siguientes:

- Etapas docentes feminizadas y masculinizadas
- Puestos de trabajo con contratos laborales feminizados (extraescolares y personal cuidador)
- Desconocimiento de los derechos de conciliación y corresponsabilidad por parte de la plantilla
- Necesidad de formación en materia de igualdad, especialmente en aquellas personas que participan en los procesos de selección y contratación
- Desconocimiento del Protocolo de prevención contra el acoso sexual y por razón de sexo
- Mayor revisión del lenguaje no inclusivo empleado
- Falta de sistematización del compromiso de la empresa con la igualdad (documentos oficiales, guías, protocolos, etc).

## **Objetivos generales a abordar**

Con todo ello, los objetivos generales a abordar en las acciones del Plan irán encaminados a...

- Fomentar de la contratación o inclusión de mujeres/hombres en determinadas etapas docentes, para contrarrestar la feminización o masculinización existente
- Asegurar procesos contratación igualitarios sin sesgos de género (incluyendo formación personal que participa en los procesos, canales de información, etc)
- Garantizar conocimiento y acceso a la información, especialmente en lo relativo a los derechos de conciliación y corresponsabilidad
- Impulsar la formación en materia de igualdad
- Respecto a la formación de la plantilla, trabajar los posibles sesgos de género
- Conocer el protocolo contra el acoso sexual y por razón de sexo
- Afianzar el uso del lenguaje inclusivo en todas las comunicaciones





## Objetivos del Plan de Igualdad

Los objetivos del Plan de Igualdad son una recopilación de las claves de acción a desarrollar por parte de la empresa, para revertir las problemáticas detectadas en la parte diagnóstica de este documento, y son la base para el desarrollo de las medidas concretas que se implementarán para transformar el funcionamiento de Comenius Centre Educatiu, en el camino de la consecución de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres, para la eliminación de cualquier elemento de discriminación por razón de sexo.

Tras analizar las principales dificultades detectadas, atender a las potencialidades, y después de valorar los datos cualitativos y cuantitativos, se proponen los siguientes objetivos para el Plan de Igualdad de Comenius Centre Educatiu:

### Objetivos generales y cualitativos

1. Favorecer la igualdad en el acceso al empleo y a los diferentes puestos de trabajo
2. Trabajar para la eliminación de la segregación horizontal y la paridad en las áreas y equipos
3. Ofrecer a la plantilla la información y los recursos necesarios para generar un entorno de trabajo igualitario y sin discriminaciones por razón de sexo
4. Establecer la igualdad, la prevención de la violencia de género y machista, la coeducación, la conciliación y la corresponsabilidad como valores educativos y de empresa
5. Generar un entorno laboral seguro y saludable desde la perspectiva de género

6. Continuar desarrollando un modelo de comunicación educativo y de empresa inclusivo y no sexista
7. Establecer un plan de acción que sea tanto adecuado a las necesidades y diagnóstico en materia de igualdad de la empresa como abierto y adaptable a las necesidades y cambios del proceso de desarrollo del mismo
8. Asegurar los principios de participación y diálogo como herramientas de trabajo en el desarrollo del I Plan de Igualdad del Centre Educatiu Comenius

### **Objetivos específicos y cuantitativos**

1. Formar en igualdad en el ámbito de los recursos humanos al personal responsable de la selección de personal
2. Analizar y modificar los procesos de selección de personal socio, contratado y subcontratado desde la perspectiva de género
3. Establecer la igualdad como una materia formativa obligatoria para la promoción profesional y para la evaluación del desempeño profesional
4. Recabar información sobre las necesidades formativas de la plantilla desde la perspectiva de género
5. Estudiar las necesidades de la plantilla en lo referente a la conciliación y la corresponsabilidad
6. Recopilar información relativa a conciliación, corresponsabilidad, lenguaje inclusivo, violencia sexual y de género, y difundirla a la plantilla

7. Revisar y modificar el Plan de Riesgos Laborales y el Protocolo contra el acoso sexual y por razón de sexo desde la perspectiva de género
8. Realizar un proceso de valoración de los puestos de trabajo y de auditoría retributiva utilizando las conclusiones y materiales generados durante el desarrollo del Plan de Igualdad
9. Crear una carpeta de acogida para el personal de reciente incorporación que contemple materias relacionadas con la igualdad y la prevención de la discriminación por razón de sexo
10. Impulsar procesos de puertas abiertas en las etapas de formación profesional que tengan en cuenta la perspectiva de género
11. Incluir en los documentos oficiales y por escrito los avances relacionados con la igualdad y la lucha contra la discriminación por razón de sexo
12. Revisar los procesos de comunicación interna y externa desde la perspectiva del lenguaje inclusivo y no sexista
13. Desarrollar iniciativas basadas en la igualdad y la coeducación y que impliquen al conjunto de la comunidad educativa
14. Consolidar el epígrafe igualdad dentro de la vocalía de Recursos Humanos y establecerla como tarea cooperativa para asegurar los recursos necesarios para el desarrollo de las medidas relacionadas con el Plan de Igualdad
15. Difundir a la plantilla y a la comunidad educativa relacionada el Plan de Igualdad Interno de Comenius Centre Educatiu

## Medidas de igualdad

Las medidas de igualdad que se proponen, tras realizar el diagnóstico y determinar los objetivos a alcanzar, son las siguientes:

### 1. ÁREA DE PROCESO DE SELECCIÓN Y CONTRATACIÓN

MEDIDA 1	
<b>Área de actuación</b>	Selección y contratación
<b>Medida</b>	<b>Formación en igualdad en el ámbito de los recursos humanos al personal responsable de la selección de personal, incluyendo a las direcciones pedagógicas</b>
<b>Objetivos</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Asegurar unos procesos de selección y contratación más igualitarios</li> <li>- Mejorar la formación en igualdad y recursos humanos del personal encargado de los procesos de selección de personal e inclusión de personas socias</li> <li>- Dotar al personal encargado de los procesos de selección de personal e inclusión de personas socias de herramientas y recursos que garanticen unos procesos que tengan en cuenta la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres</li> <li>- Desarrollar propuestas de mejora en la gestión integral de los recursos humanos desde una perspectiva de género</li> <li>- Potenciar el impulso del resto de medidas establecidas en el área</li> </ul>
<b>Descripción</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Desarrollar e/o impulsar una formación en igualdad en el ámbito de los recursos humanos que incluya al menos, los siguientes contenidos:               <ul style="list-style-type: none"> <li>o Conceptos básicos de igualdad de oportunidades</li> <li>o Normativa para el fomento de la igualdad de oportunidades en el entorno empresarial</li> <li>o La empresa y la igualdad de oportunidades: la cultura empresarial igualitaria y la igualdad en la calidad y la excelencia empresarial</li> <li>o Acciones positivas de igualdad en el ámbito de la empresa y planes de igualdad</li> </ul> </li> <li>- Convocar a la formación a la dirección, a la vocalía de recursos humanos y a las direcciones pedagógicas</li> <li>- Impartir la formación en igualdad en el ámbito de los recursos humanos</li> <li>- Realizar cuestionarios de evaluación para valorar el aprendizaje realizado</li> <li>- Generar un material de consulta derivado de dicha formación</li> </ul>

	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Desarrollar, si se considera, un informe en el que se establezcan propuestas de mejora en la gestión integral de los recursos humanos con perspectiva de género</li> </ul>
<b>Personas destinatarias</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Dirección</li> <li>- Vocalía de recursos humanos</li> <li>- Direcciones pedagógicas</li> <li>- Cualquier persona que intervenga, directa o indirectamente, en un proceso de selección</li> </ul>
<b>Cronograma de implantación</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Primer semestre</li> <li>- Puede repetirse a lo largo de la vigencia del plan</li> </ul>
<b>Responsables</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Dirección</li> <li>- Vocalía de Recursos Humanos</li> <li>- Direcciones pedagógicas</li> </ul>
<b>Recursos asociados</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Documentación de los contenidos formativos</li> <li>- Cuestionarios de evaluación</li> </ul>
<b>Indicadores de seguimiento</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Número de formaciones realizadas y contenidos de las mismas</li> <li>- Verificación de las áreas participantes en cada una de las formaciones realizadas</li> <li>- Número y porcentaje de asistentes, desagregado por sexo, por contenido formativo (especificar si se incluye o no dentro de la jornada laboral, número de participantes en uso de medidas de conciliación o excedencia)</li> <li>- Número total de horas de formación y de participantes, desagregadas por sexo</li> <li>- Número y porcentaje desagregado por sexo de cuestionarios de evaluación realizados, y porcentaje desagregado por sexo de cuestionarios aprobados</li> <li>- Verificación de los materiales de consulta generados tras la formación</li> <li>- Verificación de la realización de un informe de propuestas de mejoras para la gestión integral de los recursos humanos desde una perspectiva de género, si así se deriva de las evaluaciones realizadas</li> </ul>

<b>MEDIDA 2</b>	
<b>Área de actuación</b>	Selección y contratación
<b>Medida</b>	<b>Inclusión formal de la preferencia del sexo infrarrepresentado a igualdad de méritos y capacidades como criterio de inclusión de personas socias</b>
<b>Objetivos</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Favorecer la presencia equilibrada de hombres y mujeres socios/as en cada etapa educativa, especialmente aquellas feminizadas o masculinizadas</li> <li>- Vigilar, durante los procesos de inclusión de personal socio, los porcentajes desagregados por sexo de personal socio en cada etapa educativa</li> </ul>
<b>Descripción</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Analizar los porcentajes desagregados por sexo de personal socio en cada etapa educativa, en especial aquellas feminizadas o masculinizadas, durante los procesos de inclusión de personal socio</li> <li>- Añadir como criterio de inclusión de personal socio la preferencia del sexo infrarrepresentado a igualdad de méritos y capacidades</li> </ul>
<b>Personas destinatarias</b>	Personal socio de nueva incorporación
<b>Cronograma de implantación</b>	Tercer semestre
<b>Responsables</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Dirección</li> <li>- Vocalía de recursos humanos</li> <li>- Direcciones pedagógicas</li> </ul>
<b>Recursos asociados</b>	Documentación interna Comenius Centre Educatiu
<b>Indicadores de seguimiento</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Verificación de la inclusión formal del mencionado criterio</li> <li>- Especificación del criterio incluido y su motivación</li> <li>- Verificación de la consulta de porcentajes desagregados por sexo por etapas educativas en cada proceso de inclusión de personal socio desde la implantación del Plan de Igualdad y número total de procesos de inclusión de personal socio</li> <li>- Número total de procesos de inclusión de personal socio en los que se produce una situación de igualdad de méritos y capacidades desde la implantación del Plan de Igualdad</li> <li>- Número y porcentaje, desagregado por sexo, de candidaturas presentadas desde la implantación del Plan de Igualdad</li> <li>- Número y porcentaje, desagregado por sexo, de personas responsables en el procedimiento de inclusión de personal socio desde la implantación del Plan de Igualdad</li> <li>- Número y porcentaje, desagregado por sexo, de personas efectivamente incluidas como socias desde la implantación del Plan de Igualdad</li> </ul>

**MEDIDA 3**

<b>Área de actuación</b>	Selección y contratación
<b>Medida</b>	<b>Inclusión formal de la preferencia del sexo infrarrepresentado a igualdad de méritos y capacidades como criterio de contratación de personal</b>
<b>Objetivos</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>- Favorecer la presencia equilibrada de personas contratadas en los diferentes puestos de trabajo, y en cada una de las etapas educativas, especialmente en aquellos sectores masculinizados o feminizados</li><li>- Vigilar, durante los procesos de contratación, los porcentajes desagregados por sexo del personal contratado en cada puesto de trabajo, sector o etapa educativa</li></ul>
<b>Descripción</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>- Consultar los porcentajes desagregados por sexo del personal contratado en cada etapa educativa o puesto de trabajo, en especial aquellos feminizados o masculinizados, durante los procesos de selección y contratación de personal</li><li>- Añadir formalmente como criterio de contratación la preferencia del sexo infrarrepresentado a igualdad de méritos y capacidades</li></ul>
<b>Personas destinatarias</b>	Personal contratado de nueva incorporación
<b>Cronograma de implantación</b>	Tercer semestre
<b>Responsables</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>- Dirección</li><li>- Vocalía de recursos humanos</li><li>- Direcciones pedagógicas</li></ul>
<b>Recursos asociados</b>	Documentación interna Comenius Centre Educatiu
<b>Indicadores de seguimiento</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>- Verificación de la inclusión formal del mencionado criterio</li><li>- Especificación del criterio incluido y su motivación</li><li>- Verificación de la consulta de porcentajes desagregados por sexo por etapas educativas en cada proceso de selección de personal</li><li>- Número total de procesos de selección realizados desde la implantación del Plan de Igualdad</li><li>- Número total de procesos de selección en los que se produce una situación de igualdad de méritos y capacidades desde la implantación del Plan de Igualdad</li><li>- Número y porcentaje, desagregado por sexo, de candidaturas presentadas desde la implantación del Plan de Igualdad y de personas efectivamente contratadas</li><li>- Número y porcentaje, desagregado por sexo, de personas responsables en el procedimiento de selección y contratación desde la implantación del Plan de Igualdad</li></ul>

**MEDIDA 4**

<b>Área de actuación</b>	Selección y contratación
<b>Medida</b>	<b>Solicitud a las empresas externas de los perfiles necesarios para garantizar la presencia equilibrada entre hombres y mujeres en los diferentes puestos de trabajo en los procesos de subcontratación</b>
<b>Objetivos</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>- Favorecer la presencia equilibrada de personas subcontratadas en los diferentes puestos de trabajo, especialmente en aquellos sectores masculinizados o feminizados, en la medida que lo haga posible la aplicabilidad de dicho Plan</li><li>- Analizar, durante los procesos de subcontratación, los porcentajes desagregados por sexo del personal subcontratado en cada puesto de trabajo o sector</li></ul>
<b>Descripción</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>- Consultar los porcentajes desagregados por sexo del personal subcontratado en cada puesto de trabajo, en especial aquellos feminizados o masculinizados, durante los procesos de subcontratación de personal</li><li>- Solicitar a las empresas externas la preferencia del sexo infrarrepresentado para el puesto de trabajo a cubrir</li></ul>
<b>Personas destinatarias</b>	Personal subcontratado de nueva incorporación
<b>Cronograma de implantación</b>	Tercer semestre
<b>Responsable/s</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>- Dirección</li><li>- Vicepresidencia</li></ul>
<b>Recursos asociados</b>	--
<b>Indicadores de seguimiento</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>- Verificación de la consulta de porcentajes desagregados por sexo en los diferentes puestos de trabajo en cada proceso de subcontratación de personal desde la implantación del Plan de Igualdad</li><li>- Verificación de la solicitud a las empresas de recursos humanos en cada proceso de subcontratación desde la implantación del Plan de Igualdad</li><li>- Número total de procesos de subcontratación realizados</li><li>- Número y porcentaje, desagregado por sexo, de perfiles presentados por las empresas de recursos humanos desde la implantación del Plan de Igualdad</li><li>- Número y porcentaje, desagregado por sexo, de personas efectivamente subcontratadas</li><li>- Informe de incidencias en procesos de subcontratación</li></ul>

<b>MEDIDA 5</b>	
<b>Área de actuación</b>	Selección y contratación
<b>Medida</b>	<b>Desarrollo de procesos activos de selección de personal con perspectiva de género</b>
<b>Objetivos</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Dotar a los procesos de selección de personal de perspectiva de género</li> <li>- Favorecer la presencia equilibrada de perfiles profesionales masculinos y femeninos en los procesos de selección de personal, especialmente en aquellos sectores masculinizados o feminizados</li> <li>- Establecer comunicación con entidades, centros educativos y empresas de recursos humanos de los sectores laborales relacionados</li> <li>- Continuar publicitando las solicitudes de perfiles profesionales sin sesgos de género a través de los canales propios</li> <li>- Generar procesos activos de búsqueda de perfiles profesionales</li> </ul>
<b>Descripción</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Contactar con entidades, centros educativos y empresas de recursos humanos de los sectores laborales relacionados cuando se va a iniciar un proceso de selección de personal, para garantizar una presencia equilibrada de perfiles profesionales masculinos y femeninos en los procesos de selección y contratación de personal</li> <li>- Difundir las ofertas de empleo en canales de difusión específicos que puedan responder a los criterios de corrección de sesgo de género</li> <li>- Solicitar especialmente la preferencia del sexo infrarrepresentado en el sector a las entidades, centros educativos y empresas de recursos humanos contactadas durante el proceso de selección de personal</li> <li>- Publicitar sin sesgos de género la información relacionada con los procesos de selección de personal por los canales propios de la empresa, elaborando ofertas que contengan imágenes o referencias que respondan a criterios de ruptura con los sesgos de género e infrarrepresentación femenina</li> <li>- Incluir en el proceso de selección todos los perfiles profesionales recabados desde las distintas vías</li> </ul>
<b>Personas destinatarias</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Personal en búsqueda activa de empleo de los sectores relacionados</li> <li>- Entidades, empresas y centros educativos de los sectores relacionados</li> </ul>
<b>Cronograma de implantación</b>	Quinto semestre
<b>Responsables</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Dirección</li> <li>- Vocalía de recursos humanos</li> <li>- Direcciones pedagógicas</li> </ul>
<b>Recursos asociados</b>	Informe de incidencias

<p><b>Indicadores de seguimiento</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Verificación de contactos con entidades, empresas de recursos humanos y centros educativos en cada proceso de selección de personal</li> <li>- Verificación de la difusión de los procesos de selección a través de canales de difusión específicos</li> <li>- Número total de procesos de selección de personal realizados desde la implantación del Plan de Igualdad respondiendo a estos criterios</li> <li>- Número total de contactos con empresas, entidades y centros educativos durante cada proceso de selección de personal realizado</li> <li>- Número y porcentaje, desagregado por sexo, de perfiles presentados por las empresas, entidades y centros educativos contactados en cada proceso de selección de personal</li> <li>- Verificación de la publicitación de los procesos de selección a través de las vías habituales propias y número y tipo de ofertas de selección de personal publicitadas a través de canales propios (especificar si se incluyen imágenes o referencias que respondan a criterios de ruptura con los sesgos de género e infrarrepresentación femenina)</li> </ul>
--	---

## 2. ÁREA DE CLASIFICACIÓN PROFESIONAL

MEDIDA 6	
<b>Área de actuación</b>	Clasificación profesional
<b>Medida</b>	<b>Realización de un estudio de valoración de los puestos de trabajo que permita, posteriormente, profundizar en el proceso de auditoría retributiva</b>
<b>Objetivos</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Garantizar el principio de igualdad en el sistema de clasificación profesional</li> <li>- Desarrollar posteriormente el proceso de auditoría retributiva en la empresa</li> </ul>
<b>Descripción</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Realizar un estudio de valoración de los puestos de trabajo</li> <li>- Revisar con detalle las tareas asignadas a cada puesto, el nivel de exigencia de los diferentes factores así como la valoración de los mismos desde la perspectiva de género</li> <li>- Realizar las propuestas de mejora y los ajustes necesarios para adecuar las categorías a las tareas realizadas</li> <li>- Utilizar las conclusiones y la valoración de los puestos de trabajo en la realización de la auditoría retributiva a la finalización de la vigencia de la presente</li> </ul>
<b>Personas destinatarias</b>	Personal contratado
<b>Cronograma de implantación</b>	Quinto semestre
<b>Responsables</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Dirección</li> <li>- Vocalía de recursos humanos</li> </ul>
<b>Recursos asociados</b>	Valoración de puestos de trabajo
<b>Indicadores de seguimiento</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Número de medidas propuestas y puestas en marcha</li> <li>- Verificar si se ha realizado, o qué grado de desarrollo tiene, la revisión de la clasificación profesional y la valoración de los puestos de trabajo</li> <li>- Comprobar si se ha actualizado la definición de perfiles y puestos incorporando la perspectiva de género</li> <li>- Número y porcentaje, desagregado por sexo, de las personas trabajadoras que han visto modificada su clasificación profesional</li> <li>- Verificación de la inclusión de las conclusiones y la valoración de puestos de trabajo en la realización de la auditoría retributiva</li> </ul>

### 3. ÁREA DE FORMACIÓN

MEDIDA 7	
<b>Área de actuación</b>	Formación
<b>Medida</b>	<b>Difusión interna y externa del Plan de Igualdad del Centre Educatiu Comenius al conjunto del personal y a la comunidad educativa vinculada con la empresa</b>
<b>Objetivos</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Establecer la igualdad de oportunidades como valor de empresa</li> <li>- Presentar el Plan de Igualdad del Centre Educatiu Comenius como principal herramienta de impulso de la igualdad entre hombres y mujeres</li> <li>- Dar a conocer al conjunto de la plantilla el contenido del Plan de Igualdad, con independencia de la relación laboral con la empresa</li> <li>- Hacer partícipe al personal de la puesta en marcha de las medidas asociadas al desarrollo del Plan de Igualdad</li> <li>- Dar a conocer la aprobación del Plan de Igualdad a la comunidad educativa vinculada al Centre Educatiu Comenius</li> </ul>
<b>Descripción</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Realizar la difusión del Plan de Igualdad a través de los canales de comunicación digitales internos habituales. Repetir anualmente al inicio del curso escolar y poner a disposición de la plantilla</li> <li>- Colocar la cartelería informativa del Plan de Igualdad en los tableros de personal de la empresa. Repetir anualmente al inicio del curso escolar</li> <li>- Publicitar el Plan de Igualdad en redes sociales y la página web de la empresa</li> <li>- Comunicar al AMPA del Centre Educatiu Comenius la existencia del Plan de Igualdad a través de los canales de comunicación habituales</li> </ul>
<b>Personas destinatarias</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Plantilla de Comenius Centre Educatiu</li> <li>- Comunidad educativa relacionada</li> </ul>
<b>Cronograma de implantación</b>	Durante toda la vigencia del Plan
<b>Responsable</b>	Vocalía de Recursos Humanos
<b>Recursos asociados</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Plan de Igualdad</li> <li>- Elementos de difusión del Plan de Igualdad</li> </ul>
<b>Indicadores de seguimiento</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Verificación de la difusión del Plan de Igualdad realizada a través de los canales digitales internos habituales tras la presentación del Plan de Igualdad</li> <li>- Verificación de la repetición anual de la difusión del Plan de Igualdad a través de los canales digitales internos habituales</li> </ul>

	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Número de carteles informativos del Plan de Igualdad colocados en los tabloneros de personal tras la presentación del Plan de Igualdad</li> <li>- Verificación de la repetición anual de la colocación de los carteles informativos del Plan de Igualdad</li> <li>- Verificación de la publicidad del Plan de Igualdad en redes sociales y página web de la empresa</li> <li>- Verificación de la comunicación al AMPA de la existencia del Plan de Igualdad a través de los canales de comunicación habituales</li> </ul>
--	---

<b>MEDIDA 8</b>	
<b>Área de actuación</b>	Formación
<b>Medida</b>	<b>Inclusión de las materias de igualdad y coeducación en las acciones formativas de la plantilla del Centre Educatiu Comenius</b>
<b>Objetivos</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Establecer la igualdad de oportunidades como valor de empresa y la coeducación como valor de proyecto educativo</li> <li>- Asegurar una oferta formativa de igualdad y coeducación para personal socio y personal contratado</li> </ul>
<b>Descripción</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Incluir una materia titulada igualdad y coeducación en la oferta formativa de la plantilla de la empresa y mantenerla anualmente</li> <li>- Garantizar en dicha materia los siguientes contenidos: <ul style="list-style-type: none"> <li>o Conceptos básicos de igualdad de oportunidades</li> <li>o Conceptos básicos de coeducación</li> <li>o Recursos para la igualdad en el ámbito de la empresa</li> <li>o Recursos prácticos para transversalizar la coeducación en la práctica docente</li> </ul> </li> <li>- Informar al personal socio de la inclusión de dicha materia para el cumplimiento del requisito de la obligatoriedad de la formación. Informar de igual manera al personal contratado interesado en pasar a ser personal socio</li> <li>- Difundir junto al resto de oferta formativa al conjunto de la plantilla de la empresa</li> </ul>
<b>Personas destinatarias</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Personal socio del Centre Educatiu Comenius</li> <li>- Personal contratado interesado en pasar a ser personal socio</li> <li>- Plantilla del Centre Educatiu Comenius</li> </ul>
<b>Cronograma de implantación</b>	Durante toda la vigencia del Plan de Igualdad
<b>Responsables</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Vocalía de Recursos Humanos</li> <li>- Direcciones Pedagógicas</li> </ul>
<b>Recursos asociados</b>	--

<b>Indicadores de seguimiento</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Número de formaciones realizadas dentro de la oferta formativa dirigida a la plantilla</li> <li>- Verificación del cumplimiento de los contenidos de la materia</li> <li>- Verificación de la información específica de la inclusión de la materia al personal contratado interesado en pasar a ser socio y al personal socio</li> <li>- Número y porcentaje de personal socio asistente, desagregado por sexo, por formación disfrutada</li> <li>- Número y porcentaje de personal contratado asistente, desagregado por sexo, por formación disfrutada</li> <li>- Número y porcentaje de acciones formativas realizadas dentro y fuera de la jornada laboral, señalando número y porcentaje desagregado por sexo de asistentes en ambas situaciones</li> <li>- Número total de horas de formación y de participantes, desagregadas por sexo (indicar participantes en situación de licencia y/o excedencia o en uso de medidas de conciliación)</li> </ul>
-----------------------------------	---

MEDIDA 9	
<b>Área de actuación</b>	Formación
<b>Medida</b>	<b>Establecimiento de la formación en igualdad como requisito para el personal socio</b>
<b>Objetivos</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Establecer la igualdad de oportunidades como valor de empresa</li> <li>- Garantizar la formación en igualdad del personal socio</li> </ul>
<b>Descripción</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Incluir el requisito de la formación en igualdad para el personal socio en los documentos oficiales de la empresa</li> <li>- Informar al personal socio de la inclusión del requisito de la formación en igualdad</li> <li>- Informar al personal contratado interesado en pasar a ser personal socio de la inclusión del requisito de la formación en igualdad</li> <li>- Se ofrecerá la formación a todo el personal socio y contratado, tal y como se indica en la medida anterior</li> </ul>
<b>Personas destinatarias</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Personal socio del Centre Educatiu Comenius</li> <li>- Personal contratado interesado en pasar a ser personal socio</li> </ul>
<b>Cronograma de implantación</b>	Sexto semestre
<b>Responsables</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Dirección</li> <li>- Vocalía de Recursos Humanos</li> </ul>
<b>Recursos asociados</b>	Documentación Interna Comenius Centre Educatiu
<b>Indicadores de seguimiento</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Verificación de la inclusión del requisito de la formación en igualdad en los documentos oficiales de la empresa</li> </ul>

	- Verificación de la información al personal socio y contratado
--	---

<b>MEDIDA 10</b>	
<b>Área de actuación</b>	Formación
<b>Medida</b>	<b>Creación y aplicación de un cuestionario de necesidades formativas a la plantilla desde la perspectiva de género</b>
<b>Objetivo/s</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Evitar los sesgos de género en las acciones formativas de la plantilla</li> <li>- Impulsar planes de formación que integren la perspectiva de género</li> <li>- Establecer la igualdad y la perspectiva de género como valores de empresa</li> </ul>
<b>Descripción</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Desarrollar un cuestionario de necesidades formativas con perspectiva de género que tenga especialmente en cuenta:               <ul style="list-style-type: none"> <li>o Datos desagregados por sexo, situación familiar, personal y laboral</li> <li>o Necesidades formativas (perspectiva de género e igualdad, específicas del puesto de trabajo, habilidades sociales, recursos humanos, valores y misión pedagógica...)</li> <li>o Necesidades metodológicas (presencialidad, online, mixta...)</li> </ul> </li> <li>- Difundir el cuestionario al conjunto de la plantilla</li> <li>- Realizar un informe de conclusiones que sea tenido en cuenta para el impulso de un plan de formación con perspectiva de género</li> </ul>
<b>Personas destinatarias</b>	Plantilla del Centre Educatiu Comenius
<b>Cronograma de implantación</b>	Primer semestre
<b>Responsable/s</b>	Vocalía de Recursos Humanos
<b>Recursos asociados</b>	Cuestionario de necesidades formativas
<b>Indicadores de seguimiento</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Verificación del desarrollo del cuestionario de necesidades formativas con perspectiva de género</li> <li>- Número y naturaleza de los contenidos incluidos en el cuestionario</li> <li>- Verificación de la difusión del cuestionario al conjunto de la plantilla</li> <li>- Número y datos desagregados por sexo de los cuestionarios realizados</li> <li>- Verificación de la realización del informe de conclusiones tras la realización de los cuestionarios</li> </ul>

## 4. ÁREA DE PROMOCIÓN PROFESIONAL

<b>MEDIDA 11</b>	
<b>Área de actuación</b>	Promoción profesional
<b>Medida</b>	<b>Inclusión de la formación en igualdad y de participación en el desarrollo de las medidas del Plan de Igualdad como indicador del sistema de evaluación del desempeño del puesto de trabajo</b>
<b>Objetivos</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Impulsar la formación en igualdad y la participación en el desarrollo de las medidas el Plan de Igualdad como un criterio a valorar en el desempeño del puesto de trabajo</li> <li>- Exigir como requisito la formación en igualdad para ser elegible en direcciones pedagógicas y para formar parte del Consejo Rector</li> <li>- Establecer la igualdad como un valor de promoción profesional</li> </ul>
<b>Descripción</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Incluir el indicador de formación en igualdad en el sistema de evaluación del desempeño del puesto de trabajo</li> <li>- Incluir el indicador de participación en el desarrollo de las medidas del Plan de Igualdad en el sistema de evaluación del desempeño del puesto de trabajo</li> <li>- Establecer formalmente la formación en igualdad como un criterio exigible para ser elegible en las direcciones pedagógicas</li> <li>- Establecer formalmente la formación en igualdad como un criterio exigible para formar parte del Consejo Rector</li> </ul>
<b>Personas destinatarias</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Plantilla del Centre Educatiu Comenius</li> <li>- Personal con voluntad de promoción profesional</li> <li>- Personal con voluntad de postularse a las direcciones pedagógicas</li> <li>- Personal con voluntad de postularse al Consejo Rector</li> </ul>
<b>Cronograma de implantación</b>	Tercer semestre
<b>Responsables</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Dirección</li> <li>- Vocalía de Recursos Humanos</li> <li>- Direcciones Pedagógicas</li> </ul>
<b>Recursos asociados</b>	Sistema de evaluación del desempeño de los puestos de trabajo
<b>Indicadores de seguimiento</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Verificación de la inclusión del indicador de formación en igualdad en el sistema de evaluación del desempeño del puesto de trabajo</li> <li>- Verificación de la inclusión del indicador de participación en el desarrollo de las medidas del Plan de Igualdad en el sistema de evaluación del desempeño del puesto de trabajo</li> <li>- Verificación del establecimiento formal de la formación en igualdad como criterio exigible para ser elegible para las direcciones pedagógicas</li> </ul>

	<ul style="list-style-type: none"><li>- Verificación del establecimiento formal de la formación en igualdad como un criterio exigible para formar parte del Consejo Rector</li><li>- Número y porcentaje desagregado por sexo de personas incluidas en el sistema de evaluación del desempeño del puesto de trabajo</li><li>- Número y porcentaje desagregado por sexo de personas incluidas en el sistema de evaluación del desempeño del puesto de trabajo con el indicador de formación en igualdad favorable</li><li>- Número y porcentaje desagregado por sexo de personas incluidas en el sistema de evaluación del desempeño del puesto de trabajo con el indicador de participación en el desarrollo de las medidas del Plan de Igualdad favorable</li></ul>
--	--

## 5. ÁREA DE EJERCICIO CORRESPONSABLE DE LOS DERECHOS DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR Y LABORAL

MEDIDA 12	
<b>Área de actuación</b>	Ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal familiar y laboral
<b>Medida</b>	<b>Recopilación y difusión de información sobre los derechos y deberes de la plantilla sobre conciliación, corresponsabilidad y trabajo reproductivo y de cuidados</b>
<b>Objetivos</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Asegurar un entorno laboral comprometido con la conciliación y la corresponsabilidad</li> <li>- Informar a la plantilla sobre sus derechos y deberes en torno a la conciliación y la corresponsabilidad</li> <li>- Sensibilizar en torno a la importancia del trabajo reproductivo y las tareas de cuidados y la feminización de las mismas</li> <li>- Promover la corresponsabilidad en el ámbito laboral, familiar y personal y facilitar la conciliación</li> </ul>
<b>Descripción</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Recopilar documentación informativa sobre               <ul style="list-style-type: none"> <li>o Conceptos relacionados con la vida laboral, familiar y personal</li> <li>o Derechos de conciliación en función de la relación laboral</li> <li>o Información sobre corresponsabilidad</li> <li>o Sensibilización sobre trabajo reproductivo y tareas de cuidados</li> </ul> </li> <li>• Difundir la información a toda la plantilla por los canales digitales habituales</li> <li>• Elaborar un cartel informativo sencillo con información de la documentación</li> <li>• Publicitar la difusión de la documentación a través de cartelería informativa en los tabloneros de personal</li> <li>• Repetir anualmente, coincidiendo con el inicio del curso escolar, la difusión de la información a través de los canales digitales habituales y a través de los tabloneros de personal</li> <li>• Asegurar la difusión de la información al personal en excedencia o en uso de medidas de conciliación</li> <li>• Incluir la información en la carpeta digital de acogida con perspectiva de género</li> </ul>
<b>Personas destinatarias</b>	Plantilla del Centre Educatiu Comenius
<b>Cronograma de implantación</b>	Segundo semestre
<b>Responsables</b>	Vocalía de Recursos Humanos

<b>Recursos asociados</b>	--
<b>Indicadores de seguimiento</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Verificación de la recopilación de la información</li> <li>- Verificación de la difusión realizada a través de los canales digitales internos habituales</li> <li>- Verificación de la difusión al personal en excedencia o en uso de medidas de conciliación</li> <li>- Verificación de la creación del cartel informativo sobre el documento</li> <li>- Número de carteles informativos del documento informativo colocados en los tabloneros de personal</li> <li>- Verificación de la repetición anual de la colocación de los carteles informativos sobre el documento informativo en los tabloneros de personal</li> <li>- Verificación de la inclusión en la carpeta digital de acogida con perspectiva de género</li> </ul>

<b>MEDIDA 13</b>	
<b>Área de actuación</b>	Ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal familiar y laboral
<b>Medida</b>	<b>Realización de un cuestionario sobre las necesidades de la plantilla relacionadas con los derechos y obligaciones con respecto a la conciliación y la corresponsabilidad</b>
<b>Objetivos</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Asegurar un entorno laboral comprometido con la conciliación y la corresponsabilidad</li> <li>- Realizar un seguimiento periódico sobre la situación de la plantilla y sus necesidades en torno a la conciliación y la corresponsabilidad</li> </ul>
<b>Descripción</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Elaborar un cuestionario de detección de necesidades de conciliación y corresponsabilidad</li> <li>- Incluir en el cuestionario preguntas e indicadores que arrojen datos sobre la situación de la plantilla en relación a la conciliación y a la corresponsabilidad</li> <li>- Difundir el cuestionario a la plantilla por los medios de comunicación habituales</li> <li>- Asegurar la participación del personal en excedencia o en uso de medidas de conciliación</li> <li>- Elaborar un informe con los resultados obtenidos a través del cuestionario</li> </ul>
<b>Personas destinatarias</b>	Plantilla de Comenius Centre Educatiu
<b>Cronograma de implantación</b>	Segundo semestre
<b>Responsables</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Dirección</li> <li>- Vocalía de Recursos Humanos</li> </ul>

	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Direcciones pedagógicas</li> </ul>
<b>Recursos asociados</b>	Cuestionario de necesidades de conciliación y corresponsabilidad
<b>Indicadores de seguimiento</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Verificación de la elaboración del cuestionario de detección de necesidades de conciliación y corresponsabilidad</li> <li>- Verificación de la inclusión de indicadores que arrojen datos sobre la situación de la plantilla en relación a la conciliación y la corresponsabilidad</li> <li>- Verificación de la difusión del cuestionario a la plantilla a través de los canales habituales</li> <li>- Número y porcentaje desagregado por sexo, de cuestionarios realizados (incluir información de relación con la empresa)</li> <li>- Número y porcentaje desagregado por sexo, de cuestionarios realizados por personas en situación de excedencia o en uso de medidas de conciliación (incluir información de relación con la empresa)</li> <li>- Verificación de la elaboración del informe de resultados</li> </ul>

## 6. ÁREA DE SALUD LABORAL

<b>MEDIDA 14</b>	
<b>Área de actuación</b>	Salud laboral
<b>Medida</b>	<b>Revisión y modificación del Plan de Prevención de Riesgos Laborales del Centre Educatiu Comenius desde la perspectiva de género</b>
<b>Objetivos</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Garantizar la salud laboral de la plantilla atendiendo a la perspectiva de género</li> <li>- Realizar un seguimiento específico a la situación de salud laboral de las trabajadoras embarazadas y lactantes</li> <li>- Detectar potencialidades, problemáticas y necesidades concretas al respecto de la salud laboral de la plantilla con perspectiva de género</li> </ul>
<b>Descripción</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Impulsar la revisión del Plan de Prevención de Riesgos Laborales con perspectiva de género</li> <li>- Recopilar, a través de las fórmulas más convenientes, datos desagregados por sexo que aporten información en la prevención de riesgos laborales y garantía de salud sin sesgos de género en la empresa</li> <li>- Establecer mecanismos de comunicación con las trabajadoras embarazadas y lactantes para detectar sus necesidades específicas</li> <li>- Modificar el Plan de Prevención de Riesgos Laborales atendiendo a las informaciones recabadas</li> <li>- Impulsar cualquier otra medida relacionada con alguna necesidad o problemática detectada durante el proceso de revisión y modificación del Plan de Prevención de Riesgos Laborales</li> </ul>
<b>Personas destinatarias</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Plantilla de Comenius Centre Educatiu</li> <li>- Trabajadoras embarazadas y lactantes de Comenius Centre Educatiu</li> </ul>
<b>Cronograma de implantación</b>	Cuarto semestre
<b>Responsables</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Dirección</li> <li>- Vocalía de Recursos Humanos</li> </ul>
<b>Recursos asociados</b>	Plan de Prevención de Riesgos Laborales
<b>Indicadores de seguimiento</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Verificación de la revisión del Plan de Prevención de Riesgos Laborales con perspectiva de género</li> <li>- Verificación de la recopilación de datos desagregados por sexo que aporten información sobre prevención de riesgos laborales y garantía de salud en la empresa y mecanismos establecidos para ello</li> <li>- Número total de datos recabados, desagregados por sexo y conclusiones de los mismos</li> </ul>

	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Número total de necesidades detectadas que no se incluían en el Plan de Prevención de Riesgos Laborales</li> <li>- Verificación del establecimiento de la comunicación con las trabajadoras embarazadas y lactantes</li> <li>- Mecanismos empleados para la detección de necesidades de las trabajadoras embarazadas y lactantes</li> <li>- Número total de trabajadoras embarazadas y lactantes contactadas, relación laboral con la empresa y edad</li> <li>- Número, área y tipo de necesidades detectadas y conclusiones derivadas de la comunicación con las trabajadoras embarazadas y lactantes</li> <li>- Número total, área y tipo de modificaciones del Plan de Prevención de Riesgos Laborales</li> <li>- Número total, área y tipo de modificaciones del Plan de Prevención de Riesgos Laborales relacionadas con la situación de las trabajadoras embarazadas y lactantes</li> <li>- Número, tipo y porcentaje de acciones puestas en marcha tras la modificación del Plan de Prevención de Riesgos Laborales</li> </ul>
--	--

MEDIDA 15	
<b>Área de actuación</b>	Salud laboral
<b>Medida</b>	<b>Recopilación y difusión de información sobre herramientas y recursos de prevención, información y abordaje de la violencia sexual y de género</b>
<b>Objetivos</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Informar a la plantilla, especialmente a las mujeres trabajadoras, sobre recursos de prevención, información y abordaje de la violencia sexual y de género</li> <li>- Establecer la prevención de la violencia sexual y de género como un valor de empresa</li> </ul>
<b>Descripción</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Recopilar información sobre: <ul style="list-style-type: none"> <li>o Conceptos básicos de violencia machista y de género</li> <li>o Conceptos básicos de violencia sexual</li> <li>o Normativa relacionada</li> <li>o Abordaje desde el ámbito de la empresa y los recursos humanos</li> </ul> </li> <li>- Difundir la información a toda la plantilla por los canales digitales habituales</li> <li>- Elaborar un cartel informativo sencillo con para poner en conocimiento de la plantilla la existencia de la información</li> <li>- Publicitar la existencia de la información a través de cartelería en los tabloneros de personal</li> <li>- Aprovechar fechas conmemorativas como el 25 de noviembre (Día Internacional contra las Violencias Machistas) para difundir la información o la cartelería relacionada</li> <li>- Asegurar la difusión del documento al personal en excedencia o en uso de medidas de conciliación</li> </ul>

	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Incluir el documento en la carpeta digital de acogida con perspectiva de género</li> </ul>
<b>Personas destinatarias</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Plantilla de Comenius Centre Educatiu</li> <li>- Trabajadoras de Comenius Centre Educatiu</li> </ul>
<b>Cronograma de implantación</b>	Cuarto semestre
<b>Responsables</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Dirección</li> <li>- Vocalía de Recursos Humanos</li> <li>- Direcciones Pedagógicas</li> </ul>
<b>Recursos asociados</b>	--
<b>Indicadores de seguimiento</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Verificación de la recopilación de la información</li> <li>- Verificación de los contenidos incluidos en la guía y origen de los mismos</li> <li>- Verificación de la periodicidad de la difusión (si se ha aprovechado alguna fecha conmemorativa, tras su recopilación, anualmente coincidiendo con el inicio del curso escolar...)</li> <li>- Verificación de los canales de comunicación utilizados para la difusión de la (canales digitales habituales, tablones de personal...)</li> <li>- Verificación de la creación del cartel informativo</li> <li>- Número y porcentaje desagregado por sexo, del personal que ha recibido la información (incluir variable de situación de excedencia o en uso de medidas de conciliación)</li> <li>- Verificación de la inclusión en la carpeta digital de acogida con perspectiva de género</li> </ul>

## 7. ÁREA DE INFRARREPRESENTACIÓN FEMENINA

MEDIDA 16	
<b>Área de actuación</b>	Infrarrepresentación femenina
<b>Medida</b>	<b>Impulso de procesos de inscripción y puertas abiertas desde la perspectiva de género en las etapas de formación profesional</b>
<b>Objetivos</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Impulsar procesos de inscripción y puertas abiertas desde la perspectiva de género en las etapas de formación profesional</li> <li>- Favorecer procesos de inscripción sin sesgos de género en dichas etapas</li> <li>- Usar imágenes gráficas, lenguaje y materiales que rompan con los estereotipos de género y que pongan en valor a personas profesionales del sexo infrarrepresentado de las áreas educativas fuertemente segregadas por sexo</li> </ul>
<b>Descripción</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Desarrollar procesos de inscripción y puertas abiertas en las etapas de formación profesional teniendo en cuenta la perspectiva de género</li> <li>- Revisión de los materiales empleados en estos procesos y revisión desde la perspectiva de género y el lenguaje inclusivo y no sexista</li> <li>- Generar imágenes gráficas y materiales que rompan con los estereotipos de género y que incluyan personas profesionales infrarrepresentadas en las áreas educativas segregadas por sexo</li> <li>- Hacer un seguimiento de las atenciones realizadas en estos procesos</li> <li>- Comunicar estos procesos por los canales de comunicación habituales y medir su impacto</li> </ul>
<b>Personas destinatarias</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Futuro alumnado de formación profesional</li> <li>- Futuro alumnado de formación profesional de las áreas segregadas por sexo</li> </ul>
<b>Cronograma de implantación</b>	Tercer semestre
<b>Responsable</b>	Direcciones Pedagógicas
<b>Recursos asociados</b>	--
<b>Indicadores de seguimiento</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Procesos de inscripción y puertas abiertas de formación profesional impulsados desde la puesta en marcha del Plan de Igualdad</li> <li>- Verificación del impulso de estos procesos desde la perspectiva de género</li> <li>- Número y tipo de materiales revisados relacionados con estos procesos</li> <li>- Número de modificaciones realizadas en estos materiales</li> <li>- Tipos y características de las comunicaciones, informaciones e imágenes gráficas generadas para impulsar estos procesos</li> </ul>

	<ul style="list-style-type: none"><li>- Número y porcentaje de atenciones en los procesos de inscripción, puertas abiertas...(datos desagregados por sexo y niveles de estudios)</li><li>- Número y porcentaje de atenciones a personas destinatarias de esta medida en los procesos de inscripción (datos desagregados por sexo y niveles de estudios)</li><li>- Cantidad y vías de comunicación de dichos procesos</li><li>- Impacto comunicativo de la comunicación externa de estos procesos (estadísticas de web, redes sociales...)</li></ul>
--	---

## 8. ÁREA DE PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO

<b>MEDIDA 17</b>	
<b>Área de actuación</b>	Prevención del acoso sexual y por razón de sexo
<b>Medida</b>	<b>Mejora del Protocolo de prevención del acoso sexual y por razón de sexo vigente</b>
<b>Objetivos</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Disponer de un protocolo actualizado en materia de prevención y abordaje del acoso sexual y por razón de sexo en la empresa</li> <li>- Establecer la prevención del acoso sexual y por razón de sexo como un valor de empresa</li> </ul>
<b>Descripción</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Revisar el Protocolo de prevención del acoso sexual y por razón de sexo vigente</li> <li>- Actualizar el Protocolo de prevención del acoso sexual y por razón siguiendo los modelos de referencia disponibles</li> </ul>
<b>Personas destinatarias</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Plantilla de Comenius Centre Educatiu</li> <li>- Trabajadoras de Comenius Centre Educatiu</li> </ul>
<b>Cronograma de implantación</b>	Segundo semestre
<b>Responsables</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Dirección</li> <li>- Vocalía de Recursos Humanos</li> </ul>
<b>Recursos asociados</b>	Modelo de Protocolo de prevención del acoso sexual y por razón de sexo del Ministerio de Igualdad
<b>Indicadores de seguimiento</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Verificación de la revisión del protocolo</li> <li>- Modelos de referencia utilizados en la revisión del protocolo y origen de los mismos</li> <li>- Número, área y tipo de modificaciones realizadas en el protocolo</li> </ul>

<b>MEDIDA 18</b>	
<b>Área de actuación</b>	Prevención del acoso sexual y por razón de sexo
<b>Medida</b>	<b>Difusión, puesta en marcha y seguimiento del Protocolo actualizado de prevención del acoso sexual y por razón de sexo</b>
<b>Objetivos</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Difundir entre la plantilla, especialmente entre las mujeres trabajadoras, el Protocolo actualizado de prevención del acoso sexual y por razón de sexo</li> <li>- Impulsar su puesta en marcha y realizar un seguimiento de las acciones derivadas del mismo</li> <li>- Establecer la prevención del acoso sexual y por razón de sexo como un valor de empresa</li> </ul>
<b>Descripción</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Difusión del Protocolo actualizado de prevención del acoso sexual y por razón de sexo a través de los canales de comunicación habituales</li> <li>- Designar específicamente al personal encargado de la puesta en marcha y seguimiento de las acciones derivadas del protocolo</li> <li>- Realizar un seguimiento de las actuaciones realizadas a raíz de la puesta en marcha del protocolo</li> <li>- Asegurar la difusión del documento al personal en excedencia o en uso de medidas de conciliación</li> <li>- Incluir el documento en la carpeta digital de acogida con perspectiva de género</li> </ul>
<b>Personas destinatarias</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Plantilla de Comenius Centre Educatiu</li> <li>- Trabajadoras de Comenius Centre Educatiu</li> </ul>
<b>Cronograma de implantación</b>	Tercer semestre
<b>Responsables</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Dirección</li> <li>- Vocalía de Recursos Humanos</li> </ul>
<b>Recursos asociados</b>	Protocolo actualizado de prevención del acoso sexual y por razón de sexo
<b>Indicadores de seguimiento</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Verificación de la difusión del protocolo, indicando canales y número de personas destinatarias del mismo (datos desagregados por sexo, información relacionada con la relación laboral con la empresa y el uso de medidas de conciliación)</li> <li>- Verificación de la designación del personal encargado del impulso y seguimiento del protocolo</li> <li>- Informe de seguimiento y actuaciones realizadas desde la puesta en marcha del protocolo</li> <li>- Verificación de la inclusión en la carpeta de acogida con perspectiva de género</li> </ul>

## 9. ÁREA DE CONDICIONES DE TRABAJO

MEDIDA 19	
<b>Área de actuación</b>	Condiciones de trabajo
<b>Medida</b>	<b>Creación y difusión de una carpeta de acogida para personal contratado y subcontratado de nueva incorporación elaborada desde la perspectiva de género</b>
<b>Objetivos</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Integrar al personal de reciente incorporación mediante una acogida que tenga en cuenta la perspectiva de género</li> <li>- Asegurar la información laboral básica y de empresa para el personal de reciente incorporación, desde una perspectiva de género</li> <li>- Establecer la igualdad de oportunidades como valor de empresa</li> </ul>
<b>Descripción</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Desarrollar una carpeta de acogida digital que tenga en cuenta la perspectiva de género y que incluya al menos las siguientes materias*:               <ul style="list-style-type: none"> <li>o Información básica de empresa del Centre Educatiu Comenius</li> <li>o Valores y misión pedagógica del Centre Educatiu Comenius</li> <li>o Plan de Prevención de Riesgos Laborales con perspectiva de género</li> <li>o Información sobre derechos de conciliación y corresponsabilidad</li> <li>o Información sobre prevención, sensibilización y abordaje de la violencia sexual y de género</li> <li>o Plan de Igualdad</li> <li>o Protocolo de prevención del acoso sexual y por razón de sexo actualizado</li> <li>o Materiales de lenguaje inclusivo y no sexista</li> </ul> </li> <li>- Incluir la carpeta de acogida en la intranet del Centre Educatiu Comenius</li> <li>- Informar al personal de reciente incorporación de la existencia de la carpeta de acogida</li> <li>- Informar al conjunto de la plantilla de la existencia de la carpeta de acogida para su disfrute y consulta. Realizar un recordatorio anual de dicha información, coincidiendo con el inicio del curso.</li> </ul> <p>*Dichas materias se irán actualizando conforme se vayan elaborando a lo largo del desarrollo de las medidas del Plan de Igualdad. Podrán incluirse más materias, a criterio del personal responsable de la medida</p>
<b>Personas destinatarias</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Personal contratado y subcontratado de reciente incorporación</li> <li>- Plantilla del Centre Educatiu Comenius</li> </ul>
<b>Cronograma de implantación</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Primer semestre</li> <li>- Durante toda la vigencia del Plan de Igualdad</li> </ul>

<b>Responsables</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Dirección</li> <li>- Vocalía de Recursos Humanos</li> </ul>
<b>Recursos asociados</b>	--
<b>Indicadores de seguimiento</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Verificación de la recopilación de los contenidos a incluir en la carpeta de acogida digital, y la actualización de los mismos (incluyendo fechas)</li> <li>- Número y materias de los contenidos desarrollados</li> <li>- Verificación de la creación de la carpeta de acogida digital y su inclusión en la intranet</li> <li>- Número total y porcentaje desagregado por sexo de informaciones sobre la carpeta realizadas al personal de reciente incorporación</li> <li>- Verificación de la información sobre la carpeta de acogida al conjunto de la plantilla de la empresa</li> <li>- Verificación de la información anual a la plantilla sobre la carpeta de acogida</li> </ul>

## 10. ÁREA DE RETRIBUCIONES

MEDIDA 20	
<b>Área de actuación</b>	Retribuciones
<b>Medida</b>	<b>Realización de una auditoría retributiva en profundidad que tenga en cuenta la PRL con perspectiva de género y la revisión de los factores desencadenantes de desigualdades</b>
<b>Objetivos</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Garantizar el principio de igual retribución por trabajos, no solo iguales, sino de igual valor</li> <li>- Analizar desde la perspectiva retributiva, todos los puestos de trabajo, especialmente en las áreas feminizadas y masculinizadas, para incorporar este análisis en el siguiente Plan de Igualdad de empresa</li> </ul>
<b>Descripción</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Desarrollo de una auditoría retributiva utilizando la información desarrollada en profundidad después de las diferentes medidas del plan de igualdad</li> <li>- Presentación al Consejo Rector</li> <li>- Realizar los ajustes necesarios en función de las conclusiones de la misma</li> <li>- Comunicar a la plantilla el proceso realizado</li> </ul>
<b>Personas destinatarias</b>	Plantilla de Comenius Centre Educatiu
<b>Cronograma de implantación</b>	Sexto semestre
<b>Responsables</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Dirección</li> <li>- Vocalía de Recursos Humanos</li> </ul>
<b>Recursos asociados</b>	Plan de Prevención de Riesgos Laborales actualizado Valoración de Puestos de Trabajo
<b>Indicadores de seguimiento</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Verificación de la auditoría retributiva</li> <li>- Verificación de la utilización de los materiales, informes y documentos desarrollados por las diferentes medidas del plan de igualdad (referenciar cuáles, y su impacto)</li> <li>- Verificar si se ha realizado ajustes tras las conclusiones de la auditoría y a qué personas han afectado (número de personas, datos desagregados por sexo)</li> <li>- Verificar la comunicación a la plantilla del proceso y sus conclusiones</li> </ul>

## 11. ÁREA DE COMUNICACIÓN Y LENGUAJE NO SEXISTA

MEDIDA 21	
<b>Área de actuación</b>	Comunicación y lenguaje no sexista
<b>Medida</b>	<b>Redacción del compromiso por escrito de Comenius Centre Educatiu con la comunicación y el lenguaje no sexista en el ámbito de la empresa y de proyecto educativo</b>
<b>Objetivos</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Continuar desarrollando el compromiso de la empresa con el lenguaje y la comunicación no sexistas</li> <li>- Hacer oficial dicho compromiso, hacerlo constar por escrito y aprobarlo en la Comisión Rectora</li> </ul>
<b>Descripción</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Redacción de un compromiso escrito en el que Comenius Centre Educatiu afiance su empeño en mejorar la comunicación y el lenguaje no sexista en el ámbito de la empresa y de proyecto educativo</li> <li>- Aprobación del compromiso en la Comisión Rectora</li> </ul>
<b>Personas destinatarias</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Plantilla de Comenius Centre Educatiu</li> <li>- Comunidad educativa vinculada con Comenius Centre Educatiu</li> </ul>
<b>Cronograma de implantación</b>	Primer semestre
<b>Responsables</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Dirección</li> <li>- Vocalía de Recursos Humanos</li> </ul>
<b>Recursos asociados</b>	--
<b>Indicadores de seguimiento</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Verificación de la redacción del compromiso escrito</li> <li>- Verificación de la aprobación en la Comisión Rectora</li> </ul>

<b>MEDIDA 22</b>	
<b>Área de actuación</b>	Comunicación y lenguaje no sexista
<b>Medida</b>	<b>Revisión y modificación de las comunicaciones internas y externas desde los parámetros del lenguaje inclusivo y no sexista</b>
<b>Objetivos</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Continuar desarrollando el compromiso de la empresa con el lenguaje y la comunicación no sexistas</li> <li>- Garantizar que la comunicación interna y el lenguaje incluido en los documentos de la empresa sea inclusivos y no sexistas</li> <li>- Garantizar que la comunicación externa de la empresa sea inclusiva y no sexista</li> <li>- Facilitar a la plantilla recursos básicos relacionados con el lenguaje inclusivo y no sexista</li> <li>- Inclusión de los recursos de lenguaje inclusivo y no sexista en la carpeta digital de acogida</li> </ul>
<b>Descripción</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Recopilación de materiales con información básica sobre lenguaje inclusivo y no sexista</li> <li>- Difusión de los materiales al conjunto de la plantilla</li> <li>- Revisión con perspectiva de género de: <ul style="list-style-type: none"> <li>o Documentos que regulan la práctica cooperativa y las condiciones laborales en Comenius Centre Educatiu, en especial el Reglamento de Régimen Interno y los Estatutos</li> <li>o Comunicaciones internas entre la plantilla, informaciones en canales digitales habituales, tableros de personal...</li> <li>o Comunicaciones externas de Comenius Centre Educatiu, en especial las comunicaciones al alumnado y a las familias, redes sociales y página web</li> <li>o Uso de imágenes y comunicaciones visuales tanto internas como externas</li> </ul> </li> <li>- Modificación de las comunicaciones externas e internas desde la perspectiva del lenguaje inclusivo y no sexista</li> <li>- Mejora de las imágenes y comunicaciones visuales con referencias a estereotipos de género</li> </ul>
<b>Personas destinatarias</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Plantilla de Comenius Centre Educatiu</li> <li>- Comunidad educativa vinculada con Comenius Centre Educatiu</li> </ul>
<b>Cronograma de implantación</b>	Durante toda la vigencia del Plan de Igualdad
<b>Responsables</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Dirección</li> <li>- Vocalía de Recursos Humanos</li> <li>- Direcciones pedagógicas</li> </ul>
<b>Recursos asociados</b>	Información básica sobre lenguaje inclusivo y no sexista
<b>Indicadores de seguimiento</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Número total de materiales con información básica sobre lenguaje inclusivo y no sexista</li> </ul>

	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Número y porcentaje desagregado por sexo de personas informadas sobre los recursos de lenguaje inclusivo y no sexista</li> <li>- Verificación de la inclusión de los materiales en la carpeta digital de acogida</li> <li>- Número total y tipo de documentos revisados relacionados con la práctica cooperativa y las condiciones laborales y número y tipo de modificaciones realizadas</li> <li>- Número total y tipo de comunicaciones internas revisadas y número y tipo de modificaciones realizadas</li> <li>- Número total y tipo de comunicaciones externas revisadas y número y tipo de modificaciones realizadas</li> <li>- Número total y tipo de imágenes y comunicaciones visuales revisadas y tipo de modificaciones realizadas</li> </ul>
--	--

MEDIDA 23	
<b>Área de actuación</b>	Comunicación y lenguaje no sexista
<b>Medida</b>	<b>Inclusión del logotipo del visado “Fent Empresa. Iguals en oportunitats” en la documentación, publicaciones y canales oficiales de comunicación de Comenius Centre Educatiu</b>
<b>Objetivos</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Establecer la igualdad como valor de empresa y proyecto educativo</li> <li>- Hacer público el compromiso de Comenius Centre Educatiu con la igualdad</li> <li>- Oficializar la aprobación del visado del Plan de Igualdad</li> </ul>
<b>Descripción</b>	Incluir el logotipo del visado del Plan de Igualdad tras la comunicación de su aprobación en la documentación, publicaciones y canales oficiales de comunicación
<b>Personas destinatarias</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Plantilla de Comenius Centre Educatiu</li> <li>- Comunidad educativa vinculada con Comenius Centre Educatiu</li> </ul>
<b>Cronograma de implantación</b>	Tercer semestre (o cuando se apruebe el visado del Plan de Igualdad)
<b>Responsables</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Dirección</li> <li>- Vocalía de recursos humanos</li> </ul>
<b>Recursos asociados</b>	--
<b>Indicadores de seguimiento</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Verificación de la comunicación de la aprobación del visado del Plan de Igualdad</li> <li>- Número total y tipo de documentación, publicaciones y canales de comunicación donde se ha incluido el logotipo</li> </ul>

## 12. ÁREA DE TRANSVERSALIDAD E INCORPORACIÓN DE LA PERSPECTIVA DE GÉNERO: COEDUCACIÓN COMO PRINCIPIO RECTOR

MEDIDA 24	
<b>Área de actuación</b>	Transversalidad e incorporación de la perspectiva de género: Coeducación como principio rector
<b>Medida</b>	<b>Inclusión de la coeducación como valor rector del modelo educativo y cooperativo de Comenius Centre Educatiu</b>
<b>Objetivos</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Incluir la coeducación en los documentos y materiales que recojan la misión y los valores de Comenius Centre Educatiu</li> <li>- Establecer formalmente la coeducación como valor de empresa y de proyecto educativo</li> </ul>
<b>Descripción</b>	Incluir la coeducación en la misión, valores, sistemas de gestión de la calidad, página web, redes sociales...
<b>Personas destinatarias</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Plantilla de Comenius Centre Educatiu</li> <li>- Comunidad educativa vinculada con Comenius Centre Educatiu</li> </ul>
<b>Cronograma de implantación</b>	Primer semestre
<b>Responsables</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Dirección</li> <li>- Vocalía de Recursos Humanos</li> </ul>
<b>Recursos asociados</b>	--
<b>Indicadores de seguimiento</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Número y tipo de documentos y materiales en los que se ha incluido la coeducación como valor de empresa</li> <li>- Número y tipo de documentos y materiales en los que se ha incluido la coeducación como valor de proyecto educativo</li> </ul>

<b>MEDIDA 25</b>	
<b>Área de actuación</b>	Transversalidad e incorporación de la perspectiva de género: Coeducación como principio rector
<b>Medida</b>	<b>Desarrollo de iniciativas coeducativas que impliquen al conjunto de la comunidad educativa relacionada con Comenius Centre Educatiu</b>
<b>Objetivos</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Poner en valor las iniciativas coeducativas desarrolladas por Comenius Centre Educatiu que impliquen a la comunidad educativa</li> <li>- Compartir recursos informativos sobre igualdad y coeducación para la comunidad educativa</li> <li>- Difundir actividades y espacios de encuentro e intercambio para la comunidad educativa</li> <li>- Continuar desarrollando la coeducación como valor de empresa y de proyecto educativo</li> </ul>
<b>Descripción</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Incluir la coeducación en la misión, valores, sistemas de gestión de la calidad, página web, redes sociales...</li> </ul>
<b>Personas destinatarias</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Plantilla de Comenius Centre Educatiu</li> <li>- Comunidad educativa vinculada con Comenius Centre Educatiu</li> </ul>
<b>Cronograma de implantación</b>	Durante todo el desarrollo del Plan de Igualdad
<b>Responsables</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Dirección</li> <li>- Vocalía de Recursos Humanos</li> <li>- Direcciones pedagógicas</li> </ul>
<b>Recursos asociados</b>	--
<b>Indicadores de seguimiento</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Cantidad, tipo, origen y vías de comunicación de la puesta en valor de las iniciativas coeducativas desarrolladas</li> <li>- Cantidad, tipo, origen y vías de comunicación de los recursos facilitados a la comunidad educativa en base a la coeducación</li> <li>- Cantidad, tipo, origen y vías de comunicación de las actividades y espacios de intercambio para la comunidad educativa</li> </ul>

### 13. ÁREA DE CULTURA ORGANIZATIVA

MEDIDA 26	
<b>Área de actuación</b>	Cultura organizativa
<b>Medida</b>	<b>Inclusión formal de la igualdad de oportunidades en los documentos internos de la empresa</b>
<b>Objetivos</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Garantizar que los documentos internos de empresa integren formalmente cuestiones relacionadas con la igualdad de oportunidades</li> <li>- Asegurar que no se pierden los avances conseguidos tras las buenas prácticas de igualdad</li> <li>- Establecer la igualdad de oportunidades como valor de empresa</li> </ul>
<b>Descripción</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Incluir cuestiones relacionadas con la igualdad de oportunidades en los documentos internos de la empresa (paridad, lenguaje inclusivo, buen trato, conciliación...)</li> </ul>
<b>Personas destinatarias</b>	Plantilla de Comenius Centre Educatiu
<b>Cronograma de implantación</b>	Quinto semestre
<b>Responsables</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Dirección</li> <li>- Vocalía de Recursos Humanos</li> </ul>
<b>Recursos asociados</b>	--
<b>Indicadores de seguimiento</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Cantidad de documentos y áreas modificadas en el proceso</li> <li>- Cantidad y tipo de modificaciones realizadas en los documentos</li> </ul>

MEDIDA 27	
<b>Área de actuación</b>	Cultura organizativa
<b>Medida</b>	<b>Creación de espacios de debate con respecto a la asunción de responsabilidades cooperativas desde la perspectiva de género</b>
<b>Objetivos</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Garantizar la creación de espacios amables de debate alrededor de cuestiones que preocupan al personal socio</li> <li>- Inclusión de la perspectiva de género en dichos espacios</li> </ul>
<b>Descripción</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Desarrollo y creación de un espacio o espacios de debate con respecto a la asunción de responsabilidades cooperativas desde la perspectiva de género</li> <li>- Difusión de la convocatoria del espacio o espacios de debate</li> <li>- Puesta en marcha del espacio o espacios de debate</li> </ul>

	- Redacción de un informe de conclusiones
<b>Personas destinatarias</b>	Personal socio de Comenius Centre Educatiu
<b>Cronograma de implantación</b>	Quinto semestre
<b>Responsables</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Dirección</li> <li>- Vocalía de Recursos Humanos</li> </ul>
<b>Recursos asociados</b>	--
<b>Indicadores de seguimiento</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Verificación de la creación del espacio o espacios de debate</li> <li>- Naturaleza y características del espacio o espacios de debate</li> <li>- Cantidad de convocatorias del espacio o espacios de debate</li> <li>- Canales de difusión de las convocatorias y personas contactadas, con datos desagregados por sexo</li> <li>- Número y porcentaje desagregado por sexo de personal implicado en los espacios de debate</li> <li>- Informe de conclusiones derivadas del espacio o espacios de debate</li> </ul>

<b>MEDIDA 28</b>	
<b>Área de actuación</b>	Cultura organizativa
<b>Medida</b>	<b>Inclusión de la materia de igualdad en los epígrafes de la vocalía de recursos humanos y establecerla como tarea cooperativa en el Reglamento de Régimen Interno</b>
<b>Objetivo/s</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Garantizar los recursos necesarios para las tareas relacionadas con la igualdad de oportunidades</li> <li>- Incluir formalmente la igualdad como una tarea cooperativa</li> <li>- Establecer la igualdad como valor de empresa</li> </ul>
<b>Descripción</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Modificar los epígrafes de la vocalía de recursos humanos para incluir la materia de igualdad</li> <li>- Añadir la igualdad como tarea cooperativa en el Reglamento de Régimen Interno</li> <li>- Asignar a una o varias personas las tareas relacionadas con la materia de igualdad</li> <li>- Realizar un informe de desempeño de las tareas relacionadas con la materia de igualdad</li> </ul>
<b>Personas destinatarias</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Plantilla de Comenius Centre Educatiu</li> <li>- Vocalía de Recursos Humanos</li> </ul>
<b>Cronograma de implantación</b>	Segundo semestre
<b>Responsable/s</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Dirección</li> <li>- Vocalía de Recursos Humanos</li> </ul>
<b>Recursos asociados</b>	--
<b>Indicadores de seguimiento</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Verificación de la inclusión de la materia de igualdad en los epígrafes de la vocalía de recursos humanos</li> <li>- Verificación de la inclusión de la igualdad como tarea cooperativa en el Reglamento de Régimen Interno</li> <li>- Número y porcentaje desagregado por sexo de las personas a las que se ha asignado la tarea de igualdad a lo largo del desarrollo de la vigencia del Plan de Igualdad</li> <li>- Informe de desempeño de las tareas relacionadas con la materia de igualdad</li> </ul>

## Aplicación y seguimiento

Para garantizar la implantación del Plan de Igualdad, es necesario establecer una serie de mecanismos que permitan asegurar la aplicación de las medidas, y el seguimiento del trabajo desarrollado en las mismas.

Vigilar los procesos de aplicación, siguiendo los pasos que se van realizando y abordando las posibles problemáticas, incidencias e imprevistos que puedan generarse, nos asegurará la correcta implantación del plan, y nos permitirá también ser capaces de ajustar las acciones establecidas a través del plan de acción, para adecuarlo a las circunstancias, teniendo en cuenta los objetivos que necesitamos cumplir.

Al tratarse de un plan voluntario, el seguimiento y desarrollo de las medidas se llevará a cabo por un equipo de trabajo coordinado por la persona responsable del plan, que designará la Vocalía de Recursos Humanos, y bajo la responsabilidad final de la dirección cooperativa como parte suscriptora del Plan. Se mantendrá, igualmente, un diálogo estrecho con la Representación Legal de las y los Trabajadores durante todo este proceso.

La persona responsable, junto con el equipo de trabajo, deberán implementar consecutivamente las medidas planteadas en este plan de acción, y podrán apoyarse, cuando así se considere, en agentes técnicos externos y especialistas en igualdad. Este equipo de trabajo podrá integrar a la dirección, y rendirá cuentas ante el Consejo Rector. Asimismo, todas las personas implicadas garantizarán los recursos necesarios, materiales y humanos, para el correcto desarrollo de las medidas de igualdad.

La fase de seguimiento será asimismo promovida por la persona responsable del Plan de Igualdad, junto al equipo de trabajo adjunto. Las herramientas que se utilizarán serán cuestionarios o fichas de seguimiento, mediante las que se analizará la información sobre los avances con respecto a las medidas de igualdad, que permitirán, si fuese necesario, poder plantear propuestas de modificación o ajustes, o simplemente continuar con el plan de acción establecido. Esta fase se planteará en función de las posibilidades del

grupo de trabajo y de las circunstancias completas, aunque se establece como conveniente realizar un seguimiento cada tres meses, para conocer el grado de implantación y la evolución temporal de las medidas de igualdad que recoge este plan. Realizar este seguimiento trimestral nos permitirá valorar, si fuese necesario, modificar el plan de acción y ajustarlo a la situación concreta, para encaminarse de la manera más adecuada a la consecución de los objetivos establecidos.

Las herramientas para la aplicación y el seguimiento del Plan de Igualdad que se proponen son las siguientes:

### Ficha de seguimiento

FICHA DE SEGUIMIENTO DE MEDIDA	
Área de actuación	
Medida	
Responsable/s	
Fecha de implantación	
Fecha de seguimiento	
Cumplimentado por	
Indicadores de seguimiento	
<ul style="list-style-type: none"> <li>•</li> <li>•</li> <li>•</li> </ul>	
Indicadores de resultado	
Nivel de ejecución	<input type="checkbox"/> Pendiente <input type="checkbox"/> En ejecución <input type="checkbox"/> Finalizada
Motivo/s por los que la medida no se ha iniciado o	<input type="checkbox"/> Falta de recursos humanos <input type="checkbox"/> Falta de recursos materiales <input type="checkbox"/> Falta de tiempo

<b>completado totalmente</b>	<input type="checkbox"/> Falta de participación <input type="checkbox"/> Descoordinación con otros departamentos <input type="checkbox"/> Desconocimiento del desarrollo <input type="checkbox"/> Otros motivos (especificar) <hr/>
<b>Indicadores de proceso</b>	
<b>Adecuación de los recursos asignados</b>	
<b>Dificultades y barreras encontradas para la implantación</b>	
<b>Soluciones adoptadas (en su caso)</b>	
<b>Indicadores de impacto</b>	
<b>Reducción de desigualdades</b>	
<b>Mejoras producidas</b>	
<b>Propuestas de futuro</b>	
<b>Documentación acreditativa de la ejecución de la medida</b>	

## Cronograma

MEDIDAS	Primer año		Segundo año		Tercer año	
	1º sem	2º sem	3er sem	4º sem	5º sem	6º sem
<b>1. Área de selección y contratación</b>						
1) Formación en igualdad en el ámbito de los recursos humanos al personal responsable de la selección de personal, incluyendo a las direcciones pedagógicas						
2) Inclusión formal de la preferencia del sexo infrarrepresentado a igualdad de méritos y capacidades como criterio de inclusión de personas socias						
3) Inclusión formal de la preferencia del sexo infrarrepresentado a igualdad de méritos y capacidades como criterio de contratación de personal						
4) Solicitud a las empresas externas de los perfiles necesarios para garantizar la presencia equilibrada entre hombres y mujeres en los diferentes puestos de trabajo en los procesos de subcontratación						
5) Desarrollo de procesos activos de selección de personal con perspectiva de género						
<b>2. Área de clasificación profesional</b>						
6) Realización de un estudio de valoración de los puestos de trabajo que permita profundizar en el proceso de auditoría retributiva						
<b>3. Área de formación</b>						
7) Difusión interna y externa del Plan de Igualdad del Centre Educatiu Comenius al conjunto del personal y a la comunidad educativa vinculada con la empresa						

8) Inclusión de las materias de igualdad y coeducación en las acciones formativas de la plantilla del Centre Educatiu Comenius						
9) Establecimiento de la formación en igualdad como requisito para el personal socio						
10) Creación y aplicación de un cuestionario de necesidades formativas a la plantilla desde la perspectiva de género						
<b>4. Área de promoción profesional</b>						
11) Inclusión de la formación en igualdad y de participación en el desarrollo de las medidas del Plan de Igualdad como indicador del sistema de evaluación del desempeño del puesto de trabajo						
<b>5. Área de ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral</b>						
12) Elaboración y difusión de un documento informativo sobre los derechos y deberes de la plantilla sobre conciliación, corresponsabilidad y trabajo reproductivo y de cuidados						
13) Realización de un cuestionario sobre las necesidades de la plantilla relacionadas con los derechos y obligaciones con respecto a la conciliación y la corresponsabilidad						
<b>6. Área de salud laboral</b>						
14) Revisión y modificación del Plan de Prevención de Riesgos Laborales del Centre Educatiu Comenius desde la perspectiva de género						
15) Recopilación y difusión de información sobre herramientas y recursos de prevención, información y abordaje de la violencia sexual y de género						
<b>7. Área de infrarrepresentación femenina</b>						
16) Impulso de procesos de inscripción y puertas abiertas desde la perspectiva de género en las etapas de formación profesional						

<b>8. Área de prevención del acoso sexual y por razón de sexo</b>						
17) Mejora del Protocolo de prevención del acoso sexual y por razón de sexo vigente						
18) Difusión, puesta en marcha y seguimiento del Protocolo actualizado de prevención del acoso sexual y por razón de sexo						
<b>9. Área de Condiciones de Trabajo</b>						
19) Creación y difusión de una carpeta de acogida para personal contratado y subcontratado de nueva incorporación elaborada desde la perspectiva de género						
<b>10. Área de retribuciones</b>						
20) Realización de una auditoría retributiva en profundidad que tenga en cuenta la PRL con perspectiva de género y la revisión de los factores desencadenantes de desigualdades						
<b>11. Área de Comunicación y lenguaje no sexista</b>						
21) Redacción del compromiso por escrito de Comenius Centre Educatiu con la comunicación y el lenguaje no sexista en el ámbito de la empresa y de proyecto educativo						
22) Revisión y modificación de las comunicaciones internas y externas desde los parámetros del lenguaje inclusivo y no sexista						
23) Inclusión del logotipo del visado "Fent Empresa. Iguals en oportunitats" en la documentación, publicaciones y canales oficiales de comunicación de Comenius Centre Educatiu						
<b>12. Área de Transversalidad e incorporación de la perspectiva de género: Coeducación como principio rector</b>						
24) Inclusión de la coeducación como valor rector del modelo educativo y cooperativo de Comenius Centre Educatiu						

25) Desarrollo de iniciativas coeducativas que impliquen al conjunto de la comunidad educativa relacionada con Comenius Centre Educatiu						
<b>13. Área de Cultura Organizativa</b>						
26) Inclusión formal de la igualdad de oportunidades en los documentos internos de la empresa						
27) Creación de espacios de debate con respecto a la asunción de responsabilidades cooperativas desde la perspectiva de género						
28) Inclusión de la materia de igualdad en los epígrafes de la vocalía de recursos humanos y establecerla como tarea cooperativa en el Reglamento de Régimen Interno						

Las herramientas de seguimiento del desarrollo del Plan de Igualdad, como ya se ha expuesto, servirán para analizar el grado de ejecución de las medidas propuestas. Si fuera necesario, la persona responsable del Plan de Igualdad, junto al equipo de trabajo ad hoc, en cualquiera de los trimestres en los que se irá realizando dicho seguimiento, planteará una propuesta de modificación de medidas, para ajustarlas a la realidad y a la consecución de los objetivos establecidos. Para tal fin se utilizará la misma ficha utilizada para la medida a modificar, estableciendo los cambios que se considere e indicando en junto al número de la medida una letra, siguiendo el orden alfabético, para señalar así que se trata de una versión de la medida diferente.

## Evaluación

La evaluación del Plan de Igualdad es el proceso por el cual se analiza en qué grado se han cumplido las acciones planteadas en función a los objetivos establecidos en el plan de acción.

Para la evaluación se analizarán los siguientes ejes:

- Resultados obtenidos:

¿Se han cumplido las acciones y medidas programadas en función de los objetivos y necesidades que se derivaron del diagnóstico? ¿Qué datos arrojan los indicadores de evaluación establecidos?

- Desarrollo del proceso:

¿Qué recursos humanos y materiales se han necesitado? ¿Se ha dispuesto de todos ellos? ¿Se ha cumplido el cronograma establecido? ¿Cuántas modificaciones se han realizado?

- Impacto de las medidas ejecutadas:

¿Cuál ha sido el impacto de las medidas ejecutadas en Comenius Centre Educatiu? ¿Se ha mejorado la situación de partida? ¿Se han producido cambios en las áreas analizadas?

El Plan de Igualdad se evaluará al final de cada uno de los años de vigencia, para establecer si se están alcanzando los objetivos previstos, redefiniendo las acciones que sean necesarias, tal y como se ha indicado en el apartado anterior. Si no pudiera realizarse cada año, se tendrá que establecer, al menos, una evaluación intermedia a mediados del plazo de vigencia del plan. La evaluación final se realizará tras la finalización del periodo de vigencia del mismo.

En dicha evaluación se aportarán las conclusiones obtenidas, ofreciendo un análisis comparativo de la situación actual con respecto a la inicial. La evaluación será positiva o negativa en función del porcentaje de acciones desarrolladas y del impacto de las medidas ejecutadas.

La evaluación, de la misma manera que la aplicación y el seguimiento, se realizará por el equipo de trabajo designado por la persona responsable del plan, que podrá incluir a personas de la dirección y que rendirá cuentas al Consejo Rector, además de en estrecho diálogo e intercambio de opiniones con la Representación Legal de las y los Trabajadores. La plantilla también podrá apoyar el trabajo de evaluación realizando cuestionarios de evaluación y cualquiera de las acciones que plantee el equipo responsable de la misma. Además, se informará a la plantilla de todo el proceso analizado en la fase de evaluación: desarrollo del plan en conjunto, consecución de objetivos y desarrollo de acciones.

La evaluación es una parte indispensable en el desarrollo del Plan de Igualdad, porque valora desde una perspectiva crítica, las acciones realizadas, y permite desarrollar las estrategias futuras que se integrarán en el siguiente plan de igualdad. Para el desarrollo de la fase de evaluación se proponen las siguientes herramientas, adaptadas de la *Guía para la elaboración de planes de igualdad en las empresas*, del Ministerio de Igualdad y el Instituto de las Mujeres:

### Cuestionario de evaluación para el equipo de trabajo

DATOS	
<b>Sexo</b>	<input type="checkbox"/> Hombre <input type="checkbox"/> Mujer
<b>¿Formas parte de la RLT?</b>	
<b>Relación laboral con la empresa</b>	
<b>¿Qué grado de cumplimiento general de los objetivos de la igualdad se ha conseguido?</b> 0% 10% 20% 30% 40% 50% 60% 70% 80% 90% 100%	
<ul style="list-style-type: none"> <li>• ¿El cumplimiento de los objetivos y las acciones propuestas han obtenido los resultados esperados hacia la mejora de la igualdad en la empresa?            _____            _____            _____</li> <li>• ¿Se han percibido cambios de actitudes en relación a la igualdad entre las personas de la empresa y su cultura?            _____            _____</li> </ul>	

- ¿Qué dificultades se han encontrado en relación al proceso de implementación del Plan de igualdad?

---

---

---

- En el caso de que haya habido dificultades: ¿Cómo han sido subsanadas esas dificultades?

---

---

---

- ¿Se han percibido resistencias en la aplicación del Plan? (Señalar cuáles)

---

---

---

- ¿Se han incorporado nuevas acciones que inicialmente no estaban previstas en el Plan? Señalar (cuáles)

---

---

---

- ¿Algunas de las acciones u objetivos previstos han tenido que ser modificados? (Señalar cuáles y qué modificación se ha efectuado)

---

---

---

- ¿Algunas de las acciones u objetivos previstos han tenido que ser desestimados y anulados? (Señalar cuáles)

---

---

---

- ¿Ha habido participación y apoyo del personal hacia el Plan de igualdad? (Del 1 al 10)

- ¿Ha habido participación y apoyo de la dirección hacia el Plan? (Del 1 al 10)

- ¿Los recursos económicos asignados han sido suficientes?

---

---

---

- ¿El tiempo de cumplimiento de objetivos se ha respetado?

---

---

---

- ¿La Comisión se ha comprometido adecuadamente con el cumplimiento de los objetivos del Plan?  
 \_\_\_\_\_  
 \_\_\_\_\_  
 \_\_\_\_\_
- Señalar las barreras que se han encontrado el Plan y propuesta de mejora  
 \_\_\_\_\_  
 \_\_\_\_\_  
 \_\_\_\_\_  
 \_\_\_\_\_  
 \_\_\_\_\_

### Cuestionario de evaluación para la dirección

DATOS	
Responsabilidad cooperativa	
Sexo	<input type="checkbox"/> Hombre <input type="checkbox"/> Mujer
Edad	<input type="checkbox"/> Menos de 45 años <input type="checkbox"/> 45 años o más
Antigüedad	<input type="checkbox"/> Menos de 2 años <input type="checkbox"/> Entre 2 y 5 años <input type="checkbox"/> Más de 5 años
<b>¿Qué grado de cumplimiento general de los objetivos de la igualdad se ha conseguido?</b> <input type="checkbox"/> 0% <input type="checkbox"/> 10% <input type="checkbox"/> 20% <input type="checkbox"/> 30% <input type="checkbox"/> 40% <input type="checkbox"/> 50% <input type="checkbox"/> 60% <input type="checkbox"/> 70% <input type="checkbox"/> 80% <input type="checkbox"/> 90% <input type="checkbox"/> 100%	

	SÍ	NO
¿Consideras que ha mejorado la situación de igualdad de la empresa con el Plan de Igualdad implementado?		
¿Crees que el Plan de Igualdad ha ayudado a cambiar la cultura de la cooperativa?		
¿Las acciones que se han desarrollado han servido para sensibilizarte y tener más presente las situaciones de desigualdad de género?		

¿Crees que las decisiones que se toman en la cooperativa son analizadas para conocer el impacto de género que producen?		
<p>El Plan de Igualdad ¿ha influido de alguna manera en las decisiones cooperativas?</p> <p>Positivamente: Indicar cuáles</p> <p>_____</p> <p>-</p> <p>_____</p> <p>-</p> <p>Negativamente: Indicar cuáles</p> <p>_____</p> <p>-</p> <p>_____</p> <p>-</p>		
<p>¿Ha habido dificultades en el proceso que han hecho que algunas acciones no se pudieran implementar en tu área de responsabilidad?</p> <p>¿Cuáles?</p> <p>_____</p> <p>-</p> <p>_____</p> <p>-</p>		
¿Consideras que ha aportado valor a la empresa o a tu área de responsabilidad?		
¿Ha cambiado la estructura de la dirección en relación al número de mujeres y hombres?		
¿El Plan de Igualdad se ha visibilizado externamente como un valor (entre la comunidad educativa vinculada con Comenius Centre Educatiu,, las entidades relacionadas...)?		
¿Crees que ha servido para...?		
¿... ajustar condiciones laborales de las mujeres?		
¿... mejorar las políticas de conciliación y corresponsabilidad?		
¿... aumentar la presencia y participación de mujeres en la toma de decisiones?		
¿... cambiar la mentalidad de uso del tiempo y presencia en el trabajo?		
¿... tomar conciencia de las barreras, discriminaciones y estereotipos de género?		

¿... equilibrar la plantilla en relación con el número de mujeres y hombres en las distintas áreas y puestos de trabajo?		
¿... extender el uso del lenguaje y comunicación no sexista?		
¿... que mujeres y hombres tengan efectivamente las mismas oportunidades?		
¿... transversalizar la igualdad y la coeducación en la práctica cooperativa y docente?		
<p>¿... otras? Indicar cuáles</p> <p>_____</p> <p>-</p> <p>_____</p> <p>-</p> <p>_____</p> <p>-</p> <p>_____</p> <p>-</p> <p>_____</p>		
<p>¿Qué destacarías como más positivo del proceso de implantación del plan de igualdad?</p> <p>_____</p> <p>_____</p> <p>_____</p> <p>_____</p>		
<p>¿Qué destacarías como más negativo del proceso de implantación del plan de igualdad?</p> <p>_____</p> <p>_____</p> <p>_____</p> <p>_____</p>		
<p>¿Qué acciones consideras que han sido más efectivas?</p> <p>_____</p> <p>_____</p> <p>_____</p> <p>_____</p>		
<p>¿Qué acciones consideras que se necesitarían mejorar?</p> <p>_____</p> <p>_____</p> <p>_____</p> <p>_____</p>		

## Cuestionario de evaluación para la plantilla

En **Comenius Centre Educatiu** nos encontramos evaluando nuestro I Plan de Igualdad. A continuación, encontrarás un cuestionario de carácter anónimo y confidencial en el que encontrarás algunas preguntas que nos servirán para conocer tu percepción y opiniones acerca de ciertos aspectos relacionados con el desarrollo e implantación del plan de igualdad. Es importante que las respuestas sean sinceras y espontáneas y, no te preocupes, no existen respuestas correctas ni incorrectas. ¡Muchísimas gracias por tu colaboración!

DATOS PERSONALES	
<b>Sexo</b>	<input type="checkbox"/> Hombre <input type="checkbox"/> Mujer
<b>Edad</b>	<input type="checkbox"/> Menos de 45 años <input type="checkbox"/> 45 años o más
<b>Responsabilidades de cuidados</b>	<input type="checkbox"/> Hijas/os <input type="checkbox"/> Ascendientes <input type="checkbox"/> Otras personas dependientes <input type="checkbox"/> No tengo responsabilidades de cuidados
DATOS PROFESIONALES	
<b>Responsabilidad cooperativa</b>	
<b>Puesto de trabajo</b>	
<b>Antigüedad</b>	<input type="checkbox"/> Menos de 2 años <input type="checkbox"/> Entre 2 y 5 años <input type="checkbox"/> Más de 5 años
<b>¿Tienes personas a cargo?</b>	<input type="checkbox"/> Sí <input type="checkbox"/> NO
<b>¿Formas parte de la RLT?</b>	

	SÍ	NO
¿Consideras que ha mejorado la situación de igualdad de la empresa con el Plan de Igualdad implementado?		
¿Crees que ha servido para...?		
¿... ajustar condiciones laborales de las mujeres?		
¿... mejorar las políticas de conciliación y corresponsabilidad?		
¿... aumentar la presencia y participación de mujeres en la toma de decisiones?		
¿... cambiar la mentalidad de uso del tiempo y presencia en el trabajo?		
¿... tomar conciencia de las barreras, discriminaciones y estereotipos de género?		
¿... equilibrar la plantilla en relación con el número de mujeres y hombres en las distintas áreas y puestos de trabajo?		
¿... extender el uso del lenguaje y comunicación no sexista?		
¿... que mujeres y hombres tengan efectivamente las mismas oportunidades?		
¿... transversalizar la igualdad y la coeducación en la práctica cooperativa y docente?		
¿... otras? Indicar cuáles _____ - _____ - _____ - _____ - _____ - _____		
¿Las acciones que se han desarrollado han servido para sensibilizarte y tener más presente las situaciones de desigualdad de género?		
Si tuvieras alguna duda o consulta sobre temas de igualdad ¿sabrías dónde dirigirte para resolverla?		
¿Has recibido formación sobre igualdad?		
¿Crees que se ha implicado a toda la empresa en el plan de igualdad?		
¿Consideras que se han alcanzado los objetivos del plan de igualdad propuestos inicialmente?		

Tu valoración global: del 1 al 10 en cuanto a satisfacción con el Plan de Igualdad

1  2  3  4  5  6  7  8  9  10

¿Qué destacarías como más positivo del proceso de implantación del Plan de Igualdad?

---

---

---

---

¿Qué destacarías como más negativo del proceso de implantación del plan de igualdad?

---

---

---

---

¿Qué acciones consideras que han sido más efectivas?

---

---

---

---

¿¿Qué acciones consideras que se necesitarían mejorar?

---

---

---

---

## Modelo de informe de evaluación

### Evaluación Intermedia / Final Comenius Centre Educatiu [Periodo de referencia]

#### Datos generales:

- Razón social
- Fecha del informe
- Periodo del análisis
- Equipo / Área / Persona que realiza la evaluación

Gradación para evaluar (ALTO/MEDIO/BAJO)

#### Información de resultados para cada área de actuación

- Grado de cumplimiento de objetivos definidos en el Plan de Igualdad
- Nivel de realización de las acciones previstas en el plan de igualdad
- Nivel de obtención de resultados esperados
- Grado de cumplimiento de objetivos de cada acción según indicadores marcados en el Plan de Igualdad
- Grado de acciones de nuevas necesidades detectadas
- Nivel de corrección de las desigualdades detectadas en el diagnóstico
- Situación del nivel de compromiso de la empresa con la igualdad

#### Información sobre el proceso de implantación

- Nivel de desarrollo de las acciones
- Grado de implicación de la plantilla en el proceso
- El presupuesto previsto ha sido...
- El cumplimiento del calendario previsto ha sido...
- Adecuación de los recursos asignados
- Dificultades, obstáculos o resistencias encontradas en la ejecución
- Soluciones adoptadas en su caso

#### Información sobre impacto

- ¿Se han producido cambios en la cultura de la empresa?
- ¿Se han reducido los desequilibrios de presencia de las mujeres?

- ¿Se han reducido los desequilibrios de presencia de los hombres?
- ¿Ha habido cambios en las actitudes y opiniones del equipo directivo?
- ¿Ha habido cambios en las actitudes y opiniones de la plantilla?
- ¿Se han detectado cambios en relación con la imagen externa de la empresa?
- Señala en qué han consistido los cambios tanto en relación con las personas como en la gestión y clima empresarial

### **Conclusiones y propuestas**

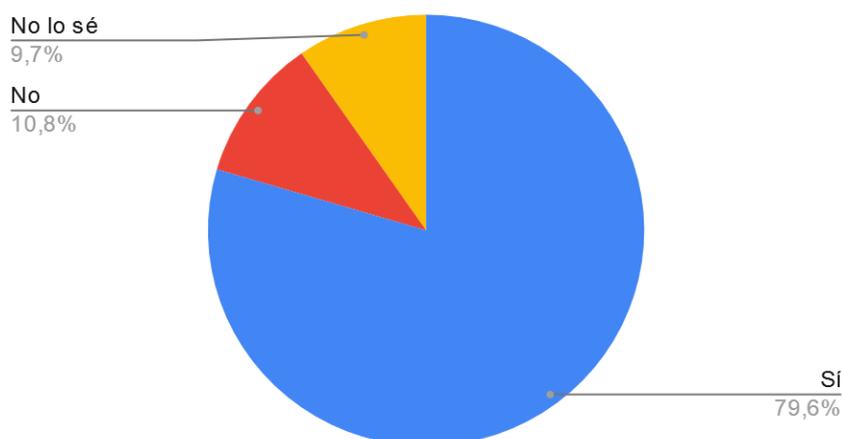
- Incluir una valoración general del periodo de referencia sobre el desarrollo del plan de igualdad
- Definir propuestas de mejora o corrección de desviaciones detectadas tanto de aplicación inmediata como a futuro cuando se produzca la actualización del plan de igualdad

# ANEXOS - DESGLOSE RESPUESTAS CUESTIONARIO PLANTILLA

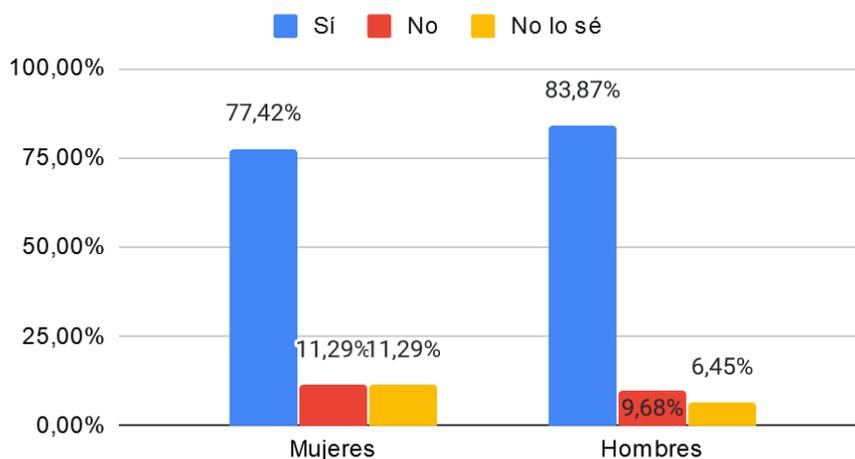
## BLOQUE 1. ÁREA DE ACCESO A LA OCUPACIÓN Y CONTRATACIÓN

- ¿Crees que existen criterios que garantizan la elección de una persona para un puesto de trabajo en base a sus méritos, sin importar si es hombre o mujer?

### Respuestas plantilla



### Mujeres y Hombres

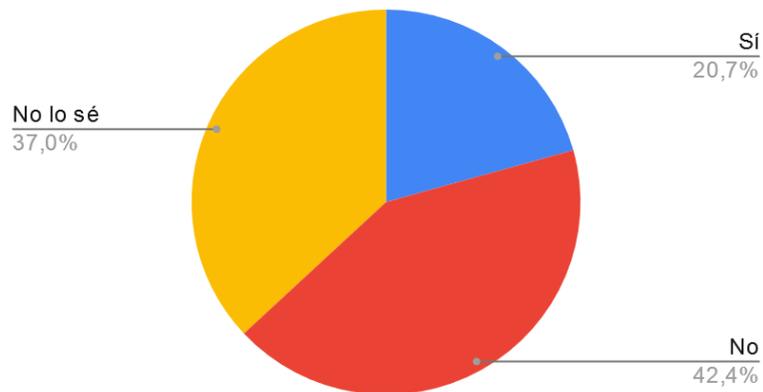


Al ser preguntada la plantilla acerca de la garantía de acceso al trabajo en función de los méritos, sin importar si se es hombre o mujer, ocho de cada diez personas han indicado que sí existen criterios que garanticen esta igualdad, si bien el porcentaje de respuestas afirmativas es menor en el caso de las mujeres.

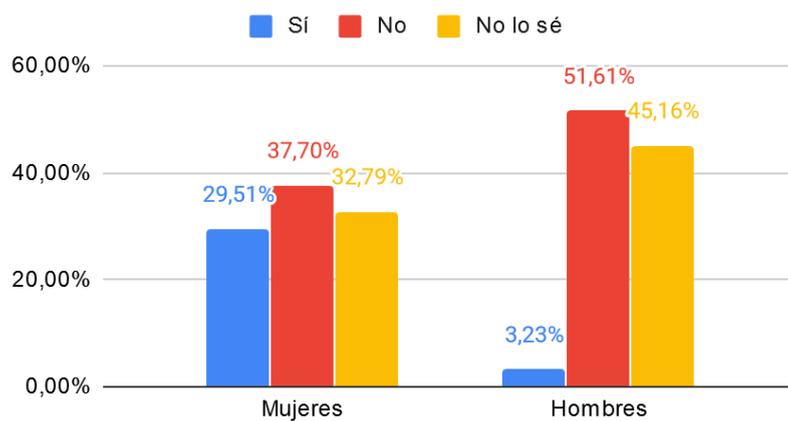
Por otra parte, dos de cada diez personas opinan que no existen esos criterios que garanticen la igualdad en el acceso, o bien lo desconocen.

- ¿Crees que se fomenta la contratación de mujeres u hombres en aquellas etapas o categorías en los que están poco representados?

### Respuestas plantilla



### Mujeres y Hombres

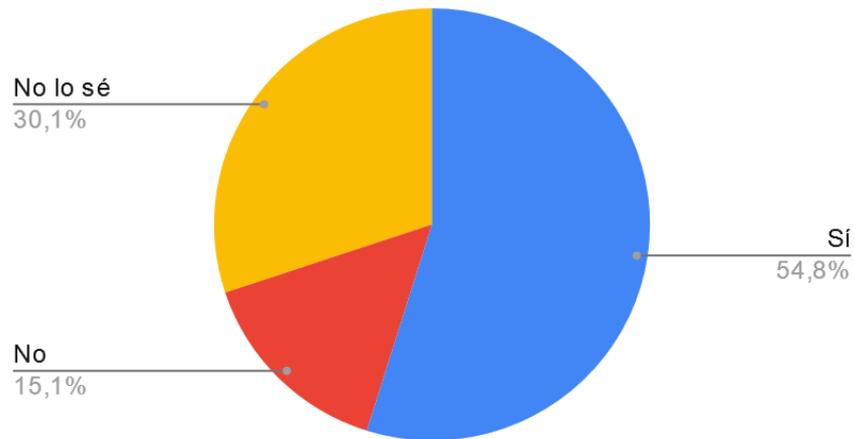


Al preguntar a la plantilla acerca de si consideran que hay una política para la contratación de hombres o mujeres en aquellas categorías o etapas infrarepresentados, se observan respuestas de gran interés. En primer lugar, la mayoría de la plantilla considera que esto no sucede, frente a sólo un 20% que opina que sí es un criterio que se tiene en cuenta. Como dato significativo, un porcentaje muy alto (cerca del 37%) no tiene información acerca de esta cuestión.

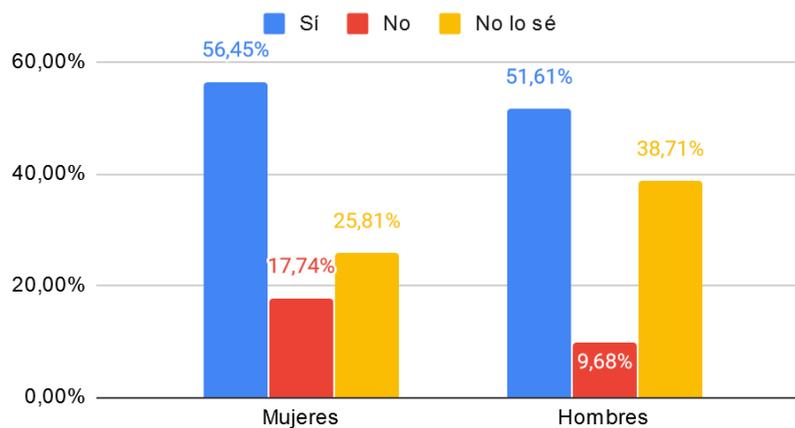
Si se analizan estas respuestas con enfoque de género, encontramos diferencias significativas en ellas. Así, únicamente uno de los 31 hombres que han respondido a esta pregunta considera que sí se fomenta la contratación de ambos sexos en los sectores en los que tienen menor representación, dato que contrasta con el 30% de mujeres que opinan lo mismo.

- ¿Crees que se fomenta la contratación para la sustitución del personal de la plantilla en situación de excedencia familiar, paternidad, maternidad, etc?

## Respuestas plantilla



## Mujeres y Hombres

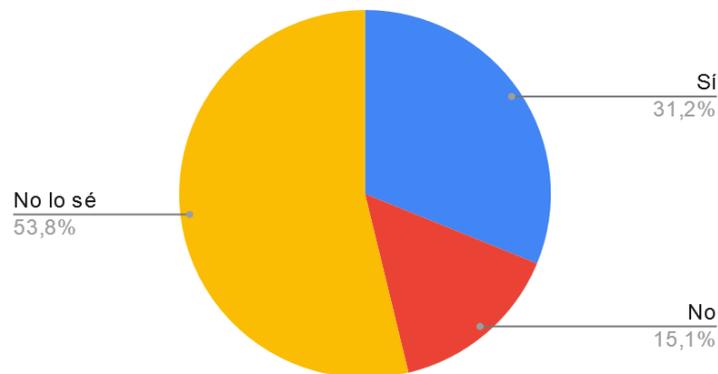


Por lo que respecta al fomento de la contratación para sustituir trabajadores y trabajadoras que están haciendo uso de excedencias familiares o permisos por paternidad o maternidad, la mitad de la plantilla considera que sí es algo que se tiene en cuenta y se aplica. Llama la atención, no obstante, el desconocimiento que hay respecto a este tema, según han respondido el 30% de las personas encuestadas.

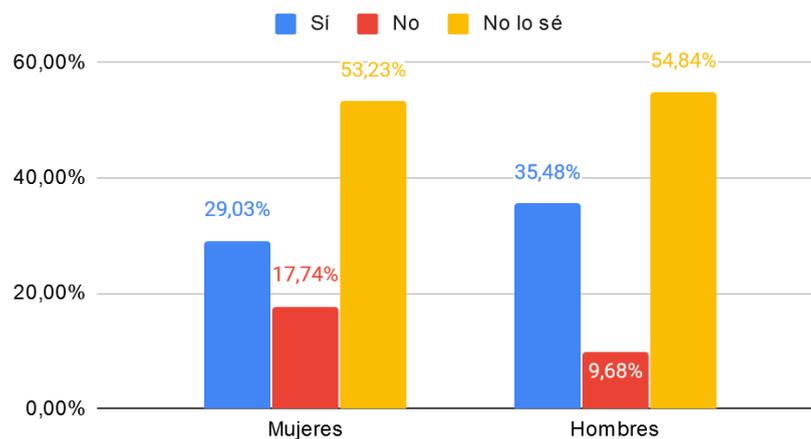
En cuanto al análisis por sexos, la mayor diferencia se observa en el porcentaje de mujeres que opinan que no se fomenta esta contratación respecto al porcentaje de sus compañeros, hecho que puede tener su origen en el hecho de que las mujeres suelen asumir en mayor medida los permisos por cuidado de hijos/as. Si bien en los últimos dos años en Comenius Centres Educatiu los permisos han sido, numéricamente, similares, cabría analizar en mayor profundidad otros datos como por ejemplo la duración de los mismos.

- ¿Crees que se fomenta la contratación para la compensación horaria del personal de la plantilla en situación de reducción de jornada?

### Respuestas plantilla



### Mujeres y Hombres

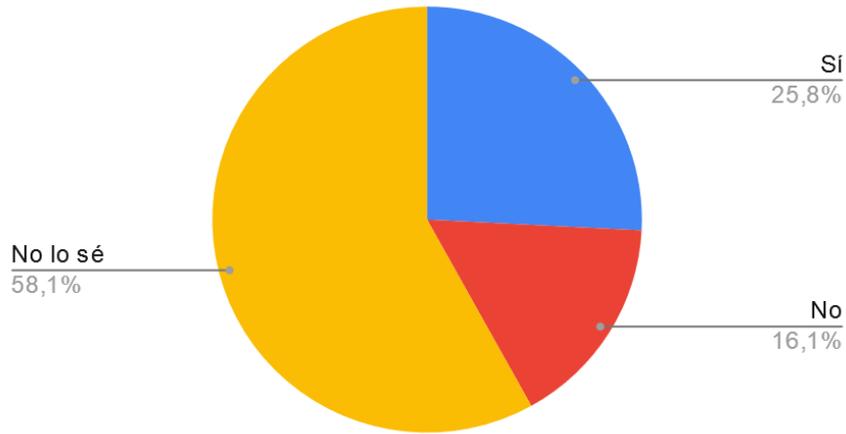


En el análisis de esta pregunta, el dato que más llama la atención es que la mayoría de la plantilla desconoce si, de alguna manera, desde el centro se fomenta la contratación para la compensación horaria de aquellas personas que se acogen a una reducción de jornada. Si bien la plantilla puede desconocer la documentación oficial del centro, han vivido alguna situación cercana por parte de algún compañero o compañera, y aún así afirman desconocer si se tomó alguna medida de compensación.

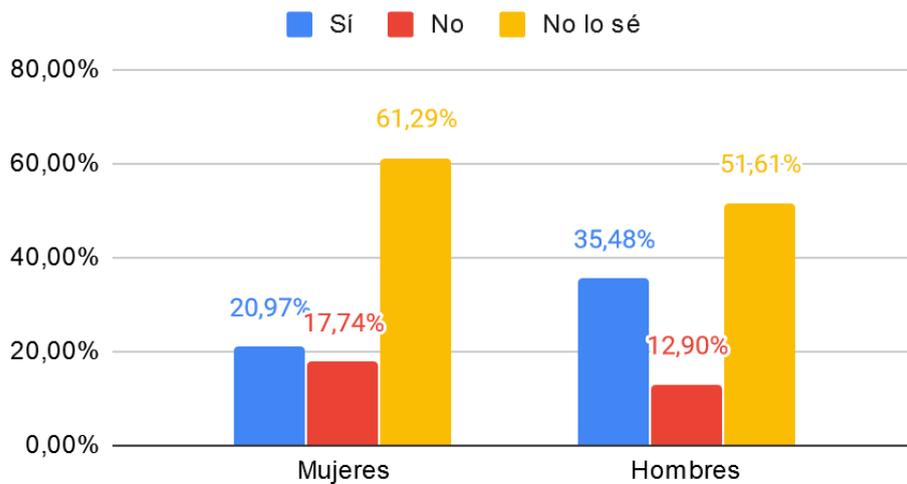
Por otro lado, se observan algunas diferencias entre sexos, ya que los hombres consideran en mayor medida que las mujeres que sí se compensan esas reducciones de jornada con nuevas contrataciones.

- ¿Crees que las personas responsables del proceso de selección han recibido formación/información y/o están sensibilizadas en materia de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres?

### Respuestas plantilla



### Mujeres y Hombres

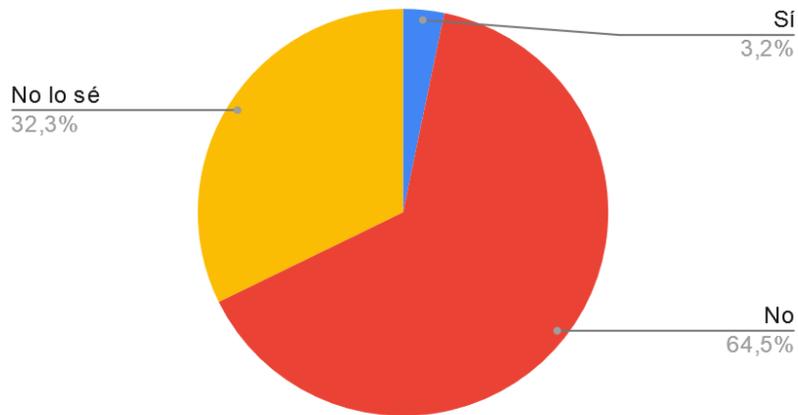


Al preguntar a la plantilla sobre si consideran que las personas responsables de la selección tienen formación o sensibilización en materia de igualdad, de nuevo el mayor porcentaje recae en la respuesta “no lo sé” 60%. Si nos centramos, no obstante, en aquellas personas que sí han respondido una de las otras dos opciones, un mayor número considera que sí existe esa formación o información al respecto.

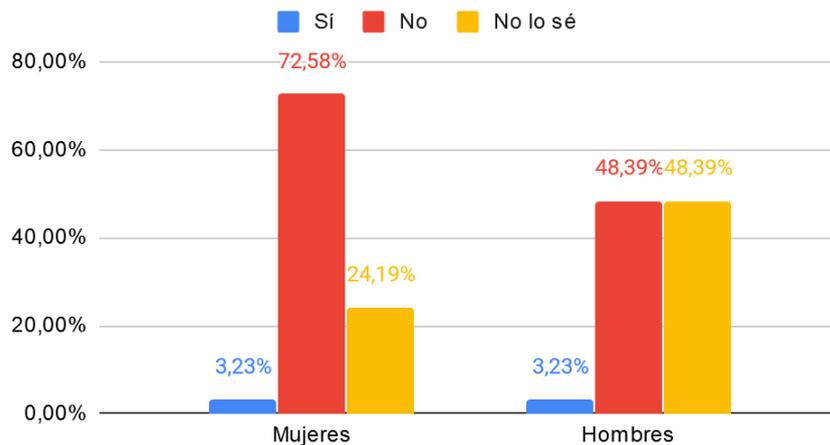
Al observar con detalle las respuestas en función del sexo de la persona encuestada, hay una diferencia significativa de 15 puntos porcentuales en aquellas personas que han respondido que sí, siendo mayor en el caso de los hombres.

- ¿Crees que en los procesos de selección de personal se formulan preguntas personales que puedan entenderse discriminatorias?

### Respuestas plantilla



### Mujeres y Hombres



A la cuestión de si en el momento de selección de personal para cubrir vacantes o incorporar nuevos socios/socias existen o no existen preguntas que puedan suponer situaciones discriminatorias, una gran parte del personal considera que no se dan ese tipo de preguntas y que, por lo tanto, no se crea una situación discriminatoria previa a la incorporación al puesto de trabajo.

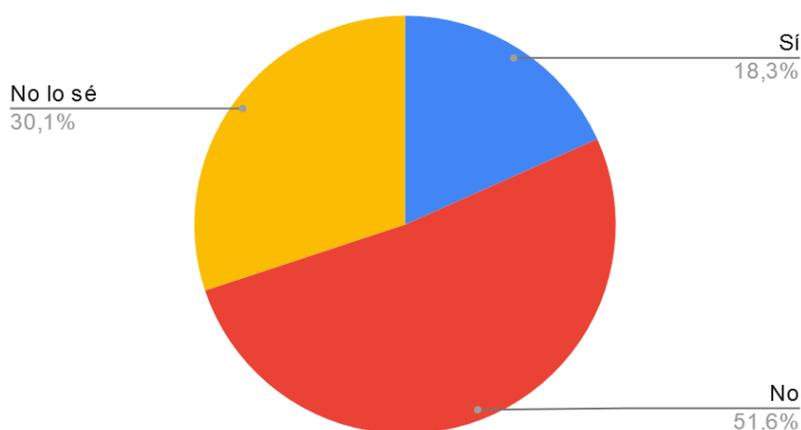
Concretamente, más del 60% tanto de mujeres y hombres opinan que no existen preguntas personales que puedan entenderse discriminatorias, frente a unos escasísimos porcentajes que consideran que sí las hay.

Al prestar atención al desglose de las respuestas por sexos, llama la atención el elevado porcentaje de mujeres que no consideran que se formulen ese tipo de preguntas y el menor grado de desconocimiento respecto a sus compañeros. Este hecho puede deberse a una mayor sensibilización y atención respecto a este tema, que no obstante arroja datos muy positivos.

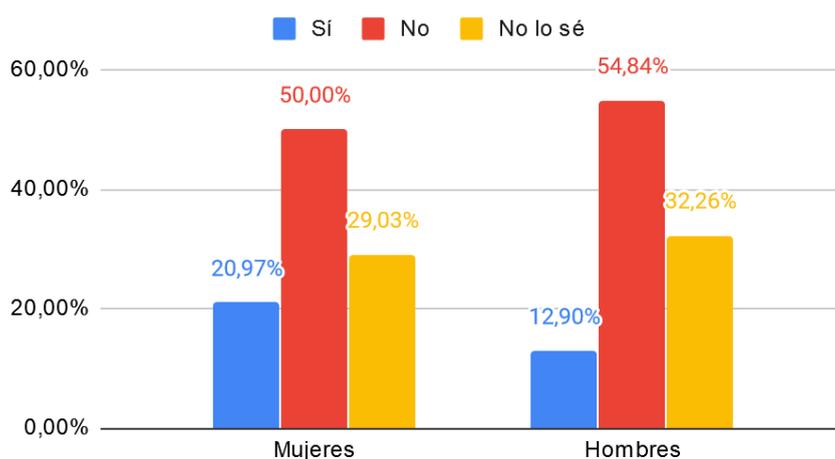
## BLOQUE 2. ÁREA DE CONCILIACIÓN Y CORRESPONSABILIDAD

- ¿Sabes si se lleva a cabo formación a la plantilla en materia de igualdad de oportunidades?

### Respuestas plantilla



### Mujeres y Hombres

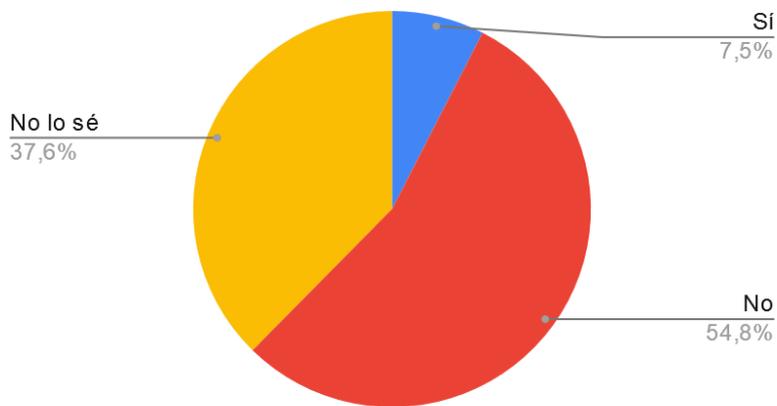


Al preguntar a la plantilla sobre si reciben formación en materia de igualdad de oportunidades, la respuesta elegida por algo más de la mitad de encuestados/as es que no, siendo los porcentajes similares en el caso de hombres y mujeres. Cerca de un 20% de las personas opinan que sí se imparte y recibe esa formación, mientras que el 30% restante no lo sabe con certeza.

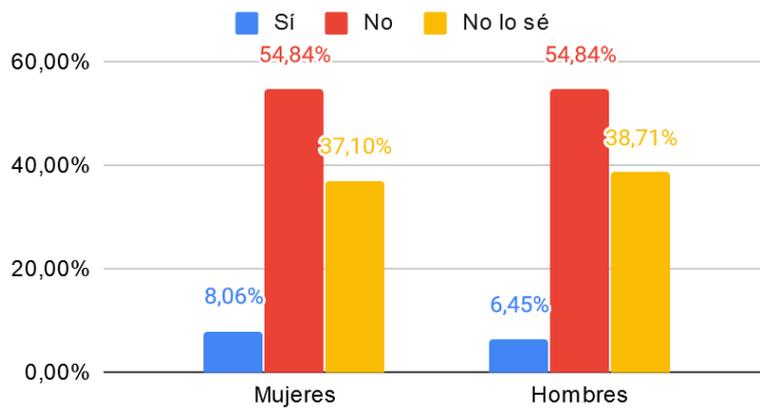
Si se analizan los datos por sexos, las respuestas son bastante aproximadas, encontrándose la mayor diferencia en aquellas personas que responden que sí se lleva a cabo formación en este sentido, siendo mayor el porcentaje en el caso de las mujeres.

- ¿Sabes si se lleva a cabo formación a la plantilla en materia de conciliación?

### Respuestas plantilla



### Mujeres y Hombres

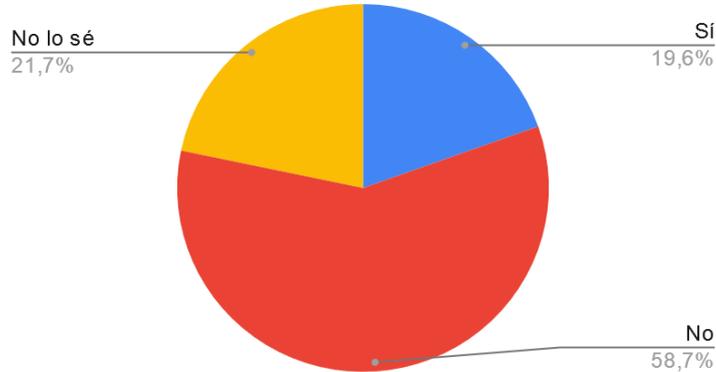


De nuevo, al preguntar si se lleva a cabo formación en materia de conciliación, más de la mitad de la plantilla considera que no se realiza en absoluto, y a continuación un 37% afirma no conocer esta información. Solamente cerca de un 8% de las personas encuestadas han respondido que sí se imparte desde el centro formación sobre este asunto.

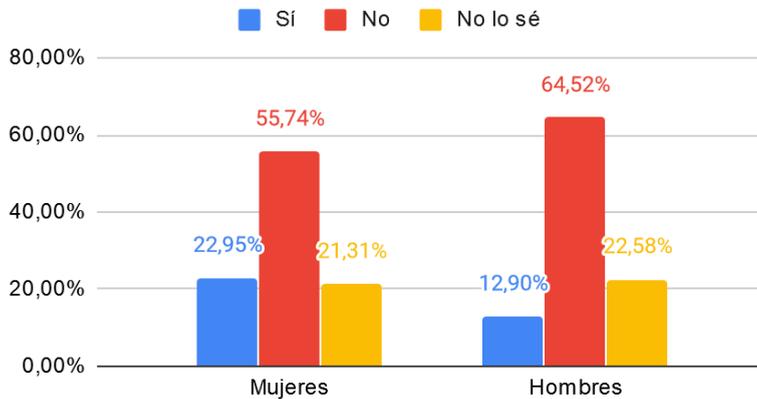
En el análisis desagregado por sexos llama la atención la correspondencia casi idéntica de las respuestas.

- ¿Crees que se te informa sobre la normativa legal de conciliación y de las acciones llevadas a cabo por la empresa?

### Respuestas plantilla



### Mujeres y Hombres

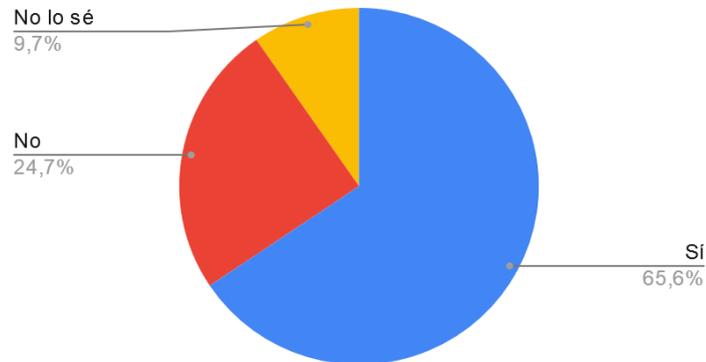


Al ser preguntada la plantilla acerca de si ha sido informada sobre la normativa en materia de conciliación y sus acciones en la práctica, casi el 60% considera que esta información no ha sido ofrecida. En cuanto a las personas que afirman sí haber recibido esa información, se trata de un 20% de las encuestadas, porcentaje muy similar al de las personas que no han sabido responder a la pregunta.

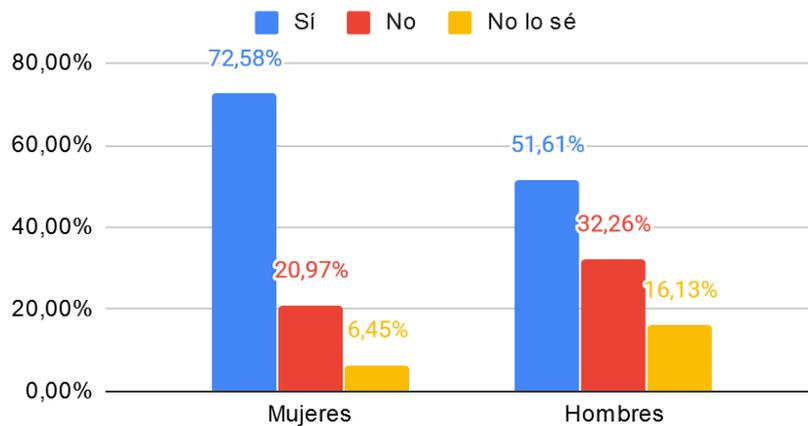
Por otra parte, en un análisis de respuestas por sexos, el porcentaje de hombres que han respondido negativamente es 10 puntos superior al de sus compañeras, que consideran en mayor medida que sí ha sido remitida la información acerca de la normativa legal de conciliación y de las acciones que se llevan a cabo en el centro. Esta última diferencia puede venir dada por una mayor proactividad de las mujeres trabajadoras por conocer estas medidas de conciliación, hayan hecho o no uso de ellas.

- ¿Crees que los horarios de trabajo favorecen la conciliación de la vida familiar, personal y laboral?

### Respuestas plantilla



### Mujeres y Hombres

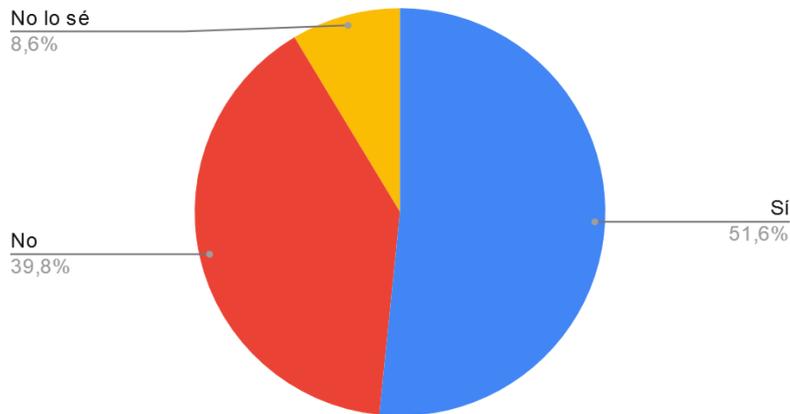


En cuanto a la opinión en materia de conciliación horaria entre la vida laboral, familiar y personal, observamos cómo de forma mayoritaria se opta por la respuesta afirmativa, pues un 65% de la plantilla opina que los horarios de trabajo que tienen sí la favorecen. Por su parte, una de cada cuatro personas opina de forma contraria, y un 10% afirma no conocer esta información.

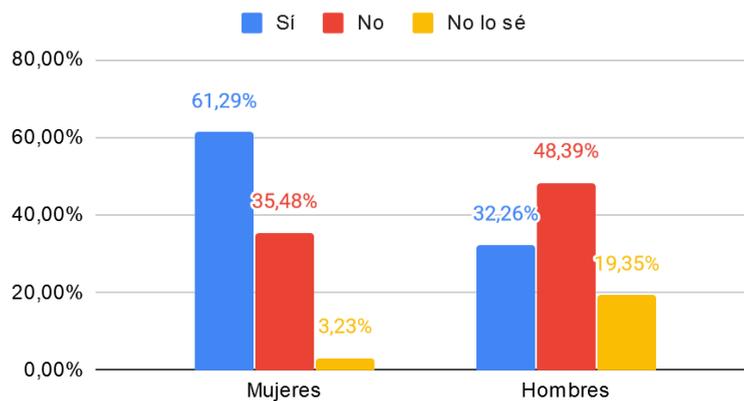
Al observar las respuestas ofrecidas por las mujeres, destaca el 72% que ha respondido afirmativamente, 21 puntos por encima de los datos de sus compañeros. Por lo que respecta a los hombres, si bien la mitad de ellos sí considera que sus horarios favorecen la conciliación, es llamativo el 32% de respuestas negativas y el 16% de “no lo sé”.

- ¿Crees que los horarios de las reuniones u otras acciones similares favorecen la conciliación de la vida familiar, personal y laboral?

### Respuestas plantilla



### Mujeres y Hombres



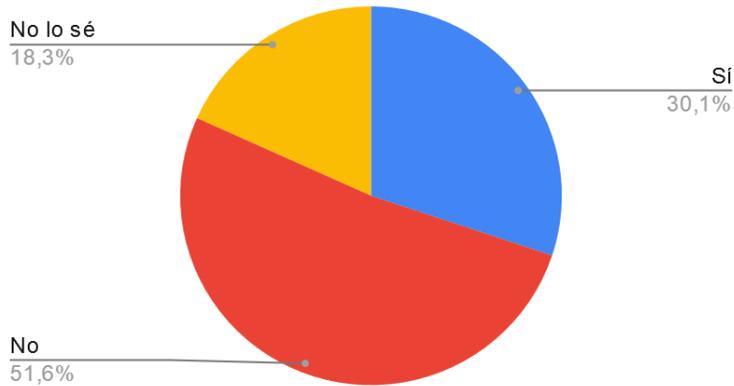
Una vez ya analizada la conciliación en relación con los horarios de trabajo, cabe preguntarse acerca de los horarios de las reuniones y otras acciones similares, y de qué manera inciden en la conciliación de la vida familiar, personal y laboral. En este caso, las respuestas son mucho más dispares. En términos generales, un 51% de la plantilla considera que sí se favorece esta conciliación, y un importantísimo 40% considera que esto no sucede.

Conviene destacar, no obstante, que los datos desagregados por sexos presentan diferencias significativas entre ellos. De esta manera, el porcentaje de mujeres que sí consideran que estas acciones son compatibles con la conciliación dobla al porcentaje de sus compañeros que opinan lo mismo. Son significativas, también, las respuestas en la categoría de “no lo sé”, que únicamente representa un 3% en las mujeres, pero alcanza casi un 20% en los hombres.

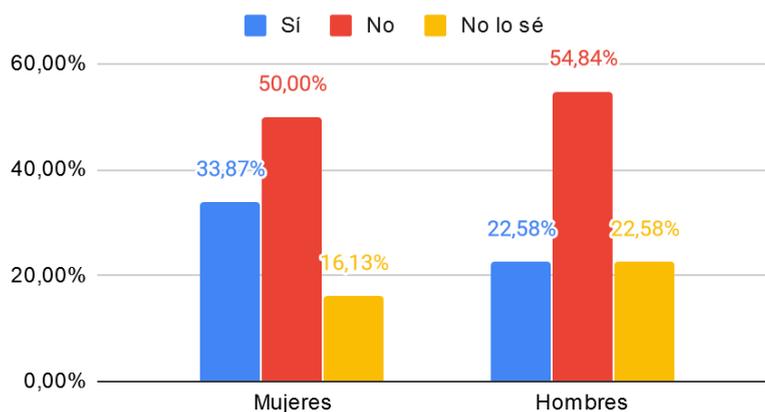
En conclusión, no hay una respuesta clara entre las personas participantes respecto a esta cuestión, sino que existe diversidad entre la opinión femenina y masculina.

- ¿Crees que los horarios de las formaciones favorecen la conciliación de la vida familiar, personal y laboral?

### Respuestas plantilla



### Mujeres y Hombres

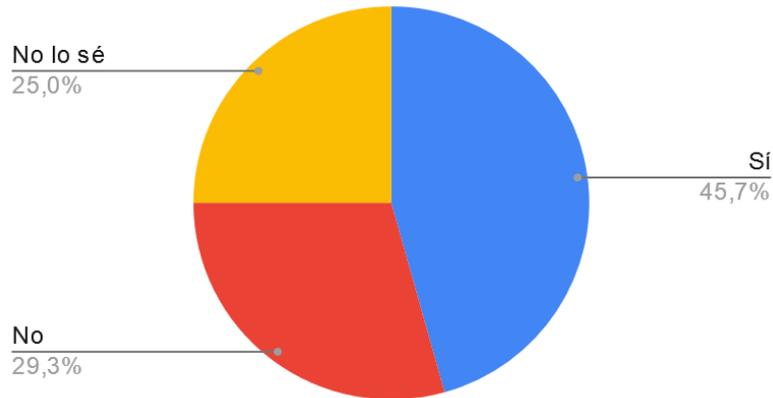


Centrándonos en los horarios que se dedican a las formaciones dentro del centro, los datos contrastan con los anteriores, ya que la mayoría de las respuestas se sitúan en la categoría del “no”. Así, cerca de un 52% considera que los horarios de las formaciones no favorecen la conciliación, mientras que un 30% considera que sí lo hacen, y un significativo 20% no sabe responder a esta cuestión.

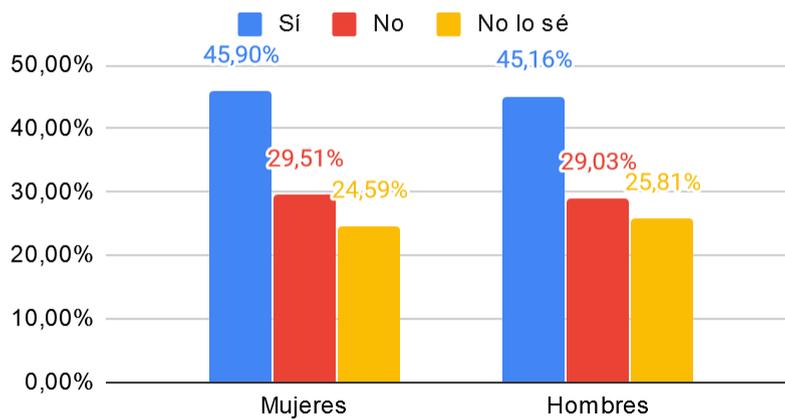
Al realizar el análisis prestando atención a las respuestas de mujeres y hombres por separado, si bien los datos no son iguales tienen grandes similitudes. Si antes se observaba que el grueso mayoritario de las respuestas se encontraba en el “no”, se puede afirmar que esta categoría no presenta diferencias significativas entre ellos y ellas. En todo caso, se pueden observar ciertas diferencias en las otras dos respuestas, ya que las mujeres en mayor medida que sus compañeros consideran que los horarios de las formaciones sí son compatibles con la conciliación de su vida personal, familiar y laboral.

- ¿Consideras que se permite la flexibilización del horario de trabajo con el objeto de favorecer la conciliación de la vida familiar y laboral de la plantilla?

### Respuestas plantilla



### Mujeres y Hombres

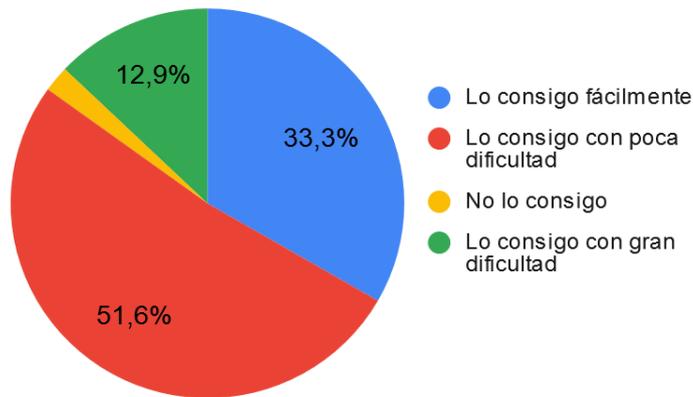


Al ser preguntada la plantilla acerca de la posible flexibilización del horario de trabajo para favorecer así la conciliación, cerca de la mitad considera que esto sí ocurre, frente a un 30% que opina que esta flexibilidad laboral no tiene lugar. Un dato a resaltar es, de nuevo, que el 25% de la plantilla afirma no conocer esta información.

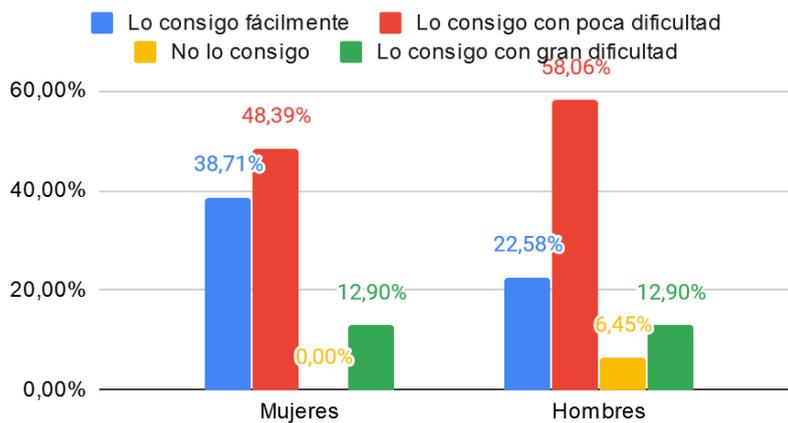
En cuanto al análisis entre mujeres y hombres, los datos son idénticos en las diferentes categorías, de manera que puede concluirse que no se encuentran diferencias por género en esta cuestión.

- ¿Con qué nivel de dificultad consigues conciliar tu vida laboral con la familiar?

### Respuestas plantilla



### Mujeres y Hombres

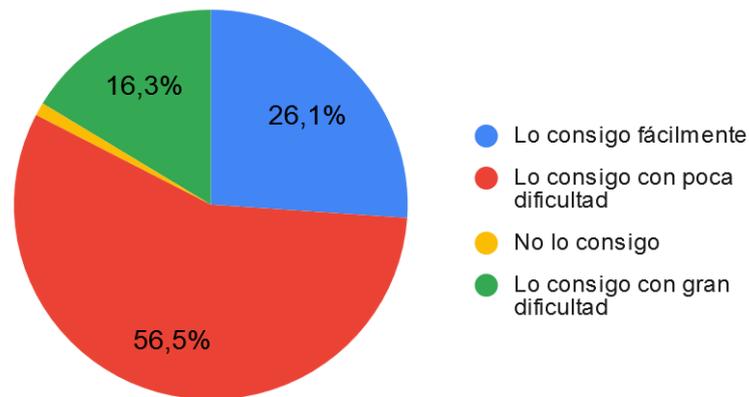


De forma general las personas participantes consideran que consiguen conciliar fácilmente o con poca dificultad su vida laboral con su vida familiar, representando cerca de un significativo 85% del total. La categoría más extrema, aquella que afirma que no se consigue conciliar estas dos facetas de la vida, representa un 2% de la plantilla, habiendo sido elegida únicamente por hombres.

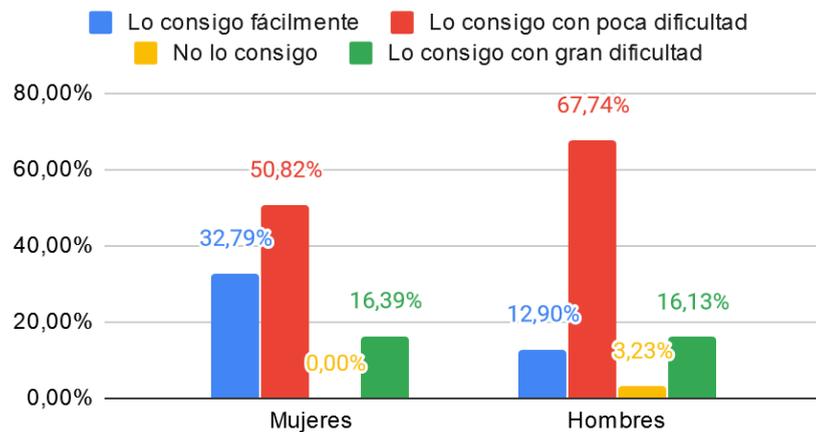
Al analizar los datos de las mujeres, cabe resaltar que en las dos primeras categorías ellas suman algunos datos porcentuales más que sus compañeras, hecho que se explica por esas respuestas en la categoría "no lo consigo". Por lo demás, los datos son muy similares.

- ¿Con qué nivel de dificultad consigues conciliar tu vida laboral con la personal?

### Respuestas plantilla



### Mujeres y Hombres

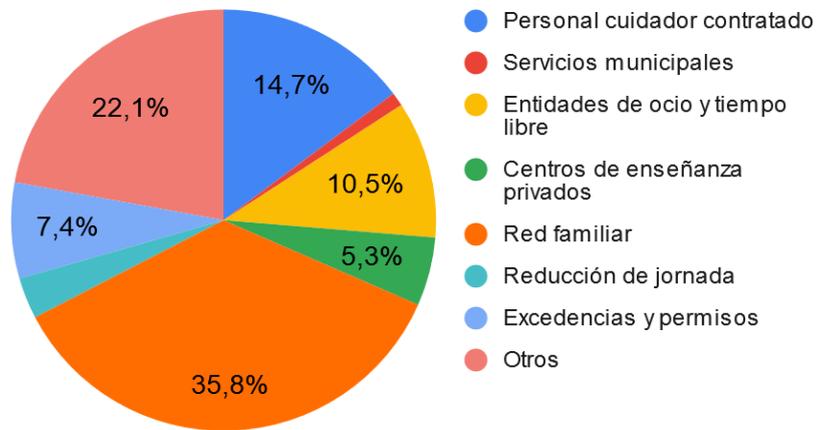


Los datos respecto a la conciliación de la vida laboral con la personal, son similares a los datos previamente expuestos de la relación entre la vida laboral y la familiar. En un 82%, la plantilla del centro considera que puede conciliar fácilmente o con poca dificultad en estos dos ámbitos de su vida, y únicamente un 1% afirma no poder lograrlo. No obstante, cabe señalar que los datos de la categoría más optimista -"lo consigo fácilmente"-, es menor que en la pregunta anterior, hecho que nos puede indicar que las obligaciones familiares son cubiertas en mayor medida que los ámbitos de la vida estrictamente personal.

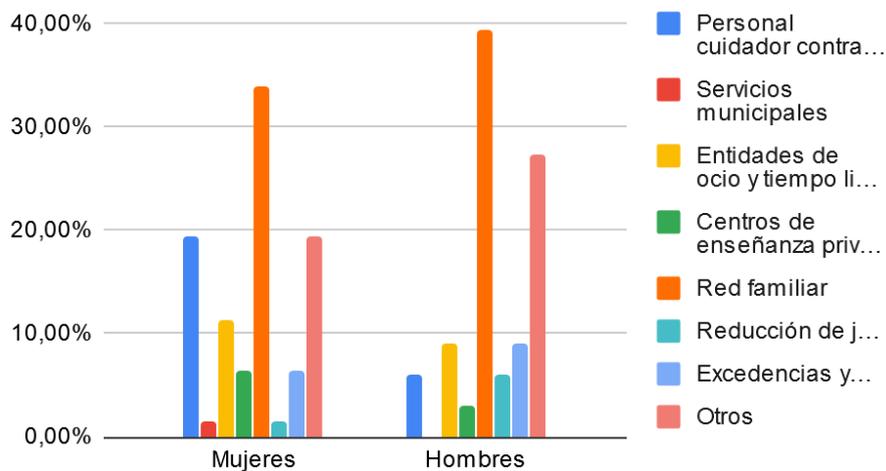
En los datos desagregados por sexos, no obstante, sí se observa alguna diferencia mayor. Así, en la categoría "lo consigo con poca dificultad", el porcentaje de hombres que la seleccionan supera en 17 puntos al de sus compañeras. Ellas, por su parte, contestan en mayor medida que consiguen fácilmente alcanzar esa conciliación laboral y personal.

- ¿Qué recursos sueles utilizar para conciliar, en el caso de hacerlo?

### Respuestas plantilla



### Mujeres y Hombres



Por lo que respecta al personal del centro que debe hacer uso de algún recurso externo para lograr conciliar su vida familiar, laboral y personal, de forma mayoritaria (35%) se observa que el recurso más utilizado, en porcentajes similares entre hombres y mujeres, es la red familiar.

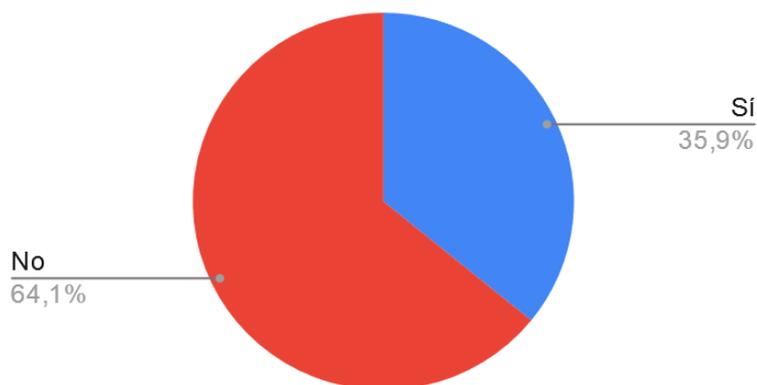
En segundo lugar, un porcentaje muy elevado afirma utilizar algún recurso no contemplado en la lista proporcionada. Y en tercer y cuarto lugar, con porcentajes muy cercanos, los recursos utilizados son la contratación de personas para el cuidado de terceros, así como la asistencia a entidades de ocio y tiempo libre.

Cabe destacar que, tal y como se había observado en cuestiones anteriores, la incidencia de las reducciones de jornada, excedencias y permisos es poco importante en este centro, al menos en el momento actual y los últimos años analizados. En todo caso, y si bien ya se había comentado, cabe recordar que en este asunto los datos son equitativos entre mujeres y hombres.

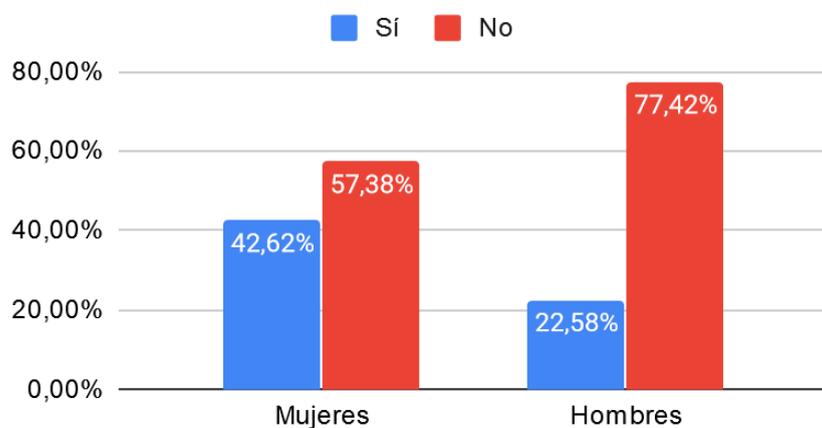
Por otra parte, la diferencia más significativa entre ellas y ellos a la hora de elegir los diferentes recursos para la conciliación se encuentra en la contratación de personal cuidador -que era la tercera categoría más votada, si bien podría considerarse el segundo recurso más utilizado. Así, únicamente un 6% de los hombres recurren a él, frente al 20% de las mujeres.

- ¿Conoces tus derechos laborales en materia de conciliación?

### Respuestas plantilla



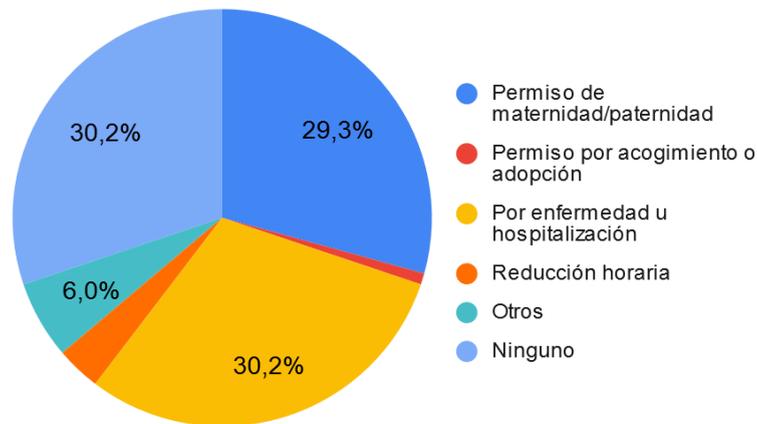
### Mujeres y Hombres



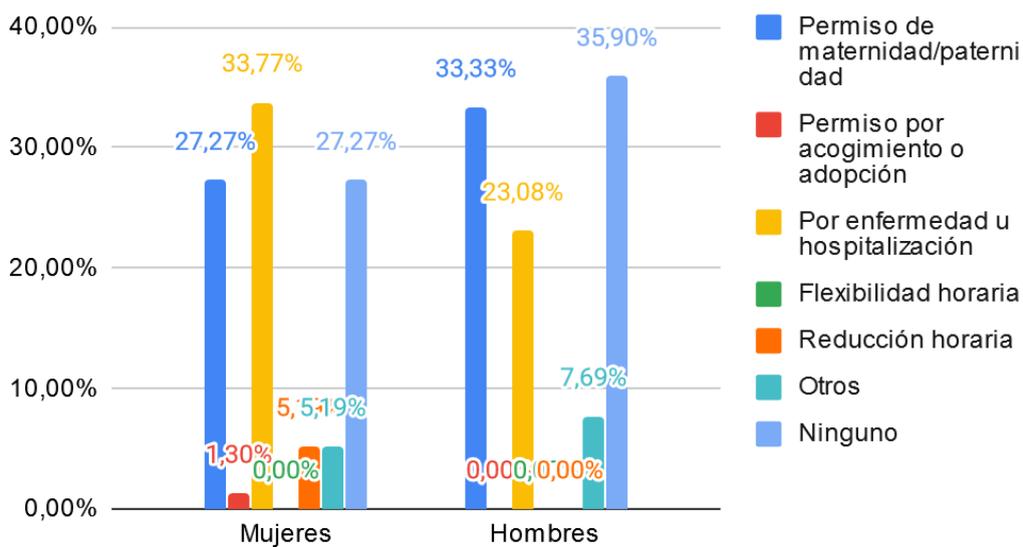
De forma mayoritaria, las personas cuestionadas no tienen conocimiento sobre los derechos laborales que se ofrecen en materia de conciliación. Tanto mujeres como hombres afirman desconocerlos, aunque en el caso de los hombres representan el 77% de sus respuestas, frente al 57% de las mujeres, mostrando por tanto mayor conocimiento en el caso de ellas.

- ¿Qué derechos laborales en materia de conciliación has ejercido?

Respuestas plantilla



Mujeres y Hombres



Al analizar el diagnóstico de las características del centro se analizaron las bajas temporales totales de los últimos dos años. En esta pregunta del cuestionario, por su parte, tenemos la opción de conocer qué derechos laborales en materia de conciliación han sido ejercidos en algún momento por los y las trabajadoras que han respondido a la encuesta, lo que nos aportará información de gran calidad.

Si bien en la pregunta anterior un 64% de la plantilla afirmaba desconocer sus derechos en materia de conciliación, en esta otra pregunta se puede observar que un gran número de personas han ejercido uno o más derechos de los que les corresponden.

En primer lugar, un 30% de las personas encuestadas afirman no haber hecho uso de ninguno de ellos. Entre las personas que sí han hecho uso de estos derechos, destaca la incidencia

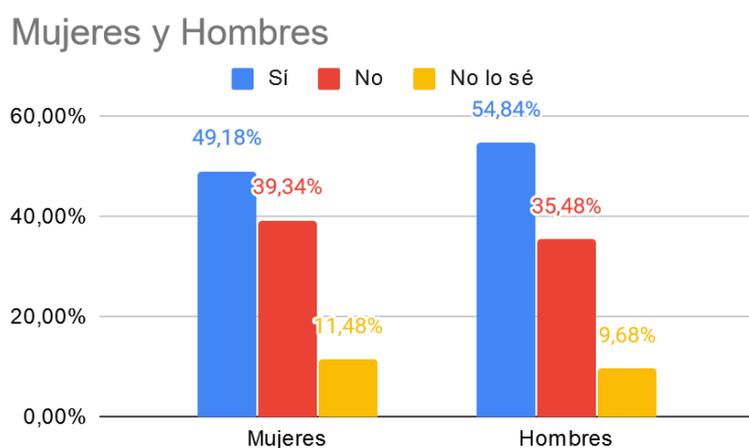
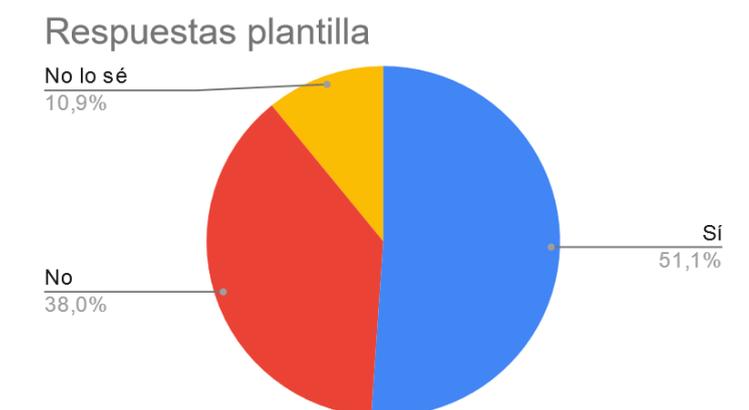
de los permisos por maternidad/paternidad, así como las bajas por enfermedad u hospitalización. En el extremo contrario, aquellos derechos que menos han sido ejercidos, encontramos la flexibilidad horaria, el permiso por acogimiento o adopción, y la reducción horaria, en ese orden.

Si se analizan ahora los datos por sexos, entre las mujeres se observa un mayor porcentaje de trabajadoras que han sido dadas de bajas por hospitalización o enfermedad en comparación con sus compañeros (+10 puntos), un menor porcentaje de mujeres que no necesitado hacer uso de ninguno de estos derechos (-8 puntos), además de contar con las únicas reducciones de jornada que han sido señaladas en esta cuestión. En el caso de los hombres, por su parte, se observa un mayor porcentaje de trabajadores que han ejercido un permiso de paternidad respecto a sus compañeras (+6 puntos).

### BLOQUE 3. ÁREA DE CLASIFICACIÓN PROFESIONAL, PROMOCIÓN Y FORMACIÓN

#### CLASIFICACIÓN

- ¿Crees que existen en el centro categorías, etapas, familias y/o grupos profesionales feminizados o masculinizados?



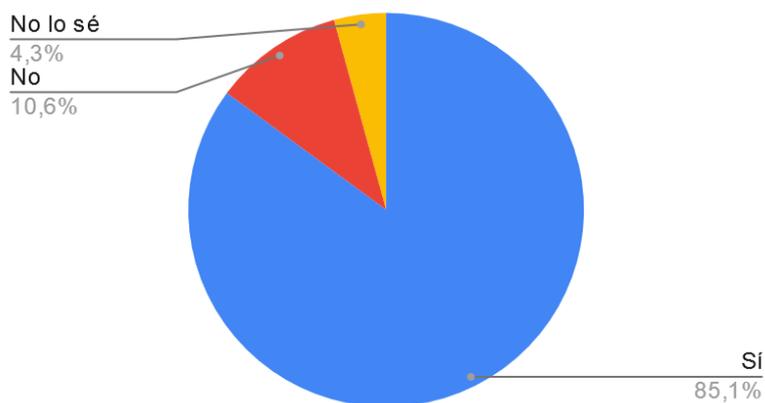
Al ser preguntada la plantilla acerca de si consideran que existen categorías o etapas en el centro que se encuentren feminizados o masculinizados, el 50% de las personas encuestadas consideran que sí existen. Por su parte, cerca de un 40% opinan lo contrario y un 10% afirma no tener esta información.

Como siempre, cabe analizar las respuestas de manera desagregada por sexos, en cuyo caso encontramos ligeras diferencias entre hombres y mujeres, sin ser en todo caso demasiado significativas.

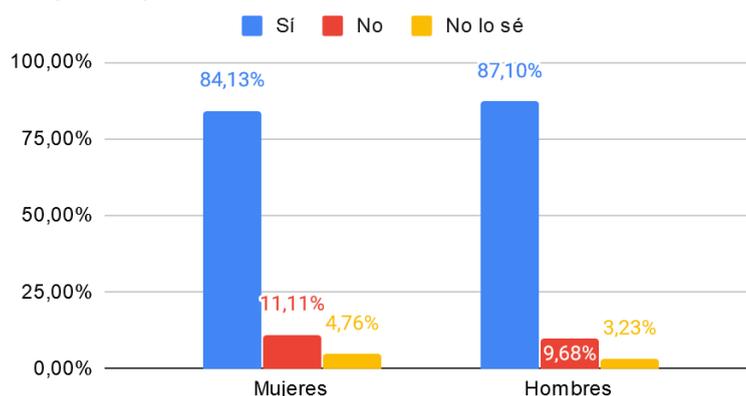
## PROMOCIÓN

- ¿Crees que existe la misma oportunidad de alcanzar puestos de mayor responsabilidad entre mujeres y hombres?

### Respuestas plantilla



### Mujeres y Hombres

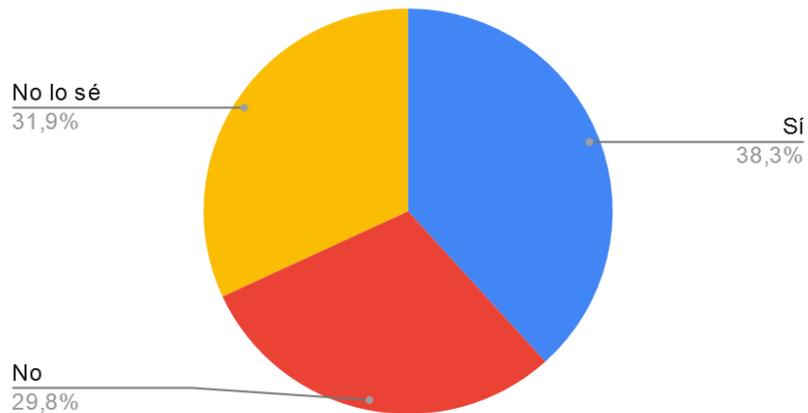


En cuanto a la promoción laboral en Comenius Centre Educatiu, podemos observar cómo la mayoría de las personas empleadas -un significativo 85% de la plantilla-, tanto mujeres como hombres, consideran que sí que existe una equiparación de oportunidades de ambos sexos. Pese a ser un porcentaje muy reducido, no hay que menospreciar el 10% de respuestas que consideran que no se tienen la mismas oportunidades para alcanzar esos puestos de mayor responsabilidad.

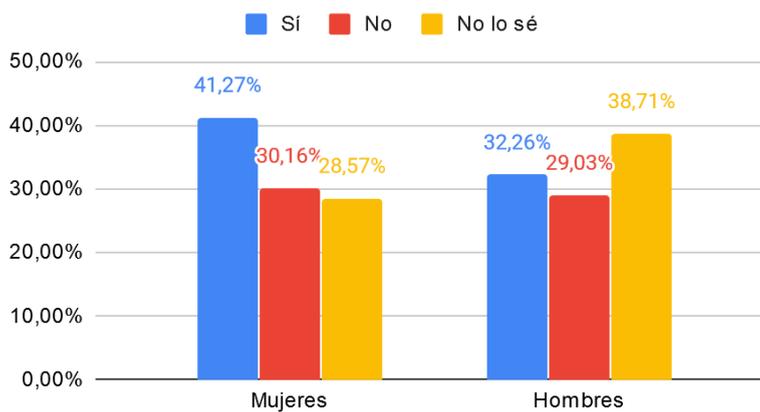
Por otro lado, de nuevo en esta pregunta no se aprecian grandes diferencias en las respuestas entre mujeres y hombres.

- ¿Crees que el personal con reducción de jornada tiene las mismas posibilidades de promoción que aquel que tiene jornada completa?

### Respuestas plantilla



### Mujeres y Hombres

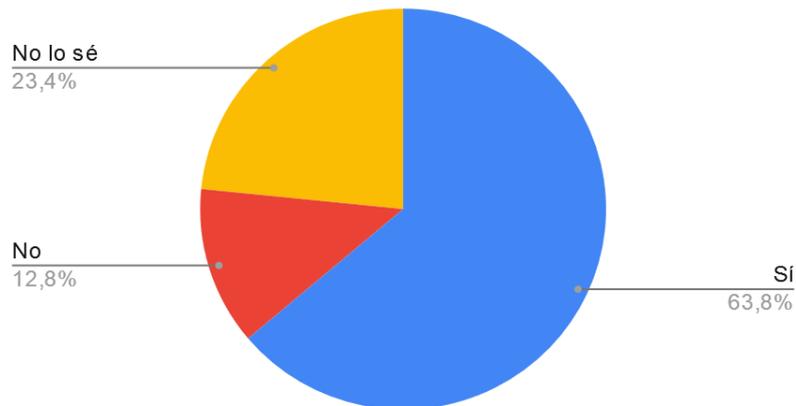


Al preguntar acerca de las posibilidades de promoción de las personas con reducción de jornada frente a aquellas con jornada completa, las respuestas que se obtienen son bastante dispares. Alrededor de un 30% opinan que no disponen de las mismas oportunidades de crecimiento laboral, otro 30% no sabe la respuesta a esta cuestión, y un 30% opina que las oportunidades son iguales independientemente de la jornada de la que se disfrute.

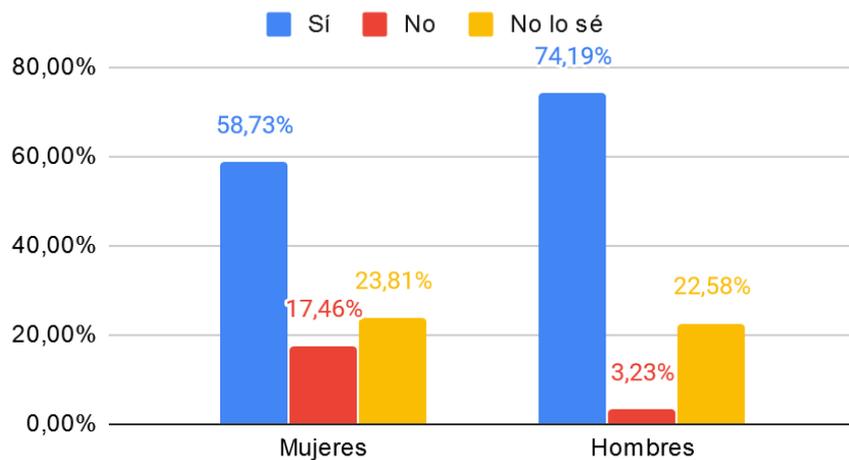
Al hacer el análisis por sexos, sí se aprecian algunas diferencias a comentar, como es el hecho de que las mujeres, en un mayor porcentaje que sus compañeros, opinan que una reducción de jornada sí puede suponer obstáculos en sus posibilidades de promoción.

- ¿Crees que el personal que disfruta o ha disfrutado de una excedencia tiene las mismas posibilidades de promoción que aquel que no lo ha hecho?

### Respuestas plantilla



### Mujeres y Hombres

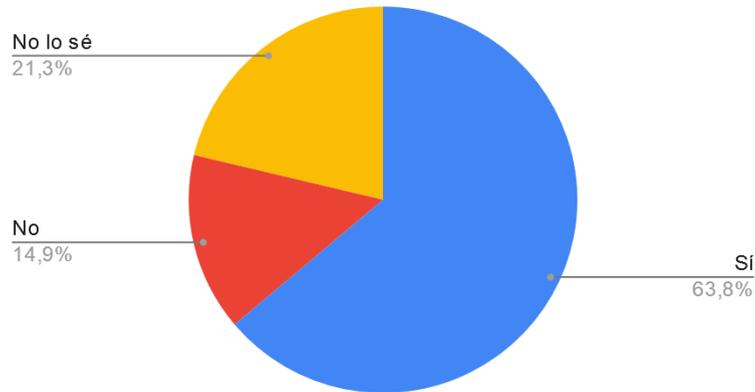


En este cuestión, similar a la anterior, se quería conocer qué opinaba la plantilla acerca de las excedencias y su posible influencia en la promoción laboral. Una gran parte de las personas encuestadas, en concreto cerca de un 64%, consideran que el hecho de disfrutar o haber disfrutado en el pasado de esta medida de conciliación no repercute negativamente a la hora de promocionar, contando con las mismas oportunidades. Por su parte, un 13% no está de acuerdo con ello.

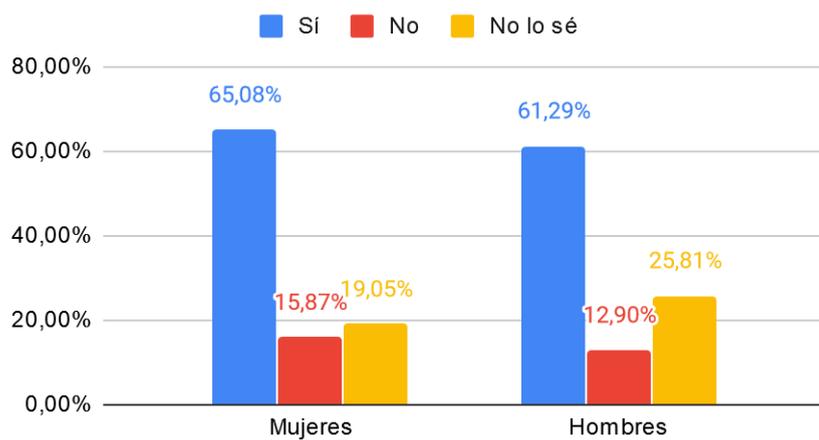
Las respuestas desagregadas por sexos muestran algunos datos de interés. Así, es considerablemente mayor el porcentaje de hombres que creen que sí se tienen las mismas oportunidades de promoción tras una excedencia -15 puntos porcentuales por encima-, y únicamente un 3%, frente al 17% de sus compañeras, opinan que influye negativamente. Por su parte, las respuestas en la categoría “no lo sé” son muy similares entre ambos sexos.

- ¿Consideras que se fomenta por igual el acceso de mujeres y hombres a puestos de trabajo en los que se encuentran poco representadas o representados?

### Respuestas plantilla



### Mujeres y Hombres

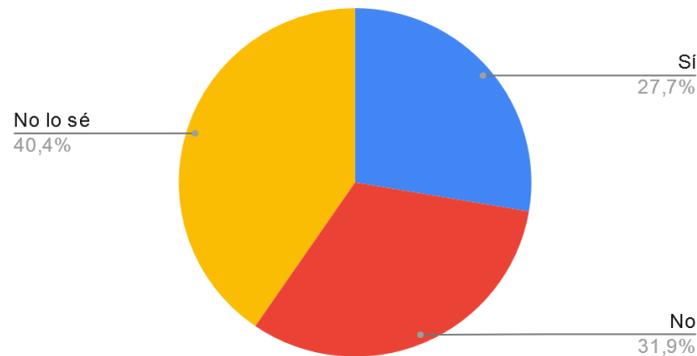


Al preguntar por las posibilidades de acceso y el fomento a puestos con infrarrepresentación de mujeres u hombres, una gran parte de la plantilla opina que sí se tiene en cuenta este asunto, suponiendo un 63% del total, frente a un 15% que opina que es un criterio que no se evalúa. De nuevo, un gran número de personas encuestadas afirman no conocer esta información.

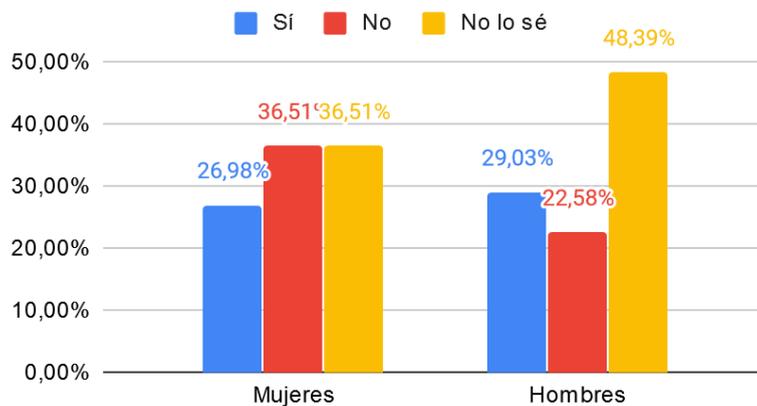
Por lo que respecta al análisis con perspectiva de género, no se aprecian diferencias importantes entre las respuestas de mujeres y hombres.

- Respecto a la promoción a puestos de mayor responsabilidad y dedicación, ¿crees que, al mismo tiempo, se incorporan medidas que faciliten la conciliación?

### Respuestas plantilla



### Mujeres y Hombres



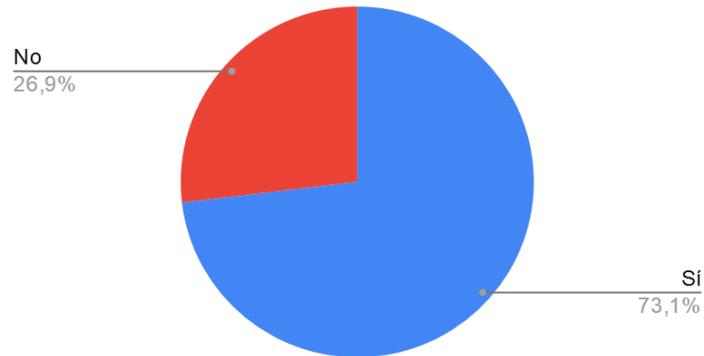
En esta cuestión, el mayor número de respuestas se concentran en aquellas personas que afirman desconocer si los puestos de mayor responsabilidad y dedicación del centro van acompañados de medidas de conciliación. Este porcentaje puede deberse a que las personas que ocupan puestos de dirección son un número pequeño comparado con el total de encuestadas, y la información sobre esas posibles medidas conciliadoras no es comunicada al resto de la plantilla. En cuanto al 60% restante de las respuestas, están muy equitativamente divididas entre el sí y el no.

El dato más significativo del análisis por sexos estriba en la diferencia en las respuestas negativas. Así, un 12% más de mujeres respecto a sus compañeros consideran que esos puestos de responsabilidad no van acompañados de medidas que faciliten la conciliación, hecho que contrasta con el mayor porcentaje de hombres que afirman desconocer esta información.

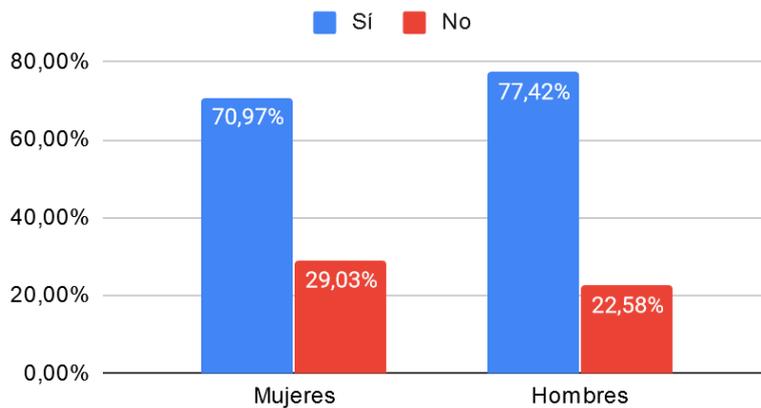
## FORMACIÓN

- ¿Conoces las acciones de formación del Centro?

### Respuestas plantilla



### Mujeres y Hombres

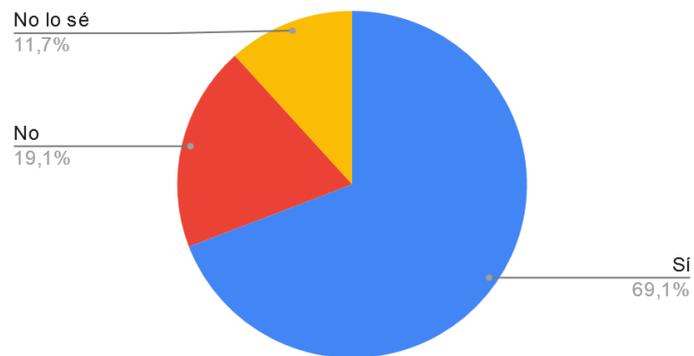


En esta cuestión, un importante 73% de la plantilla sí conoce las acciones de formación que se promueven y realizan desde Comenius Centre Educatiu, frente al 27% que afirma no tener conocimiento de ellas. Si bien el porcentaje positivo es muy alto, cabe analizar por qué un número relevante de personas encuestadas no conoce esas acciones de formación.

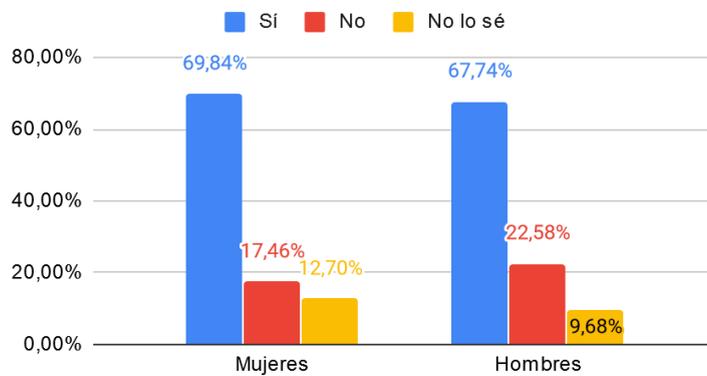
El análisis por sexos muestra un mayor número relativo de hombres, respecto a las mujeres, que responden afirmativamente.

- ¿Crees que toda la plantilla tiene las mismas posibilidades de acceso a la formación?

### Respuestas plantilla



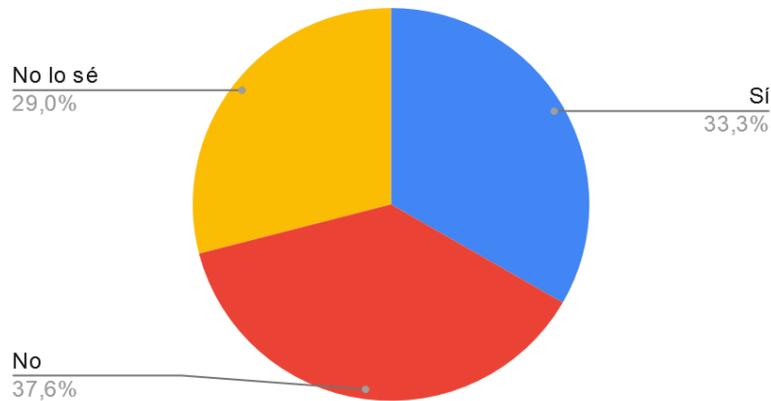
### Mujeres y Hombres



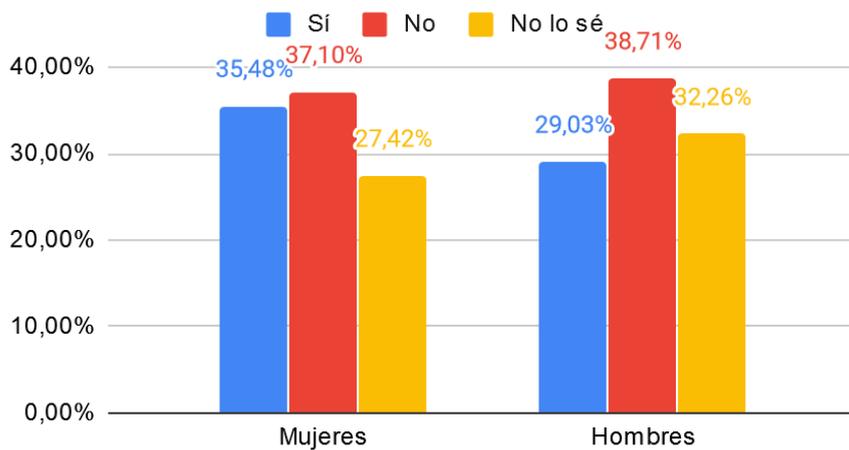
Al preguntar acerca de si se considera que toda la plantilla tiene las mismas posibilidades de acceso a estas acciones formativas, siete de cada diez personas encuestadas opina que sí, y alrededor de un 20% no está de acuerdo con este dato. El análisis desagregado, en este caso, no muestra diferencias relevantes en las respuestas entre hombres y mujeres.

- ¿Crees que el diseño de las acciones de formación incorpora soluciones que faciliten la conciliación de la vida personal y familiar de la plantilla que asiste a los cursos?

### Respuestas plantilla



### Mujeres y Hombres

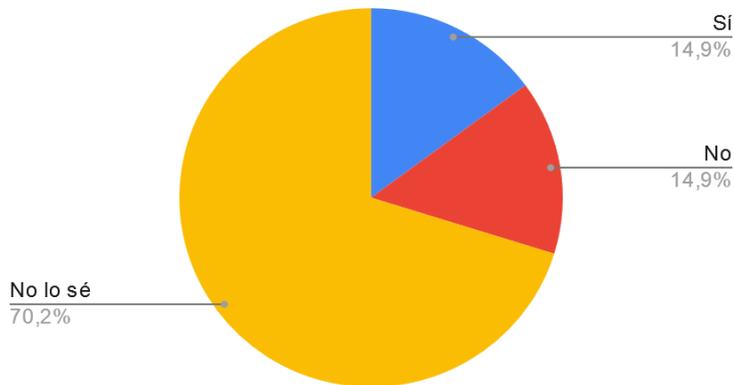


En esta pregunta, que cuestiona acerca de si el diseño de las formaciones tiene en cuenta medidas para la conciliación personal y familiar, las respuestas se encuentran bastante divididas entre las tres posibles respuestas, siendo mayoritarias las personas que opinan que no se facilita dicha conciliación, si bien seguido muy de cerca la categoría opuesta. Por tanto, en esta cuestión hay gran divergencia de opiniones que cabría analizar en profundidad.

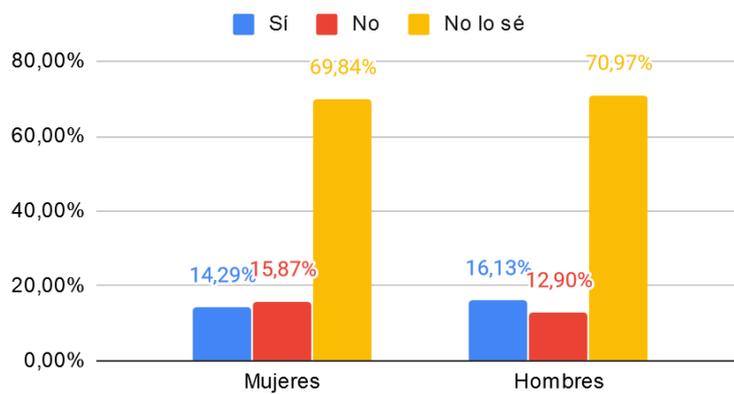
Respecto a las posibles diferencias entre mujeres y hombres, las respuestas son bastante similares, si bien el porcentaje de respuestas afirmativas es ligeramente mayor en el caso femenino.

- ¿Sabes si se facilitan las acciones de formación al personal en situación de excedencia familiar, maternidad, paternidad...?

### Respuestas plantilla



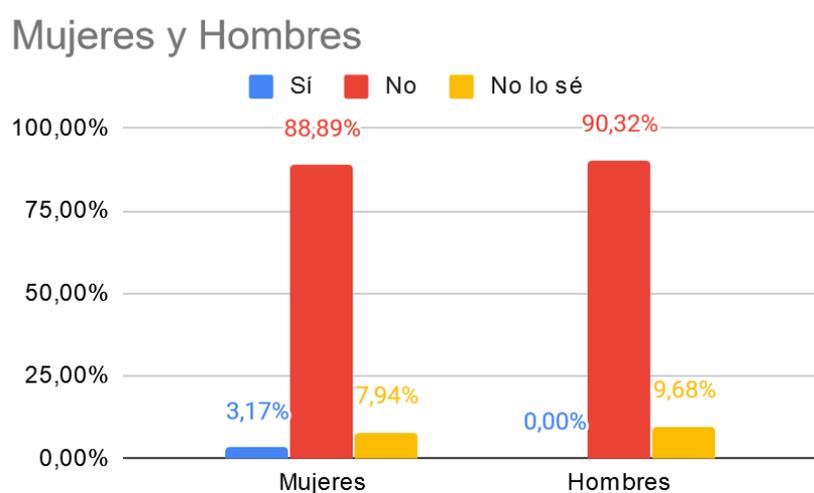
### Mujeres y Hombres



El grueso de las respuestas, al ser preguntada la plantilla acerca de las facilidades para la formación en los casos de excedencias laborales, ha respondido que no conoce esa información o no sabe responder a ella, sin observar además apenas diferencias entre hombres y mujeres. Por su parte, alrededor de un 15% de las personas encuestadas han respondido que sí se facilitan esas acciones formativas y, por su parte, otro 15% opina que esto no sucede. Estos datos tan llamativos pueden venir dados por el hecho de que se solicitan y disfrutan pocas excedencias en el centro, a tenor al menos de los datos obtenidos de los dos últimos años, y por tanto se desconoce cómo se gestionan en su caso las formaciones.

## BLOQUE 4. ÁREA DE RETRIBUCIONES

- ¿Crees que existen diferencias importantes en el número de horas semanales trabajadas por mujeres y hombres dentro de un mismo grupo profesional?

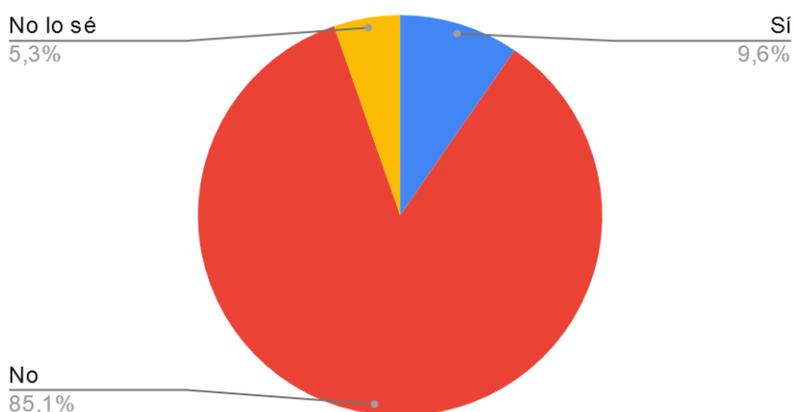


Al preguntar si se considera que existen diferencias significativas en las horas que trabajan mujeres y hombres dentro de un mismo grupo, hecho que conllevaría consigo diferencias de salario, la respuesta es tajante: el 90% de la plantilla considera que no, y del restante 10%, únicamente dos puntos corresponden a las respuestas afirmativas. Esta opinión, muy contundente, es igual en el caso de las respuestas por sexos.

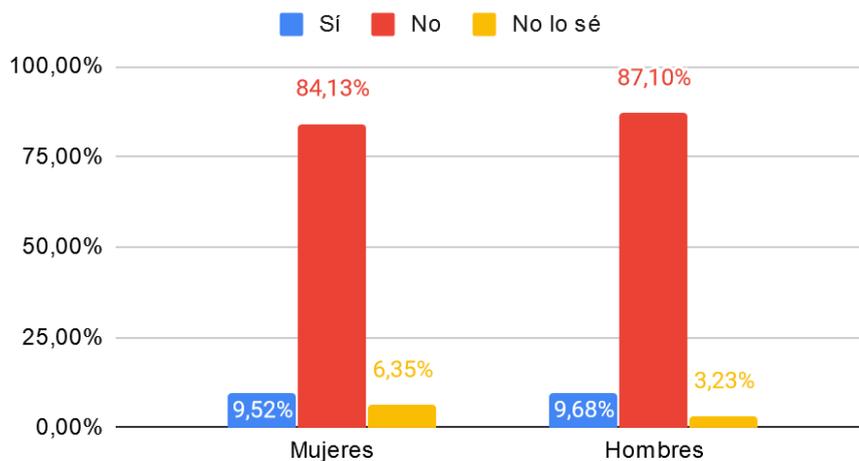
## BLOQUE 5. ÁREA DE SALUD LABORAL Y PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO

- Respecto al ambiente en el centro de trabajo, ¿Crees que en el mismo se producen comentarios irónicos o burlones, admitidos con normalidad, en relación al aspecto físico, a la vestimenta o a la tendencia sexual de las personas que conforman la plantilla?

### Respuestas plantilla



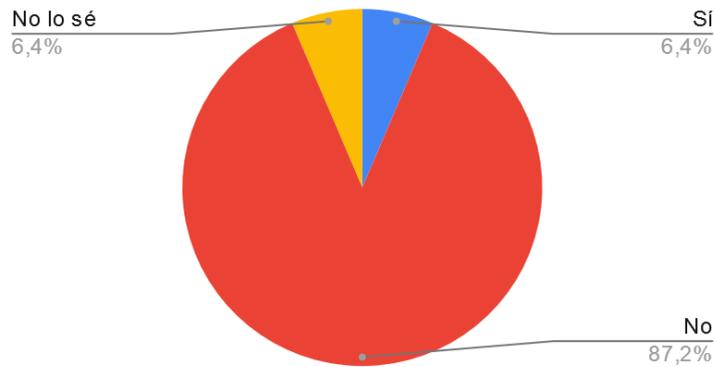
### Mujeres y Hombres



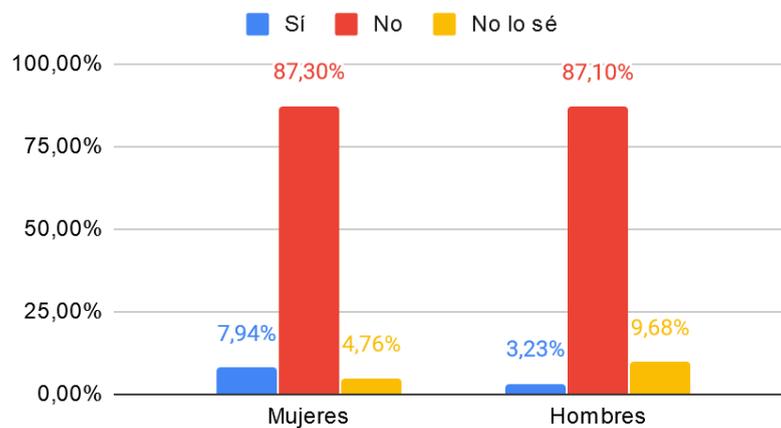
La primera pregunta de este área de salud laboral y prevención del acoso se inicia con unas cuestiones acerca del ambiente de trabajo. Así, al preguntar si consideran que en el mismo se producen comentarios despectivos acerca del físico, tendencia sexual, etc de compañeros/as, el 85% de las personas opinan que no, con porcentajes muy similares en el análisis por sexos. No obstante este dato positivo, llama la atención el 10% de personas que ha respondido que sí tienen lugar esos comentarios burlones, en igual proporción también por lo que respecta a mujeres y hombres.

- ¿Se gastan bromas o chistes misóginos, homófobos o racistas?

### Respuestas plantilla



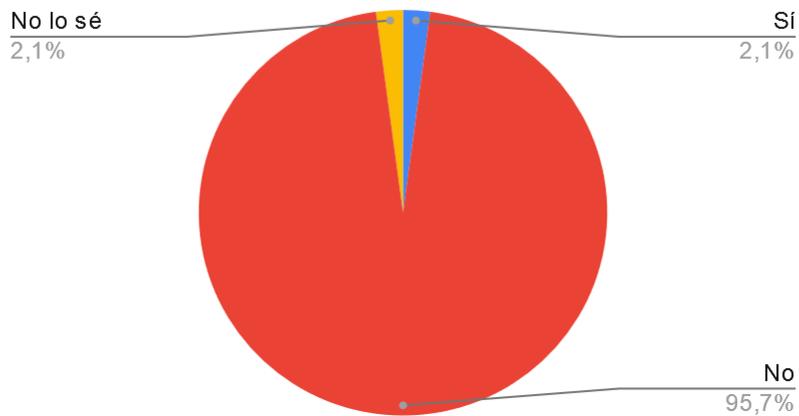
### Mujeres y Hombres



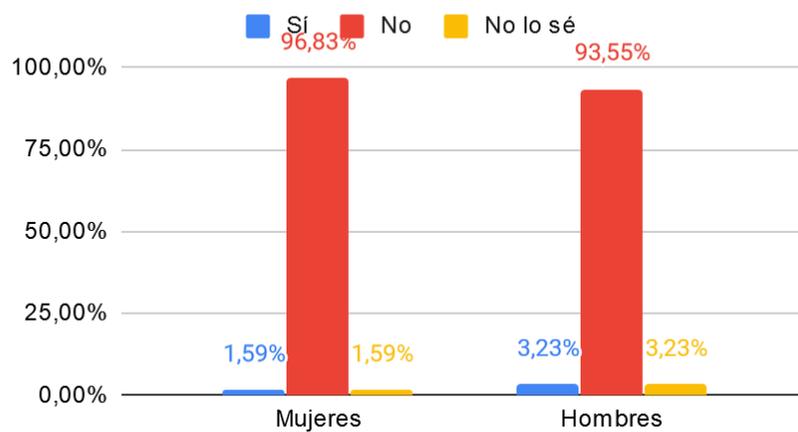
En esta pregunta se puede observar la misma tendencia que en la pregunta anterior: un 87% de la plantilla encuestada considera que no se gastan bromas o chistes misóginos, racistas u homófobos, frente a un reducido 6% que opina que estos comentarios sí tienen lugar en el centro. Por lo que respecta al análisis por sexos, los datos son muy similares, si bien es mayor el porcentaje de mujeres que responde afirmativamente a esta cuestión.

- ¿Se exhiben carteles o imágenes de carácter sexista?

### Respuestas plantilla



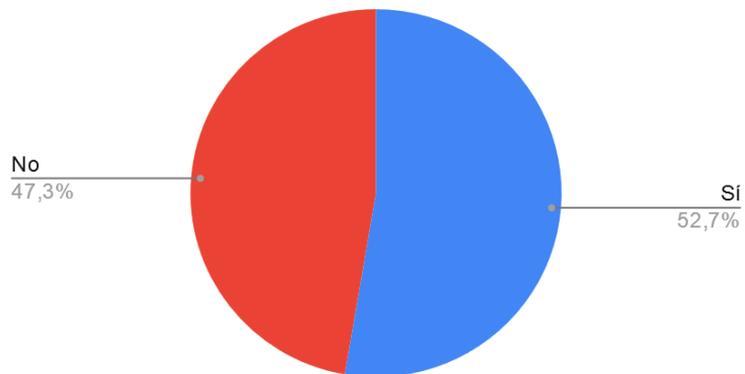
### Mujeres y Hombres



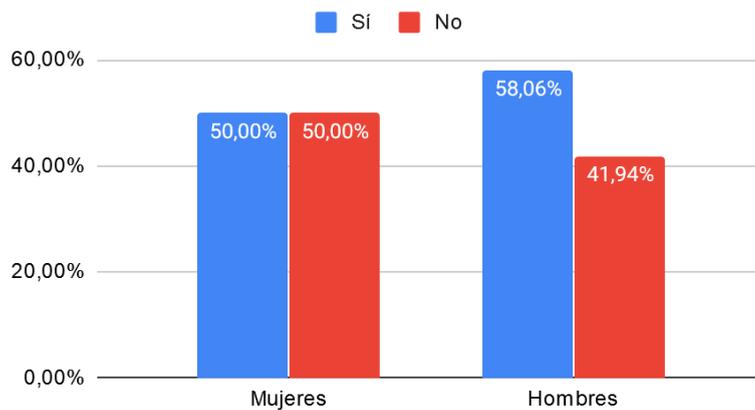
Práctica unanimidad en las respuestas acerca de si se exhiben en el centro carteles o imágenes de carácter sexista: casi un 96% de la plantilla opina que no se exponen materiales de este tipo, no encontrando tampoco diferencias reseñables en las respuestas por sexos. Un escaso 2,13%, no obstante, considera que sí se exponen imágenes sexistas en el centro.

- ¿Tienes conocimiento de la existencia de un Protocolo contra el acoso en el centro?

### Respuestas plantilla



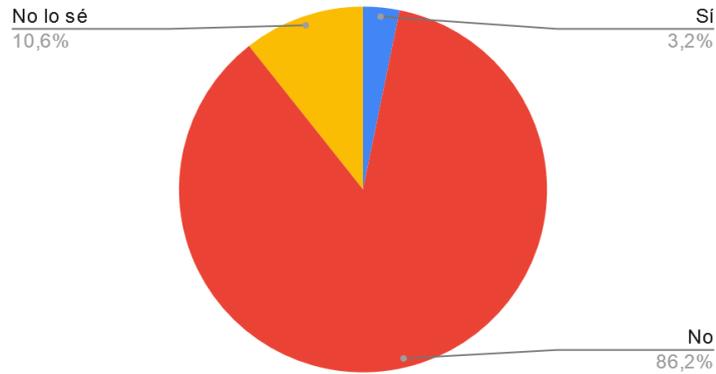
### Mujeres y Hombres



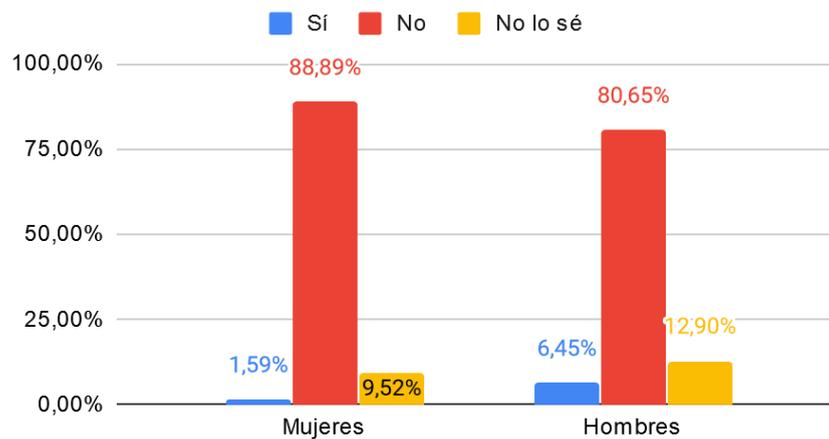
A pesar de contar el centro con un Protocolo contra el acoso, únicamente la mitad de la plantilla tiene conocimiento de su existencia. El análisis desagregado muestra, además, que hay un mayor porcentaje de trabajadores hombres que parecen conocer este protocolo. Si bien es una información que deberá analizarse de manera más profunda, sin duda el Plan de Acción que sigue a este diagnóstico deberá acometer esta cuestión.

- ¿Tienes conocimiento de algún caso de acoso sexual o de acoso por razón de sexo en la empresa?

### Respuestas plantilla



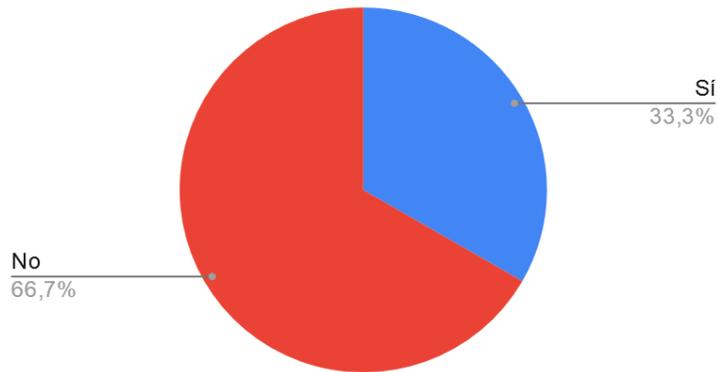
### Mujeres y Hombres



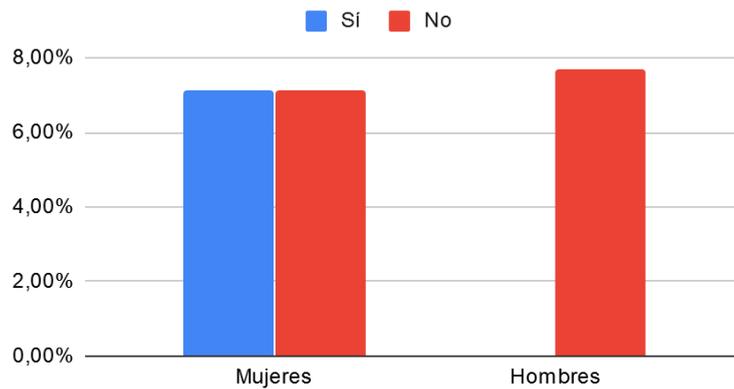
Al ser interrogada la plantilla acerca de si conocen algún caso de acoso sexual o por razón de sexo en la empresa, y tras conceptualizar ambos en el propio cuestionario proporcionado, la gran mayoría ha respondido que no conocen ningún caso. Las respuestas afirmativas, si bien únicamente representan poco más de un 3%, son significativas porque suponen que 3 personas sí afirman conocer casos de acoso sexual o por razón de sexo.

- En el caso de que sí tengas conocimiento, ¿crees que contó la víctima con el apoyo necesario para denunciar?

### Respuestas plantilla



### Mujeres y Hombres

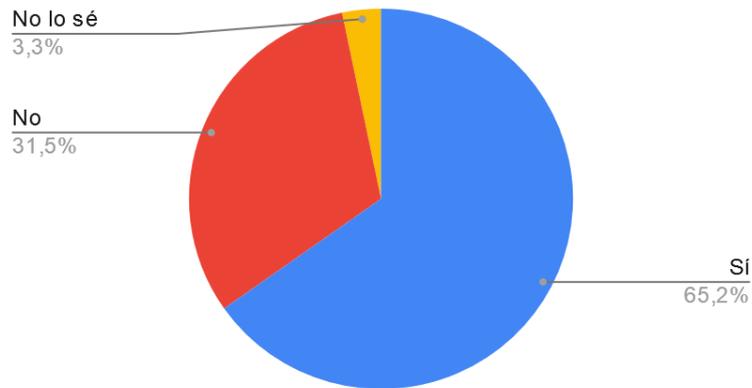


En esta pregunta, dadas las respuestas obtenidas en la cuestión anterior, únicamente debían responder las personas que sí tenían conocimiento de algún caso de acoso sexual o por razón de sexo. Dado que han habido algunas respuestas más en la categoría “no lo sé”, estas últimas van a ser descartadas para el análisis y únicamente tienen validez las respuestas obtenidas en los apartados sí y no correspondientes a las personas antes mencionadas.

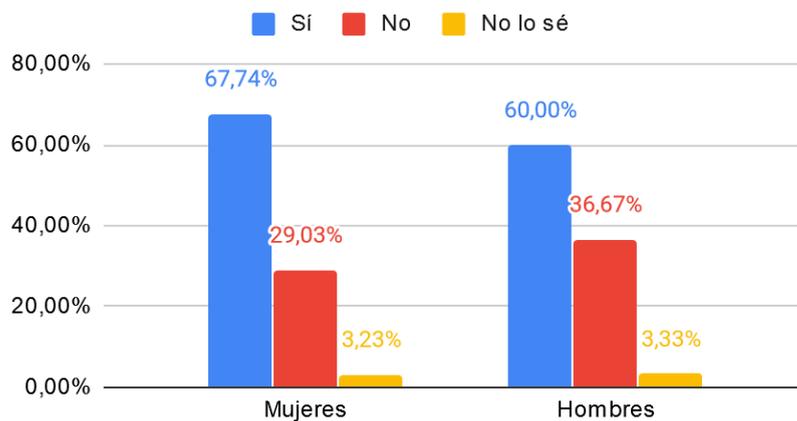
Una vez realizada esta aclaración metodológica, se observa que dos tercios de estas personas opinan que la víctima de esas agresiones no contó con el apoyo necesario para denunciar, y el otro tercio restante considera que sí lo obtuvo.

- ¿Crees que son adecuados los ritmos de trabajo, volumen y descansos, a tu situación personal?

### Respuestas plantilla



### Mujeres y Hombres

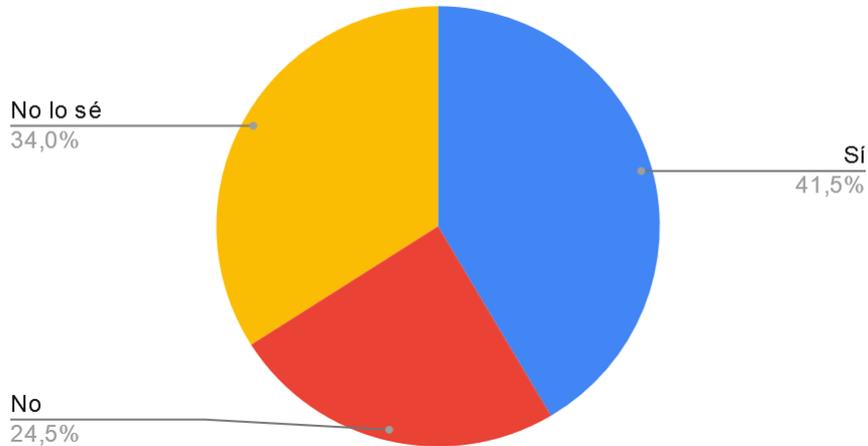


Por lo que respecta a la primera de las preguntas relacionadas con la salud laboral, al preguntar a la plantilla si considera que los ritmos y volumen de trabajo, así como los descansos, son adecuados, el 65% de la misma considera que sí lo son. Por contra, alrededor de un 32% opina que este ritmo laboral no es adecuado a su situación personal, y únicamente un 3% no sabe responder a esta cuestión.

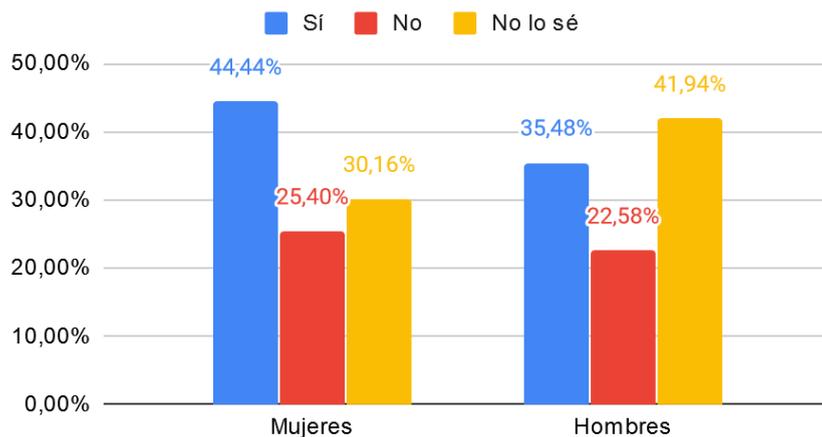
Observando las respuestas de hombres y mujeres, observamos que estas últimas consideran -en mayor medida que sus compañeros- que el ritmo de trabajo y sus correspondientes descansos son adecuados, con una diferencia porcentual de aproximadamente siete puntos.

- ¿Consideras que se adaptan los horarios y condiciones de trabajo a la situación de las mujeres embarazadas?

### Respuestas plantilla



### Mujeres y Hombres



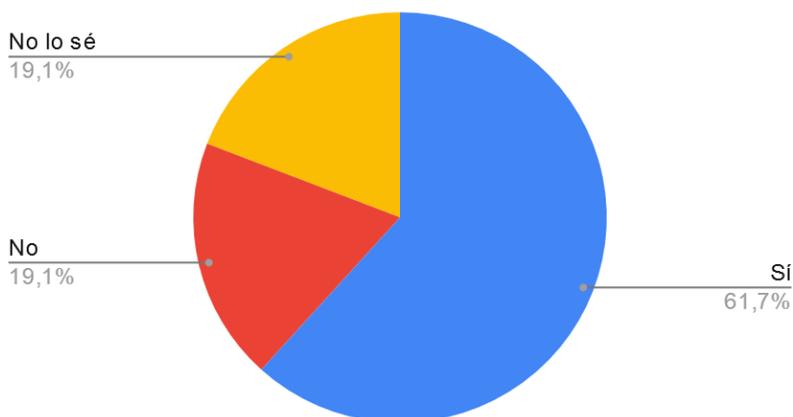
Y de manera relacionada con la pregunta previa, pero atendiendo específicamente la situación de las mujeres embarazadas, un 41,50% de las personas encuestadas sí consideran que los horarios y condiciones de trabajo se adaptan a ellas, frente a un 24,50% que afirma que no existe esta adaptabilidad, y un 34% que desconoce este hecho.

En concreto, observando las respuestas de las mujeres, estas opinan en mayor medida que sus compañeros que sí se adaptan esos horarios y condiciones laborales a las trabajadoras embarazadas, encontrando una diferencia de un 10%, porcentaje que en el caso de los hombres se suma a la categoría de "no lo sé". Este hecho puede explicarse, con mucha probabilidad, por la experiencia propia de las mujeres o el mayor interés en el asunto, entendiendo que son las principales afectadas por él.

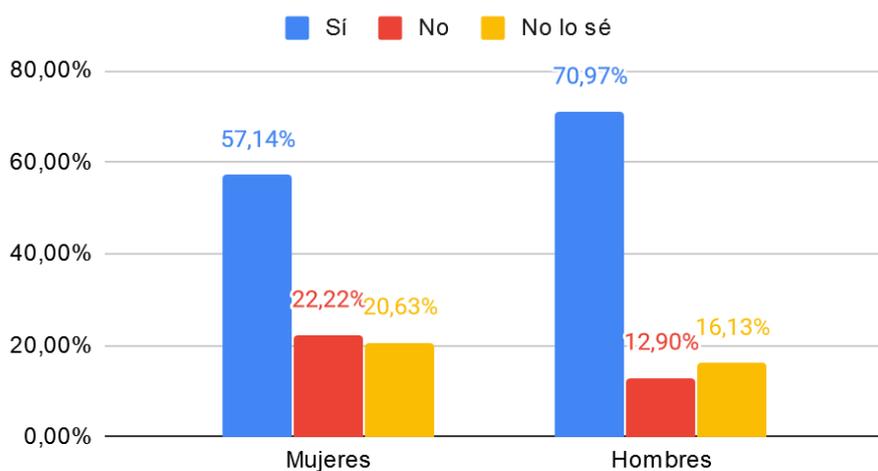
## BLOQUE 6. ÁREA DE COMUNICACIÓN Y LENGUAJE NO SEXISTA

- ¿Crees que se difunden y aprecian los logros profesionales de las trabajadoras y trabajadores por igual?

### Respuestas plantilla



### Mujeres y Hombres

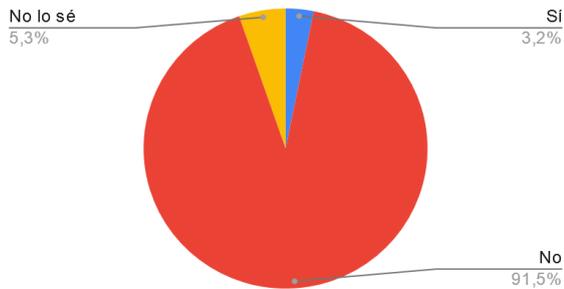


Con esta pregunta se inicia el bloque de cuestiones relativas a la comunicación y el lenguaje no sexista. Al preguntar acerca de si los logros profesionales de las trabajadoras y trabajadores del centro se difunden y aprecian de igual modo, casi el 62% de las personas encuestadas opinan que sí, frente a un 19% que opina que existen diferencias respecto a ambos sexos, y otro 19% que no se posiciona.

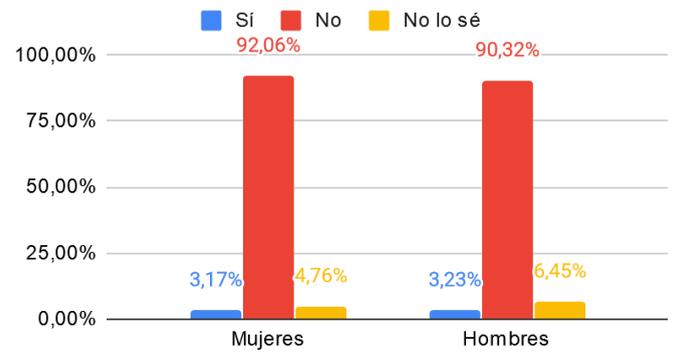
Analizando las respuestas de manera desagregada, se observa que es considerablemente mayor el porcentaje de hombres que ha respondido afirmativamente -cerca de un 14% más- frente al de sus compañeras. Ellas, por su parte, tienen mayores dudas sobre si sus logros profesionales son apreciados de igual modo, y ello repercute en mayor respuestas en las categorías del “no” y “no lo sé”.

- ¿Consideras que aparecen en la comunicaciones externas del centro (web, redes sociales, etc) imágenes que traten irrespetuosamente o infravaloren a las mujeres?

#### Respuestas plantilla

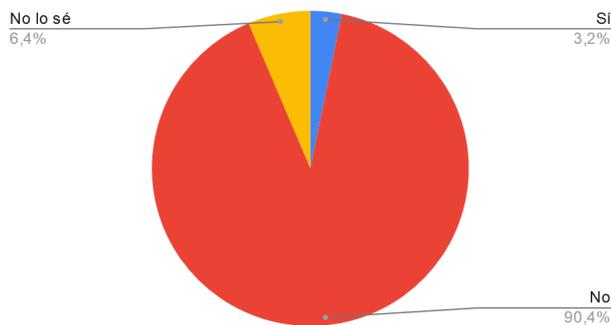


#### Mujeres y Hombres

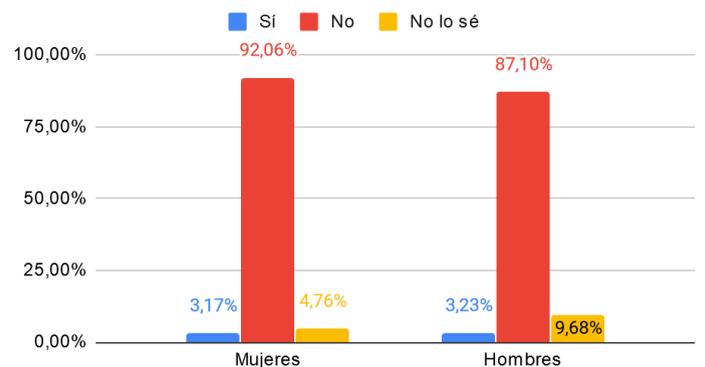


- ¿Y a los hombres?

#### Respuestas plantilla



#### Mujeres y Hombres

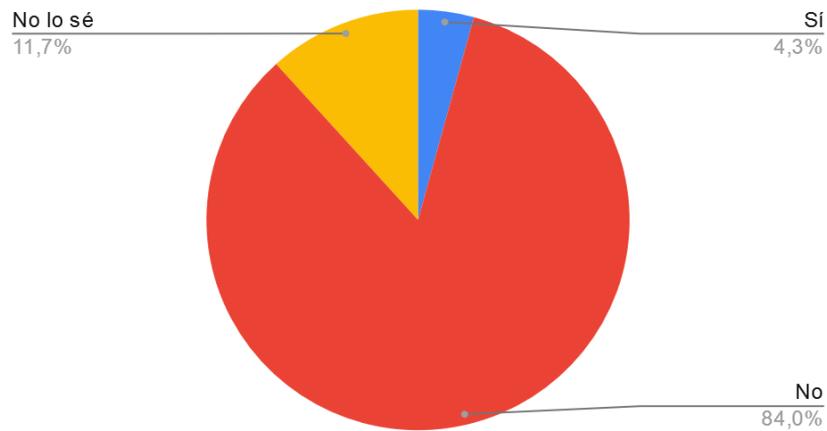


Referente a la posible aparición de imágenes que traten de forma irrespetuosa a las mujeres en las comunicaciones externas del centro, como por ejemplo la web o las redes sociales, la práctica totalidad de la plantilla considera que ello no sucede, siendo los porcentajes prácticamente idénticos entre hombres y mujeres.

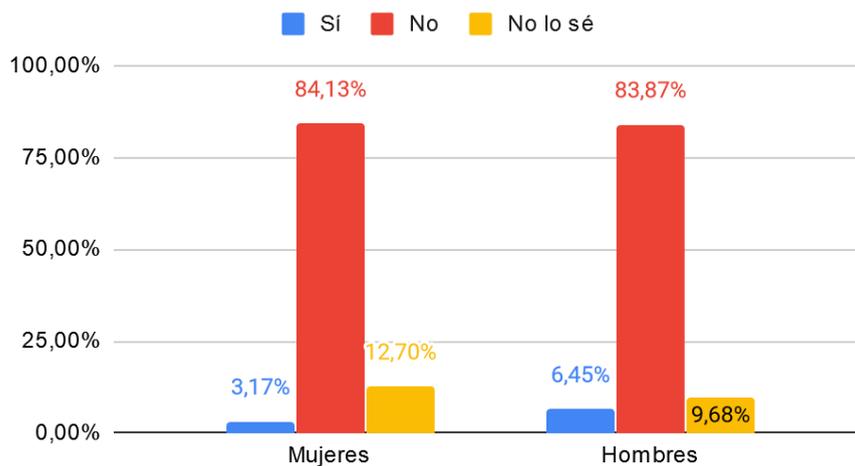
Y por lo que respecta a la misma pregunta pero, en este caso, en referencia a imágenes que puedan infravalorar a tratar de forma irrespetuosa a los hombres, de nuevo las respuestas se repiten y cerca del 90% de la plantilla responde negativamente, sin tampoco observar diferencias entre sexos.

- ¿Consideras que el centro utiliza imágenes basadas en estereotipos de género?

### Respuestas plantilla



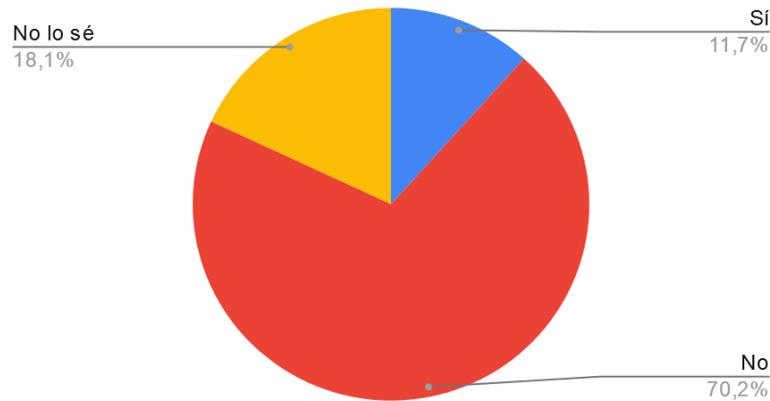
### Mujeres y Hombres



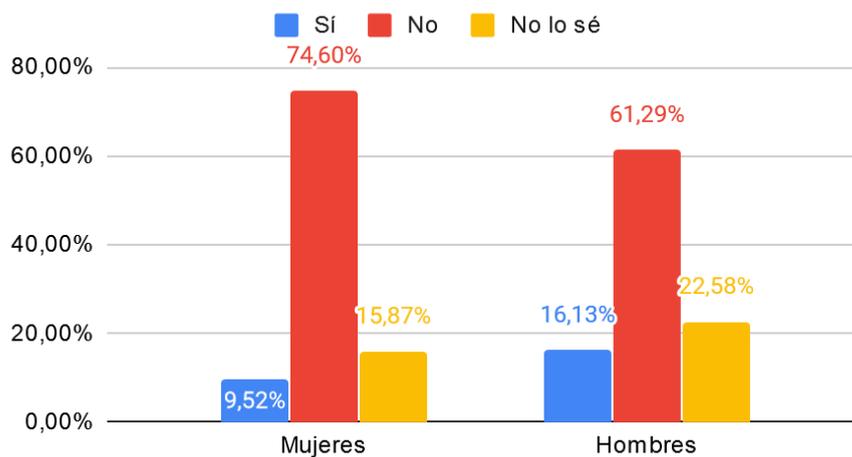
Al preguntar en el cuestionario sobre si se considera que el centro utiliza en sus comunicaciones imágenes que perpetúen estereotipos de género, y habiendo explicado conceptualmente qué son estos estereotipos, un 84% de la plantilla considera que desde Comenius Centre Educatiu no se utilizan este tipo de recursos audiovisuales. Por su parte, únicamente un 4% considera que sí tienen lugar, frente a casi un 12% que no ha sabido responder a la pregunta. Los datos por sexos no ofrecen diferencias significativas en las respuestas.

- ¿Crees que suele ser desigual la presencia de mujeres y hombres en las imágenes y en la publicidad del centro?

### Respuestas plantilla



### Mujeres y Hombres

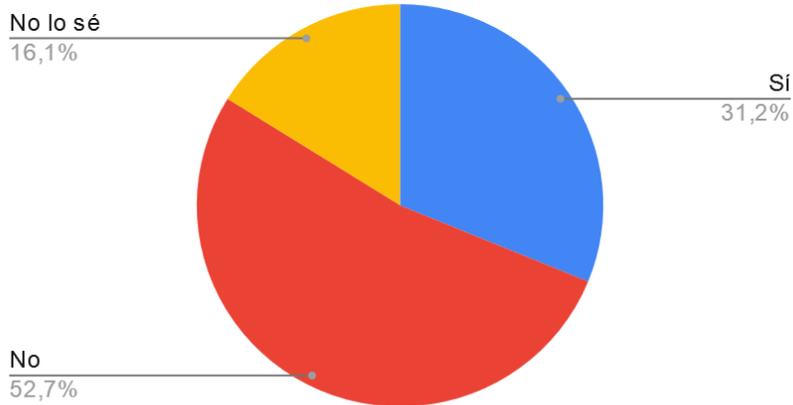


En esta pregunta, de nuevo, se mantiene la tendencia que se viene observando por lo que respecta a las cuestiones de la comunicación externa: de nuevo, un gran porcentaje de la plantilla, en este caso un 70%, considera que la presencia de hombres y mujeres en las imágenes y publicidad del centro no es desigual; frente a un 11,70% que ha respondido afirmativamente.

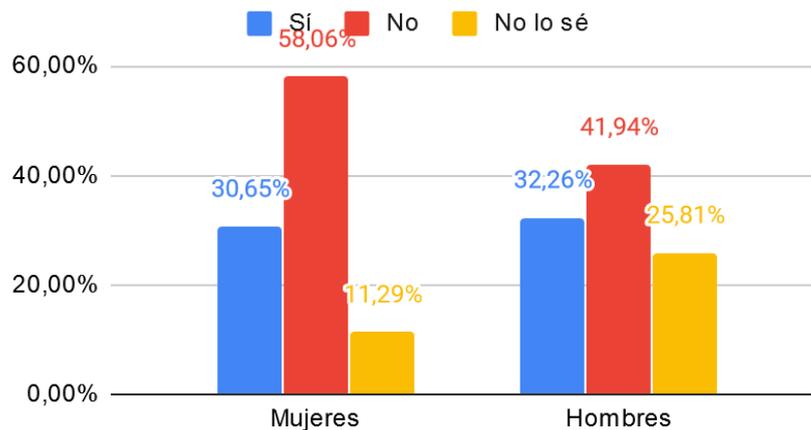
En este caso, no obstante, sí hay diferencias a comentar en el análisis desagregado por sexos, de manera que los hombres, en mayor medida que sus compañeras, han respondido que sí es desigual esta presencia en las comunicaciones públicas del centro educativo, y del mismo modo se han decantado en mayor medida por la categoría "no lo sé". Por su parte, las mujeres que han respondido a esta encuesta se han agrupado en un 75% en las respuestas negativas.

- ¿Se hace uso del masculino genérico en las comunicaciones del centro, independientemente de que vayan dirigidas a mujeres y hombres?

### Respuestas plantilla



### Mujeres y Hombres

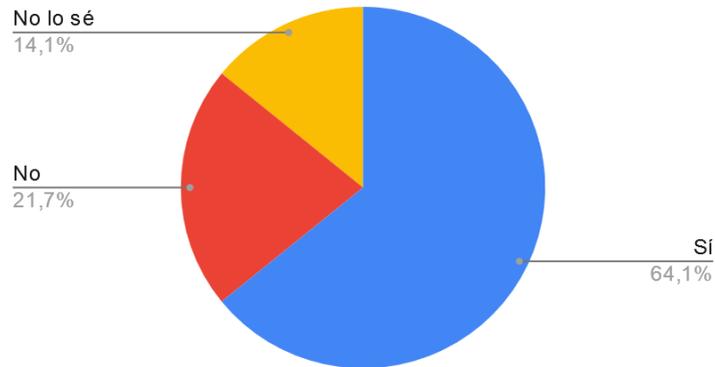


Esta pregunta busca conocer la opinión de la plantilla sobre el uso del masculino genérico en las comunicaciones del centro, y se observa que algo más de la mitad de las respuestas afirman que no se utiliza este masculino genérico. Frente a este bloque mayoritario de respuestas, se encuentra otro 31% que considera que sí se utiliza, independientemente que el mensaje vaya dirigido a hombres y mujeres. Por su parte, un 16% no sabe responder a la pregunta.

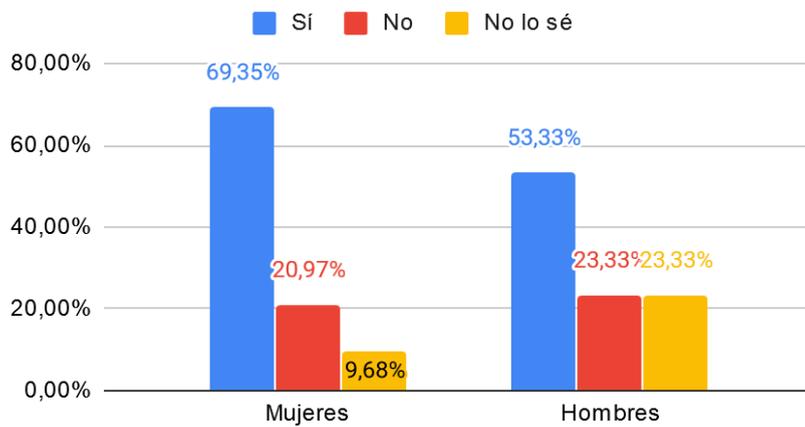
Las respuestas analizadas en clave de género aportan, además, otro tipo de información. Así, mientras que las respuestas afirmativas son similares, se da un mayor porcentaje en las mujeres -en concreto un 12% más que sus compañeros- que consideran que no se hace uso de ese masculino genérico.

- ¿Se utiliza en el centro el lenguaje inclusivo en el día a día de las comunicaciones entre la plantilla?

### Respuestas plantilla



### Mujeres y Hombres

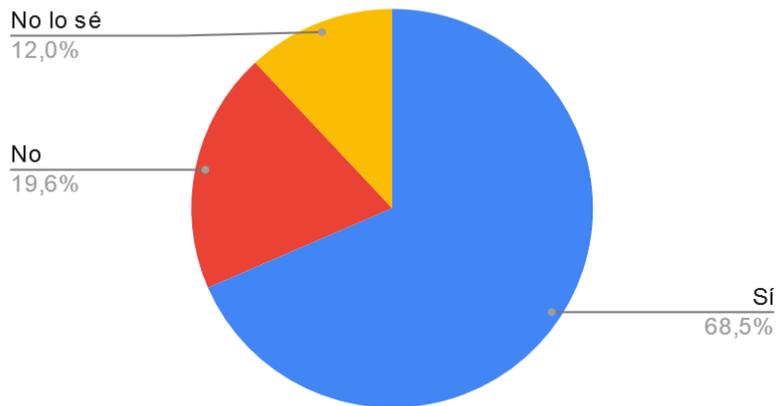


Esta pregunta, acerca de la utilización del lenguaje inclusivo en el día a día de las comunicaciones entre compañeros/as, muestra que una mayoría de las personas encuestadas -cerca del 64%- opinan que sí se utiliza, frente a un 22% que opinan lo contrario.

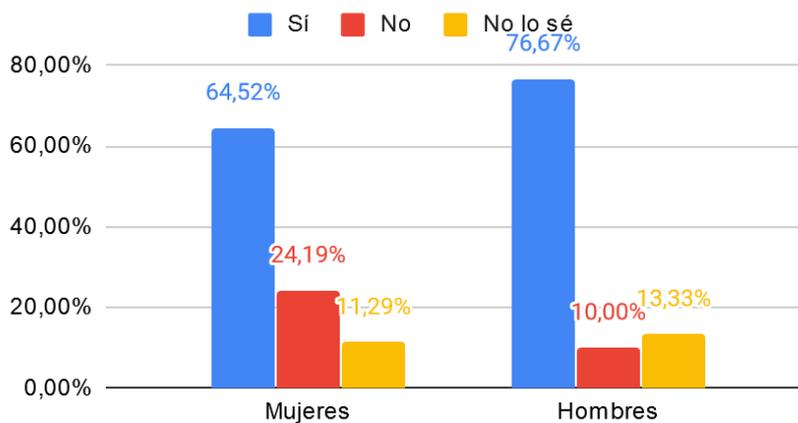
Las respuestas por sexos, por su parte, muestran que es mayor el número relativo de mujeres que afirman que sí se utiliza este lenguaje inclusivo, mientras que el porcentaje de sus compañeros en esta categoría se reduce en un 16%, decantándose en mayor medida por la categoría "no lo sé".

- ¿Consideras que los documentos internos del centro utilizan lenguaje inclusivo? (letreros, circulares internas, correos dirigidos al personal...)

### Respuestas plantilla



### Mujeres y Hombres

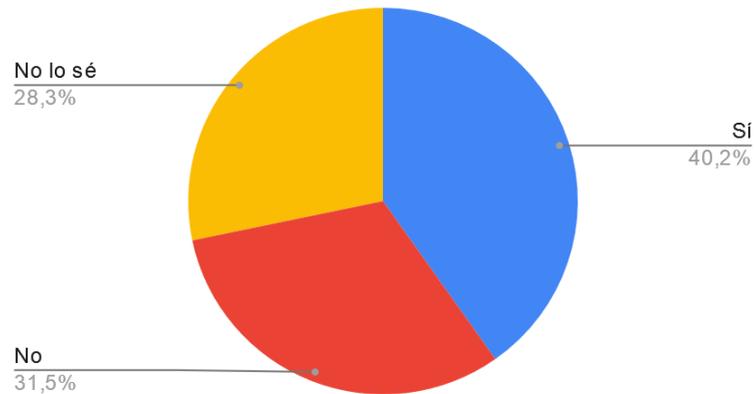


Esta pregunta, complementaria a la anterior, trata acerca de la utilización de este mismo lenguaje inclusivo en los documentos internos del centro, como ahora son las circulares o correos electrónicos, letreros físicos, etc. En este caso, el porcentaje es ligeramente superior a la pregunta previa, con un 68,50% de respuestas afirmativas, y de nuevo cerca de un 20% de respuestas negativas.

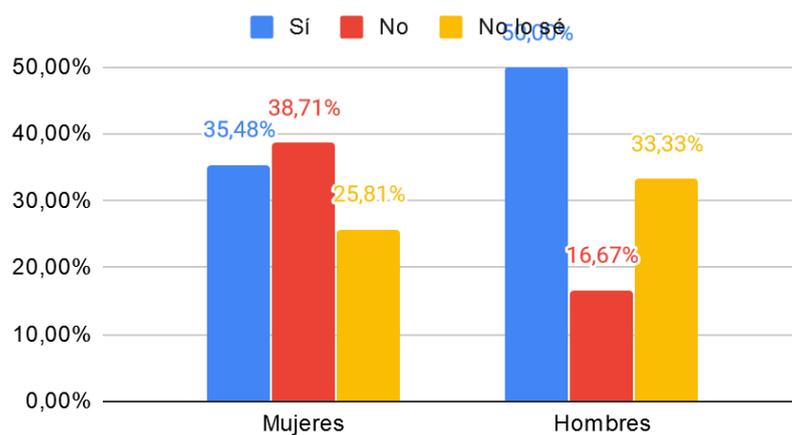
El análisis de datos por sexos, no obstante, es diferente en este caso, pues es mayor el porcentaje de trabajadores hombres que ha respondido que "sí", suponiendo cerca de 12 puntos porcentuales más, diferencia que se suma en el caso de las mujeres a las respuestas negativas. Por tanto ellas, en mayor medida que sus compañeros, consideran que en los documentos internos del centro no se hace uso de este lenguaje inclusivo.

- ¿Se ha realizado en el centro alguna campaña de comunicación o sensibilización respecto a la igualdad entre mujeres y hombres?

### Respuestas plantilla



### Mujeres y Hombres



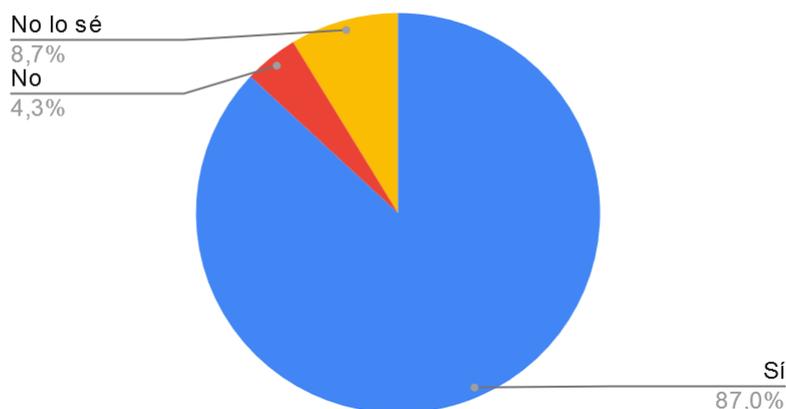
La última pregunta de este bloque cuestiona acerca de la realización de campañas de comunicación o sensibilización respecto a la igualdad. En este asunto, las respuestas se encuentran bastante divididas: un mayoritario 40% responde que sí se han realizado, un 31% afirma que no ha tenido lugar ninguna campaña en este sentido, y el 28% restante no tiene clara la respuesta al asunto.

Los datos desagregados por sexos muestran algunas diferencias, como es el hecho de que los hombres se decantan en un 50% por la respuesta afirmativa, frente al 35% de sus compañeras. Estas, por su parte, consideran en su mayoría que no han tenido lugar campañas de este tipo en el centro.

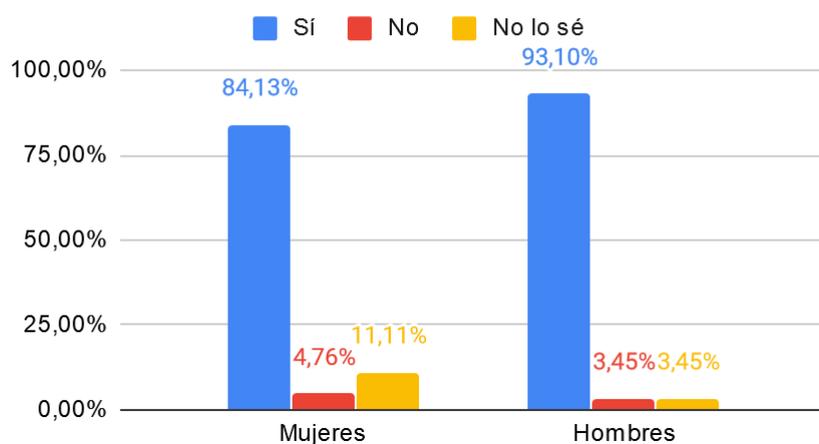
## BLOQUE 7. ÁREA DE TRANSVERSALIDAD E INCORPORACIÓN DE LA PERSPECTIVA DE GÉNERO

- ¿Consideras que la igualdad entre mujeres y hombres es uno de los valores del centro?

### Respuestas plantilla



### Mujeres y Hombres

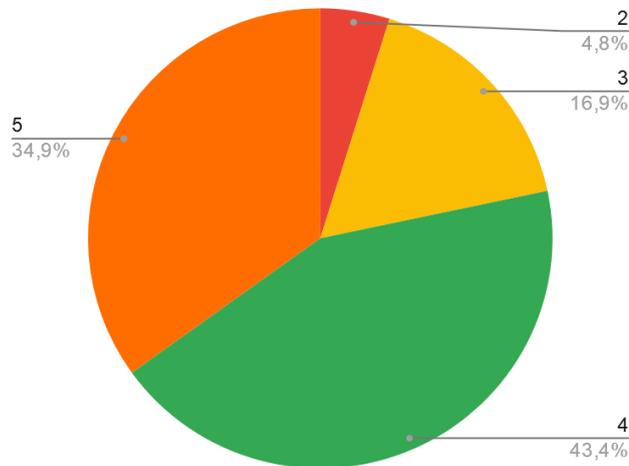


Con estas últimas preguntas del cuestionario, se buscaba realizar un primer acercamiento a la percepción de la plantilla acerca de la incorporación de la igualdad y de la perspectiva de género en el día a día del centro educativo. Así, al ser preguntada acerca de si la igualdad era considerada uno de los valores de Comenius Centre Educatiu, cerca de un 90% de las respuestas fueron afirmativas, y únicamente un 4% negativas. El restante 8,7% corresponde a aquellas personas que consideran no tener clara esta información.

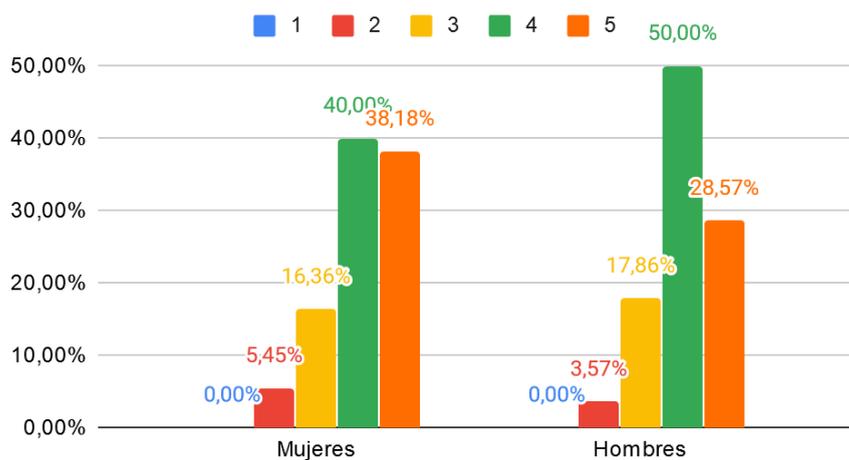
Si se analizan los datos por sexos, las respuestas negativas en ambos son muy similares. Llama la atención las diferencias relativas entre las respuestas del "sí", pues mientras que un 93% de los hombres lo han marcado, las mujeres han respondido en mayor proporción no saber esta información.

- En el caso de respuesta afirmativa, ¿consideras que se aplica de forma eficaz en su día a día? Responde del 1 al 5, siendo 1 “nada eficaz” y 5 “totalmente eficaz”

Respuestas plantilla



Mujeres y Hombres

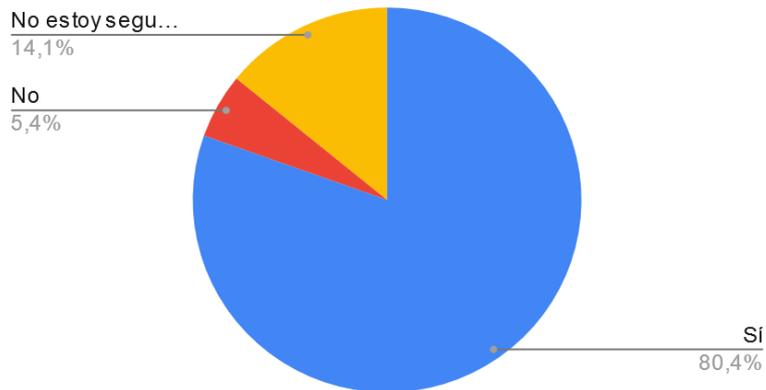


Tras preguntar si se considera la igualdad como uno de los valores, se quería conocer en qué grado se aplicaba, en opinión de las personas encuestadas, en el día a día del centro educativo. Así pues, cerca de un 78% opinan que se aplica de forma eficaz o muy eficaz, según la escala del 1 al 5 propuesta. Estos datos, además, son idénticos si se realiza un análisis segmentado por sexos, con mayor tendencia en las respuestas femeninas hacia el 5.

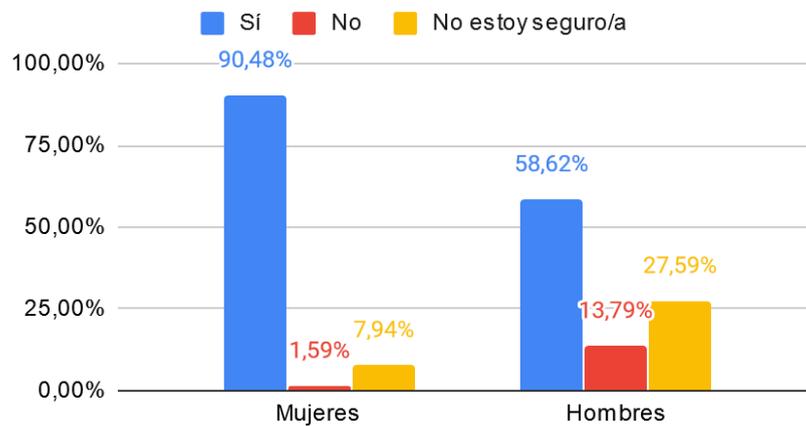
Por otra parte, y entendiendo que las personas que han respondido a esta pregunta sí consideraban la igualdad como uno de los valores del centro, cerca de un 20% de ellas consideran que se aplica de forma menos eficaz -respuestas 3 y 4-, de manera que habría que profundizar de dónde creen que deriva esta divergencia entre la teoría y la práctica.

- ¿Conoces el término “coeducación” y su significado?

### Respuestas plantilla



### Mujeres y Hombres

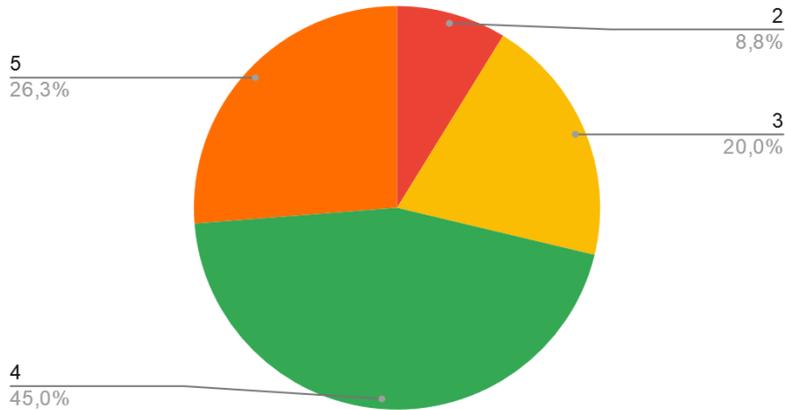


La mayoría de la plantilla, ocho de cada diez personas encuestadas, afirman conocer el término coeducación y cuál es su significado, únicamente un 5% reconoce no saberlo, y cerca de un 14% parece no tener claro su conocimiento acerca de él.

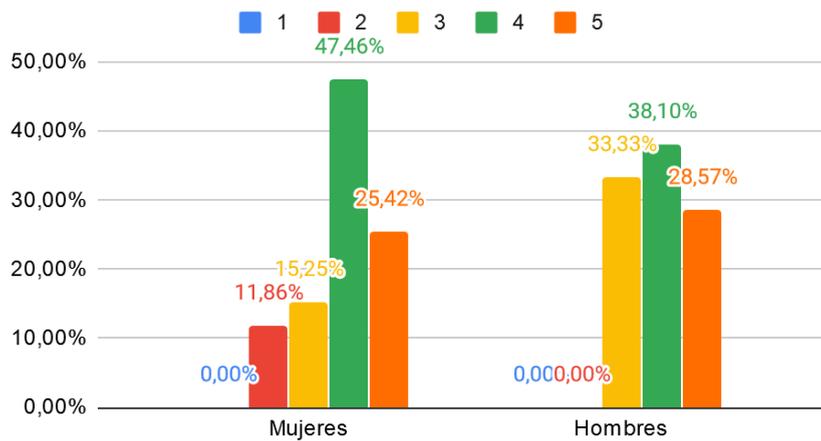
Como datos significativos en el análisis desagregado por sexos, se observa que frente al 90% de mujeres que han respondido afirmativamente a la pregunta, encontramos únicamente un 58% de sus compañeros, que a su vez han tendido en un gran número a marcar la respuesta “no estoy seguro”.

- Si es que sí, ¿consideras que el centro aplica la coeducación en sus diferentes áreas de intervención? Responde del 1 al 5, siendo 1 “nada eficaz” y 5 “totalmente eficaz”

Respuestas plantilla



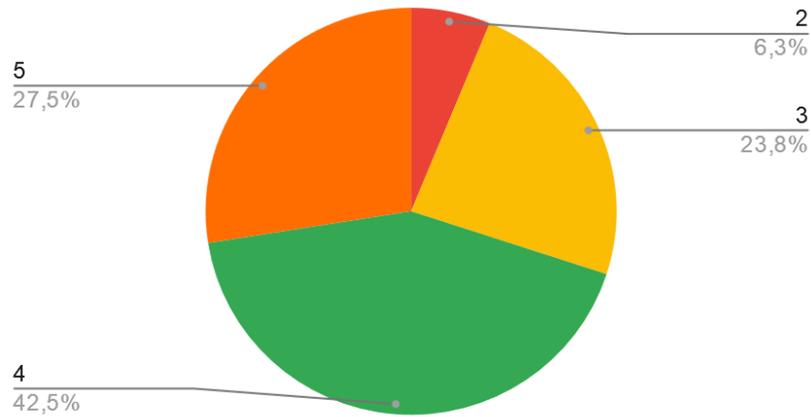
Mujeres y Hombres



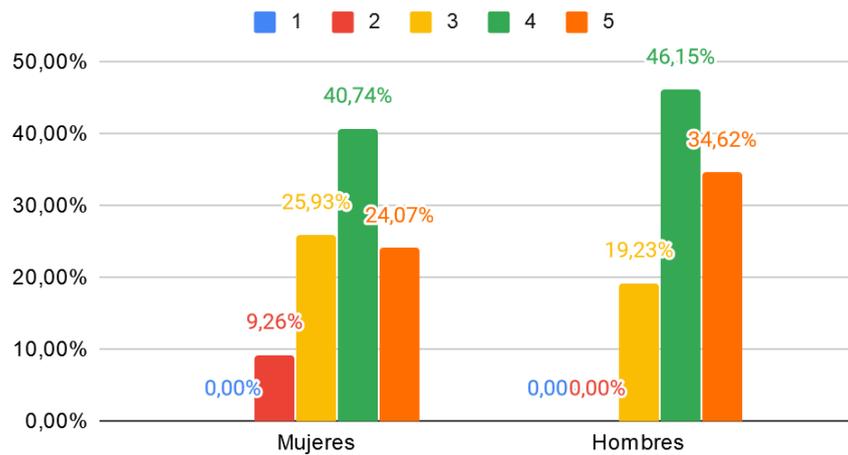
Siguiendo con la coeducación, de entre aquellas personas que afirmaban conocer el término y su significado, se quería analizar a continuación su opinión acerca de su aplicación en el centro. Así pues, alrededor de un 71% de estas personas consideran que se aplica de forma bastante o muy efectiva, frente al 29% restante que es mucho más moderado en sus respuestas. El análisis por sexos muestra mayor concentración en las respuestas positivas en el caso de los hombres y mayor dispersión en las mujeres, con un relevante 12% en la categoría “2”, si bien las respuestas más “optimistas” -categorías 4 y 5- agrupan un mayor porcentaje de respuesta que sus compañeros.

- Si eres docente del centro, ¿en qué medida consideras que la educación al alumnado libre de estereotipos de género está presente en el centro? Responde del 1 al 5, siendo 1 “nada presente” y 5 “totalmente presente”

### Respuestas plantilla



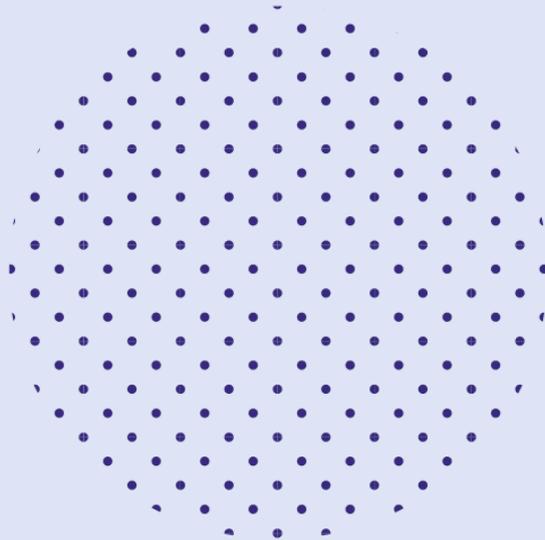
### Mujeres y Hombres



Por último, al preguntar al personal docente del centro si consideraban que la educación que se dirigía al alumnado estaba libre de estereotipos de género, cerca de un 70% marcaron las dos categorías más elevadas, es decir, consideran que la educación ofrecida es muy igualitaria en este sentido. De nuevo, se observa cómo las respuestas de los hombres son menos dispersas que las de sus compañeras, y en este caso agrupando un mayor porcentaje en las categorías 4 y 5.







**Comenius**

Centre educatiu