

JR

[Signature]

[Signature]

[Signature]



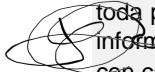
Plan de igualdad

2023 – 2027


Fecha de elaboración: Mayo 2023



CONFIDENCIALIDAD



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



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



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

Fecha de firma: 02/06/2023

<i>Representación Legal de la Plantilla:</i>	<i>Representación de la Cooperativa:</i>
Eugenio Rebollo Miñarro (Representante sindical de FSIE)	Ana M^a Agudo García
	
Francisca Rodríguez Millán (Representante sindical de FSIE)	Rafael Carralero Lorente
	




Asistencia técnica:



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



Índice

1.	INTRODUCCIÓN	5
	1.1. Marco legal	7
	1.2. Presentación de la organización	9
	1.3. Información básica de la organización	10
	1.4. Principios del Plan de igualdad	11
	1.5. Ámbito de aplicación.....	12
	1.6. Partes firmantes	12
2.	METODOLOGÍA	14
	3. CONCLUSIONES DEL DIAGNÓSTICO DE SITUACIÓN.....	17
4.	CONCLUSIONES DE LA AUDITORÍA RETRIBUTIVA.....	23
	4.1. Resumen de los datos del diagnóstico retributivo ¡Error! Marcador no definido.	
	4.2. Conclusiones y recomendaciones	¡Error! Marcador no definido.
5.	DESARROLLO DE ACCIONES POSITIVAS.....	29
	5.1. EJE 1: Gestión de Recursos Humanos en el Centro.....	30
	5.2. EJE 2: Cultura corporativa	31
	5.3. EJE 3: Proceso de selección, contratación y clasificación profesional	34
	5.4. EJE 4: Formación y sistema de promoción.....	37
	5.5. EJE 5: Política retributiva.....	38
	5.6. EJE 6: Ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral.....	41
	5.7. EJE 7: Salud laboral y prevención del acoso sexual y por razón de sexo	42
	5.8. EJE 8: Comunicación y violencia de género	44
	5.9. EJE 9: Acción educativa	45
6.	CALENDARIO.....	47
7.	SISTEMA DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN	50
	7.1. Breve aproximación al marco legal aplicable	50

1. INTRODUCCIÓN

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

«conjunto ordenado de medidas, adoptadas después de realizar un diagnóstico de situación, tendientes 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».

Tal y como se señala en la LOI, el punto de partida para la elaboración de un Plan de igualdad es la realización de un diagnóstico riguroso sobre la situación en la empresa (en este caso, la Cooperativa) en materia de igualdad entre mujeres y hombres. Este análisis consiste en un estudio cuantitativo y cualitativo de la estructura organizativa de la entidad que marque la hoja de ruta para la consecución de la igualdad de oportunidades en la misma, ya que facilita la identificación de situaciones de asimetría y desigualdad entre trabajadoras y trabajadores, para el posterior diseño y definición de medidas que podrán conformar el Plan de igualdad. Por otra parte, debe incluir información sobre los elementos que pueden generar posibles discriminaciones en la organización (humanas, económicas, materiales, de organización, etc.) y sobre los recursos de los que dispone para afrontar el cambio.

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

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

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

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

PLAN DE IGUALDAD

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]



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

1.1.2 Marco legal

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

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

A nivel laboral, la **Ley orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva entre mujeres y hombres**, establece la obligación de las empresas a respetar la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres y a establecer medidas que eviten toda discriminación laboral. En concreto, las empresas obligadas a elaborar y aplicar un **plan de igualdad** tendrán que seguir los preceptos marcados en este texto, modificados por el **Real Decreto-ley 6/2019, de 1 de marzo**, y en los dos Reglamentos sucesivos aprobados por los **Reales Decretos 901/2020 y 902/2020, de 13 de octubre**.

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

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

Por otra parte, uno de los principios orientadores de la economía social es, tal y como recoge la **Ley 5/2011, de 29 de marzo, de Economía Social**, la promoción de la solidaridad interna y con la sociedad que favorezca el compromiso con el desarrollo local, la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres, la cohesión social, la inserción de personas en riesgo de exclusión social, la generación de empleo estable y de calidad, la conciliación de la vida personal, familiar y laboral y la sostenibilidad (art.4.c). En definitiva, y siguiendo lo señalado por el Pacto regional para la Excelencia de la Economía Social, este sector es imprescindible porque es «un modelo empresarial

comprometido con las personas, que ha demostrado capacidad para corregir desigualdades y desequilibrios territoriales y ser el mejor aliado del desarrollo local. Que genera una sociedad inclusiva; que favorece la igualdad entre hombres y mujeres».

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

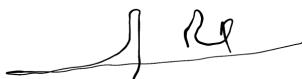
Adicionalmente a estas normas, y en el ámbito de las relaciones laborales, existen otras referencias que, aunque limitadas en su alcance en términos de igualdad, es necesario incluir en este apartado de fundamentación normativa del Plan de Igualdad del **CES CIUDAD DEL SOL, S. COOP.** Por un lado, el VII Convenio colectivo de empresas de enseñanza privada sostenidas total o parcialmente con fondos públicos, publicado en la Resolución de 15 de septiembre de 2021, de la Dirección General de Trabajo, recoge dos aspectos directamente vinculados con la igualdad. La primera está relacionada con el ámbito de la conciliación (artículo 41); la segunda responde a la normativa específica de protección contra la violencia de género, y es el reconocimiento a la excedencia por víctima de violencia de género (artículo 53).

Dadas las características propias de la organización, el **CES CIUDAD DEL SOL, S. COOP.** (en adelante, COOPERATIVA DE ENSEÑANZA CIUDAD DEL SOL), es preciso referenciar también los mandatos de igualdad que, en materia educativa, se incluyen en la normativa señalada, y en otras adicionales. La Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, señala en su artículo 23 que el sistema educativo deberá incluir entre sus fines el:

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

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

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



PLAN DE IGUALDAD




En la Región de Murcia, la [ley 7/2007, de 4 de abril](#), integra un capítulo específico de coeducación que, aunque su principal foco está dirigido hacia la Administración educativa, sus preceptos deben ser tomados como referencia y modelo para la **COOPERATIVA DE ENSEÑANZA CIUDAD DEL SOL**, en el ejercicio de su labor educativa y como centro educativo concertado. Estos preceptos hacen mención de los siguientes aspectos:



- Incorporación de la perspectiva de género y fomento de la igualdad entre mujeres y hombres;
- Uso de un lenguaje no sexista;



- Consideración de objetivos coeducativos en desarrollo curricular de las distintas áreas y materias de todos los niveles del sistema educativo, como por ejemplo: la eliminación de roles, estereotipos y prejuicios de género de manera que se garantice un desarrollo personal completo del alumnado, la concienciación sobre la corresponsabilidad, la orientación académica no sesgada en términos de género, poniendo especial atención en las áreas en las que existe infrarrepresentación femenina, prevención de la violencia de género y promoción de modelos de convivencia no violentos.
- Utilización de materiales didácticos de cualquier tipo que promuevan la igualdad y estén desprovistos de sesgos de género.

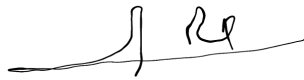
La atención a la coeducación como método educativo, se hace también patente en la [Ley Orgánica 2/2006, de 3 de mayo, de Educación](#), modificada por la [Ley Orgánica 3/2020, de 29 de diciembre](#), en concreto a través de uno de sus principios:

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




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

1.2. Presentación de la organización

El Centro de Enseñanza Ciudad del Sol de Lorca (Región de Murcia) pertenece a la Cooperativa del mismo nombre y se fundó en 1999 por un grupo de personas jóvenes emprendedoras, que supieron dar forma a los principios cooperativos y hacerlos llegar a su alumnado. Desde el Centro se ofrece educación desde los niveles de Educación Infantil hasta Bachillerato.



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

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

Por consiguiente, en la propia cultura corporativa se encuentra su compromiso con los valores y los principios cooperativos, participando activamente en su difusión, por ejemplo, al estar asociado a la Unión de Cooperativas de Enseñanza de la Región de Murcia (UCOERM).

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

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


1.3. Información básica de la organización

Tabla 1.- Denominación social de la entidad

Razón Social	CES CIUDAD DEL SOL, S. COOP.
Forma Jurídica	Sociedad Cooperativa de Trabajo Asociado de Enseñanza
NIF	F73347874
Sector de Actividad	Enseñanza

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

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

	Objeto Social	Enseñanza en el ámbito no universitario, en todas sus etapas, ciclos, niveles y modalidades.
	CNAE principal	Grupo 85.- Educación
	Domicilio Social	Camino San Julián Viejo, S/N 30815 Lorca (Región de Murcia)
	Centros de trabajo	• Único
	Fecha de constitución	1999
	Convenio Colectivo aplicación	- VII Convenio colectivo de empresas de enseñanza privada sostenidas total o parcialmente con fondos públicos (Código de Convenio n.º: 99008725011994). - XI Convenio colectivo nacional de centros de enseñanza privada de régimen general o enseñanza reglada sin ningún nivel concertado o subvencionado (código de Convenio número 99001925011986).
	Teléfono	968 477 687
	Correo electrónico	info@colegiociudadelsol.com

1.4. Principios del Plan de igualdad

Los principios que sustentan el diseño, elaboración e implementación del I Plan de igualdad de la **COOPERATIVA DE ENSEÑANZA CIUDAD DEL SOL** son:

Igualdad de oportunidades

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

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

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

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

Acciones positivas (art. 11 LOI)




PLAN DE IGUALDAD



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



1.5. **Ámbito de aplicación**



El presente Plan de Igualdad se aplicará a toda la plantilla la **COOPERATIVA DE ENSEÑANZA CIUDAD DEL SOL** que esté en una situación de relación contractual con la misma, con independencia de su nivel jerárquico o de cualquier otro aspecto y será de aplicación igualmente en todos los centros de trabajo de la entidad.

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

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

1.6. **Partes firmantes**

A fecha 1 de febrero de 2023, reunidas, por una parte, el **CES CIUDAD DEL SOL, S. COOP.** y, por otra parte, la representación de la representación de la plantilla a través de la representación en el Centro, se constituye formalmente la Comisión de Negociadora del I Plan de igualdad. Esta Comisión está formada por 4 personas, de las cuales el 50% son mujeres (2).

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

- Ana M^a Agudo García (Presidenta de la Cooperativa)
- Rafael Carralero Lorente (Representante de la Cooperativa)

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

- Eugenio Rebollo Miñarro (Representante sindical de FSIE)
- Francisca Rodríguez Millán (Representante sindical de FSIE)



PLAN DE IGUALDAD



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





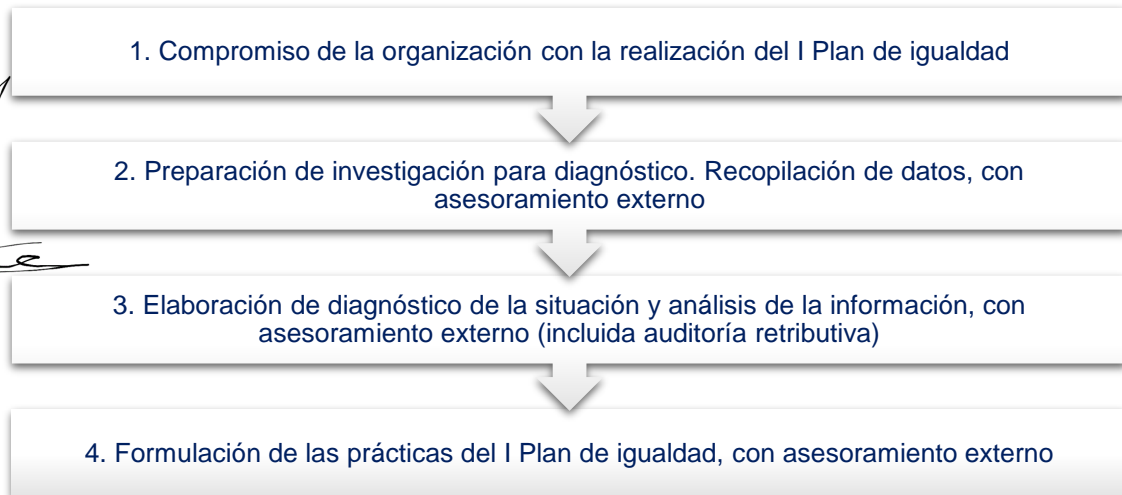


³ El artículo 5.3 del RD 901/2020, de 13 de octubre, establece que la comisión negociadora podrá contar con apoyo y asesoramiento externo especializado en materia de igualdad entre mujeres y hombres en el ámbito laboral, quienes intervendrán con voz, pero sin voto.

2. METODOLOGÍA

Para elaborar el I Plan de Igualdad de la **COOPERATIVA DE ENSEÑANZA CIUDAD DEL SOL**, se ha seguido y seguirán los siguientes pasos:

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



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

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

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

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

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

1. Datos cuantitativos de personal

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

2. Documentación interna

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


3. Información cualitativa

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

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

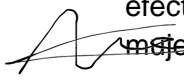
- **La descripción de la política retributiva** (criterios que vertebran el sistema retributivo, incentivos y beneficios existentes, criterios para decidir aumentos salariales, formación del personal con competencias en retribución, etc.);
- **El sistema de valoración de puestos de trabajo** y clasificación profesional;

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

-  - La **relevancia de otros factores desencadenantes** de la diferencia retributiva (posibles deficiencias o desigualdades que pudieran apreciarse en el diseño o uso de las medidas de conciliación y corresponsabilidad, dificultades para la promoción y el desarrollo profesional derivadas de otros factores como las actuaciones empresariales discrecionales en materia de movilidad o las exigencias de disponibilidad no justificadas...); y/o

 La percepción sobre la existencia de brecha retributiva de género.

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





3. CONCLUSIONES DEL DIAGNÓSTICO DE SITUACIÓN




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



Características de la plantilla

En cuanto a la composición de la plantilla, en el periodo de referencia han tenido una relación contractual con el Centro un total de 66 personas, donde el 73% son mujeres y el 27% hombres.



En cuanto a los Convenios colectivos de aplicación, el 76% de la plantilla rige sus relaciones laborales con la Cooperativa por el VII Convenio colectivo de empresas de enseñanza privada sostenidas total o parcialmente con fondos públicos. Por sexo, al 75% de las mujeres y al 78% de los hombres les aplica este Convenio.

Por su parte, el 24% de la plantilla (el 25% de las mujeres y el 22% de los hombres) se rige por el XI Convenio colectivo nacional de centros de enseñanza privada de régimen general o enseñanza reglada sin ningún nivel concertado ni subvencionado.

La mayoría de la plantilla del **CES CIUDAD DEL SOL, S. COOP.** se sitúa entre los 20 y los 35 años (44% de la plantilla. Si analizamos esa franja de edad, observamos que el 45% de los hombres de la plantilla y el 44% de las trabajadoras cuentan con esa edad. Esto indica que los hombres y las mujeres de la plantilla presentan edades similares. No obstante, también hay que tener en cuenta que el número de hombres es bastante inferior que el de mujeres, por lo que esto también tiene un impacto en los porcentajes. Si miramos el dato en términos absolutos, en la franja de edad mencionada hay 21 mujeres y 8 hombres.

Las franjas de antigüedad con mayor concentración de plantilla son las de 0-1 año y 1-3 años, con 30 y 16 personas respectivamente, lo que supone el 45% y el 27% del personal respectivamente. Por lo tanto, el 72% del total de la plantilla tiene una antigüedad de hasta 3 años. Esta circunstancia está sobre todo relacionada con la necesidad, de manera extraordinaria, de contratos de sustitución durante el año 2022.

Analizado por sexo, comprobamos que el tramo más bajo de antigüedad (0-1 año) es el más habitual entre las mujeres (48% del total) y entre los hombres (39%). Por lo tanto, por lo que la antigüedad no parece ser un elemento de desigualdad por razón de sexo.

En este sentido, teniendo en cuenta también la edad de la plantilla, la gestión de la retención del talento en los próximos años será clave para poder mantener una estabilidad en la plantilla y retener el *know-how* actual.

La mayoría de la plantilla del **CES CIUDAD DEL SOL, S. COOP.** posee formación universitaria de diferente nivel: Diplomatura, Licenciatura o Grado (76%). De hecho, es la formación que mayoritariamente poseen tanto hombres (78%) como mujeres (79%).

En el siguiente nivel de formación más habitual, formación de Grado Superior (15% del total), se concentran el 17% de las trabajadoras frente al 11% de los trabajadores

Por su parte, 11 personas en la plantilla que tienen hijas o hijos (17%). De ellas, el 56% son mujeres y el 44% son hombres. Un 17% de la plantilla no es un porcentaje alto, pero a la hora de establecer políticas de conciliación es necesario ir más allá del cuidado de hijos o hijas y entender que hay situaciones familiares y/o personales que merecen atención y consideración a la hora de pensar en dichas políticas.

A pesar de la diversidad de tipologías de contrato, la más habitual es el contrato de Duración Determinada Tiempo Parcial – Prácticas (27% del total), seguido del contrato de Duración Determinada Tiempo Completo – Interinidad (20%). El hecho de que el 82% de la plantilla durante 2022 haya tenido una modalidad contractual de duración determinada está muy ligado con la circunstancia extraordinaria comentada anteriormente, la necesidad de un gran número de sustituciones, así como el propio calendario escolar y el periodo estival.

Gestión de Recursos Humanos

En cuanto a la gestión de los Recursos Humanos, cabe destacar que en la cooperativo no existe un departamento específico que asuma las tareas de gestión de personal, sino que se realiza entre el Consejo Rector y la asesoría externa. Por lo tanto, no se puede considerar que haya una profesionalización interna de los Recursos Humanos.

El proceso de selección del **CES CIUDAD DEL SOL, S. COOP.**, es un procedimiento estructurado que comienza con la publicación de la oferta de trabajo en la Consejería a través de su asesoría. A continuación, se establece una Comisión encargada de valorar los currículums vitae recibidos y llevar a cabo las entrevistas. Esta Comisión se compone de un grupo rotatorio de profesorado, manteniendo un equilibrio de género y garantizando la presencia de profesores de la materia más relacionada con la vacante.

En este sentido, sería positivo incluir cuestiones relativas a la igualdad de oportunidades en el Plan de acogida (incluido el protocolo de acoso) con el objetivo de hacer explícito el compromiso de la Cooperativa con estos valores e ir enraizándolos en la cultura corporativa con las nuevas incorporaciones que se produzcan.

El proceso de formación en el **CES CIUDAD DEL SOL, S. COOP.**, se centra tanto en la seguridad como en la flexibilidad pedagógica. Cuando un nuevo miembro del personal comienza a trabajar en el centro, se le proporciona una formación inicial en Prevención de Riesgos Laborales (PRL). Este paso es esencial para asegurar que todas las



PLAN DE IGUALDAD



personas que integran la plantilla comprendan los riesgos potenciales en su lugar de trabajo y estén equipados para prevenir y gestionar situaciones de peligro.



En cuanto a la pedagogía, el Centro adopta un enfoque flexible pedagógico, siempre dentro del marco del currículum educativo de cada etapa. En lugar de adherirse a un plan de estudios o metodología pedagógica rígida, el personal docente tiene la libertad de elegir y diseñar su propio enfoque educativo. Esta autonomía permite a cada profesional ajustar su enseñanza a las necesidades y habilidades individuales de su alumnado, fomentando así un aprendizaje más personalizado y efectivo.



El compromiso con la seguridad en el **CES CIUDAD DEL SOL, S. COOP.** no se limita a la formación inicial de PRL. Cada dos años, todo el personal participa en un repaso de los riesgos laborales. Este refresco periódico ayuda a garantizar que toda la plantilla siga al tanto de las mejores prácticas en cuanto a seguridad laboral, manteniendo así un entorno de trabajo seguro y saludable para todos y todas.



En el caso del **CES CIUDAD DEL SOL, S. COOP.**, la promoción está limitada a las personas socias de la Cooperativa, que a su vez trabajan dentro de la misma, que son quienes forman parte del Equipo Directivo. Por lo tanto, durante el periodo de referencia, al analizarse únicamente los datos de la plantilla contratada como indica la normativa vigente, no se han producido promociones.

Condiciones laborales

Tras observar los datos del periodo de referencia, no se aprecia claramente una segregación horizontal, fenómeno que hace que mujeres y hombres se sitúen en puestos diferentes, sobre todo debido a la alta feminización de la plantilla. No obstante, no se puede realizar un análisis completo sin atender a los subgrupos ni a los puestos de trabajo, ya que este detalle permitirá realmente determinar si la segregación horizontal está o no presente entre la plantilla del Centro. En el grupo 1, personal docente, hay un 28% de presencia masculina frente a un 72% de presencia femenina. Por su parte, en el personal de administración (grupo 2), hay únicamente un hombre. Por último, hay un 67% de mujeres en el Grupo 3: Personal de servicios generales, frente a un 33% de hombres.

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

En el caso de los hombres, son los únicos que ocupan los puestos de: profesor primaria y secundaria, y conserje. Los puestos ocupados únicamente por mujeres son los siguientes: profesora educación infantil, maestra ESO, profesora, oficial contable,

RS cuidadora, empleada del servicio de limpieza y cocinera. A excepción del puesto de oficial contable, el resto son puestos con una importante carga de género, también feminizados en la sociedad y en otro tipo de organizaciones y actividades. El hecho de que hubiera hombres enmarcados en el subgrupo de educación infantil y no aparezcan reflejados es porque también imparten docencia en educación primaria o aparecen en el puesto de personal auxiliar titulado.

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

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

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

La jornada más habitual entre la plantilla, con el 24% del total, es del 100%. Por sexo, la jornada más habitual entre las mujeres y entre los hombres también es del 100% (22% de la plantilla femenina y 31% de la plantilla masculina).

Por otra parte, el 22% de la plantilla tiene una jornada de entre el 75% y el 99%, lo que significa que el 46% de la plantilla total tiene al menos contratos que implican un 75% de la jornada, lo que afecta al 54% de los hombres y al 44% de las mujeres.

En cuanto al horario de la plantilla que trabaja en el **CES CIUDAD DEL SOL, S. COOP.**, el 100% realiza un horario continuo y regular a excepción de una trabajadora del servicio de limpieza, que tiene un horario partido. En el horario nos encontramos en una situación sin prácticamente diferencias por sexo, permitiendo la previsibilidad y la planificación tanto para el personal como para el estudiantado. Este enfoque de uniformidad en la programación contribuye a un ambiente de trabajo estructurado y cohesivo, facilita la colaboración entre el personal y proporciona un marco constante para el aprendizaje del estudiantado. Asimismo, promueve un equilibrio entre el trabajo y la vida personal, ya que la plantilla puede anticipar y planificar sus compromisos personales alrededor de su horario de trabajo establecido.

Conciliación y corresponsabilidad

Uno de los elementos que más puede llegar a determinar la situación laboral de una persona con responsabilidades familiares es el acceso a las medidas de conciliación.

En el caso del **CES CIUDAD DEL SOL, S. COOP.**, aunque existen medidas concretas a disposición de la plantilla, se hace necesario registrar un documento que especifique cuáles son, ya que en la encuesta realizada se ha observado cierto desconocimiento de las mismas.

Las necesidades y facilidades de conciliación entre las responsabilidades laborales, familiares y personales es uno de los aspectos que vierte opiniones más enfrentadas en el cuestionario. Entre la plantilla, el 44% encuentra dificultades para conciliar dentro del Centro de enseñanza y la mayor parte son mujeres. Entre las personas socias, no encuentra dichas dificultades.

Es curioso contrastar este dato con el del conocimiento de las medidas de conciliación que están disponibles, pues precisamente solo un 37% del total de la plantilla afirma conocerlas junto con un 44% del total de las personas socias. La mayor parte de estas personas son también mujeres.

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

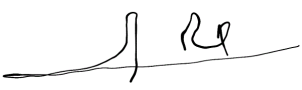
No obstante, no existe un documento específico donde se recojan todas las medidas de conciliación de las que dispone el Centro, por lo que sería positivo que se redactara, también para facilitar la comunicación y la gestión de dichas medidas.

Por tanto, se identifica la necesidad de potenciar la comunicación entre el Centro y su equipo, con el fin de explorar posibles mejoras a implementar. El equipo y las personas socias perciben una comunicación interna efectiva, lo que supone una base sólida para iniciar diálogos en este sentido. Adicionalmente, resultaría provechoso que el Centro documentase aquellas medidas de conciliación disponibles para el personal.

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

El **CES CIUDAD DEL SOL, S. COOP.** cuenta con un Protocolo de acoso actualizado a la normativa actual que tiene como fin evitar que se produzcan situaciones de acoso sexual y el acoso por razón de sexo.

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

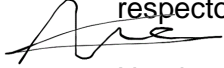


El documento muestra un firme compromiso con la creación de un ambiente de trabajo positivo. Proporciona definiciones claras de lo que constituye acoso sexual y por razón de sexo, además de establecer procedimientos claros y justos para la denuncia y la investigación de tales situaciones. Se enfoca en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



Violencia de género

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



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

4. CONCLUSIONES DE LA AUDITORÍA RETRIBUTIVA

El objeto del presente informe consiste en elaborar la Auditoría retributiva del **CENTRO DE ESTUDIOS CIUDAD DEL SOL, S. COOP.**, (en adelante «el Centro» o «la Cooperativa») para dar cumplimiento al Real Decreto 902/2020, en el marco de la **elaboración voluntaria del I Plan de igualdad de género de la Cooperativa.**

Para ello, se ha analizado la política retributiva de esta incorporando en este estudio la perspectiva de género como eje central de acuerdo al contenido del artículo 8 del Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres. Es decir, teniendo en cuenta la obligación de igual retribución por trabajo de igual valor.

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

4.1. Resumen de los datos del diagnóstico retributivo

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


Aproximación a la política retributiva


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


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


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

Tampoco hay un Departamento de Recursos Humanos o Relaciones Laborales. Así, **quien asume la presidencia del Consejo Rector la Cooperativa (persona socia) es quien, al mismo tiempo, se responsabiliza de lo relacionado con el pago de nóminas y la comunicación con la asesoría laboral correspondiente.** Con apoyo

 del departamento de Secretaría/Administración. No consta que cuenten con formación en sesgos de género y gestión de personal.

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

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

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

Clasificación profesional aplicable

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

Grupo 1: Personal docente

- 1.1. Subgrupo educación infantil 1er. ciclo (integrado):
TÉCNICO/A (1º CICLO)
- 1.2. Subgrupo educación infantil 2.º ciclo (integrado) y Educación Primaria:
PROFESORADO EDUCACIÓN INFANTIL
PROFESORADO EDUCACIÓN PRIMARIA
- 1.3. Subgrupo de Educación Secundaria Obligatoria, Bachillerato y Ciclos formativos de grado básico o su equivalente según la normativa aplicable⁵
PROFESORADO EDUCACIÓN SECUNDARIA
- 1.7. Subgrupo otro personal.
PROF. ACTIV. ED. EXTRACURRICULAR

Grupo 2: Personal de Administración

- 2.1. Subgrupo personal administrativo
JEFATURA ADMINISTRACIÓN/SECRETARÍA
OFICIAL CONTABLE
RECEPCIONISTA / TELEFONISTA
- 2.2. Subgrupo Personal auxiliar
CUIDADOR/A

Grupo 3: Personal de servicios generales

- 3.1. Subgrupo personal de portería y vigilancia

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

CONSERJE

3.2. Subgrupo de personal de limpieza

EMPLEAD SERV. LIMPIEZA

Valoración de puestos de trabajo

La Cooperativa no dispone de descripciones de puestos de trabajo (en adelante, «DPT»). No obstante, previa a la elaboración del presente Informe de auditoría, la Cooperativa ha elaborado, contando con el asesoramiento técnico externo de una consultora de igualdad, una valoración de puestos de trabajo con la Herramienta de VPT puesta a disposición por parte de las autoridades responsables, conforme a su Guía de uso. En ella ha participado tanto la Presidenta del Consejo Rector de la Cooperativa, como el Presidente del Comité de empresa.

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

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

Agrupaciones	Puesto + Puntos
Agrupación 7	PROFESORADO EDUCACIÓN PRIMARIA(566)
	PROFESORADO EDUCACIÓN SECUNDARIA(588)
Agrupación 6	PROFESORADO EDUCACIÓN INFANTIL(543)
	JEFATURA ADMINISTRACIÓN/SECRETARÍA(510)
Agrupación 5	TÉCNICO/A (1º CICLO)(481)
Agrupación 4	OFICIAL CONTABLE(374)
	RECEPCIONISTA/TELEFONISTA(361)
Agrupación 3	PROF.ACTIV. ED.EXTRACURRICULAR(255)
	CONSERJE(271)
Agrupación 2	EMPLEADA/O SERV. LIMPIEZA(238)

Re

Registro retributivo

Re

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

Re

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

A

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

Análisis de brechas retributivas

Por grupos profesionales y niveles de VPT:

- **A grandes rasgos**, la Cooperativa presenta una situación muy positiva, ya que no existen desequilibrios significativos con respecto a la retribución total efectiva, ni en la media (5%) ni en la mediana (0%). Por tanto, en ningún caso esa desviación alcanza $\pm 25\%$.
- **SB**: Las desviaciones detectadas en el SB tampoco superan un $\pm 25\%$. Si bien en los diferentes grupos se producen diferencias significativas, en unos casos hacia los hombres (Grupos 2 y 3) y, en otros, hacia las mujeres (Grupo 1). Lo mismo ocurre con las Escalas 03, 06 y 07. En todo caso, a variables relacionadas con el tiempo de trabajo efectivo de las trabajadoras (altas y bajas dentro del periodo de referencia que desvirtualizan el salario base efectivo; o diferencias de jornada). Por tanto, a priori, no son objeto de discriminación indirecta por sexo. En todo caso, se recomienda analizar las retribuciones equiparadas en futuros informes para confirmar esta información.
- **CS**: En términos globales, la brecha asciende a un 25% en el dato medio y a un 34% en la mediana, a favor de los trabajadores. La mayor brecha se produce en los grupos 2 y 3, así como en las Escalas 03, 06 y 07. No obstante, las diferencias retributivas detectadas en los CS responden a causas que no son objeto de discriminación salarial por género. La causa de las mismas está ligada, por una parte, al concierto con la administración autonómica correspondiente, así como en complementos

sujetos al convenio colectivo (como la antigüedad, P.P.P.Extra o el complemento que retribuye la labor de Dirección y Jefatura de Estudios).

– **PE:** A nivel global, se detectan desviaciones superiores al -25% en el valor promedio a favor de las trabajadoras (no en la mediana). Lo mismo ocurre con los Grupos 01 y 03. En todo caso, en ambos casos se trata de percepciones extrasalariales que no retribuyen el trabajo efectivo, las características de la posición o una cualidad específica de la persona que lo desempeña, sino que se trata de prestaciones e indemnizaciones de la Seguridad Social derivadas de una incapacidad temporal por enfermedad o accidente de trabajo. Por tanto, no obedecen a una decisión retributiva del Consejo Rector o de la Dirección del Centro.

4.2. Conclusiones y recomendaciones

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

4.2.1. Principales fortalezas y dificultades detectadas

Fortalezas

- En términos generales: no se detectan brechas de género significativas en materia retributiva causadas por la aplicación inconsciente de sesgos de género. Las diferencias detectadas responden a causas objetivas.
- La política retributiva se rige conforme a los convenios colectivos de aplicación, que conoce toda la plantilla, y el concierto con la Administración autonómica correspondiente.
- La Cooperativa cuenta con un SPVT elaborado con perspectiva de género que garantiza el cumplimiento de los criterios de totalidad, objetividad y adecuación especificado en el RD 902/2020.
- En la VPT han participado tanto Representación de la Cooperativa (Presidenta) como del Comité de Empresa (RLP/RLT).
- Se cuenta con un registro retributivo según las recomendaciones de las autoridades.
- Se han formulado los instrumentos de transparencia retributiva desde un uso del lenguaje no sexista.

Áreas de mejora

- No se cuenta con personal específico y con formación en Relaciones Laborales y Recursos Humanos. Por consiguiente, hay una gran dependencia de los datos comunicados a la asesoría, que se han de revisar con detalle para evitar el empleo de datos erróneos.

- JR*
-
- No se cuenta con descripciones de puestos de trabajo (DPT) ni análisis de puestos de trabajo (APT).

RS Aunque no sea exigible anualmente, se podrían analizar las retribuciones equiparadas y anualizadas (equiparando jornadas y anualizando conceptos retributivos), dado que, teniendo en cuenta el calendario escolar, se han producido diferencias relativas a las contrataciones del nuevo curso escolar y dependientes del número de días trabajados entre hombres y mujeres en el salario base.

RS Aunque no sea obligatorio, se recomienda analizar la política retributiva de las personas socias trabajadoras, para exponer que tampoco se producen diferencias a esos niveles.


RS **4.2.2. Recomendaciones**

Con respecto a la política retributiva, se recomienda:


- Hacer explícito el compromiso de la Cooperativa con la igualdad retributiva sin discriminación por razón de sexo en la documentación interna y externa de la Cooperativa (como los Estatutos de la Cooperativa).
- Asignar la responsabilidad de vigilancia de la política retributiva (especialmente del registro retributivo) a una persona de la Cooperativa y analizar las necesidades formativas de este equipo. Esta persona verificará, con carácter anual, que los datos recogidos en los sistemas de información retributiva coinciden con los datos estipulados en los contratos de trabajo y suministrados correctamente en el programa informático de la asesoría. Se puede contar con apoyo externo en caso de ser necesario.
- Elaborar el registro retributivo, con carácter anual, utilizando la Herramienta facilitada desde las autoridades (o similar) con la consulta previa a la Comisión de seguimiento del Plan de igualdad, revisando medias y medianas.
- Revisar el SVPT a final del periodo de vigencia del Plan de igualdad, aumentando el número de personas que participan en la sesión de valoración, tanto por parte de la Cooperativa como por parte del Consejo Rector.




5. DESARROLLO DE ACCIONES POSITIVAS



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



Las medidas aquí recogidas tienen por objeto el logro de los objetivos generales de garantizar la aplicación del principio de igualdad y no discriminación en la **COOPERATIVA DE ENSEÑANZA CIUDAD DEL SOL**, así como contribuir a enriquecer el clima laboral, favoreciendo el bienestar de toda la plantilla. Para ello, se han incorporado acciones positivas. Estas se definen como:



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

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

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

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

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

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

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

Objetivo cumplimiento

100%

Medida(s)

1. Introducir expresamente en el Organigrama del Centro la persona Responsable de Igualdad, designándola además en el Consejo Escolar para impulsar y llevar a cabo el seguimiento de medidas que fomenten la igualdad real y efectiva entre hombres y mujeres.
2. Incluir expresamente en el Organigrama del Centro las tres personas designadas para la Comisión de Instrucción en caso de acoso sexual o acoso por razón de sexo de acuerdo con el Protocolo de Prevención y Actuación frente al acoso sexual y acoso por razón de sexo.

Objetivo(s) específico(s)

- Contar con una persona que coordine e impulse de forma transversal los proyectos de Igualdad que se desarrollen en el Centro.
- Contar con una Comisión de personas que instruyan los expedientes que se puedan iniciar a consecuencia de casos de acoso sexual o acoso por razón de sexo mediante la activación del Protocolo antiacoso.

Descripción de la(s) medida(s)

- Designación de 1 persona responsable del área de Igualdad para que de forma transversal coordine, impulse y fomente la Igualdad en el Centro, así como su representación en el Consejo Escolar.
- Constitución de la Comisión, que se presentará a otras comisiones de PRL y de Plan de Igualdad así como al resto de la plantilla. Esta Comisión estará formada por 3 personas, la cual se encargará de activar el Protocolo ante una queja o denuncia, encargándose de la recepción de las mismas, entrevistas con las partes y redacción de Informe de conclusiones y de seguimiento
- Se difundirá a la plantilla estos nuevos servicios.

Áreas destinatarias

Toda la plantilla de la Cooperativa

Responsable

Equipo de Dirección y/o Consejo Rector

Cronograma

- Implantación: Año 1 desde la vigencia
- Seguimiento: medida continua

Medios y recursos

Personal propio sin coste monetario

Indicadores de seguimiento y evaluación

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

encuesta de clima o similar).

5.2. EJE 2: Cultura corporativa

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

Objetivo cumplimiento

70%

Medida(s)

3. Incorporar el respeto por la igualdad entre mujeres y hombres en toda la documentación empleada para visibilizar y comunicar la cultura corporativa de la Cooperativa, también como principio de excelencia y de mejora continua.

4. Realizar una sesión informativa final para presentar el I Plan de Igualdad de la Cooperativa, así como el Protocolo de prevención y actuación frente al acoso sexual y acoso por razón de sexo, para el equipo humano de la Cooperativa.

5. Difundir vía correo electrónico el I Plan de igualdad de la Cooperativa, así como el Protocolo antiacoso, entre el equipo humano de la Cooperativa.

6. Dedicar un espacio en la(s) web(s) de la Cooperativa en materia de igualdad, informando del Plan y sus resultados, así como del Protocolo.





7. Difusión y accesibilidad del canal de quejas o denuncias de acuerdo con el procedimiento establecido en el Protocolo de prevención y actuación frente al acoso sexual y acoso por razón de sexo.

8. Integrar la igualdad y cuanta documentación relacionada sea pertinente en los materiales entregables en el Plan de Acogida de la entidad.

Objetivo(s) específico(s)

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

PLAN DE IGUALDAD

    <p>Descripción de la(s) medida(s)</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Revisión y actualización de los documentos de la cooperativa: Estatutos, Reglamento de Régimen Interno...Para ello, primero se hará una relación de los documentos que plasman la cultura corporativa, posteriormente se revisará si se ha incorporado el principio o no, y, posteriormente, se actualizarán. Una vez actualizados se difundirán de nuevo entre la plantilla. - Asimismo, se realizará una sesión informativa donde se presentará el Plan de igualdad y el Protocolo antiacoso para todas las personas que deseen asistir. No obstante, para garantizar la difusión de estas políticas, se remitirá por correo electrónico. Pudiendo utilizar cartelería, redes sociales o la página web para su difusión, así como su entrega con el Manual de Acogida al personal de nueva incorporación. Realizando recordatorios anuales. - De acuerdo con el Protocolo será necesaria la creación de un correo electrónico al efecto al que sólo tenga acceso la Comisión Instructora y la ubicación e instalación de un buzón físico. Es importante la difusión y accesibilidad del modelo de queja o denuncia, para ello, se podrá enviar por correo electrónico a la plantilla, incorporarse dentro de la Intranet de la cooperativa en caso de disponer de ella. - En un ejercicio de transparencia, se destinará un espacio de comunicación del Plan de igualdad y Protocolo, en la web del Centro. Se alimentará con el Plan de igualdad, el Protocolo, así como con las conclusiones de informes de seguimiento.
<p>Áreas destinatarias</p>	<p>Toda la plantilla de la Cooperativa, alumnado y otros <i>stakeholders</i> (como familias, Administraciones Públicas, asociaciones empresariales a las que pertenece, etc.)</p>
<p>Responsable</p>	<p>Responsable de Igualdad. Consejo Rector. El equipo web se ocupará de subir los documentos correspondientes y de crear el espacio en los sitios de la Cooperativa.</p>
<p>Cronograma</p>	<p>Implantación: Año 1 desde la vigencia</p> <ul style="list-style-type: none"> - Las sesiones de información y correo de difusión. <p>Implantación: Durante toda la vigencia:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Los documentos se irán actualizando de forma paulatina. - La web se actualizará entre el primer y segundo año de vigencia. <p>Seguimiento: medida continua</p>
<p>Medios y recursos</p>	<p>Personal propio sin coste monetario (sí de tiempo)</p>

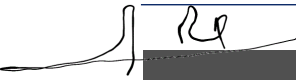





PLAN DE IGUALDAD

	<p>Indicadores de seguimiento y evaluación</p>	<ul style="list-style-type: none"> - N.º de documentos actualizados. - N.º de documentos difundidos. - Realización de la sesión informativa (SÍ/NO). - N.º de asistentes a la sesión informativa, desagregado por sexo. - Remisión del Plan y Protocolo por correo electrónico (SÍ/NO). - Creación del espacio web (SÍ/NO). - N.º de visitas al apartado de Plan de igualdad de la web (si puede ser, desagregado por sexo). - N.º de vías o canales utilizados para la difusión y accesibilidad. - Instalación del buzón de quejas o denuncias de acoso. - Creación y difusión de correo electrónico para la presentación de quejas o denuncias por acoso. - Grado de familiaridad de la plantilla con el Plan de igualdad y Protocolo (recogida vía Encuesta al equipo humano para el informe de evaluación).

<p>Objetivo: Sistematizar la toma de decisiones en materia de igualdad y equipo humano basadas en datos.</p>	
<p>Objetivo cumplimiento</p>	<p>70%</p>
<p>Medida(s)</p>	<p>9. Valoración por el centro docente en su autoevaluación, del grado de desarrollo de los objetivos y la eficacia de las actuaciones contempladas en el Plan de Igualdad.</p> <p>10. Actualizar los Estatutos a tenor del marco normativo de igualdad, tanto en el ámbito laboral como educativo, especialmente en relación con el Plan de igualdad entre empleadas y empleados, la auditoría retributiva y la integración del método coeducativo en su actividad.</p> <p>11. Revisar y modificar su lenguaje en todas las plataformas de comunicación, especialmente en la comunicación externa, página web, etc, para que siempre se utilice un lenguaje inclusivo y no sexista.</p> <p>12. Consolidar un lenguaje escrito coeducativo en todos los documentos del centro: cartas y comunicados, cartelería, boletines...</p>
<p>Objetivo(s) específico(s)</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Mejorar el impacto del diagnóstico de futuros planes de igualdad del Centro. - Garantizar el <i>compliance</i> o cumplimiento normativo de la política de




PLAN DE IGUALDAD

		igualdad de la Cooperativa. – Sistematización e integración del uso y la utilización de del lenguaje inclusivo.
	Descripción de la(s) medida(s)	– Se recopilará, de cara al informe de seguimiento anual requerido por el Real Decreto 901/2020, todos los datos requeridos por el RD 901/2020 en un documento de Excel. – Se reportará la información a la Responsable de Igualdad. – En caso de necesitarlo, se volverá a recurrir a una consultora externa que asesore en esta materia.
	Áreas destinatarias	Toda la plantilla de la Cooperativa y personas socias, incluyendo el Consejo Rector
	Responsable	Comisión de seguimiento del Plan de igualdad
	Cronograma	Todos los años durante la vigencia del plan.
	Medios y recursos	Personal propio sin coste monetario (sí de tiempo). En caso de contar con asesoramiento externo, habrá que destinar el presupuesto correspondiente.
	Indicadores de seguimiento y evaluación	– Realización de informe de seguimiento anual. – Realización de informe de evaluación (a la finalización de la vigencia) – Documento de Excel cumplimentado por año. – Relación de las lagunas de datos detectadas en el informe de evaluación. – Documentos y comunicación interna y externa actualizada en base al lenguaje inclusivo.

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

Objetivo: Introducir el enfoque de género en los procedimientos utilizados en selección y contratación para aplicar procesos que cumplan el principio de igualdad de trato y oportunidades	
Objetivo cumplimiento	60%
Medida(s)	13. Garantizar que las personas que forman parte de la selección de personal cuentan con formación en igualdad de género.
Objetivo(s) específico(s)	– Formalizar el proceso de selección y contratación con el fin de prevenir la aplicación de sesgos de género inconscientes. – Garantizar que las decisiones que conlleven determinaciones de contratar sean basadas en criterios objetivos y que no se encuentren basadas en roles y/o estereotipos de género. – Dotar a todo el personal de la Cooperativa de la capacitación o sensibilización necesaria para velar por el respeto del principio de igualdad de género en la Cooperativa, y que esta sea de utilidad para

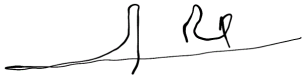


PLAN DE IGUALDAD

 Descripción de la(s) medida(s)	<p>su desarrollo profesional.</p> <ul style="list-style-type: none"> – A la hora de nombrar a las personas que se vayan a encargar de la selección de personal, se dará prioridad a personas que cuenten con sensibilización y/o formación en materia de igualdad entre mujeres y hombres. – Realizar una acción formativa de 4 h. sobre igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres, con especial énfasis en la gestión de equipos humanos y bienestar, dirigida al Consejo Rector, así como a otras personas implicadas en procesos de RR.HH.
 Áreas destinatarias	<p>Toda la plantilla de la Cooperativa</p>
Responsable	<p>Consejo Rector. Personal encargado de la selección de personal.</p>
Cronograma	<p>Todos los años durante la vigencia del plan.</p>
 Medios y recursos	<p>Personal propio sin coste monetario (sí de tiempo). En caso de contar con asesoramiento externo, habrá que destinar el presupuesto correspondiente.</p>
Indicadores de seguimiento y evaluación	<ul style="list-style-type: none"> – % de vacantes publicadas que recogen el compromiso de la Cooperativa por la igualdad sobre el n.º total de vacantes publicadas. – % de vacantes publicadas con lenguaje no sexista sobre el n.º total de vacantes publicadas. – % de personas con formación en materia de igualdad de género sobre el total de las que participa en la selección de personal y el equipo que adopta la decisión de contratación. – Nº y tema de formaciones realizadas.

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

Objetivo cumplimiento	<p>50%</p>
Medida(s)	<p>14. Aplicar el principio de que, en idénticas condiciones de idoneidad u competencia, se dará preferencia en la contratación al sexo infrarrepresentado cuando se trate de puestos de trabajo o departamentos (tanto feminizados como masculinizados) en futuras contrataciones.</p>
Objetivo(s) específico(s)	<ul style="list-style-type: none"> – Lograr un equilibrio de la composición de la plantilla de la empresa en torno a la ratio de 40%-60% en todos los puestos de trabajo. – Introducir el enfoque de género en los procedimientos utilizados en selección y contratación para aplicar procesos que cumplan el principio de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres.

PLAN DE IGUALDAD

 Descripción de la(s) medida(s)	<ul style="list-style-type: none"> - Aplicar el principio de que, en idénticas condiciones de idoneidad u competencia, se dará preferencia en la contratación al sexo infrarrepresentado cuando se trate de puestos de trabajo o departamentos. Esto se dará tanto si estos se encuentran feminizados como masculinizados. Siempre teniendo en cuenta la estructura del sector de la enseñanza u otros sectores (como el de limpieza o servicios de consejería). - Se recogerán potenciales dificultades detectadas en la búsqueda de personas del sexo infrarrepresentados para cubrir puestos vacantes.
 Áreas destinatarias	<p>Toda la plantilla de la Cooperativa</p>
 Responsable	<p>Consejo Rector.</p>
Cronograma	<p>Todos los años durante la vigencia del plan.</p>
Medios recursos y	<p>Personal propio sin coste monetario (sí de tiempo).</p>
Indicadores de seguimiento y evaluación	<ul style="list-style-type: none"> - Evolución de la ratio de mujeres y hombres en todos los puestos de trabajo. - Relación de trabajo en los que se ha aplicado este principio.

5.4. EJE 4: Formación y sistema de promoción

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

Objetivo cumplimiento

100%

Medida(s)

15. Sensibilizar a toda plantilla en materia de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, así como en prevención del acoso sexual y/o por razón de sexo.

16. Formación a la plantilla sobre los derechos laborales de las víctimas de violencia sexual y víctimas de violencia de género.

Objetivo(s) específico(s)

- La prevención y actuación frente al acoso sexual y el acoso por razón de sexo mediante la aplicación del Protocolo.
- La tolerancia cero frente a cualquier tipo de violencia machista en el ámbito de la Cooperativa.

Descripción de la(s) medida(s)

- Desarrollar una sensibilización básica de 2 h destinada a todo el personal de la Cooperativa en materia de igualdad de oportunidades.
- Formación de 3 horas destinada a todo el personal de la Cooperativa sobre prevención y actuación sobre el acoso sexual y el acoso por razón de sexo de acuerdo con el Protocolo establecido en la Cooperativa.
- Formación de 2 horas sobre abordaje en situaciones de trabajadoras víctimas de violencia de género, sensibilización y derechos laborales de las víctimas de violencia de género y de violencia sexual.

Áreas destinatarias

Toda la plantilla de la Cooperativa. Consejo Rector y otras Comisiones con competencias en gestión de equipos.

Responsable

Consejo Rector y Comisión de seguimiento de Plan de igualdad

Cronograma

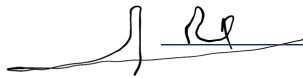
- Formación a la plantilla sobre los derechos laborales de las víctimas de violencia sexual y víctimas de violencia de género. Año 1 y año 3 desde la entrada en vigor del Plan.
- Sensibilizar a toda plantilla en materia de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, así como en prevención del acoso sexual y/o por razón de sexo. Todos los años.

Medios y recursos

Presupuesto destinado a la contratación de personal externo para impartir dichas formaciones. Barajar la posibilidad de hacerlo vía Fundae u otros recursos públicos (estatales o autonómicos).

Indicadores de seguimiento y evaluación

- N.º de personas formadas por tipo de vinculación con la cooperativa, puesto y sexo.
- Detalle de formaciones por título y tipología.
- Grado de satisfacción con las mismas, así como su impacto en su desarrollo profesional.







Objetivo: Seguir velando por la no concurrencia de factores causantes de desigualdades en el acceso a la formación de la Cooperativa.	
Objetivo cumplimiento	100%
Medida(s)	17. Mantener un registro de todas las formaciones anuales impartidas para la plantilla y las personas socias, desagregado por sexo, modalidad, contenido, horario, etc.
Objetivo(s) específico(s)	– Seguir previniendo la no concurrencia factores que causen un acceso desigual a la formación de la Cooperativa.
Descripción de la(s) medida(s)	– Se realizará un registro anual con respecto al Plan de formación que incluya horario (que dificulte o no la conciliación, que sea dentro de la jornada laboral o no, modalidad online, híbrida o presencial, temática...). Asimismo, se analizarán las Encuestas de satisfacción de la mismas teniendo en cuenta el impacto de estos factores en la asistencia y valoración de las mismas.
Áreas destinatarias	Toda la plantilla de la Cooperativa.
Responsable	Consejo Rector.
Cronograma	Todos los años durante la vigencia del plan.
Medios y recursos	Personal propio sin coste monetario (sí de tiempo).
Indicadores de seguimiento y evaluación	– Detalle de formaciones por título y tipología. – N.º de personas formadas por tipo de formación, tipo de vinculación con la cooperativa, puesto y sexo




5.5. EJE 5: Política retributiva

Objetivo: Sistematizar y monitorizar la aplicación de la igualdad de género en la política retributiva.	
Objetivo cumplimiento	100%



Medida(s)	<p>18. Incorporar el compromiso con la igualdad retributiva, también en materia de género, en el Reglamento de Régimen Interno de la cooperativa.</p> <p>19. Comunicar los resultados de la auditoría retributiva entre todo el Consejo Rector y personas socias.</p> <p>20. Elaborar el registro retributivo, con carácter anual, utilizando la Herramienta facilitada desde las autoridades (o similar) con la consulta previa a la Comisión negociadora del Plan de igualdad, atendiendo a medias y medianas, desglosando también las retribuciones equiparadas pese a que no sea un requisito legal exigible.</p>
Objetivo(s) específico(s)	<ul style="list-style-type: none"> – Monitorizar la política retributiva de la Cooperativa para garantizar que las desviaciones no responden a criterios discriminatorios. – Garantizar la transparencia del sistema retributivo de la Cooperativa y la equidad retributiva entendida como una remuneración igual por trabajo de igual valor. – Garantizar el <i>compliance</i> o cumplimiento normativo de la política de igualdad de la Cooperativa. – Trasladar el compromiso con la igualdad retributiva del actual Consejo Rector, a todas las personas socias y responsables en esta materia.
Descripción de la(s) medida(s)	<ul style="list-style-type: none"> – En la próxima revisión del Reglamento interno, se incorporará el compromiso explícito con la igualdad retributiva, también en materia de género, en el Reglamento de régimen interno de la cooperativa. – En una sesión formativa/informativa, se comunicará los resultados de la auditoría retributiva entre todo el Consejo Rector y las personas socias que deseen asistir. – La Comisión de seguimiento realizará el Registro retributivo de la Cooperativa con carácter anual y comunicará sus resultados a todo el Consejo Rector de la Cooperativa. Para ello, habrá de armonizar los datos incorporados en el sistema de información de la asesoría con los contratos de trabajo; Asimismo, tal y como se recoge en la Guía de Auditoría Retributiva se intentará (opcional): <ul style="list-style-type: none"> ○ Verificar, con carácter anual, que los datos recogidos en los sistemas de información retributiva coinciden con el número de personas perceptoras incluidas en el modelo 190 de la AEAT para el mismo periodo de referencia. ○ Verificar si el número de personas trabajadoras que aparece reflejado en el registro retributivo coincide con el mismo número de personas perceptoras incluidas en el modelo 190 de la AEAT para el mismo periodo de referencia y comprobar que las cantidades que figuran en el registro retributivo son las mismas que las indicadas en la citada declaración. ○ Revisar las cuentas del Plan General de Contabilidad para comprobar que no existen otras retribuciones diferentes a las que figuran en las nóminas. – Se revisará el SVPT durante el periodo de vigencia del Plan de igualdad, aumentando el número de personas socias y trabajadoras participan en la sesión de valoración.
Áreas destinatarias	<p>Toda la plantilla de la Cooperativa.</p>

PLAN DE IGUALDAD

	Responsable	Responsables de retribución del área de Administración del Centro.
	Cronograma	Todos los años durante la vigencia del plan.
	Medios y recursos	Personal propio sin coste monetario (sí de tiempo).
	Indicadores de seguimiento y evaluación	<ul style="list-style-type: none"> – Evidencia de la comunicación de resultados de la Auditoría retributiva al Consejo Rector. – Evidencia de la incorporación del principio de igualdad retributiva en materia de género en el Reglamento de régimen interno. – Elaboración del registro retributivo anual conforme a las especificaciones previstas por las Autoridades (SÍ/NO).



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

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

Objetivo cumplimiento	70%
Medida(s)	21. Crear y difundir entre la plantilla un documento en que se especifiquen las medidas de conciliación de las que la cooperativa dispone.
Objetivo(s) específico(s)	<ul style="list-style-type: none"> – Conseguir que el equipo humano pueda trabajar y desarrollar su talento en el entorno laboral de manera compatible con el resto de su desarrollo personal. – Sistematizar e informar de las medidas de conciliación existentes.
Descripción de la(s) medida(s)	<ul style="list-style-type: none"> – Elaborar un documento que recoja todas las medidas de conciliación de la que la cooperativa dispone. – Se difundirá a toda la plantilla mediante los medios habituales de comunicación las medidas de conciliación existentes, incluidas a las nuevas contrataciones. De esta forma, se conseguirá tanto la sensibilización en esta materia, como irá permeando entre todo el Equipo Humano que no existen barreras para el desarrollo profesional para personas que tengan que acogerse a medidas de conciliación.
Áreas destinatarias	Toda la plantilla de la Cooperativa.
Responsable	Consejo Rector. Equipo de Dirección. Responsable de Igualdad
Cronograma	Todos los años durante la vigencia del plan.
Medios y recursos	Personal propio sin coste monetario (sí de tiempo).
Indicadores de seguimiento y evaluación	<ul style="list-style-type: none"> – Redacción de un breve documento o folleto explicativo de las medidas de conciliación (SÍ/NO). – Difusión a la plantilla (SÍ/NO). – Grado de satisfacción con la política de conciliación y corresponsabilidad de la Cooperativa (comparativa de la percepción al término de la vigencia y los resultados de la Encuesta de igualdad inicial)

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

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

Objetivo cumplimiento

80%

Medida(s)

22. Incluir en sus Estatutos y Reglamento de Régimen Interno la tolerancia cero ante cualquier situación de acoso sexual o acoso por razón de sexo.

23. Incorporar un procedimiento de quejas o denuncias de acuerdo con el Protocolo de prevención y actuación frente al acoso sexual y acoso por razón de sexo.

24. Elaborar un informe anual con las incidencias que pudieran producirse en materia de acoso sexual y/o por razón de sexo.

25. Realización de una formación práctica a personal con competencias en gestión de RR.HH. y asociadas al proceso de asesoramiento y denuncia.

26. Elaboración y difusión de un Código de buenas prácticas.

Objetivo(s) específico(s)

- Prevenir comportamientos de acoso sexual o por razón de sexo en la Cooperativa.
- Dotar de las herramientas necesarias al equipo humano para prevenir cualquier caso de acoso sexual y/o por razón de sexo o actuar con la debida diligencia en caso de producirse.

Descripción de la(s) medida(s)

- Se difundirá a la plantilla el Protocolo de Prevención frente al acoso sexual y acoso por razón de sexo.
- Se elaborará un informe anual con las incidencias que pudieran producirse en esta materia, así como la forma en la que se ha procedido y resuelto. Este se adjuntará al informe de seguimiento.
- Formación práctica de 4 h a personal con competencias en gestión de RR.HH., que formen parte de la Comisión Instructora y asociadas al proceso de asesoramiento y denuncia. Se abordará el propio protocolo y se priorizará el carácter práctico de la misma, además de conocer por qué hay que tratar de forma específica el acoso sexual y/o por razón de sexo.
- Realización de un Código de buenas prácticas mostrando la responsabilidad y compromiso de la Cooperativa con la Igualdad.

Áreas destinatarias

Toda la plantilla de la Cooperativa, así como cualquier persona que acceda a las instalaciones de los Centros.

PLAN DE IGUALDAD

Responsable	Consejo Rector. Responsable de Igualdad. Comisión Instructora del Protocolo Antiacoso.
Cronograma	<ul style="list-style-type: none"> - Incluir en sus Estatutos y Reglamento de Régimen Interno la tolerancia cero ante cualquier situación de acoso sexual o acoso por razón de sexo. El segundo año. - Incorporar un procedimiento de quejas o denuncias de acuerdo con el Protocolo de prevención y actuación frente al acoso sexual y acoso por razón de sexo. Primer año. - Elaborar un informe anual con las incidencias que pudieran producirse en materia de acoso sexual y/o por razón de sexo. Todos los años. - Realización de una formación práctica a personal con competencias en gestión de RR.HH. y asociadas al proceso de asesoramiento y denuncia. Todos los años. - Elaboración y difusión de un Código de buenas prácticas. El tercer año.
Medios y recursos	En caso de necesitarlo, se volverá a recurrir a una consultora externa que asesore en esta materia.
Indicadores de seguimiento y evaluación	<ul style="list-style-type: none"> - Difusión a plantilla del Protocolo antiacoso (SÍ/NO). - Realización del informe anual, incorporado al informe de seguimiento (SÍ/NO). - N.º de personas formadas por tipo de formación, tipo de vinculación con la cooperativa, puesto y sexo. - Creación y difusión del Código de Buenas Prácticas. (SÍ/NO).

5.8. EJE 8: Comunicación y violencia de género

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

Objetivo cumplimiento	100%
Medida(s)	27. Realización de campañas de sensibilización, concienciación y prevención de todos los tipos de violencia de género.
Objetivo(s) específico(s)	<ul style="list-style-type: none"> – Enseñar la igualdad a través del ejemplo al alumnado del Centro. – Mostrar el compromiso con el ODS n.º 5 de la Cooperativa a través de este tipo de iniciativas.
Descripción de la(s) medida(s)	– Sumarse a otras iniciativas o realizar proyectos o campañas propias internas con la plantilla o destinadas al alumnado y familias.
Áreas destinatarias	Toda la plantilla de la Cooperativa, alumnado y otros <i>stakeholders</i> (como familias, Administraciones Públicas, asociaciones empresariales a las que pertenece, etc.)
Responsable	Responsable de Igualdad.
Cronograma	Se trata de una medida a desarrollar de forma continua anualmente.
Medios y recursos	Personal propio sin coste monetario (sí de tiempo).
Indicadores de seguimiento y evaluación	– Relación de actividades de sensibilización (se podrán anexas imágenes y documentación gráfica que muestre dichas actividades).

5.9. EJE 9: Acción educativa

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

Objetivo cumplimiento

80%

Medida(s)

28. Desarrollo de acciones complementarias de fomento de la igualdad dentro de la propuesta curricular de los Departamentos Didácticos.

29. Incluir los valores vinculados con la coeducación, como la igualdad y el respeto a la diversidad, como principios reconocidos en todos los documentos corporativos de la entidad, valorando específicamente la posibilidad de considerarlos como principios de innovación y mejora de los procedimientos y objetivos educativos.

Objetivo(s) específico(s)

- Enseñar la igualdad de género a través del ejemplo al alumnado del Centro.
- Mostrar el compromiso con el ODS n.º 5 de la Cooperativa a través de este tipo de iniciativas.

Descripción de la(s) medida(s)

- Realización de actividades escolares con motivo del 8 de marzo (Día Internacional de las Mujeres) y del 25 de noviembre (Día Internacional de la Eliminación de la Violencia contra las Mujeres), implicando al alumnado y a todo el personal del centro.

Áreas destinatarias

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

Responsable

Personal docente. Equipo de orientación. Responsable de Igualdad.

Cronograma

Todos los años durante la vigencia del plan.

Medios y recursos

Recursos materiales y presupuestarios asociados a las iniciativas.

Indicadores de seguimiento y evaluación

- N.º de campañas realizadas.
- N.º de personal docente en el comité organizador de las actividades por sexo.
- Relación de actividades (se podrán anexar imágenes y documentación gráfica que muestre dichas actividades).

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

Objetivo cumplimiento	80%
Medida(s)	<p>30. Detectar las actitudes sexistas que aún prevalecen en la escuela y modificarlas.</p> <p>31. Sensibilizar al profesorado de la necesidad de realizar cambios que permitan la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres.</p> <p>32. Introducir en la escuela conceptos, procedimientos y actitudes relativas a la igualdad de oportunidades, a la conciliación de la vida familiar, personal y laboral.</p> <p>33. Prevenir la violencia desde las edades más tempranas.</p> <p>34. Ayudar y enseñar a la resolución de conflictos sin violencia.</p> <p>35. Facilitar la utilización igualitaria de espacios en el recreo para niños y niñas.</p>
Objetivo(s) específico(s)	<ul style="list-style-type: none"> – Mostrar el compromiso con el ODS n.º 5 de la Cooperativa a través de este tipo de iniciativas. – Integrar en la Cooperativa como valor fundamental el Principio de Igualdad de Trato y de Oportunidades.
Descripción de la(s) medida(s)	<ul style="list-style-type: none"> – Adoptar comportamientos no estereotipados o basados en roles de género, aplicar la perspectiva de género y el enfoque de género – Fomentar las relaciones afectivas sanas y la resolución pacífica de conflictos, así como la prevención de la violencia de género. – Impulsar los espacios igualitarios en el recreo.
Áreas destinatarias	Toda la plantilla de la Cooperativa, alumnado y otros <i>stakeholders</i> (como familias, Administraciones Públicas, asociaciones empresariales a las que pertenece, etc.)
Responsable	Personal docente. Responsable de Igualdad. Consejo Rector.
Cronograma	Todos los años durante la vigencia del plan.
Medios y recursos	Recursos materiales y presupuestarios asociados a las iniciativas.

Indicadores de seguimiento y evaluación

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

6. CALENDARIO

Implantación	
Seguimiento / evaluación	

AÑO / TRIMESTRE Medida	2023				2024				2025				2026				2027			
	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
1. Introducir expresamente en el Organigrama del Centro la persona Responsable de Igualdad, designándola además en el Consejo Escolar para impulsar y llevar a cabo el seguimiento de medidas que fomenten la igualdad real y efectiva entre hombres y mujeres.																				
2. Incluir expresamente en el Organigrama del Centro las tres personas designadas para la Comisión de Instrucción en caso de acoso sexual o acoso por razón de sexo de acuerdo con el Protocolo de Prevención y Actuación frente al acoso sexual y acoso por razón de sexo.																				
3. Incorporar el respeto por la igualdad entre mujeres y hombres en toda la documentación empleada para visibilizar y comunicar la cultura corporativa de la Cooperativa, también como principio de excelencia y de mejora continua.																				
4. Realizar una sesión informativa final para presentar el I Plan de Igualdad de la Cooperativa, así como el Protocolo de prevención y actuación frente al acoso sexual y acoso por razón de sexo, para el equipo humano de la Cooperativa.																				
5. Difundir vía correo electrónico el I Plan de igualdad de la Cooperativa, así como el Protocolo antiacoso, entre el equipo humano de la Cooperativa.																				
6. Dedicar un espacio en la(s) web(s) de la Cooperativa en materia de igualdad, informando del Plan y sus resultados, así como del Protocolo.																				
7. Difusión y accesibilidad del canal de quejas o denuncias de acuerdo con el procedimiento establecido en el Protocolo de prevención y actuación frente al acoso sexual y acoso por razón de sexo.																				
8. Integrar la igualdad y cuanta documentación relacionada sea pertinente en los materiales entregables en el Plan de Acogida de la entidad.																				



PLAN DE IGUALDAD

<p>9. Valoración por el centro docente en su autoevaluación, del grado de desarrollo de los objetivos y la eficacia de las actuaciones contempladas en el Plan de Igualdad.</p>										
<p>10. Actualizar los Estatutos a tenor del marco normativo de igualdad, tanto en el ámbito laboral como educativo, especialmente en relación con el Plan de igualdad entre empleadas y empleados, la auditoría retributiva y la integración del método coeducativo en su actividad.</p>										
<p>11. Revisar y modificar su lenguaje en todas las plataformas de comunicación, especialmente en la comunicación externa, página web, etc, para que siempre se utilice un lenguaje inclusivo y no sexista.</p>										
<p>12. Consolidar un lenguaje escrito coeducativo en todos los documentos del centro: cartas y comunicados, cartelería, boletines...</p>										
<p>13. Garantizar que las personas que forman parte de la selección de personal cuentan con formación en igualdad de género.</p>										
<p>14. Aplicar el principio de que, en idénticas condiciones de idoneidad u competencia, se dará preferencia en la contratación al sexo infrarrepresentado cuando se trate de puestos de trabajo o departamentos (tanto feminizados como masculinizados) en futuras contrataciones.</p>										
<p>15. Sensibilizar a la toda plantilla en materia de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, así como en prevención del acoso sexual y/o por razón de sexo.</p>										
<p>16. Formación a la plantilla sobre los derechos laborales de las víctimas de violencia sexual y víctimas de violencia de género.</p>										
<p>17. Mantener un registro de todas las formaciones anuales impartidas para la plantilla y las personas socias, desagregado por sexo, modalidad, contenido, horario, etc.</p>										
<p>18. Incorporar el compromiso con la igualdad retributiva, también en materia de género, en el Reglamento de Régimen Interno de la cooperativa.</p>										
<p>19. Comunicar los resultados de la auditoría retributiva entre todo el Consejo Rector y personas socias.</p>										
<p>20. Elaborar el registro retributivo, con carácter anual, utilizando la Herramienta facilitada desde las autoridades (o similar) con la consulta previa a la Comisión negociadora del Plan de igualdad, atendiendo a medias y medianas, desglosando también las retribuciones equiparadas pese a que no sea un requisito legal exigible.</p>										
<p>21. Crear y difundir entre la plantilla un documento en que se especifiquen las medidas de conciliación de las que la cooperativa dispone.</p>										
<p>22. Incluir en sus Estatutos y Reglamento de Régimen Interno la tolerancia cero ante cualquier situación de acoso sexual o acoso por razón de sexo.</p>										
<p>23. Incorporar un procedimiento de quejas o denuncias de acuerdo con el Protocolo de prevención y actuación frente al acoso sexual y</p>										

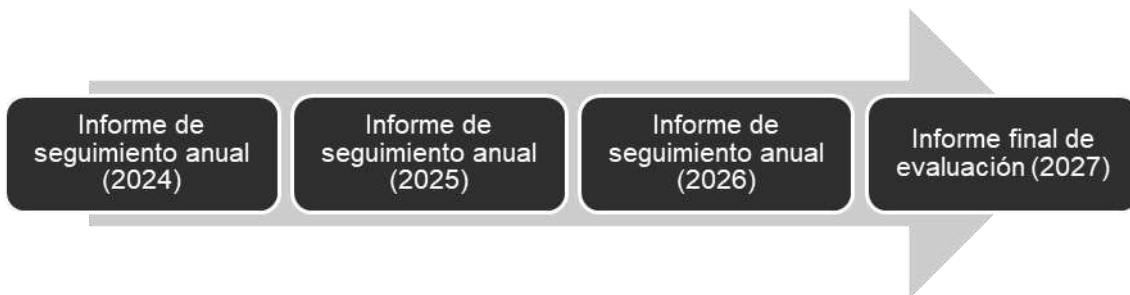
7. SISTEMA DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN

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

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

7.1. Breve aproximación al marco legal aplicable

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



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


7.1.1. Informe de seguimiento anuales

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

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

7.1.2. Informe final de evaluación

Al término de la vigencia del I Plan de igualdad, se redactará un informe de evaluación final. Este analizará el grado de consecución de los objetivos previstos a raíz de las




PLAN DE IGUALDAD



medidas implementadas durante el periodo 2022-2026. También se incorporarán los resultados de los informes de seguimiento anuales.



7.1.3. Organismo encargado del seguimiento y la evaluación

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



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

Representación Legal de la Plantilla:	Representación de la Cooperativa:
Eugenio Rebollo Miñarro (Representante sindical de FSIE)	Ana M^a Agudo García
Francisca Rodríguez Millán (Representante sindical de FSIE)	Rafael Carralero Lorente

Funciones de la Comisión de Seguimiento

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

Funcionamiento de la Comisión de Seguimiento

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