

# PLAN DE IGUALDAD

## FUNDACIÓN EDUCATIVA SOFÍA BARAT



FUNDACIÓN EDUCATIVA  
**Sofía Barat**

## ÍNDICE:

- I. INTRODUCCIÓN
- II. FUNDAMENTACIÓN Y MARCO JURÍDICO
  - 1. Marco jurídico
  - 2. El Plan de Igualdad
- III. LA FUNDACIÓN EDUCATIVA SOFÍA BARAT
  - 1. Datos de la Fundación
  - 2. Objeto social de la Fundación y naturaleza de sus actividades
  - 3. Estructura de gobierno y miembros de la organización
  - 4. Ámbitos territorial y temporal
- IV. COMPROMISO EMPRESARIAL Y CULTURA DE LA ORGANIZACIÓN
- V. COMISIÓN NEGOCIADORA DEL PLAN DE IGUALDAD
  - 1. Constitución de la comisión
  - 2. Miembros de la comisión
  - 3. Funciones de la comisión
- VI. DIAGNÓSTICO
  - 1. Realización del diagnóstico
  - 2. Datos del diagnóstico
  - 3. Conclusiones
- VII. MEDIDAS DEL PLAN DE IGUALDAD
  - 1. Área 1: Procesos de selección y contratación
  - 2. Área 2: Clasificación profesional
  - 3. Área 3: Acceso a cargos directivos
  - 4. Área 4: Formación
  - 5. Área 5: Ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral. Conciliación
  - 6. Área 6: Prevención del acoso sexual y por razón de sexo
  - 7. Área 7: Salud laboral
  - 8. Área 8: Comunicación
- VIII. Evaluación y seguimiento del Plan de Igualdad
- IX. Vigencia del plan

## I. INTRODUCCIÓN

La Fundación Educativa Sofía Barat hunde sus raíces en el itinerario evangélico de Magdalena Sofía Barat, quien desplegó todas sus potencialidades personales y su energía creadora en el desarrollo de un proyecto de comunidad centrada en el amor del Corazón de Jesús y comprometida con el servicio a las personas y a la sociedad a través de la educación. Desde entonces, el respeto a la dignidad de la persona y la compasión hacia todos, especialmente, hacia los más vulnerables, forma parte de la identidad más profunda de quienes intentamos continuar su misión.

Magdalena Sofía Barat fue pionera en la educación y promoción de la mujer en el siglo XIX. Estaba convencida que la formación humana y cristiana de las mujeres era clave para la transformación efectiva de la sociedad. La Fundación Educativa Sofía Barat es, por tanto, continuadora de una tradición educativa que tiene en su origen la semilla de la lucha por la igualdad entre mujeres y hombres.

Nos inspiran las palabras del Capítulo de la Congregación del Sagrado Corazón del año 2008: “Tenemos la certeza de que educar es, en sí mismo, un acto de justicia. Es una responsabilidad ineludible orientar todos nuestros esfuerzos educativos hacia la creación de relaciones basadas en la equidad, la inclusión, la no violencia y la armonía”. Esta convicción marca los criterios de actuación de la Fundación en todos sus ámbitos, así como las relaciones que establecemos dentro y fuera de nuestra entidad y de nuestras comunidades educativas.

En el Carácter Propio de los colegios de la Fundación se recogen principios y valores que promueven la igualdad y la no discriminación. En concreto, en el apartado “Visión de futuro” se dice expresamente lo siguiente:

“Queremos apostar por la coeducación, conscientes de los problemas de género de nuestra sociedad; ofrecemos espacios donde se valoren las diferencias y la reciprocidad. Educando así, podremos llegar a una sociedad con total igualdad de oportunidades” (Carácter Propio, pg. 10).

En los planes de convivencia y proyectos educativos de los centros de la Fundación se establecen medidas para que nuestros alumnos y alumnas se forjen un criterio propio sobre el mundo, desarrollen las competencias que les permitan ser personas competentes y protagonizar los cambios que hagan un mundo cada vez más justo, igualitario, inclusivo y sostenible.

Además, la Fundación cuenta con documentos como el “Código de Conducta” y el “Protocolo de prevención del acoso sexual y por razón de sexo en el entorno laboral” que recogen las conductas esperadas y prohibidas y las medidas para la protección de las personas contra todo tipo de prácticas discriminatorias o abusivas por razón de sexo.

La Fundación, lo tenga o no expresado de forma explícita, tiene totalmente integrada en su cultura organizativa la igualdad entre hombres y mujeres en cuanto a oportunidades, reconocimientos y condiciones laborales. Por tanto, la Fundación declara su firme

compromiso con la promoción activa de la igualdad entre todas las personas.

Este compromiso afecta de manera muy importante a quienes asumen cargos de responsabilidad en la Fundación. Es fundamental la toma de posición explícita y visible de la titularidad que se compromete a tomar las medidas necesarias y a facilitar los medios pertinentes para aplicarlas. Pero, para que este documento sea efectivo es esencial que todos, desde los máximos responsables de su gobierno, hasta cada uno de sus trabajadores, colaboradores o voluntarios, se comprometan en su cumplimiento como un compromiso personal e institucional por una cultura corporativa basada en la igualdad.

Este Plan de Igualdad es una oportunidad para reforzar este compromiso y para seguir avanzando en la igualdad en el trato y en las oportunidades entre los trabajadores y trabajadoras de la Fundación para que sea de forma efectiva una prioridad y un eje vertebrador de toda

la organización. Para ello, el presente plan fijará las estrategias a seguir, los objetivos a alcanzar y las medidas a llevar a cabo, y establecerá también los procedimientos para su seguimiento y evaluación.

El proceso de elaboración del Plan de Igualdad se ha basado en el trabajo colaborativo de la Comisión Negociadora. Ha sido fundamental para su consecución el compromiso del Patronato, la voluntad de la Fundación y de la representación legal de las personas trabajadoras.

La realización previa del Diagnóstico de Igualdad nos ha permitido analizar la situación de la Fundación, tras lo cual se ha llegado a unas conclusiones y se han establecido una serie de medidas de actuación para mejorar en

la igualdad de trato y de oportunidades de hombres y mujeres.

Este Plan pretende eliminar cualquier forma de discriminación que pudiera surgir, favorecer la conciliación de la vida laboral, familiar y personal y la corresponsabilidad entre hombres y mujeres en las tareas de cuidado, así como la prevención del acoso en el entorno laboral : acoso moral o abuso de poder, acoso sexual y por razón de sexo y, en definitiva, mejorar las condiciones en que se desarrolla la vida cotidiana dentro del espacio laboral.

Finalmente, reseñar que en consonancia con la RAE el lenguaje empleado en este Plan de Igualdad, será siempre inclusivo y no discriminatorio.



## II. FUNDAMENTACIÓN Y MARCO JURÍDICO

### 1. Marco jurídico

Un Plan de igualdad es el instrumento empleado por las empresas y organizaciones para garantizar la igualdad entre mujeres y hombres. La Ley Orgánica 3/2007 es la que regula con más detalle estos instrumentos, que son de obligatoria adopción para las empresas de más de 50 trabajadores. El desarrollo reglamentario de esta obligación se encuentra contenido en el Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre

Los planes de igualdad encuentran fundamento en el ordenamiento jurídico internacional y comunitario:

- La Declaración Universal de los Derechos Humanos, que proclama la igualdad y prohíbe la discriminación laboral (artículos 7 y 23).
- Diversos Convenios de la OIT, como el 100 y el 111, que prohíben la discriminación laboral por razón de sexo.
- El Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos (artículos 3 y 26) y el Pacto Internacional de Derechos

Económicos, Sociales y Culturales (artículos 3, 6 y 7).

- Directivas europeas como la Estrategia para la Igualdad entre Mujeres y Hombres, la Carta Europea de la Mujer y el el Pacto Europeo de la Igualdad de Género.

De especial importancia son los textos internacionales que regulan y garantizan los derechos humanos, entre los que destaca la convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer, aprobada por la Asamblea General de Naciones Unidas en diciembre de 1979 y ratificada por España en 1983. La igualdad es, asimismo, un principio fundamental en la Unión Europea; desde la entrada en vigor del Tratado de Ámsterdam, el 1 de mayo de 1999, en virtud del cual la igualdad entre mujeres y hombres y la eliminación de las desigualdades entre unas y otros son un objetivo que debe integrarse en todas las políticas y acciones de la Unión y de sus miembros.

La legislación española protege y promueve la igualdad, comenzando por la Constitución, la cual consagra el principio de igualdad principalmente en dos de sus artículos:

- En su artículo 9 establece la igualdad material, en tanto que ordena a los poderes públicos la tarea de facilitar y promover la igualdad real y a los ciudadanos someterse al orden jurídico y constitucional.
- En su artículo 14 establece la igualdad formal, en tanto que prohíbe las discriminaciones de todo tipo fundadas en razones como el sexo o las circunstancias personales.

No obstante, la Constitución configura la igualdad como un principio transversal del ordenamiento jurídico y la práctica administrativa, que también obliga a los ciudadanos.

A estas normas superiores se suma la legislación nacional manifestada en diversas leyes y Reales Decretos:

- La Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres.
- El Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba

el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

- El Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público.

## 2. El plan de igualdad

Dentro de este marco normativo, la LO 3/2007 define el plan de igualdad como el “conjunto ordenado de medidas, adoptadas después de realizar un diagnóstico de situación, tendentes a alcanzar en la empresa la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres y a eliminar la discriminación por razón de sexo”.

El objetivo de estos planes es garantizar la igualdad hombres mujeres, mediante medidas concretas. Por tanto, es un instrumento estratégico que sitúa la política de igualdad como un imperativo de la actividad empresarial.

Por eso, el contenido de un plan de igualdad debe incluir los objetivos que se persiguen y las estrategias y acciones que deben conducir a los mismos. Algunos de estos objetivos

fundamentales que señala la ley deberán ser:

- Eliminar toda discriminación, especialmente en el aspecto del acceso y participación de la mujer en la organización.
- Eliminar el acoso sexual y el acoso por razón de sexo.
- Facilitar la igualdad de oportunidades en el proceso integral de la gestión de recursos humanos.
- Facilitar la conciliación laboral, personal y familiar.

Conforme a la LO 3/2007, el contenido del plan debe incluir:

- Los objetivos de igualdad a alcanzar: la participación igualitaria de mujeres y hombres en los órganos de dirección, la formación en materia de igualdad y la implicación de la plantilla.
- Las estrategias y prácticas a adoptar: estrategias de selección y promoción, medidas relativas a las retribuciones, la conciliación y la formación y protocolos de prevención del acoso sexual y el acoso por razón de sexo.
- Los sistemas eficaces que permitan seguir y evaluar el cumplimiento de objetivos.

El proceso de elaboración del Plan de Igualdad debe contar con la participación de la Comisión Negociadora. Una comisión formada de forma paritaria y proporcional por representantes de la Ha sido fundamental para su consecución el compromiso del Patronato, la voluntad de la Fundación y de la representación legal de las personas trabajadoras.

La realización previa del Diagnóstico de Igualdad nos ha permitido analizar la situación de la Fundación, tras lo cual se ha llegado a unas conclusiones y se han establecido una serie de medidas de actuación para mejorar en la igualdad de trato y de oportunidades de hombres y mujeres.

Este Plan pretende eliminar cualquier forma de discriminación que pudiera surgir, favorecer la conciliación de la vida laboral, familiar y personal y la corresponsabilidad entre hombres y mujeres en las tareas de cuidado, así como la prevención del acoso en el entorno laboral : acoso moral o abuso de poder, acoso sexual y por razón de sexo y, en definitiva, mejorar las condiciones en que se desarrolla la vida cotidiana dentro del espacio laboral.

## III. LA FUNDACIÓN EDUCATIVA SOFÍA BARAT

### 1. Datos de la Fundación

- La Fundación Educativa Sofía Barat, con CIF R2802574J, es una fundación canónica privada fundada por la Congregación de Religiosas del Sagrado Corazón de Jesús en 2019.
- Es una empresa de más de 250 trabajadores.
- El sector de actividad donde opera (CNAE 4 dígitos) es 8531.
- Los códigos de los convenios de aplicación son 99008725011994, 79000575011994 y 86002645012007.
- Sede de la Fundación: Calle Santa Magdalena Sofía nº 8, 38036 Madrid.

### 2. Objeto social de la Fundación y naturaleza de sus actividades

#### 2.1. Objeto social

La Fundación, conforme a su carta fundacional, tiene como finalidad promover en sus beneficiarios la educación integral conforme a los valores evangélicos, con fidelidad a las intuiciones educadoras de Sta. Magdalena Sofía Barat y la tradición educativa del Sagrado Corazón. Busca que cada persona se abra a la verdad,

al amor y a la libertad; que viva la experiencia del amor de Dios manifestado en Jesucristo, que descubra el sentido de su vida y se entregue a los demás, que colabore creativamente en la transformación del mundo y se comprometa en una fe activa.

#### 2.2. Naturaleza, escala y complejidad de sus actividades

Es una Fundación de ámbito nacional, con 14 centros educativos en 9 Comunidades Autónomas, dedicada a la enseñanza de Educación Infantil, Educación Primaria, Educación Secundaria y Bachillerato según centros y comunidades.

Esta actividad no presenta riesgo ni complejidad especial.

### 3. Estructura de gobierno y miembros de la organización

#### 3.1. Patronato

El patronato es el órgano de gobierno, administración y representación de la Fundación Educativa Sofía Barat. Según los estatutos “corresponde al

Patronato cumplir los fines fundacionales”, es decir, “la educación integral conforme a los valores evangélicos, con fidelidad a las intuiciones educadoras de Sta. Magdalena Sofía Barat y la tradición educativa del Sagrado Corazón”.

El presidente del patronato es el representante legal de la Fundación y el garante de que toda la organización responda a la identidad y a la misión establecidas en la Carta Fundacional.

- **Presidente:** Jesús Avezuela Cárcel
- **Vicepresidenta:** María José Domínguez Bonet Rscj.
- **Secretario:** Javier Anitúa Echevarría
- **Vocales:** Alfredo Amilivia Elorza,, Margarita Bofarull Buñuel rscj, Ana García-Mina Freire, María Dolores Rodríguez Mejías, Teresa Romo Tejedor rscj

### 3.2. Equipo de titularidad

El equipo de titularidad y su director general podrán ejercer por delegación del presidente del patronato todas sus funciones y facultades excepto aquellas que establecen los estatutos.

Las facultades del equipo de titularidad y de su director general consisten en ejercer todas las funciones precisas que exijan el gobierno, administración y representación de la Fundación para el buen desarrollo de las actividades de la misma y en el cumplimiento de sus fines.

- **Director General:** Fernando Orcástegui Candial
- **Coordinadora del ámbito Pastoral:** Teresa Sánchez Piñero
- **Coordinadora del ámbito Pedagógico:** Inés Candau Romero
- **Coordinador del ámbito de Desarrollo de Personas:** Francisco Javier Serret Juan
- **Coordinadora del ámbito Económico-Jurídico:** Belén Sanz Valle-Inclán.

### 3.3. Equipos Directivos de los centros

#### 1. Barcelona: Sagrat Cor Besòs (Calle Lluís Borrassa 12. 08019 Barcelona)

**Dirección General:** Gema Quiñones

- **Dirección Pedagógica Infantil y Primaria:** Jordi Pajuelo
- **Dirección Pedagógica ESO:** Jordi Recio
- **Coordinación Pastoral:** Idria Muscolino
- **Administración:** María Ángeles Serrano

#### 2. Barcelona: Sagrat Cor Diputació (Calle Diputació 326. 08009 Barcelona)

**Dirección General:** Dolores Moreno

- **Dirección Pedagógica Infantil y Primaria:** Luisa Salinas
- **Dirección Pedagógica ESO:** Sheila Hernández.
- **Dirección Pedagógica Bachillerato:** María Eugenia Chamorro
- **Coordinación Pastoral:** Anna Espadaler
- **Administración:** Ana María León

#### 3. Bilbao: Sagrado Corazón Rekalde (Artazu Bekoa 45. 48002 Bilbao)

**Dirección General:** Esther Briongos

- **Dirección Pedagógica Infantil y Primaria:** María Mateos
- **Dirección Pedagógica ESO:** Susana Pérez
- **Coordinación Pastoral:** Biotza Bilbao
- **Administración:** Ariana Rivera

#### 4. Fuerteventura: Colegio Sagrado Corazón (Calle Sagrado Corazón 4. 35600 Puerto del Rosario. Las Palmas)

**Dirección General:** Fátima Fránquiz

- **Dirección Pedagógica Infantil y Primaria:** M<sup>a</sup> José Rodríguez
- **Dirección Pedagógica ESO:** Noemí Acedo
- **Coordinación Pastoral:** Carmen Lola Sánchez
- **Administración:** Juana de León

#### 5. Granada: Colegio Sagrado Corazón (P<sup>o</sup> de Los Basilios 3. 18008 Granada)

**Dirección General:** Asun Contreras

- **Dirección Pedagógica Infantil y Primaria:** José Ignacio Marcos
- **Dirección Pedagógica ESO y Bachillerato:** María José Ortega
- **Coordinación Pastoral:** Consuelo De Federico
- **Administración:** Loli Carrasco



## **6. Madrid: Colegio Sagrado Corazón Chamartín** (Calle Santa Magdalena Sofía 12 28036 Madrid)

**Dirección General:** Carolina Gonzalo

- **Dirección Pedagógica Infantil y Primaria:** Marta de la Mata
- **Dirección Pedagógica ESO y Bachillerato:** Ana Chacón
- **Coordinación Pastoral:** Laura Fernández
- **Administración:** Magdalena López

## **7. Madrid: Sagrado Corazón Rosales** (Calle Ferraz 63 28008 Madrid)

- **Dirección General:** Marisol Alirangues
- **Dirección Pedagógica Infantil y Primaria:** Carmen Sicilia
- **Dirección Pedagógica ESO y Bachillerato:** Marta Núñez
- **Coordinación Pastoral:** María Alonso
- **Administración:** Ana Molina

## **8. Pamplona: Colegio Sagrado Corazón** (Calle Media Luna 43, 31004 Pamplona)

- **Dirección General:** Natalia Royo
- **Dirección Pedagógica Infantil y Primaria:** Mikel Gaztelu
- **Dirección Pedagógica ESO y Bachillerato:** Iñaki Campo
- **Coordinación Pastoral:** Jéssica Ostívar
- **Administración:** María Montávez

## **9. Pontevedra: Sagrado Corazón Placeres** (Barrio do Cabo, Rúa da Praia 8 36910 Pontevedra)

**Dirección General:** Rosa M<sup>a</sup> Méndez

- **Dirección Pedagógica Infantil y Primaria:** Manuel Arias
- **Dirección Pedagógica ESO:** Rafa Pazos
- **Coordinación Pastoral:** Iria Reguera
- **Administración:** Luisa Torres

## **10. Sevilla: Colegio Santa María de los Reyes** (Calle Nogal, 1 41017 Sevilla)

**Dirección General:** Rubén Moya

- **Dirección Pedagógica Infantil y Primaria:** Jesús Ageo
- **Dirección Pedagógica ESO:** Manuel José Fontanilla
- **Coordinación Pastoral:** María Luisa Quesada
- **Administración:** Sandra Molina

## **11. Sevilla: Colegio Santa María del Valle** (Avda. Magdalena Sofía, 6 41927 Mairena del Aljarafe, Sevilla)

**Dirección General:** Elena González-Vallarino

- **Dirección Pedagógica Infantil y Primaria:** Pilar Albañil

- **Dirección Pedagógica ESO y Bachillerato:** Ignacio Luna
- **Coordinación Pastoral:** Elvira Fesser
- **Administración:** Ana Alba

## **12. Valencia: Colegio Santa Magdalena Sofía (Carera del Riu, 67 46024 Valencia)**

**Dirección General:** Pilar Vila

- **Dirección Pedagógica Infantil y Primaria:** Begoña San Pedro
- **Dirección Pedagógica ESO:** Amparo Alonso
- **Coordinación Pastoral:** Laura Torán
- **Administración:** Amparo Martínez

## **13. Valencia: Colegio Sagrado Corazón Godella (Plaza Santa Magdalena Sofía, 1 46110 Godella, Valencia)**

**Dirección General:** Mar Brosel

- **Dirección Pedagógica Infantil y Primaria:** Sandra Roca
- **Dirección Pedagógica ESO y Bachillerato:** Pablo Ferrándiz
- **Coordinación Pastoral:** Eva Galindo
- **Administración:** Javier Margaix

## **14. Zaragoza: Colegio Santa Magdalena Sofía (Calle Sagitario nº 5 50012 Zaragoza)**

**Dirección General:** Mariano Gimeno

- **Dirección Pedagógica Infantil y Primaria:** Borja Gómez
- **Dirección Pedagógica ESO:** Ana Lourdes Martín
- **Coordinación Pastoral:** Beatriz Perigot
- **Administración:** María Pilar Pescador

## **4. Ámbitos territorial y temporal:**

El presente Plan de Igualdad es de aplicación a todo el personal de los catorce centros educativos que dependen de la Fundación.

- Comunidad Autónoma de Andalucía: Sevilla, Mairena del Aljarafe
- Comunidad Autónoma de Canarias: Puerto del Rosario
- Comunidad Autónoma de Cataluña: Barcelona
- Comunidad Autónoma de Galicia: Pontevedra
- Comunidad Autónoma de Madrid: Madrid
- Comunidad Foral de Navarra: Pamplona
- País Vasco: Bilbao

## IV. COMPROMISO EMPRESARIAL Y CULTURA DE LA ORGANIZACIÓN

La Fundación Educativa Sofía Barat, en una comunicación a todos sus trabajadores fechada en marzo de 2020, declaró su compromiso en la elaboración de un Plan de Igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres siguiendo las directrices marcadas por la legislación en esta materia, y con sujeción absoluta a la integración del principio de igualdad. El establecimiento del mismo contribuirá al desarrollo de políticas que integren la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres, sin discriminar directa o indirectamente por razón de sexo, así como a impulsar y fomentar medidas para conseguir la igualdad real en el seno de nuestros Centros, todo ello de acuerdo con lo establecido en la ley Orgánica 3/20 07, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva entre hombres y mujeres.

El principio de igualdad debe estar presente en todos y cada uno de los ámbitos en que se desarrolla la actividad de esta empresa. El Plan de Igualdad atenderá, entre otras, las materias de acceso al empleo,

clasificación profesional, promoción y formación retribuciones, ordenación del tiempo de trabajo, conciliación de la vida personal y familiar, y la prevención del acoso sexual y del acoso por razón de sexo. En estas materias se diseñarán actuaciones que supongan mejoras respecto a la situación presente, arbitrándose los correspondientes sistemas de seguimiento y evaluación de las medidas adoptadas para valorar la consecución de los objetivos propuestos inicialmente.

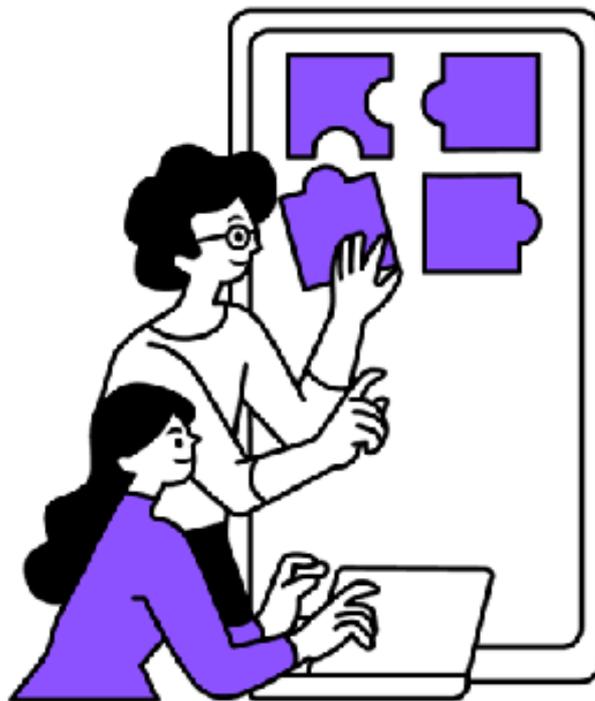
Este Plan de Igualdad responderá a los siguientes principios de actuación:

- **Visibilidad:** La escuela debe impulsar la sensibilización sobre la existencia de estereotipos y desigualdades de género, así como el fomento de su papel activo para superar cualquier discriminación.
- **Transversalidad:** Los principios de igualdad entre hombres y mujeres deben estar presentes en todo el conjunto de acciones que llevan a cabo los colegios de la Fundación.

- **Inclusión:** Las medidas y actuaciones que se plantean se dirigen al conjunto de la comunidad educativa (padres y madres, profesorado y alumnado), porque se requiere una intervención de todos para transmitir esos valores relacionados y corregir los desajustes existentes.
- **Transparencia retributiva** (artículo 3 del Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre): los colegios de la Fundación integran y aplican el principio de transparencia retributiva, entendido como aquél que permite obtener información

suficiente y significativa sobre el valor que se le atribuye a la retribución de las personas trabajadoras a través de los registros retributivos, la auditoría retributiva, el sistema de valoración de puestos de trabajo y el derecho de información de las personas trabajadoras.

Para llevar a cabo este propósito se ha contado con la representación legal de los trabajadores en todo el proceso de desarrollo y evaluación del Plan de Igualdad, según se establece en la normativa vigente.



## V. COMISIÓN NEGOCIADORA DEL PLAN DE IGUALDAD

- Comunidad Autónoma de Valencia: Valencia, Godella

### 1. Constitución de la comisión

La constitución de la Comisión Negociadora tuvo lugar, de acuerdo a lo establecido en la normativa aplicable, el 18 de octubre de 2022. En la reunión de

Afiliación de los representantes sindicales	Nº total de representantes	Nº mujeres	Nº hombres
FSIE	4	2	2
UGT	4	2	2
USO	1	-	1
CCOO	1	1	-
ELA	1	-	1
STPV	1	1	-
STEILAS	1	1	-

Afiliación de los representantes de la empresa	Nº total de representantes	Nº mujeres	Nº hombres
Equipo Titularidad	5	3	2
SPP	1	1	-
Directores centro	7	5	2

## 2. Miembros de la comisión

Nombre	Representación	Cargo
Fernando Orcástegui Candal	Empresa	Director General FESB
Belén Sanz Valle-Inclán	Empresa	Ámbito Económico-Jurídico
Inés Candau Romero	Empresa	Ámbito Pedagógico
Francisco Javier Serret Juan	Empresa	Ámbito Desarrollo de Personas
Teresa Sánchez Piñero	Empresa	Ámbito Pastoral
Sandra González Casado	Empresa	Servicio Propio de Prevención
Mariano Gimeno García	Empresa	Director General centro
Elena González-Vallarino Fernández de Castro	Empresa	Directora General centro
Natalia Royo Iturrate	Empresa	Directora General centro
Rubén Moya Barriga	Empresa	Director General centro
María Asunción Contreras	Empresa	Directora General centro
Rosa M <sup>a</sup> Méndez Pousada	Empresa	Directora General centro
María Soledad Alirangues Santos	Empresa	Directora General centro
Rosario Navarro López	Trabajadores	Profesora
María José Pérez Sanchís	Trabajadores	Profesora
Francisco Silvestre Sanchís	Trabajadores	Profesor
Javier Fernández Comuñas	Trabajadores	Profesor
Antonia Barba Caparrós	Trabajadores	Profesora
Soledad Merino Carballo	Trabajadores	Profesora
Jesús García-Lajara Herrero	Trabajadores	Profesor
María José Torres	Trabajadores	Profesor
Mireia Cabré Morera	Trabajadores	Profesora
Teresa Méndez Vidal	Trabajadores	Profesora
Mikel Pilar Garcés	Trabajadores	Profesor
Rafael Gutierrez	Trabajadores	Profesor
Luis Moreno	Trabajadores	Profesor

constitución se aprobó el reglamento de la comisión y el calendario de reuniones.

### 3. Funciones de la comisión

- Velar para que en la FESB se cumpla el principio de igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres.
- Negociación y elaborar el diagnóstico, así como las medidas que formen parte del Plan de Igualdad que será de aplicación en la empresa.
- Analizar la situación de la empresa en materia de igualdad y conciliación sobre la base de la documentación recibida para emitir un diagnóstico de la situación.
- Establecer los indicadores de medición y los instrumentos de recogida de información necesarios para realizar el seguimiento y evaluación del grado de cumplimiento de las medidas del Plan de



Igualdad implantadas.

- Realizar el registro oficial del Plan de Igualdad para su aprobación por la autoridad laboral y posterior publicación.

El plan ha sido suscrito por todos los participantes en la negociación.

Las personas que integran la comisión negociadora no tienen formación y/o experiencia en materia de igualdad entre mujeres y hombres en el ámbito laboral.

La comisión negociadora ha contado con apoyo y asesoramiento externo especializado en materia de igualdad entre mujeres y hombres en el ámbito laboral de Escuelas Católicas.

No ha sido necesario durante el proceso de negociación del plan acudir a la comisión paritaria del convenio o a órganos de solución autónoma de conflictos laborales puesto que no han existido discrepancias.

## VI. DIAGNÓSTICO

### 1. Realización del diagnóstico

La realización del diagnóstico es un requisito indispensable para la realización del Plan de igualdad, de acuerdo con el artículo 46 de la LO 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres y con el artículo 7 del RD 901/2020, de 13 de octubre, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro.

Este informe de diagnóstico ha sido elaborado por la comisión negociadora del plan de igualdad, atendiendo a los criterios específicos señalados en el anexo del RD 901/2020, de 13 de octubre. La herramienta utilizada es una licencia de la plataforma COMPLYLAW IGUALDAD de Wolters Kluwer.

De manera adicional, se han recopilado los registros retributivos de los distintos centros educativos y se ha realizado la auditoría salarial por medio de una persona jurídica externa (Fanjul y Tejado).

Para la elaboración del mismo, las personas que han integrado la comisión negociadora han tenido acceso a cuanta documentación e información resultaba necesaria.

Los objetivos que hemos perseguido con la realización de este diagnóstico son varios:

- Obtener información pormenorizada de las características de la organización y de la composición de la plantilla que la conforma, así como de las prácticas de gestión de los recursos humanos que se llevan a cabo en la misma, y las opiniones y necesidades de las trabajadoras y los trabajadores sobre la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.
- Identificar la existencia de posibles desigualdades, desequilibrios o discriminaciones, que dificulten el avance en la consecución de la

igualdad de oportunidades dentro de la empresa.

- Promover cambios en la gestión que optimicen los recursos humanos y su funcionamiento general bajo el prisma de la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.
- Servir de base para la realización de un Plan de Igualdad.

- a. Plantilla
- b. Proceso de selección y contratación.
- c. Clasificación profesional.
- d. Formación.
- e. Promoción profesional.
- f. Condiciones de trabajo.
- g. Ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral.
- h. Retribuciones.
- i. Prevención del acoso sexual y por razón de sexo.

La información recogida en este informe es fruto del análisis de los siguientes ámbitos:

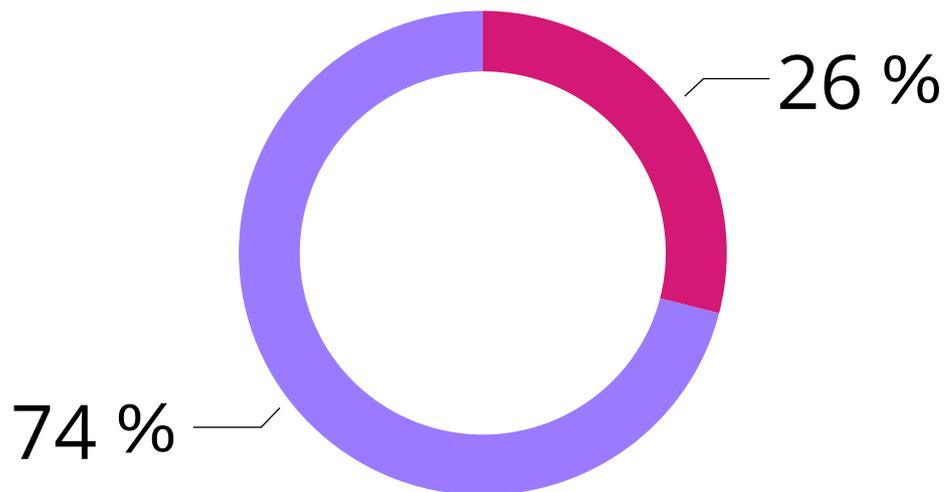


## 2. Datos del diagnóstico

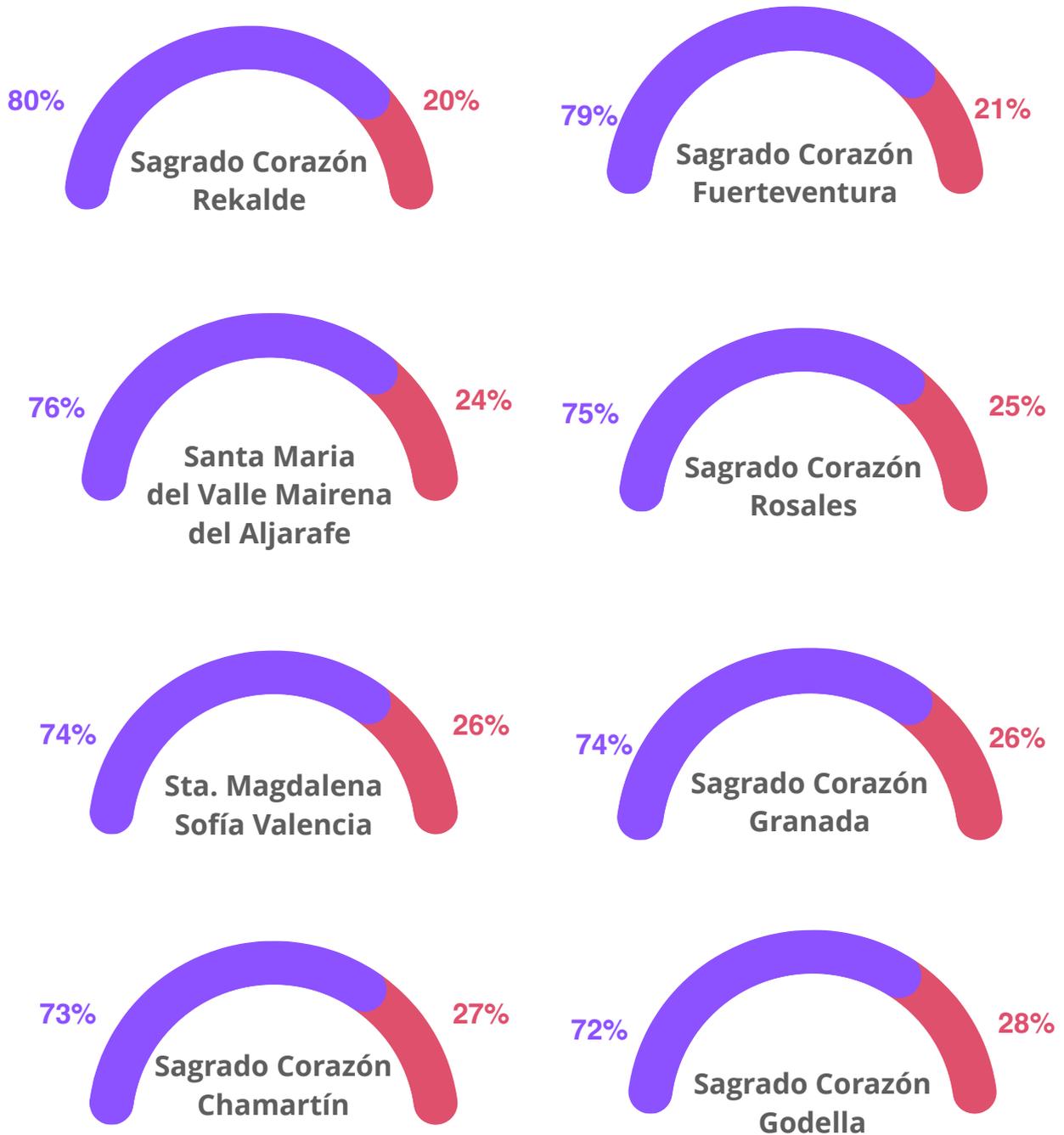


### 2.1. Plantilla

Distribución de la plantilla por sexo

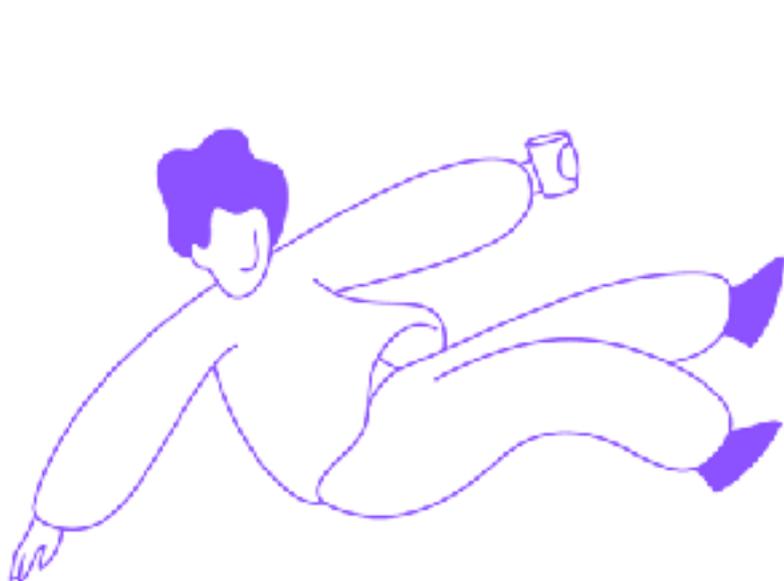
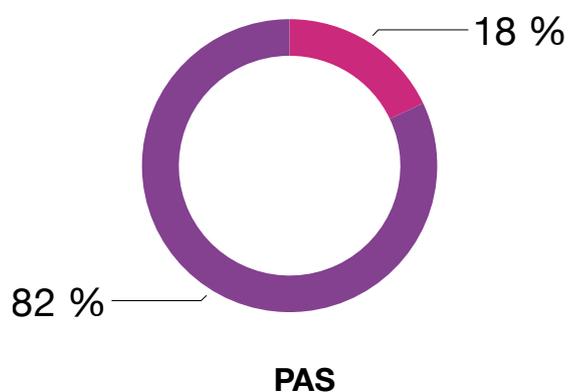
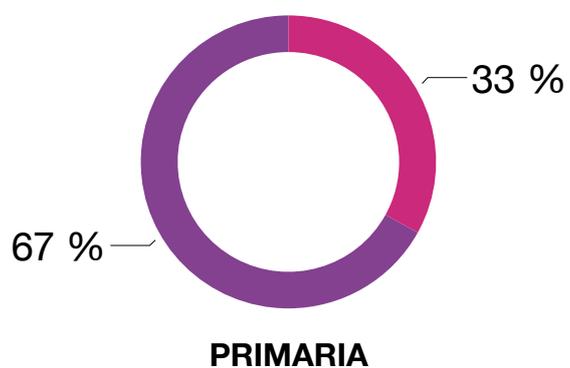
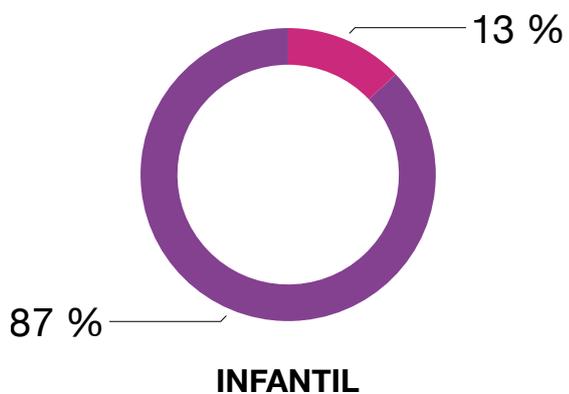


## Distribución de la plantilla por sexo en cada centro de trabajo

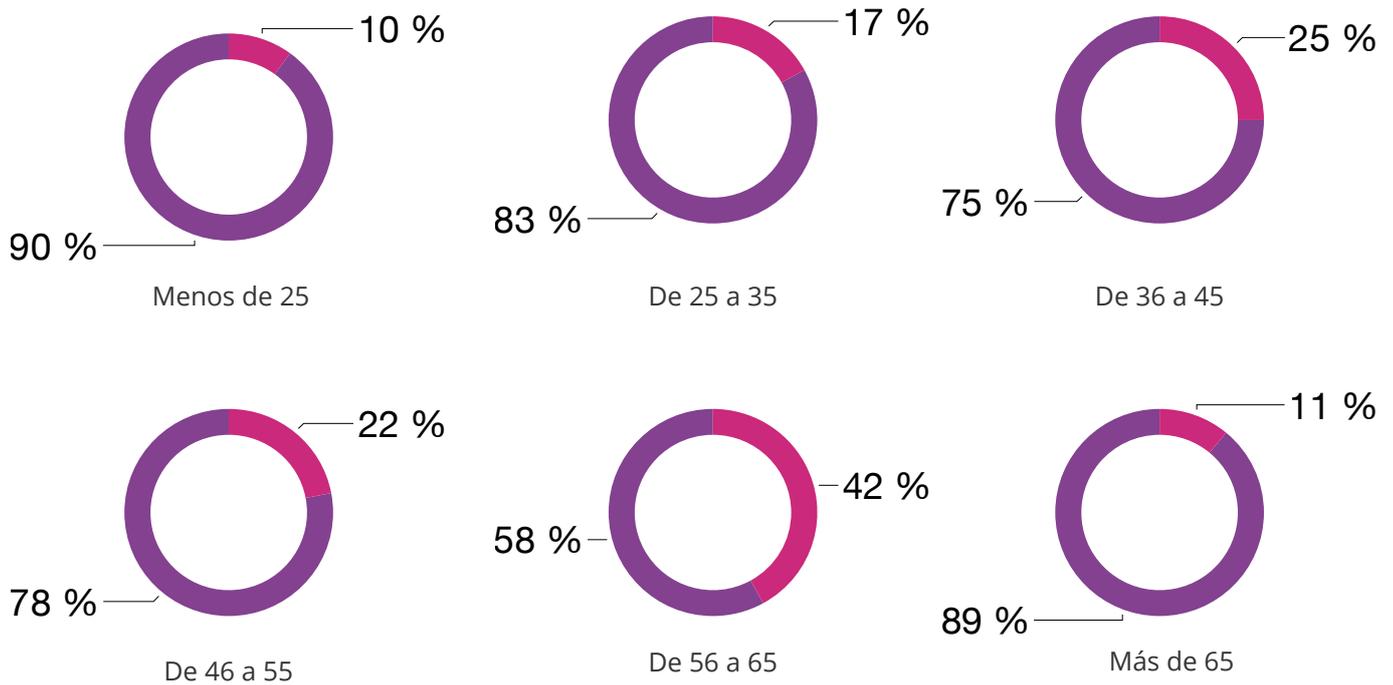




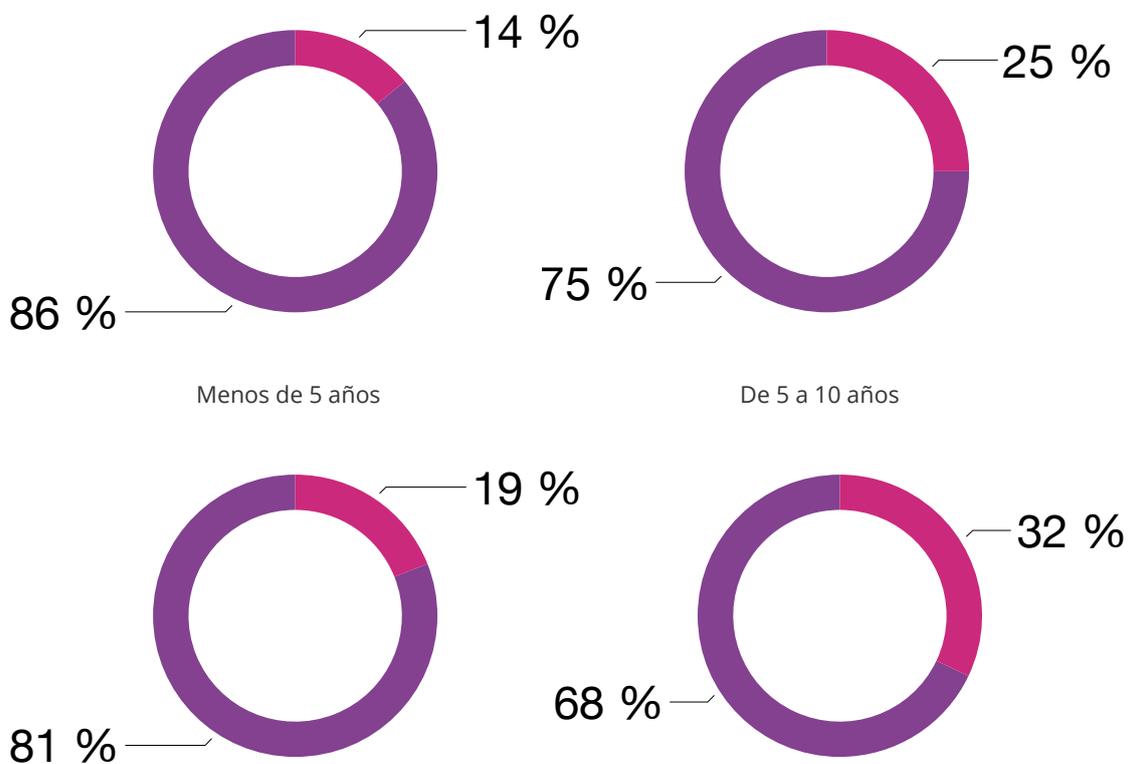
Distribución de la plantilla por sexo y por etapa



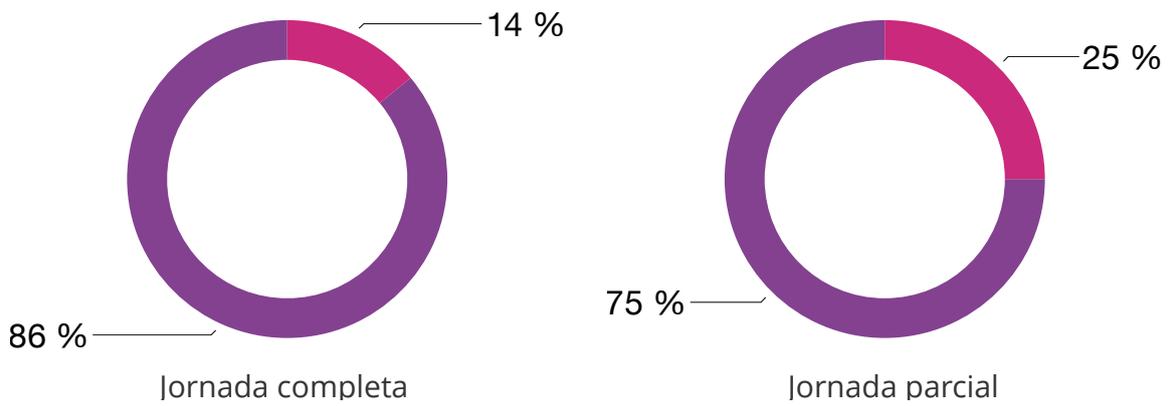
### Distribución de la plantilla por edad



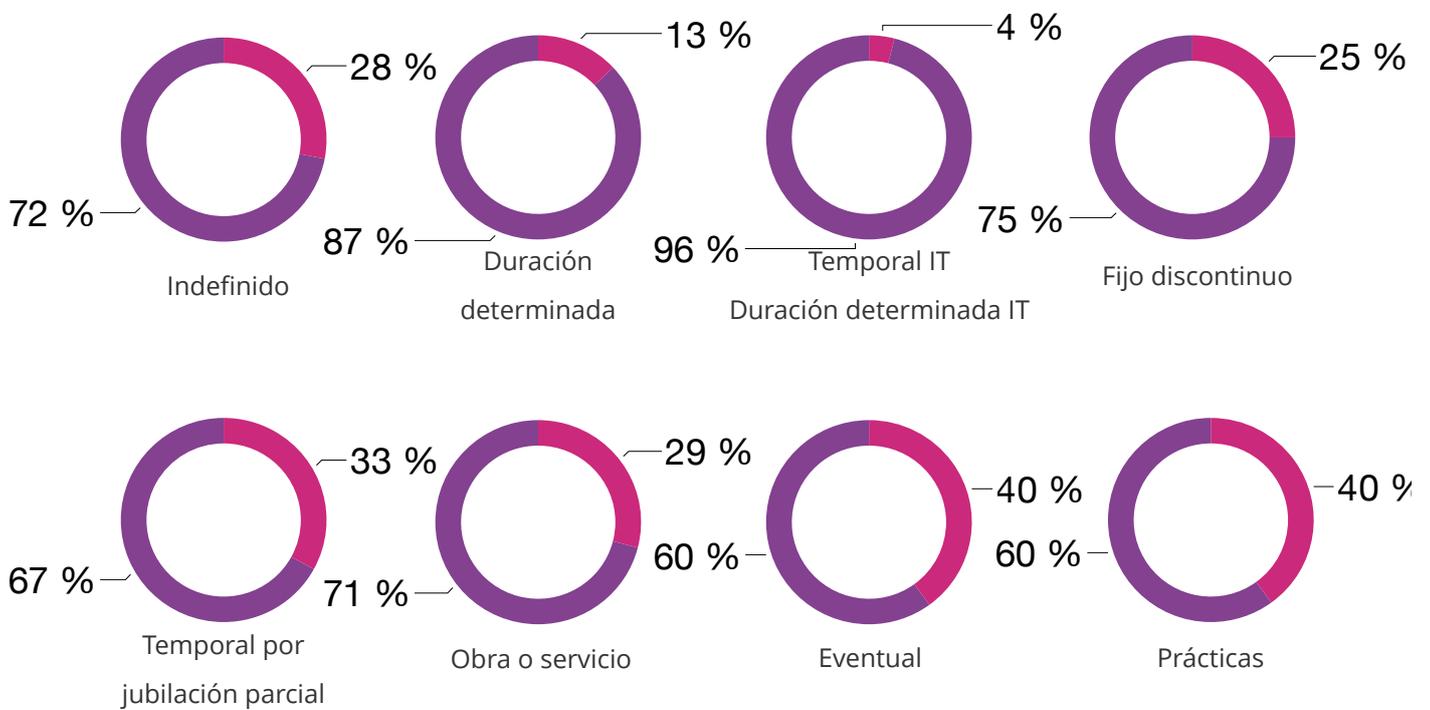
### Distribución de la plantilla por antigüedad



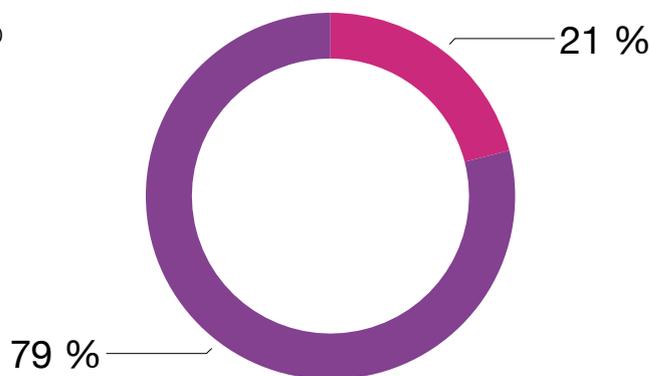
### Distribución de la plantilla por tipo de jornada



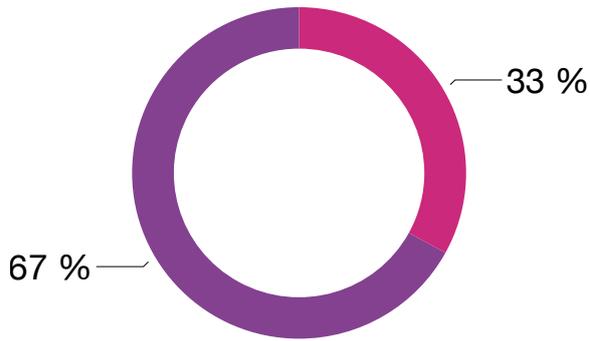
### Distribución de la plantilla por tipo de contrato



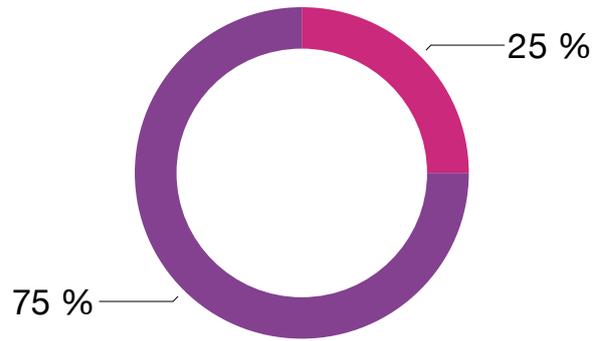
### Personal directivo



## 2.2. Proceso de selección y contratación



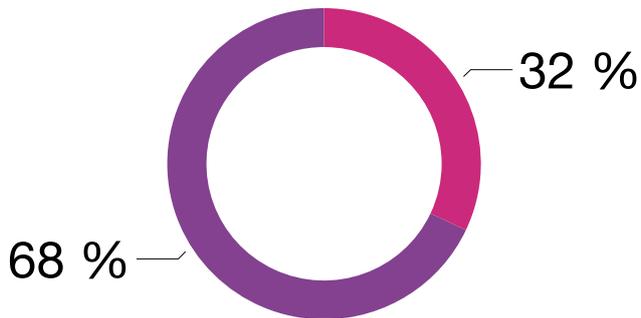
Solicitudes de empleo



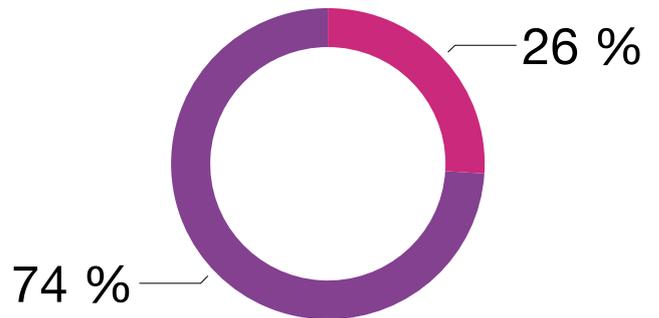
Contrataciones

## 2.3. Acceso a la formación

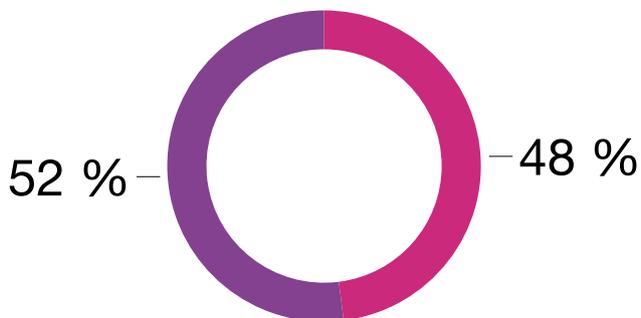
Tipo de formación



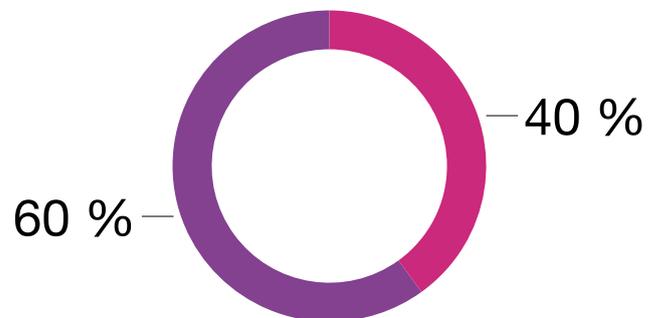
Actualización



Capacitación

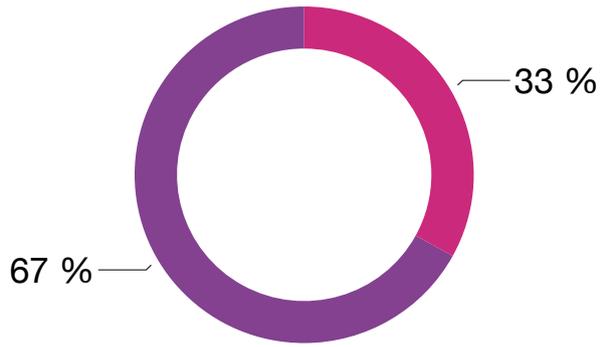


Cualificación

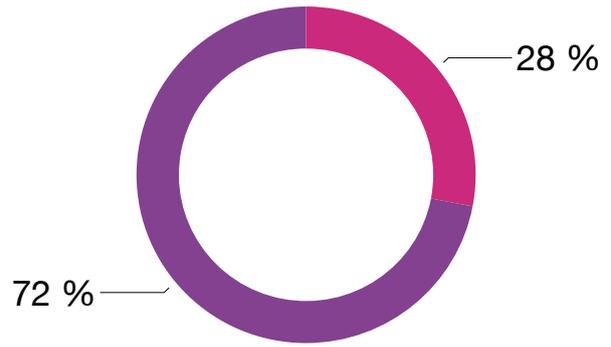


Igualdad de oportunidades

### Horario de la formación

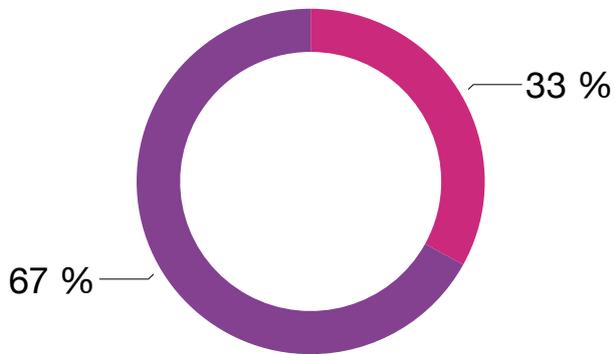


Dentro de la jornada

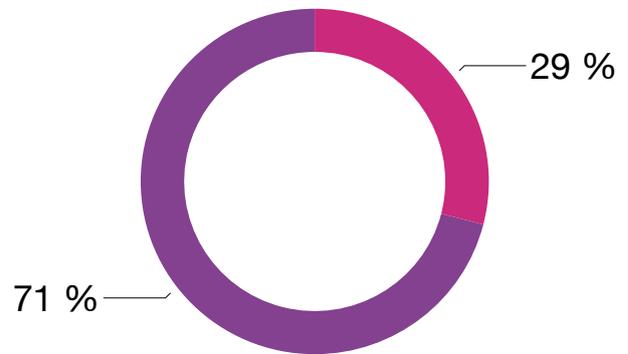


Fuera de la jornada

### Lugar de la formación

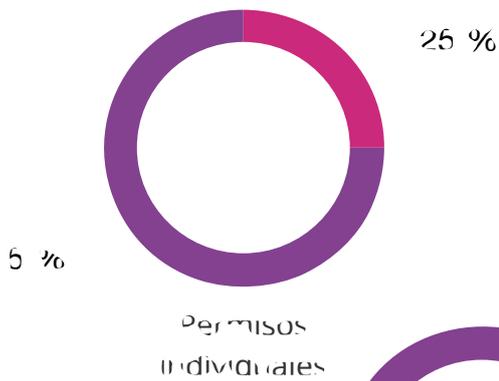


En el centro de  
En el centro de trabajo

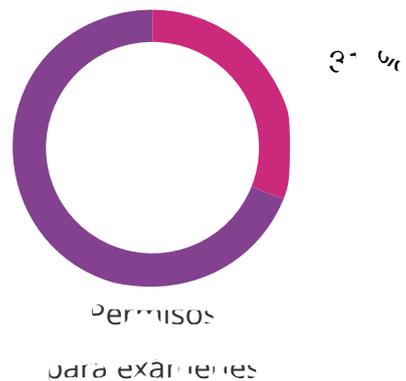


Fuera del centro de  
Fuera del centro de trabajo

### Permisos para formación



Permisos  
individuales



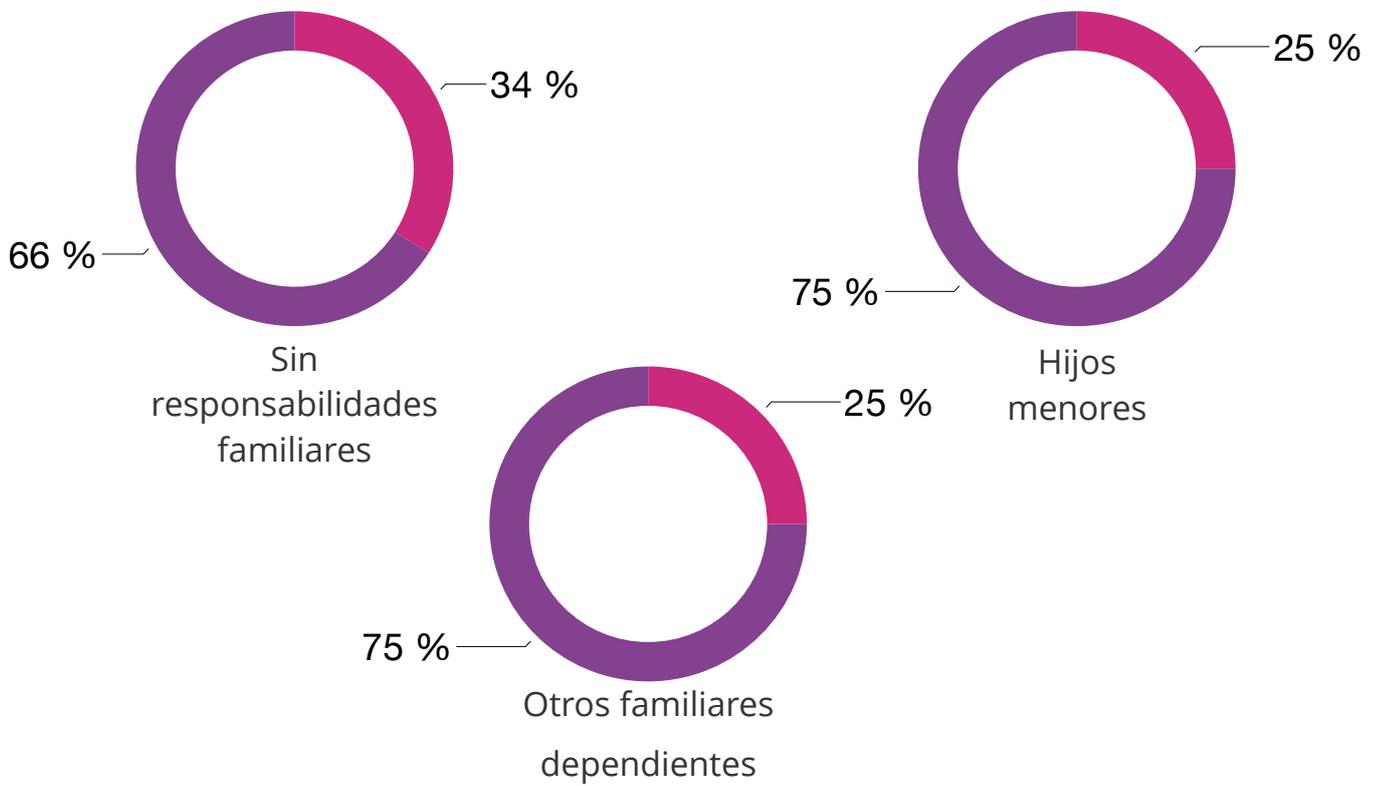
Permisos  
para exámenes



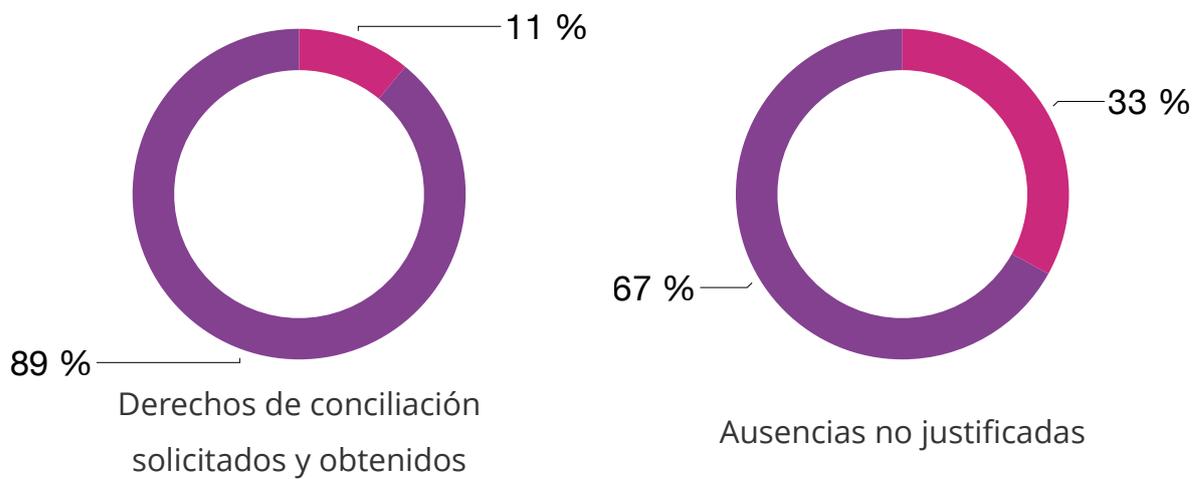
Adaptación de jornada  
para estudios reglados

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

Distribución de la plantilla en función de responsabilidades



Derechos de conciliación



## 2.5. Auditoría salarial

El sector educativo, en general, presenta una especial singularidad en cuanto a la categoría profesional y el porcentaje de jornada laboral desarrollado por las personas trabajadoras de los centros educativos. En este sentido, es común en el sector que el profesorado desempeñe su actividad profesional en distintos ciclos formativos y que su jornada laboral venga determinada según las horas lectivas previstas en el currículo educativo de la/s determinada/s asignatura/s que imparten.

Esta realidad no es distinta en los centros de los que es titular nuestra Fundación. Asimismo, la Fundación está acogida al Régimen de Concursos Educativos instaurado por la Ley Orgánica 8/1985 reguladora del derecho a la Educación y por el Real Decreto 2377/1985 que desarrolla la misma, de tal manera que la cuantía global de los fondos públicos destinados al sostenimiento de los Centros Concertados se establece en

los Presupuestos Generales del Estado, por lo que es la Administración Educativa la responsable de abonar los salarios y cargas sociales del personal adscrito al nivel de enseñanza concertado.

Por lo anterior, con objeto de detectar posibles brechas retributivas, se han analizado los registros salariales existentes de los distintos centros educativos de la Fundación, mediante los que se han recopilado los valores medios salariales de todas las personas trabajadoras desagregados por sexos y distribuidos por grupos profesionales, categorías profesionales o puestos de trabajo iguales o de igual valor y se ha realizado una auditoría salarial. En dicho registro salarial, para cada concepto retributivo distinto, de manera previa, se obtuvo una media del porcentaje de jornada laboral desarrollada, así como del tiempo de trabajo efectivo en el periodo analizado, y una media de los salarios y/o complementos salariales

desagregados por sexos, para cada uno de los grupos o puestos de trabajo, como después se dirá, teniendo asimismo en cuenta las condiciones laborales reguladas para cada categoría profesional en el Título III del Convenio Colectivo aplicable.

Para la evaluación de los puestos de trabajos, con objeto de analizar y garantizar la igual retribución por trabajos de igual valor, se han tenido en cuenta la clasificación de grupos profesionales y, dentro de ellas, los subgrupos que se especifican en el VII Convenio colectivo de empresas de enseñanza privada sostenidas total o parcialmente con fondos públicos, así como la naturaleza, el nivel de formación y/o titulación, condiciones laborales y a las funciones que desarrollan, de acuerdo con el Anexo III del Convenio Colectivo aplicable, donde se lleva a cabo una evaluación de puestos y valoración de los mismos siguiendo los requisitos del artículo 9 del Real decreto 902/2020, aplicando unos criterios de adecuación, totalidad y objetividad en el marco de un sistema analítico que garantiza el

cumplimiento de los objetivos y exigencias del real decreto referido. Para ello, se ha utilizado la “Herramienta de Registro Retributivo” del Ministerio de Trabajo y Economía Social y del Ministerio de Igualdad.

En la clasificación efectuada se han tenido en cuenta los siguientes factores:

- Conocimientos y aptitudes.
- Responsabilidad.
- Resolución de problemas.
- Condiciones de trabajo.

En los centros educativos de la Fundación, y en el sector en general, el desempeño de las funciones propias de los cargos directivos solo otorga el derecho a percibir un complemento salarial de escasa cuantía, determinado en el Convenio Colectivo aplicable (subgrupo categorías funcionales-directivas-temporales). En los centros educativos de FESB, los cargos directivos son ocupados mayoritariamente por mujeres, en una relación directa de la distribución de la plantilla.

Asimismo, se ha tenido en cuenta las posibles deficiencias o desigualdades que pudieran apreciarse en el diseño o uso de las medidas de conciliación y corresponsabilidad en la empresa, o las dificultades que las personas trabajadoras pudieran encontrar en su promoción profesional o económica derivadas de otros factores, cuyos resultados serán plasmados en los apartados correspondientes del informe de diagnóstico.

De esta forma, se han podido observar los valores medios de los distintos conceptos retributivos (salario base, complementos salariales y extrasalariales y salario total), sin que se hayan apreciado diferencias de género, que merezcan el establecimiento de un plan de actuación específico para la corrección. Ello es consecuencia directa de la estricta aplicación del Convenio Colectivo a la hora de determinar la retribución de las personas trabajadoras.



## 2.5. Conclusiones

El análisis de los datos expuestos arroja las siguientes conclusiones:

1. La plantilla de la Fundación Educativa Sofía Barat es una plantilla fuertemente feminizada ya que más del 60% de sus trabajadores son mujeres (76% de mujeres por 24% de hombres). Esta feminización no se debe a sesgos ilegítimos en los procesos de selección y contratación, sino que es coherente con los datos globales del sistema educativo español, reflejados en informes como el TALIS-2018 (Teaching and Learning International Survey), según el cual el 70% del profesorado en nuestro país son mujeres docentes.
2. La pequeña desviación respecto a los datos de España puede deberse a que la feminización todavía es mayor entre el personal no docente. Además, influye el hecho de que la congregación del Sagrado Corazón, creadora de la Fundación, es una congregación femenina cuyos colegios no fueron mixtos hasta finales de los años 70 del siglo pasado; la fuerte presencia de antiguas alumnas entre el profesorado en algunos de los centros contribuye a este desequilibrio.
3. Se observan diferencias importantes entre los centros, que oscilan entre el 32-35% de hombres de los colegios de Pamplona, Barcelona-Diputación, Sevilla y Zaragoza y el 20-24% de los Servicios Centrales, Bilbao, Fuerteventura y Mairena.
4. Otra diferencia significativa es la que se da si observamos la distribución de la plantilla por sexo y etapas educativas. Educación Infantil tiene un profesorado especialmente feminizado (87%), mientras que el profesorado de ESO y Bachillerato, aunque mayoritariamente también de sexo femenino, tiene una proporción de hombres por encima de la media de la plantilla (36%). También está más feminizado el personal no docente. Estos datos son coherentes con los datos globales de nuestro país que pueden extraerse del informe antes citado.
5. Esta feminización se ve reflejada en el resto de los datos analizados, de manera que, en general, no se observan más diferencias

significativas entre sexos que las que ya se han explicado y las que se dan son coherentes con los porcentajes globales de la plantilla.

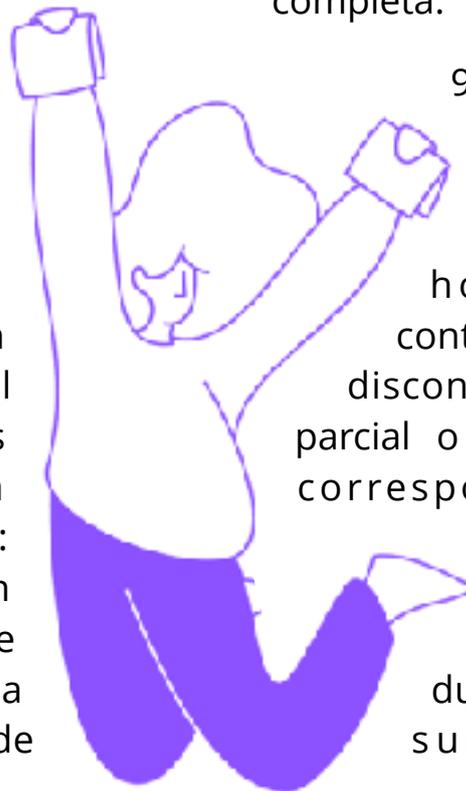
6. En cuanto a la edad, una parte muy significativa de la plantilla (entre los 35 y los 55 años) refleja casi exactamente la media de hombres y mujeres totales. Por otro lado, es en el tramo de edad entre los 55 y los 65 años el que tiene una mayor proporción de hombres (42%), probablemente por el impulso a la contratación masculina que se produjo en los años 80 con motivo de la implantación de la coeducación en los centros. Sin embargo, el profesorado más joven refleja un mayor desequilibrio a favor de las mujeres.

7. La misma conclusión podemos obtener al observar los datos relacionados con la antigüedad de la plantilla: la de reciente contratación tiene una mayoría de mujeres por encima de la media global (86%); la de

mayor antigüedad un incremento en el porcentaje de hombres (32%); mientras que la plantilla que posee una antigüedad media está cercana a las medias globales (78% de mujeres y 22% de hombres).

8. Respecto a la distribución de la plantilla por el tipo de jornada, observamos que la proporción de trabajadores que tienen jornada parcial refleja exactamente la composición de la plantilla en cuanto al sexo. De manera que no puede considerarse que exista ningún tipo de discriminación en cuanto al acceso a la jornada completa.

9. Lo mismo podemos decir si nos fijamos en el tipo de contrato. El porcentaje de mujeres y hombres que tienen contratos indefinidos, fijos discontinuos, por jubilación parcial o de obra y servicio se corresponde con los datos globales de la plantilla; el correspondiente a los contratos de duración determinada o sustituciones por IT



muestran un desequilibrio hacia las mujeres; y los contratos eventuales y de prácticas, un desequilibrio a favor de los hombres. Con estos datos no puede derivarse que exista algún tipo de sesgo claro de carácter sexista en el tipo de contrato que tienen los trabajadores y las trabajadoras de la Fundación.

10. En la distribución de los cargos directivos aparece una leve representación de las mujeres por encima del porcentaje global de la plantilla (79%) por lo que no se refleja ningún tipo de discriminación ni infrarrepresentación de la mujer en cuanto al acceso a los cargos directivos.
11. La clasificación profesional obedece a los grupos profesionales descritos en el VI Convenio Colectivo de Empresas de Enseñanza privada sostenidas total o parcialmente con fondos públicos. Además, partiendo del Catálogo de Competencias y del Reglamento de Régimen interior de la Fundación, el equipo de titularidad, en colaboración con los equipos directivos de los centros ha

establecido los perfiles competenciales y profesionales de cada uno de los puestos de trabajo. En estos perfiles se determinan las competencias propias del puesto y su nivel de desempeño, las funciones que le corresponden y los requisitos de titulación y experiencia necesarios. Aunque en el contenido de los perfiles no se advierte ninguna valoración estereotipada o sexista, no se ha tenido en cuenta el uso de un lenguaje inclusivo para su redacción.

12. La comparación entre las solicitudes de empleo (67%-33%) y las contrataciones (75%-25%) en el último año muestra probablemente el intento por parte de las direcciones de mantener cierto equilibrio entre hombres y mujeres en las plantillas de sus centros.
13. Los sistemas de reclutamiento de personal empleados en la empresa cumplen con lo regulado por el artículo 60 de la LODE. Se procede a la publicación de las vacantes en páginas web de los centros y de las correspondientes consejerías de educación y a recoger currículums y

solicitudes a través de la sección "Trabaja con nosotros" en las páginas web de los centros. Los perfiles están definidos en el documento "Perfiles competenciales y profesionales de los educadores de la FESB". Este documento ha sido elaborado por el equipo de titularidad y ha sido aprobado por el patronato de la Fundación. En las ofertas de empleo pueden existir referencias directas o indirectas al género, al no estar redactados los perfiles con lenguaje inclusivo.

14. La Fundación cuenta con un "Procedimiento para la selección de nuevos educadores" en el que se establece un proceso sistematizado para asegurar la objetividad. Aunque en este procedimiento no está previsto que en idénticas condiciones de idoneidad se tenga en cuenta a las personas del sexo infrarrepresentado en el puesto que se vaya a cubrir, es una práctica habitual por parte de las direcciones de los centros el tenerlo en cuenta. Por otro lado, las personas responsables de aplicar este procedimiento (miembros del

equipo directivo del centro) no cuentan con una formación específica sobre igualdad de oportunidades y sesgos inconscientes de género. Los formularios de recogida de datos que aparecen en el procedimiento no están redactados con lenguaje inclusivo.

15. En los ingresos en la empresa en el último año se observa un incremento de hombres (40%) respecto a los datos globales de la plantilla (25%).

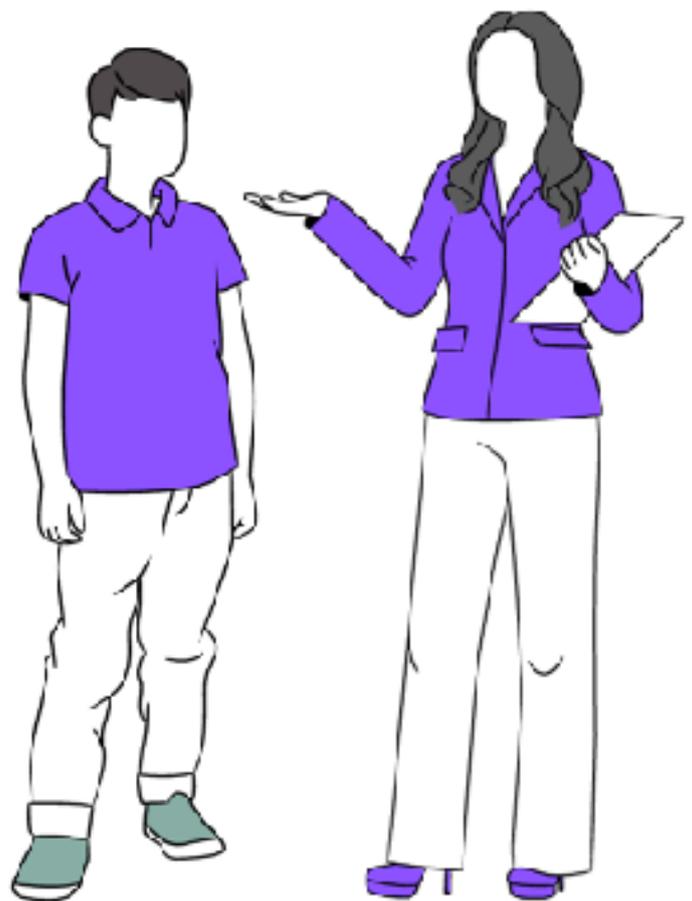
16. En el tipo de formación realizada observamos que hay un claro desequilibrio a favor de los hombres en la formación para la obtención de cualificación (48%). Podría deberse a que este tipo de formación exija un tiempo y una dedicación que desincentive a las mujeres por suponer un problema para la conciliación, pero no hay otros indicadores en esta dirección. Además, son muy pocas las personas que realizan este tipo de formación en un año, por lo que no parece que sea algo muy significativo.

17. También hay un porcentaje mayor de hombres al que le correspondería por los datos globales de la plantilla en la formación para la igualdad de oportunidades. En este caso se considera una buena noticia que el 40% de los trabajadores que realizan esta formación sean hombres.
18. Los permisos solicitados y concedidos por motivos de formación también se corresponden en su distribución entre hombres y mujeres a los datos globales de la plantilla.
19. En el apartado de “ejercicio corresponsable de los derechos de la vida laboral, personal y familiar” sí que se observa un claro desequilibrio, siendo mayoritariamente las mujeres las que solicitan y obtienen algún tipo de permiso (excedencia, reducción de jornada...) por conciliación (solo el 11% de los permisos son de hombres).
20. No se han producido situaciones de acoso sexual en ningún ámbito de los colegios de la Fundación.
21. Si bien no existe ninguna diferencia significativa en la retribución total percibida por las personas trabajadoras de la Fundación atendiendo al sexo, en algunos centros educativos se ha podido constatar que el salario base presenta ligeras variaciones en algunas categorías profesionales, debiéndose todas ellas a que algunos de los integrantes de dicha categoría han estado de baja por enfermedad o incapacidad temporal, no existiendo ninguna diferencia significativa en la retribución total media.
22. Otra particularidad que merece mención son las diferencias existentes en los complementos salariales por antigüedad, a pesar de no existir diferencias en el salario total medio percibido atendiendo a los datos desagregados por sexos y guardado, asimismo, relación directa con la distribución de la

plantilla, tal y como se ha expresado anteriormente.

23. Tras realizar la auditoria retributiva podemos concluir que se siguen escrupulosamente los convenios colectivos a los que estamos adheridos, no produciéndose la más mínima diferencia retributiva por razón de sexo ni por ninguna otra razón ilegítima en ninguno de los puestos de trabajo analizados.

24. No se detectan desigualdades importantes entre los trabajadores y las trabajadoras de la Fundación por lo que puede afirmarse que la Fundación Educativa Sofía Barat es una empresa respetuosa con la igualdad entre hombres y mujeres en los diversos ámbitos y puestos de trabajo. Las cuestiones a mejorar detectadas en el diagnóstico se refieren fundamentalmente a temas como la redacción de documentos en lenguaje inclusivo, la formación en igualdad de los responsables de la selección del personal, etc.



## VII. MEDIDAS DEL PLAN DE IGUALDAD

### ÁREA 1: Procesos de selección y contratación

**Objetivo 1:** Garantizar la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en los procesos de selección e incorporación a la Fundación, evitando las decisiones basadas en sesgos y estereotipos.

<b>MEDIDA 1</b>	Revisión del “Procedimiento de selección de nuevos educadores de la FESB” para asegurar la igualdad de oportunidades.
<b>DESCRIPCIÓN</b>	Revisar los procesos de selección, eliminando de las bases de la convocatoria cualquier criterio o requisito que sea discriminatorio y asegurando en el procedimiento que las ofertas de empleo están basadas en información ajustada a las características del puesto, exigencias y condiciones. Asegurar también que el procedimiento, las ofertas de empleo, fichas de solicitud y cualquier otra documentación evitan el lenguaje sexista y los estereotipos de hombres y mujeres.
<b>DESTINATARIOS</b>	Todas las personas susceptibles de participar en un proceso de selección de la FESB
<b>RESPONSABLES</b>	Director General de la Fundación Coordinador del ámbito de Desarrollo de Personas
<b>TEMPORALIZACIÓN</b>	Curso 24-25
<b>RECURSOS</b>	
<b>INDICADORES</b>	Procedimiento revisado

**Objetivo 1:** Garantizar la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en los procesos de selección e incorporación a la Fundación, evitando las decisiones basadas en sesgos y estereotipos.

<b>MEDIDA 2</b>	Realizar entrevistas objetivas y no discriminatorias en los procesos de selección del personal
<b>DESCRIPCIÓN</b>	Realización de una sesión de formación sobre sesgo de género en las entrevistas de selección para el personal implicado en dichos procesos
<b>DESTINATARIOS</b>	Miembros de los equipos directivos de los centros que participan en los procesos de selección
<b>RESPONSABLES</b>	Coordinador del ámbito de Desarrollo de Personas de la FESB
<b>TEMPORALIZACIÓN</b>	Curso 24-25
<b>RECURSOS</b>	Los necesarios para realizar la formación
<b>INDICADORES</b>	Sesión formativa realizada

**Objetivo 2:** Promover la presencia equilibrada entre mujeres y hombres en todos los ámbitos de la Fundación.

<b>MEDIDA 1</b>	Hacer un seguimiento a la tendencia de género de candidaturas y contrataciones de las vacantes, elaborando una base de datos sobre candidaturas a vacantes y obtención de puestos con indicación de género
<b>DESCRIPCIÓN</b>	Anotar los porcentajes de mujeres y hombres en los procesos de selección para cubrir vacantes y compartir anualmente los datos con la FESB
<b>DESTINATARIOS</b>	Las personas participantes en los procesos de selección y contratación
<b>RESPONSABLES</b>	Equipo directivos de los centros
<b>TEMPORALIZACIÓN</b>	En el periodo de vigencia del plan
<b>RECURSOS</b>	Los necesarios para realizar la formación
<b>INDICADORES</b>	Base de datos elaborada

**Objetivo 2:** Promover la presencia equilibrada entre mujeres y hombres en todos los ámbitos de la Fundación.

<b>MEDIDA 2</b>	Equilibrar las plantillas en los puestos de trabajo en los que los hombres se encuentren infrarrepresentados.
<b>DESCRIPCIÓN</b>	Establecer programas específicos para la selección de hombres para puestos de trabajo en los que se encuentren infrarrepresentados.
<b>DESTINATARIOS</b>	Personas susceptibles de participar en procesos de selección y contratación de la FESB
<b>RESPONSABLES</b>	Director general de la Fundación Directores generales de los centros
<b>TEMPORALIZACIÓN</b>	En el periodo de vigencia del plan
<b>RECURSOS</b>	
<b>INDICADORES</b>	Programas establecidos e incorporados al "Procedimiento de selección de nuevos educadores de la FESB".

## ÁREA 2: Clasificación profesional

**Objetivo 1:** Garantizar el principio de igualdad en la clasificación profesional

<b>MEDIDA 1</b>	Revisar la descripción de los puestos de trabajo para asegurar la no discriminación por razón de sexo.
<b>DESCRIPCIÓN</b>	Redefinir los perfiles competenciales y profesionales de personal docente y no docente de la Fundación utilizando lenguaje inclusivo y asegurando que se respeta el principio de igualdad.
<b>DESTINATARIOS</b>	Todos los trabajadores de la FESB
<b>RESPONSABLES</b>	Coordinador del ámbito de Desarrollo de Personas
<b>TEMPORALIZACIÓN</b>	Curso 24-25
<b>RECURSOS</b>	
<b>INDICADORES</b>	Revisión de los documentos y redefinición de los perfiles realizadas.

## ÁREA 3: Acceso a cargos directivos

**Objetivo 1:** Promover la participación igualitaria de mujeres y hombres en los órganos de dirección

<b>MEDIDA 1</b>	Optar por la selección de trabajadores dependiendo únicamente de las capacidades y aptitudes de los mismos, evitando los roles establecidos de la sociedad en los que las mujeres se hacen cargo del cuidado de familiares y los hombres aspiran a cargos de dirección.
<b>DESCRIPCIÓN</b>	La selección de trabajadores debe ser una decisión tomada por personal capacitado y concienciado con el Plan de Igualdad, para asegurar un equipo de trabajo igualitario y en una situación idónea para el desempeño adecuado de la labor educativa.
<b>DESTINATARIOS</b>	Todos los trabajadores de la FESB
<b>RESPONSABLES</b>	Equipo de Titularidad Equipos directivos de los centros
<b>TEMPORALIZACIÓN</b>	Durante el tiempo de vigencia del plan
<b>RECURSOS</b>	
<b>INDICADORES</b>	Composición de equipos directivos acorde con el porcentaje de hombres y mujeres en las plantillas

## ÁREA 4: Formación

**Objetivo 1:** Concienciar a la totalidad de los trabajadores y trabajadoras de la Fundación en una cultura organizativa basada en la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres

<b>MEDIDA 1</b>	Difusión del Plan de Igualdad en todos los centros de la Fundación.
<b>DESCRIPCIÓN</b>	Se pretende conseguir que toda la plantilla de los centros conozca el Plan de Igualdad de la Fundación y colabore con la consecución de sus objetivos
<b>DESTINATARIOS</b>	Todos los trabajadores de la FESB
<b>RESPONSABLES</b>	Equipo de Titularidad Equipos directivos de los centros
<b>TEMPORALIZACIÓN</b>	Durante el primer año de vigencia del plan
<b>RECURSOS</b>	Presentación audiovisual y díptico informativo del plan
<b>INDICADORES</b>	Difusión realizada en todos los centros

**Objetivo 2:** Realizar las ofertas formativas del Plan de Formación de la Fundación con las mismas oportunidades para mujeres y hombres.

<b>MEDIDA 1</b>	Asegurar una accesibilidad igualitaria entre hombres y mujeres a las actividades formativas.
<b>DESCRIPCIÓN</b>	A la hora de organizar las actividades formativas tener en cuenta los horarios, días de la semana, etc. para que tanto las mujeres como los hombres puedan tener la misma accesibilidad a las mismas.
<b>DESTINATARIOS</b>	Todos los trabajadores de la FESB
<b>RESPONSABLES</b>	Coordinador del Ámbito de Desarrollo de Personas Equipos directivos de los centros
<b>TEMPORALIZACIÓN</b>	Durante el periodo de vigencia del plan
<b>RECURSOS</b>	
<b>INDICADORES</b>	Participación en las actividades formativas equilibrada respecto a la composición de la plantilla

**Objetivo 3:** Realizar formaciones específicas sobre igualdad dentro del Plan de Formación de la Fundación

<b>MEDIDA 1</b>	Ofrecer un curso de formación a las personas que integren la comisión de seguimiento del Plan de Igualdad.
<b>DESCRIPCIÓN</b>	Dar la oportunidad a los miembros de la comisión de seguimiento del Plan de Igualdad de formarse en materia de políticas de igualdad, acoso sexual y por razón de sexo y seguimiento y evaluación de planes.
<b>DESTINATARIOS</b>	Miembros de la comisión de seguimiento del Plan de Igualdad
<b>RESPONSABLES</b>	Equipo de Titularidad
<b>TEMPORALIZACIÓN</b>	Durante el periodo de vigencia del plan
<b>RECURSOS</b>	
<b>INDICADORES</b>	Curso de formación realizado

**Objetivo 3:** Realizar formaciones específicas sobre igualdad dentro del Plan de Formación de la Fundación

<b>MEDIDA 2</b>	Incluir el contenido de igualdad en los programas de los cursos de formación dirigidos a los educadores y educadoras de la formación.
<b>DESCRIPCIÓN</b>	Módulos o sesiones de igualdad en: <ul style="list-style-type: none"> <li>• Encuentros de directivos</li> <li>• Curso de dirección, gestión y liderazgo</li> <li>• Planes de formación de los centros</li> </ul>
<b>DESTINATARIOS</b>	Participantes en los encuentros o cursos formativos
<b>RESPONSABLES</b>	Equipo de Titularidad Equipos directivos
<b>TEMPORALIZACIÓN</b>	Durante el periodo de vigencia del plan
<b>RECURSOS</b>	
<b>INDICADORES</b>	Módulos de formación incluidos

## ÁREA 5: Ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral. Conciliación

**Objetivo 1:** Mejorar las condiciones laborales de la plantilla para facilitar el ejercicio corresponsable de la vida personal, laboral y familiar de la plantilla.

<b>MEDIDA 1</b>	Difundir las medidas de conciliación y corresponsabilidad al conjunto de la plantilla. Realizar una encuesta periódicamente para conocer las necesidades de conciliación del personal.
<b>DESCRIPCIÓN</b>	
<b>DESTINATARIOS</b>	Todos los trabajadores de la FESB
<b>RESPONSABLES</b>	Coordinadora del Ámbito Económico-Jurídico Equipos directivos de los centros
<b>TEMPORALIZACIÓN</b>	Durante el tiempo de vigencia del plan
<b>RECURSOS</b>	
<b>INDICADORES</b>	Difusión realizada en todos los centros

## ÁREA 6: Prevención del acoso sexual y por razón de sexo

**Objetivo 1:** Prevenir y actuar antes casos de acoso sexual o por razón de sexo

<b>MEDIDA 1</b>	Aprobar y aplicar el Procedimiento de prevención y actuación ante casos de acoso sexual o por razón de sexo
<b>DESCRIPCIÓN</b>	
<b>DESTINATARIOS</b>	Todos los trabajadores de la FESB
<b>RESPONSABLES</b>	Director General de la Fundació
<b>TEMPORALIZACIÓN</b>	Durante el primer año de vigencia del plan
<b>RECURSOS</b>	
<b>INDICADORES</b>	Procedimiento elaborado y aprobado

**Objetivo 1:** Prevenir y actuar antes casos de acoso sexual o por razón de sexo

<b>MEDIDA 2</b>	Difusión y distribución a todas las personas trabajadoras de la Fundación del Protocolo de Prevención y Actuación frente al Acoso Sexual y el Acoso por Razón de Sexo
<b>DESCRIPCIÓN</b>	Distribuir el Protocolo a toda la plantilla, a través de las plataformas digitales, web, correo electrónico, etc.
<b>DESTINATARIOS</b>	Todos los trabajadores de la FESB
<b>RESPONSABLES</b>	Director General de la Fundación Equipos directivos
<b>TEMPORALIZACIÓN</b>	Durante el primer año de vigencia del plan
<b>RECURSOS</b>	Documento en pdf para su distribución on line
<b>INDICADORES</b>	Documento distribuido

**Objetivo 2:** Ofrecer a los trabajadores de la Fundación cursos de formación sobre la prevención y la actuación frente al acoso sexual y por razón de sexo

<b>MEDIDA 1</b>	Ofertar cursos donde se adquieran los conocimientos relacionados con los protocolos contra el acoso y la violencia de género en el ámbito de la empresa.
<b>DESCRIPCIÓN</b>	<p>Campañas de sensibilización a todos los trabajadores de la Fundación, e inclusión en el plan de formación PRL de cada curso escolar, de diferentes acciones formativas recomendadas como:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Curso de Sensibilización en materia de igualdad</li> <li>• Curso de Prevención contra el Acoso y la Violencia de Género</li> <li>• Curso de Igualdad de género: de la concienciación a la práctica</li> </ul>
<b>DESTINATARIOS</b>	Todos los trabajadores de la FESB
<b>RESPONSABLES</b>	Director General de la Fundación Responsable del SPP
<b>TEMPORALIZACIÓN</b>	Durante el periodo de vigencia del plan
<b>RECURSOS</b>	
<b>INDICADORES</b>	Formación ofertada

## ÁREA 7: Salud laboral

**Objetivo 1:** Dar continuidad al ofrecimiento de la vigilancia de la salud conforme lo dispuesto en el art. 22 de la ley prl 31/95.

<b>MEDIDA 1</b>	Ofrecimiento (inicial, periódica y tras baja prolongada por enfermedad) del reconocimiento médico de la Vigilancia de la Salud a todos los trabajadores/ras.
<b>DESCRIPCIÓN</b>	Los protocolos específicos de los diferentes puestos de trabajo surgen de las evaluaciones de cada puesto adaptándose a la perspectiva de género, si es preciso. Art. 22 LPRL: Vigilancia de la Salud, que ayuda a identificar la situación de acoso, por las consecuencias que sobre la salud produce este riesgo. En este sentido, los médicos del trabajo junto con el SPP son clave en la prevención de las conductas de violencia en el trabajo que puedan existir.
<b>DESTINATARIOS</b>	Todos los trabajadores de la FESB
<b>RESPONSABLES</b>	Responsable del SPP Unidades de apoyo al SPP de los colegios SPA de medicina del trabajo concertados por cada centro
<b>TEMPORALIZACIÓN</b>	Durante el periodo de vigencia del plan
<b>RECURSOS</b>	
<b>INDICADORES</b>	Evidencia documental del registro del ofrecimiento firmado por el trabajador

**Objetivo 2:** Dar continuidad en el cumplimiento de lo establecido en el art. 25 de la ley PRL 31/95 de Protección de trabajadores especialmente sensibles a determinados riesgos

<b>MEDIDA 1</b>	Continuar elaborando la evaluación de riesgos adicional de embarazada, para determinar la naturaleza, grado y duración de la exposición de la trabajadora a agentes, procedimientos o condiciones de trabajo que puedan influir negativamente en su salud o la del feto o la del hijo lactante con el fin de adaptar el puesto, si es preciso, estableciendo las medidas de prevención oportunas.
<b>DESCRIPCIÓN</b>	Tras la comunicación de la situación y en el caso de que la mujer desempeñe un puesto de trabajo considerado de riesgo, la empresa tiene la obligación de realizar una evaluación de riesgos adicional, en la que se deberá establecer el perfil de riesgo individual; es decir, el correspondiente a la trabajadora, en función de sus condiciones físicas, mentales y sociales y de la naturaleza, grado y duración de la exposición, la existencia de exposiciones combinadas, el procedimiento real de trabajo, etc.
<b>DESTINATARIOS</b>	Todos los trabajadores de la FESB
<b>RESPONSABLES</b>	Responsable del SPP
<b>TEMPORALIZACIÓN</b>	Durante el periodo de vigencia del plan
<b>RECURSOS</b>	
<b>INDICADORES</b>	Evidencia documental del registro de entrega de la evaluación adicional firmado por la trabajadora embarazada

## ÁREA 8: Comunicación

**Objetivo 1:** Seguir las directrices normativas (RAE) en lo que respecta al lenguaje inclusivo

<b>MEDIDA 1</b>	Incluir al comienzo del Plan de igualdad un encabezamiento en el que se indique que la redacción del mismo sigue las directrices marcadas por la RAE, sin entrar en juicios de valor.
<b>DESCRIPCIÓN</b>	
<b>DESTINATARIOS</b>	Todos los trabajadores de la FESB Todas las personas y los colectivos a los que se dirige la comunicación interna y externa de la Fundación.
<b>RESPONSABLES</b>	Director General de la FESB Responsable del área de Comunicación Equipos Directivos
<b>TEMPORALIZACIÓN</b>	Durante el periodo de vigencia del plan
<b>RECURSOS</b>	
<b>INDICADORES</b>	Encabezamiento incluido en todos los documentos

## ÁREA 9: Política retributiva e igualdad

**Objetivo 1:** Garantizar la igualdad retributiva entre mujeres y hombres por el desempeño de trabajos de igual valor

<b>MEDIDA 1</b>	Asegurar el cumplimiento estricto del Convenio Colectivo aplicable en materia retributiva.
<b>DESCRIPCIÓN</b>	
<b>DESTINATARIOS</b>	Todos los trabajadores de la FESB
<b>RESPONSABLES</b>	Comisión de seguimiento del Plan de Igualdad Equipo de Titularidad Equipos directivos
<b>TEMPORALIZACIÓN</b>	Durante el periodo de vigencia del plan
<b>RECURSOS</b>	
<b>INDICADORES</b>	Revisión de nóminas y criterios retributivos

**Objetivo 1:** Garantizar la igualdad retributiva entre mujeres y hombres por el desempeño de trabajos de igual valor

<b>MEDIDA 2</b>	Mantener actualizados el registro retributivo y la auditoría retributiva por puestos y sexo, teniendo en cuenta la totalidad de los conceptos salariales (fijos, variables y com
<b>DESCRIPCIÓN</b>	Realizar una auditoría retributiva a través de la Herramienta de Valoración de Puestos de Trabajo del Ministerio de Trabajo y Economía Social que se encuentre en vigor a los tres años de vigencia del Plan, en la que se analicen las retribuciones medias de las mujeres y de los hombres, por categorías y puestos, retribuciones fijas y variables, con desglose de la totalidad de los conceptos salariales y extrasalariales, así como los criterios para su percepción. En caso de que el estudio diera como resultado desigualdades no justificadas, estas se corregirán.
<b>DESTINATARIOS</b>	Todos los trabajadores de la FESB
<b>RESPONSABLES</b>	Comisión de seguimiento del Plan de Igualdad Equipo de Titularidad Equipos directivos
<b>TEMPORALIZACIÓN</b>	A los tres años de vigencia del plan
<b>RECURSOS</b>	
<b>INDICADORES</b>	Registro retributivo y Auditoría salarial

## VIII. EVALUACIÓN Y SEGUIMIENTO DEL PLAN DE IGUALDAD

### 1. Comisión de evaluación y seguimiento

El artículo 46 de la Ley Orgánica para la Igualdad efectiva de mujeres y hombres establece que los planes de igualdad fijarán los concretos objetivos de igualdad a alcanzar, las estrategias y prácticas a adoptar para su consecución, así como el establecimiento de sistemas eficaces de seguimiento y evaluación de los objetivos fijados.

De acuerdo con este artículo, tras la aprobación del Plan de Igualdad se inicia una fase de aplicación del mismo con el consiguiente proceso de seguimiento y evaluación del mismo.

Se realizará una revisión anual de los indicadores establecidos para cada medida, con el objeto de evaluar el impacto de cada una de ellas. Del resultado de dichas revisiones se realizará un informe de conclusiones y se tomarán las medidas correctoras que, en su caso, fueran necesarias.

A la finalización de la vigencia del presente plan, y una vez concluidas

las distintas medidas, se elaborará un informe general de conclusiones en el que se evaluará la efectividad de las medidas, así como el impacto de las mismas en la empresa.

Este proceso permitirá conocer el desarrollo del Plan y los resultados obtenidos en las diferentes áreas de actuación durante y tras su desarrollo e implementación.

La responsabilidad de este proceso corresponderá a la Comisión de seguimiento y evaluación.

### 2. Composición de la comisión

Una vez aprobado el Plan de Igualdad se constituirá la Comisión de Seguimiento y Evaluación del Plan, que será la encargada de velar para que se cumplan los objetivos del Plan, se lleven a cabo las medidas acordadas, con los plazos y recursos necesarios, así como con los responsables, indicadores y cronograma para su evaluación.

Dicha Comisión de Seguimiento será la encargada del seguimiento,

evaluación y el control de la aplicación de las medidas contempladas en el presente Plan.

La Comisión de Seguimiento estará compuesta, de forma paritaria, por parte de la representación legal de los trabajadores y trabajadoras y por parte de la empresa.

Los miembros por parte de la empresa serán: D. Fernando Orcástegui Candial, D<sup>a</sup> Belén Sanz Valle-Inclán y D<sup>a</sup> Sandra González Casado. Y por parte de la representación legal de los trabajadores y trabajadoras: D<sup>a</sup> Mireia Cabré Morera, D. Javier Fernández Comuñas y D. Francisco Silvestre.

### 3. Funciones de la comisión

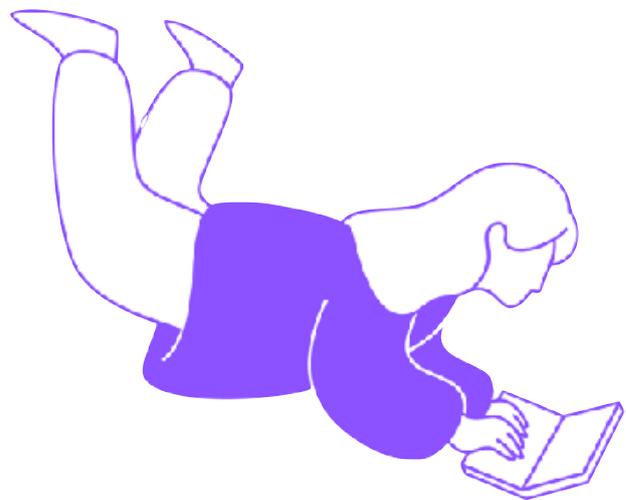
Las funciones de la comisión son las siguientes:

- Realizar el seguimiento del Plan.
- Analizar el grado de cumplimiento de las medidas previstas en el Plan.
- Evaluar la incidencia de las medidas realizadas.

- Elaborar el informe anual
- Proponer medidas correctoras.
- Asesorar en materia de Igualdad en aquellas cuestiones que sean de su competencia.

### 4. Resolución de conflictos

En caso de que existan discrepancias sobre el cumplimiento de las medidas contempladas en el presente Plan, o en caso de producirse un incumplimiento de las mismas, las partes podrán acudir a los sistemas de solución de conflictos laborales pertinentes.



## IX. PERIODO DE VIGENCIA

El periodo de vigencia del Plan de Igualdad de la Fundación Educativa Sofía Barat es de cuatro años a partir de sus aprobación por parte de la autoridad competente.

En los tres meses anteriores a la finalización de este periodo se procederá a la negociación del nuevo Plan de Igualdad.

En Madrid, a 11 de junio de 2024

Representantes de la comisión por la empresa

D. Fernando Orcástegui Candial

Belén Sanz Valle-Inclán (18 jun.. 2024 21:09 GMT+2)

D<sup>a</sup> Belén Sanz Valle-Inclán

Teresa Sánchez Piñero (14 jun.. 2024 12:37 GMT+2)

D<sup>a</sup> Teresa Sánchez Piñero

Francisco J. Serret Juan (18 jun.. 2024 21:14 GMT+2)

D. Francisco J. Serret Juan

Inés Candau Romero (14 jun.. 2024 12:59 GMT+2)

D<sup>a</sup> Inés Candau Romero

Sandra González Casado (14 jun.. 2024 12:35 GMT+2)

D<sup>a</sup> Sandra González Casado

D<sup>a</sup> Marisol Alirangues Santos

Mariano Gimeno García (14 jun.. 2024 13:47 GMT+2)

D. Mariano Gimeno García

D<sup>a</sup> Natalia Royo Iturrate



D. Rubén Moya Barriga



Dª María Asunción Contreras



Rosa Mª Méndez Pousada (14 jun.. 2024 12:46 GMT+2)

Dª Rosa Mª Méndez Pousada

Elena González-Vallarino Fernández de Castro

Elena González-Vallarino Fernández de Castro (17 jun.. 2024 19:49 GMT+2)

Dª Elena González-Vallarino

Fernández de Castro

## Representantes de la comisión por los trabajadores



Rosario Navarro López (14 jun.. 2024 20:43 GMT+2)

Dª Rosario Navarro López



María José Pérez Sanchís (24 jun.. 2024 23:57 GMT+2)

Dª María José Pérez Sanchís

Francisco Silvestre

Francisco Silvestre (21 jun.. 2024 21:21 GMT+2)

D. Francisco Silvestre



Javier Fernández Comuñas (14 jun.. 2024 14:44 GMT+2)

D. Javier Fernández Comuñas



Antonia Barba Caparrós (17 jun.. 2024 11:44 GMT+2)

Dª Antonia Barba Caparrós



Soledad Merino Carballo (17 jun.. 2024 17:01 GMT+2)

Dª Soledad Merino Carballo



Luis Moreno (14 jun.. 2024 12:58 GMT+2)

D. Luis Moreno

Mireia Cabré Morera

Mireia Cabré Morera (20 jun.. 2024 09:29 GMT+2)

Dª Mireia Cabré Morera

Teresa Méndez Vidal  
Teresa Méndez Vidal (21 jun.. 2024 20:29 GMT+2)

Dª Teresa Méndez Vidal

Rafael Gutiérrez

Rafael Gutiérrez (2 jul.. 2024 08:43 GMT+2)

D. Mikel Pilar Garcés

D. Rafael Gutiérrez



María José Torres (9 jul.. 2024 21:19 GMT+2)

Dª María José Torres



FUNDACIÓN EDUCATIVA  
**Sofía Barat**



[www.fesofiabarar.es](http://www.fesofiabarar.es)



@fesofiabarar