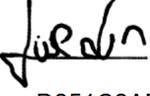


DocuSigned by:



7C94E8C399BD451...

DocuSigned by:



D251C2AB07DC47E...

DocuSigned by:



1F4C4E55CE664F7...

DocuSigned by:



87F636633AFF441...

DocuSigned by:



69C23D75A403444...

DocuSigned by:



908D9B1675F4428...



# Plan de igualdad

## 2023 – 2027

Fecha de elaboración: Mayo 2023



DocuSigned by:

7C94E8C399BD451...

PLAN DE IGUALDAD

DocuSigned by:

D251C2AB07DC47E...

DocuSigned by:

1F4C4E55CE664F7...

**CONFIDENCIALIDAD**

DocuSigned by:

87F636633AFF441...

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).

DocuSigned by:

69C23D75A403444

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.

DocuSigned by:

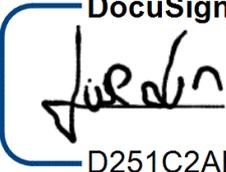
908D9B1675F4428...



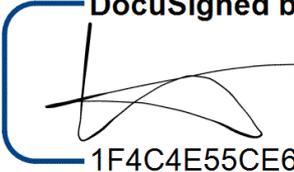
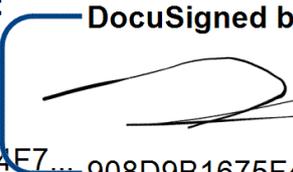
PLAN DE IGUALDAD

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

***Representación sindical<sup>1</sup>***

José Linares Celdrán (FSIE)	Marta Sarabia Moreno (USO)	Celia Sánchez Martínez (UGT)
DocuSigned by:  D251C2AB07DC47E...	DocuSigned by:  87F636633AFF441...	DocuSigned by:  7C94E8C399BD451...

***Representación del Consejo Rector de la Cooperativa***

José Luis García Navarro	María José Gil Gracia	María Ascensión Pérez Martínez
DocuSigned by:  1F4C4E55CE664E7...	DocuSigned by:  908D9B1675F4428...	DocuSigned by:  69C23D75A403444...

***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

<sup>1</sup> También se cursó invitación a participar al sindicato CCOO, pero no se recibió ninguna contestación por la persona designada, entendiéndose que se rechazaba participar.



DocuSigned by:

PLAN DE IGUALDAD

7C94E8C399BD451...

DocuSigned by:

## Índice

DocuSigned by:

D251C2AB07DC47E...

DocuSigned by:

1F4C4E55CE664F7...

DocuSigned by:

87F636633AFF601...

DocuSigned by:

69C23D75A40344...

DocuSigned by:

908D9B1675F4428...

1.	INTRODUCCIÓN .....	5
1.1.	Marco legal .....	6
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 .....	11
1.6.	Partes firmantes .....	12
2.	METODOLOGÍA .....	13
3.	CONCLUSIONES DEL DIAGNÓSTICO DE SITUACIÓN .....	16
4.	CONCLUSIONES DE LA AUDITORÍA RETRIBUTIVA .....	23
4.1.	Resumen de los datos del diagnóstico retributivo <b>¡Error! Marcador no definido.</b>	
4.2.	Conclusiones y recomendaciones .....	<b>¡Error! Marcador no definido.</b>
5.	DESARROLLO DE ACCIONES POSITIVAS .....	30
5.1.	EJE 1: Gestión de Recursos Humanos en el Centro .....	31
5.2.	EJE 2: Cultura corporativa .....	32
5.3.	EJE 3: Proceso de selección, contratación y clasificación profesional .....	35
5.4.	EJE 4: Formación y sistema de promoción .....	38
5.5.	EJE 5: Política retributiva .....	41
5.6.	EJE 6: Ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral .....	43
5.7.	EJE 7: Salud laboral y prevención del acoso sexual y por razón de sexo .....	44
5.8.	EJE 8: Comunicación y violencia de género .....	47
5.9.	EJE 9: Acción educativa .....	48
6.	CALENDARIO .....	51
7.	SISTEMA DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN .....	54
7.1.	Breve aproximación al marco legal aplicable .....	54



DocuSigned by:

PLAN DE IGUALDAD

7C94E8C399BD451...

DocuSigned by:

## 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

D251C2A807D947E...

DocuSigned by:

«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».

1F4C4E55CF664F7...

DocuSigned by:

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.

87F636633AFF441...

DocuSigned by:

69C23D75A403444...

DocuSigned by:

Por consiguiente, el diagnóstico de la **SOCIEDAD COOPERATIVA NUEVAS ENSEÑANZAS** ofrece una útil fotografía de la entidad, que permite detectar los puntos 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.

908D9B167671428...

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.



DocuSigned by:

7C94E8C399BD451...

PLAN DE IGUALDAD

DocuSigned by:

D251C2AB07DC47E...

DocuSigned by:

1F4C4E55CE664F7...

DocuSigned by:

87F636633AFF441...



DocuSigned by:

69C23D75A403444

Por otra parte, la **SOCIEDAD COOPERATIVA NUEVAS ENSEÑANZAS** 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.

DocuSigned by:

908D9B1675F4428...

De hecho, en la **SOCIEDAD COOPERATIVA NUEVAS ENSEÑANZAS**, entre sus principios y valores sociales, se encuentran **la responsabilidad, la solidaridad, la ayuda mutua, la democracia, el respeto, la libertad, así como, la igualdad y equidad**, manifestando que el Colegio La Vaguada pretende atender a la diversidad favoreciendo la integración del alumnado en todas sus dimensiones, como eje vertebral de la cooperativa, con el fin de atender todas sus necesidades y proporcionarle una educación de calidad.

En aras de fomentar la igualdad y la inclusión en la educación, la **SOCIEDAD COOPERATIVA NUEVAS ENSEÑANZAS** considera, a través de su Consejo Rector, que llevar a cabo acciones que busquen garantizar estos valores en su comunidad educativa resulta fundamental. El Plan de igualdad se presenta, entonces, como una oportunidad para consolidar y expandir los esfuerzos realizados hasta el momento, reafirmando el compromiso de la cooperativa con una educación inclusiva y equitativa que contribuya al desarrollo integral de todos sus miembros. De esta manera, la **SOCIEDAD COOPERATIVA NUEVAS ENSEÑANZAS** refuerza su posición en la promoción de la igualdad y el respeto en el ámbito educativo.

### 1.1. 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.



DocuSigned by:

PLAN DE IGUALDAD

7C94E8C399BD451...

DocuSigned by: 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.

D251C2AB07DC47E...

DocuSigned by: En el ámbito 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

1F4C4E53C26647...

DocuSigned by: 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](#).

87F636635A9F449...

DocuSigned by: 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.

69C23D75A403444...

DocuSigned by:

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.

908D9B1605F4128...

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».

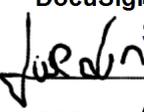
Además, desde el origen, el cooperativismo es vanguardia y la mejor garantía de éxito es precisamente la capacidad de adaptación y versatilidad de las cooperativas a los



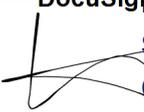
DocuSigned by:

PLAN DE IGUALDAD

7C94E8C399BD451...

DocuSigned by:  **NUEVAS** 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

DocuSigned by:  en este apartado de fundamentación normativa del Plan de Igualdad de la **SOCIEDAD COOPERATIVA NUEVAS ENSEÑANZAS**. Por un lado, el VII Convenio colectivo de empresas de enseñanza privada sostenidas total o parcialmente

1F4C4E556E904F7... los públicos, publicado en la Resolución de 15 de septiembre de 2021, de la Dirección General de Trabajo, recoge dos aspectos directamente vinculados con la

DocuSigned by:  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).

87F636633AFF441...

Dadas las características propias de la organización, la **SOCIEDAD COOPERATIVA**

DocuSigned by:  **NUEVAS ENSEÑANZAS** (en adelante, COOPERATIVA NUEVAS ENSEÑANZAS), 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

69C23D75A408444... 22 de marzo, señala en su artículo 23 que el sistema educativo deberá incluir entre sus

DocuSigned by:  final:

«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».

908D9B1675F4428

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.

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



DocuSigned by:

PLAN DE IGUALDAD

7C94E8C399BD451...

DocuSigned by: **COOPERATIVA NUEVAS ENSEÑANZAS**, en el ejercicio de su labor educativa y como centro educativo concertado. Estos preceptos hacen mención de los siguientes aspectos:

D251C2AB07DC47E...

- Incorporación de la perspectiva de género y fomento de la igualdad entre mujeres y hombres;

DocuSigned by:

1F4C4E55CE664F7...

- Uso de un lenguaje no sexista;

DocuSigned by:

87F636633AFF44F...

- 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.

DocuSigned by:

69C23D75A403444...

- Utilización de materiales didácticos de cualquier tipo que promuevan la igualdad y estén desprovistos de sesgos de género.

DocuSigned by:

908D9B1675F4428...

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 La Vaguada sito en el municipio de Cartagena (Región de Murcia) pertenece a la Cooperativa Nuevas Enseñanzas y se fundó en 1995 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: la responsabilidad, la solidaridad, la ayuda mutua, la democracia, el respeto, la libertad, así como, la igualdad y equidad.



DocuSigned by:

PLAN DE IGUALDAD

7C94E8C399BD451...

DocuSigned by: 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).

D251C2AB07DC47E...

DocuSigned by: 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»<sup>2</sup>. Una característica que sin duda impregna toda la cultura corporativa del Centro<sup>3</sup>.

1F4C4E59E684F7...

DocuSigned by:

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.

87F636639AF441...

### DocuSigned by: 1.3 Información básica de la organización

Tabla 1.- Denominación social de la entidad

Razón Social	SOCIEDAD COOPERATIVA NUEVAS ENSEÑANZAS, S. COOP.
Forma Jurídica	Sociedad Cooperativa de Trabajo Asociado
NIF	F-30702765
Sector de Actividad	Enseñanza
Objeto Social	Centro de educación infantil (incluida guardería), primaria, Secundaria, Bachiller y Ciclo Grado Medio
CNAE principal	Grupo 85.- Educación
Domicilio Social	Avenida La Española, 48 bis 30394 La Vaguada, Cartagena (Región de Murcia)
Centro de trabajo	• Único
Fecha de constitución	1995
Convenio Colectivo aplicación	- VII Convenio colectivo de empresas de enseñanza privada sostenidas total o parcialmente con fondos públicos (Código de Convenio n.º: 99008725011994).
Teléfono	968 126 542
Correo electrónico	info@colegiolavaguada.com

908D9B1675F4428...

<sup>2</sup> Alianza Cooperativa Internacional (ACI-CEG). (s.f.). Página de inicio. Recuperado del sitio web de Alianza Cooperativa Internacional (ACI): <https://www.ica.coop/es>

<sup>3</sup> Véase más información en el Informe diagnóstico y el Plan de igualdad.



DocuSigned by:

7C94E8C399BD451...

PLAN DE IGUALDAD

DocuSigned by: **Principios del Plan de igualdad**

D251C2AB07DC47E...

Los principios que sustentan el diseño, elaboración e implementación del I Plan de igualdad de la **COOPERATIVA NUEVAS ENSEÑANZAS**, son:

DocuSigned by: **Igualdad de oportunidades**

1F4C4E55CE664F7

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.

DocuSigned by:

87F636633AFF441

**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.

DocuSigned by:

69C23D75A409444

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

DocuSigned by:

908D9B1675F4428...

y que los medios para alcanzar dicha finalidad sean necesarios y adecuados.

### Acciones positivas (art. 11 LOI)

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 NUEVAS ENSEÑANZAS**, 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 junio de 2027. Alcanzada



DocuSigned by:

PLAN DE IGUALDAD

7C94E8C399BD451...

DocuSigned by: 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.

D251C2AB07DC47E...

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

DocuSigned by:

1F4C4E55CE66417...

### 1.6. Partes firmantes

A fecha 28 de marzo de 2023, reunidas, por una parte, la **SOCIEDAD COOPERATIVA NUEVAS ENSEÑANZAS** y, por otra parte, la representación

DocuSigned by:

87F636639AFF441...

sindical, se constituye formalmente la Comisión de Negociadora del I Plan de igualdad. Esta Comisión está formada por 7 personas, de las cuales el 71% son mujeres (5).

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

DocuSigned by: José Luis García Navarro

69C23D75A403444...

- María José Gil Gracia
- María Ascensión Pérez Martínez

DocuSigned by:

908D9B1675F4428...

En representación de las personas trabajadoras, la Comisión Negociadora está formada por<sup>4</sup>:

- José Linares Celdrán (FSIE)
- Marta Sarabia Moreno (USO)
- Celia Sánchez Martínez (UGT)

Tal y como establece la Ley Orgánica de Igualdad 3/2007, esta Comisión será la encargada de elaborar y negociar<sup>5</sup> 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.

<sup>4</sup> También se cursó invitación a participar al sindicato CCOO, pero no se recibió ninguna contestación por la persona designada, entendiéndose que se rechazaba participar.

<sup>5</sup> 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.



DocuSigned by:

PLAN DE IGUALDAD

7C94E8C399BD451...

DocuSigned by:

## 2. METODOLOGÍA

Para elaborar el I Plan de Igualdad de la **COOPERATIVA NUEVAS ENSEÑANZAS**, se ha seguido y seguirán los siguientes pasos:

DocuSigned by:

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

1. Compromiso de la organización con la realización del I Plan de igualdad

1F4C4E55CE664F7...

DocuSigned by:

2. Preparación de investigación para diagnóstico. Recopilación de datos, con asesoramiento externo

87F636633AFF441...

DocuSigned by:

3. Elaboración de diagnóstico de la situación y análisis de la información, con asesoramiento externo (incluida auditoría retributiva)

69C23D75A403444...

4. Formulación de las prácticas del I Plan de igualdad, con asesoramiento externo

DocuSigned by:

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 el mes de 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.

908D9B167594428...

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.



DocuSigned by:

PLAN DE IGUALDAD

7C94E8C399BD451...

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 1F4C4E50CE864F7...

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 igualdad<sup>6</sup>.

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

DocuSigned by:

### 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.

69C23D75A403444...

### 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.

908D9B1675F4428...

### 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 febrero 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;

<sup>6</sup> 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.



PLAN DE IGUALDAD

DocuSigned by:

7C94E8C399BD451...

DocuSigned by: **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

D251C2AB07DC47E...

DocuSigned by:

1F4C4E55CE664F7

La percepción sobre la existencia de brecha retributiva de género.

DocuSigned by:

87F636633AFF441...

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 mujeres y hombres.

DocuSigned by:

69C23D75A403444...

DocuSigned by:

908D9B1675F4428...



DocuSigned by:

7C94E8C399BD451...

PLAN DE IGUALDAD

DocuSigned by:

D251C2AB07DC47E...

### 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

DocuSigned by:

1F4C4E55016647...

#### 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 53 personas<sup>7</sup>, donde el 70% son mujeres y el 30% hombres.

DocuSigned by:

87F636633AFC64...

La mayoría de la plantilla de la **SOCIEDAD COOPERATIVA NUEVAS ENSEÑANZAS** (66% del total) se sitúa entre los 25 y los 40 años. Si analizamos esa

DocuSigned by:

69C23D75A40344...

franja de edad, observamos que el 75% de los hombres de la plantilla y el 62% de las trabajadoras cuentan con esa edad. Esto indica que, aunque en ambos casos el porcentaje es alto, las mujeres presentan algo más de edad que los hombres. Si miramos el dato en términos absolutos, en la franja de edad mencionada hay 23 mujeres y 12 hombres. De hecho, la edad media de los hombres es de 36 años y la de las mujeres es de 38 años.

DocuSigned by:

908D9B1675F4428...

Las franjas de antigüedad con mayor concentración de plantilla son las de 0-1 año (49% de la plantilla) y 1-3 años (23% de la plantilla). 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 contratos de sustitución durante el año 2022.

Analizado por sexo, comprobamos que el tramo más bajo de antigüedad es el más habitual entre las mujeres (49% del total) y también lo es entre los hombres (50%). Por lo tanto, por lo que la antigüedad no parece ser un elemento de desigualdad por razón de sexo.

La gran mayoría de la plantilla (92%) de la **SOCIEDAD COOPERATIVA NUEVAS ENSEÑANZAS** posee formación superior (universitaria). De hecho, es la formación que mayoritariamente poseen tanto hombres (94%) como mujeres (92%), incluso en porcentajes bastante similares.

<sup>7</sup> Cabe destacar que, por curso académico, suele haber una media de 30 personas. No obstante, debido a la necesidad de sustituciones y otras necesidades puntuales, las personas totales con una relación contractual con el Centro a lo largo de un año completo pueden ser superiores en número.



DocuSigned by:

PLAN DE IGUALDAD

7C94E8C399BD451...

El nivel de siguiente nivel de formación más habitual, aunque muy alejado del principal, encontramos al personal con estudios primarios (4% del total), con una proporción equilibrada entre mujeres y hombres (50%).

D251C2AB07DC47E...

Por su parte, hay un 52% de la plantilla que tiene hijos e hijas. De ellas, el 74% son mujeres y el 26% son hombres. Un 52% de la plantilla es un porcentaje alto, por lo que a la hora de establecer políticas de conciliación es necesario tener en cuenta las situaciones familiares de la plantilla.

1F4C4E55CE664F7...

El 57% de la plantilla tiene una contratación indefinida, de la que se benefician el 57% de mujeres y el 56% de hombres contratados por el Centro.

87F636633AFF441...

A pesar de la diversidad de tipologías de contrato, la más habitual es el contrato de Indefinido Tiempo Parcial – Ordinario (23% del total). El hecho de que el 51% de la plantilla durante 2022 haya tenido esta modalidad contractual resulta muy positivo, ya que, aunque la jornada sea a tiempo parcial, la contratación indefinida aporta una seguridad laboral superior, de la que se benefician 21 mujeres y 9 hombres.

DocuSigned by:

69C23D75A403444...

### Gestión de Recursos Humanos

El proceso de selección para ingresar como miembro a la **SOCIEDAD COOPERATIVA NUEVAS ENSEÑANZAS** y para ocupar puestos de trabajo dentro de la misma se lleva a cabo de la siguiente manera:

DocuSigned by:

908D9B1079FA428...

Para el ingreso como persona socia de la cooperativa, existe un procedimiento establecido que requiere la evaluación por parte de los equipos directivos, quienes realizan entrevistas a los y las candidatas, y el Consejo Rector.

Por otro lado, para el personal de plantilla, se sigue el modelo de la Consejería de Educación, aunque no se especifican detalles adicionales en la información proporcionada.

De acuerdo con el Régimen Interno, específicamente el Artículo 9º, el sistema de acceso a los distintos puestos de trabajo se realiza de acuerdo con los siguientes criterios, aunque cabe señalar que está previsto para personas socias, aunque los mismos principios aplican para personal contratado:

- Se considera la cualificación profesional específica para el puesto de trabajo que se pretende ocupar. Se busca que el aspirante posea las habilidades y conocimientos necesarios para desempeñar efectivamente las funciones del cargo.



DocuSigned by:

PLAN DE IGUALDAD

7C94E8C399BD451...

DocuSigned by: b) La antigüedad también es tomada en cuenta. Este criterio favorece a aquellos que llevan más tiempo trabajando en la cooperativa.

D251C2AB07DC47E...

c) La experiencia acreditada en la rama específica de la actividad de la empresa a la que pertenece el puesto. Aquellos candidatos y candidatas que poseen una

DocuSigned by: experiencia previa y demostrable en un campo de trabajo similar al del puesto vacante tendrán ventaja.

1F4C4E55CE664F7...

d) También se valoran los conocimientos interdisciplinarios y la capacidad de coordinación y organización del trabajo. Se busca personal que pueda manejar diversas tareas y tenga la capacidad de organizar y coordinar eficientemente las actividades laborales.

87F636633AFF441...

Para asumir roles más altos como la Presidencia de la Cooperativa o la Dirección del Centro, se requiere que la persona tenga una antigüedad como persona socia de al menos 4 años. Esto asegura que estas posiciones de alta responsabilidad sean ocupadas por personas que tienen un conocimiento y compromiso probado con la cooperativa.

69C23D75A403444...

En todos los casos, los equipos directivos y el Consejo Rector tienen un papel importante en la realización de las entrevistas y la selección final de las personas candidatas.

908D9B1675F4428...

La **SOCIEDAD COOPERATIVA NUEVAS ENSEÑANZAS** mantiene un sólido compromiso con la formación continua a través de una planificación anual concreta. Las necesidades de formación de la plantilla son detectadas a través de un esfuerzo conjunto del Consejo Rector, el equipo directivo y el propio profesorado. Esta colaboración permite identificar las demandas de formación de manera eficiente y precisa.

Estas necesidades pueden surgir de varias fuentes: la reflexión sobre los procesos de enseñanza y aprendizaje, los resultados del alumnado, así como las propuestas de mejora que se derivan de las pruebas de evaluación de diagnóstico y otras evaluaciones externas que se realicen en el Centro.

A lo largo del curso escolar 2023/2023, la **SOCIEDAD COOPERATIVA NUEVAS ENSEÑANZAS** ha continuado promoviendo la formación continua y especializada de su profesorado, garantizando así la igualdad de oportunidades entre el personal docente sin importar su género.

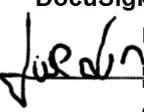
La promoción está limitada a las personas socias de la Cooperativa, que a su vez trabajan dentro de la misma, que son quienes forman parte del Equipo Directivo. Por lo tanto, durante el periodo de referencia, al analizarse únicamente los datos de la plantilla contratada como indica la normativa vigente,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



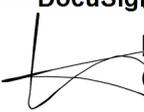
DocuSigned by:

PLAN DE IGUALDAD

7C94E8C399BD451...

DocuSigned by:  sentido, sería interesante, aunque exceda el ámbito del Plan de igualdad, podría recogerse un registro anual de las promociones realizadas entre las personas socias por sexo, así como un registro de criterios y puestos en los que la promoción de estas es posible.

D251C2AB07DC47E...

DocuSigned by:  señalar que en el Centro existe una bicefalia en cuanto a la gestión del Centro: por un lado, está el equipo directivo (Dirección y Jefaturas de Estudios), y por otro, el Consejo Rector, el órgano de gobierno de la cooperativa<sup>8</sup>. En el caso del equipo directivo hay tres (3) mujeres y un (1) hombre, siendo una proporción ajustada a la feminización de la plantilla. No obstante, el Consejo Rector presenta una fuerte

1F4C4E590E6847...

DocuSigned by:  feminización, con seis (6) mujeres y dos (2) hombres, aunque es un órgano en constante renovación por la propia naturaleza cooperativa del Centro.

### Condiciones laborales

87F636639AF1441...

Tras observar los datos del periodo de referencia, podemos constatar que no se

DocuSigned by:  observa, a priori, segregación horizontal, fenómeno que hace que mujeres y hombres se sitúen en puestos diferentes. 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

69C23D75A403441...

DocuSigned by:  realmente determinar si la segregación horizontal está o no presente entre la plantilla del Centro. En el grupo 1 (85% de la plantilla), personal docente, hay un 31% de presencia masculina frente a un 69% de presencia femenina. Por su parte, en el personal de administración (grupo 2), hay un 14% de representatividad masculina frente a un 86% de presencia femenina. Por último, hay una única persona (hombre) en el grupo 3: personal de servicios generales.

908D9B1675F4428...

Atendiendo a los subgrupos profesionales marcados por el Convenio Colectivo, comprobamos que sí existen tendencias de género en algunos grupos.

Basándonos en los subgrupos de personal docente, encontramos que:

- El Subgrupo educación infantil 1.er Ciclo Educación Infantil (integrado) está compuesto íntegramente por mujeres.
- El Subgrupo de Educación Secundaria Obligatoria, Bachillerato y Ciclos formativos de grado básico o su equivalente según la normativa aplicable se compone en un 75% por mujeres y en un 25% por hombres.
- El Subgrupo educación infantil 2.º ciclo (integrado) y Educación Primaria tiene un 65% de presencia femenina y un 35% de presencia masculina
- El Subgrupo de FP de Grados Medio y Superior se compone así: 40% mujeres y 60% hombres.

<sup>8</sup> <https://www.colegiolavaguada.com/index.php/colegio/quienes-somos>



DocuSigned by:

7C94E8C399BD451...

PLAN DE IGUALDAD

DocuSigned by: El personal de administración concentra dos subgrupos:

D251C2AB07DC47E...

- Subgrupo personal administrativo: 80% mujeres y 20% hombres.

Subgrupo Personal auxiliar: 100% mujeres

DocuSigned by: Podemos concluir que, aunque sí que existe cierta segregación horizontal, también concordantes con los datos generales del sector en España.

1F4C4E55CE664F7...

En el caso de los hombres, son los únicos que ocupan los puestos de «Portero/a» y «Profesor/a-Maestro/a. Secundaria». Los puestos ocupados únicamente por mujeres

DocuSigned by: son los siguientes: «Cuidador/a. Auxiliar», «Educador/a infantil. Docente», «Educador/a infantil/Técnico/a. Auxiliar», «Educador/a infantil/Técnico/a. Técnico educ», «Oficial. Contable. Administrativo» y «Orientador/a Educativo/a».

87F636633AFF441...

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.

DocuSigned by:

69C23D757406404...

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.

DocuSigned by:

908D9B1675F4428...

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 33% del total, es del 51-74%. Sin embargo, por sexo, la jornada más habitual entre las mujeres es del 75-99% (41% de la plantilla femenina), mientras que, entre los hombres, la práctica totalidad de las franjas la ocupa el mismo número de personas.

Por otra parte, el 30% de la plantilla tiene una jornada de entre el 75% y el 99%, y el 18% de la plantilla tiene una jornada del 100%, lo que significa que el 48% de la plantilla total tiene al menos contratos que implican un 75% de la jornada.

La jornada más habitual entre la plantilla, con el 42% del total, es del 100%. Además, por sexo, la jornada más habitual entre las mujeres es del 100% (49% de la plantilla femenina), y entre los hombres (25% de la plantilla masculina), aunque en porcentajes bastante dispares.



DocuSigned by:

PLAN DE IGUALDAD

7C94E8C399BD451...

DocuSigned by: **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.

Por otro lado, el periodo de referencia que estamos considerando, se ha registrado solamente un permiso solicitado en relación con el nacimiento de una hija o hijo, y dicho permiso fue solicitado por un hombre. Debido a la singularidad de este caso, resulta difícil realizar un análisis profundo y concluyente en lo que respecta a patrones y tendencias. Este hecho no debe interpretarse como una falta de voluntad para examinar esta cuestión, sino como el resultado de la limitada cantidad de datos disponibles para su revisión en este momento específico.

DocuSigned by:

1F4C4E555CE664F7

DocuSigned by:

87F636633AFF441

Durante el periodo de referencia que estamos considerando, no se han registrado permisos solicitados en relación con el nacimiento de una hija o hijo o cuidado de personas dependientes por parte de la plantilla.

DocuSigned by:

69C23D75A409441

Debe señalarse que, aunque la circunstancia de solicitar un permiso por nacimiento no ha sido notable durante este periodo de referencia, es importante mantener un seguimiento continuo de estos permisos en el futuro. Los permisos por nacimiento y su distribución entre mujeres y hombres pueden proporcionar información valiosa sobre el equilibrio entre el trabajo y la vida personal, así como sobre la participación de los padres en la crianza temprana. A pesar de la limitada información en este periodo, se recomienda seguir monitorizando y evaluando estas solicitudes en el futuro para garantizar que se respetan y promueven las políticas de igualdad y conciliación laboral y familiar.

DocuSigned by:

908D9B1675F4428...

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

La **SOCIEDAD COOPERATIVA NUEVAS ENSEÑANZAS** 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



PLAN DE IGUALDAD

DocuSigned by:

7C94E8C399BD451...

DocuSigned by: **Victima** de violencia de género, por lo que no se han tenido que tomar medidas al respecto ni existe un histórico en este sentido.

D251C2AB07DC47E...

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

DocuSigned by:

1F4C4E55CE664F7...

DocuSigned by:

87F636633AFF441...

DocuSigned by:

69C23D75A403444...

DocuSigned by:

908D9B1675F4428...



DocuSigned by:

PLAN DE IGUALDAD

7C94E8C399BD451...

DocuSigned by:

## 4. CONCLUSIONES DE LA AUDITORÍA RETRIBUTIVA

D251C2AB07DC47E...

El objeto del presente informe consiste en elaborar la Auditoría retributiva de la

DocuSigned by:

**SOCIEDAD COOPERATIVA NUEVAS ENSEÑANZAS, S. COOP.** (en adelante el «Centro», la «Cooperativa» o «Colegio La Vaguada»), para dar cumplimiento al Real Decreto 902/2020, entre otros, en el marco de la elaboración del I Plan de igualdad de género de la Cooperativa elaborado de **forma voluntaria**.

1F4C4E5959B047E...

DocuSigned by:

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.

87F636633A4447E...

En primer lugar, teniendo en cuenta la obligación de igual retribución por trabajo de igual valor.

DocuSigned by:

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).

69C23D75A403444...

DocuSigned by:

### 4.1. Resumen de los datos del diagnóstico retributivo

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

908D9B1675F4428...

#### Aproximación a la política retributiva

La estructura retributiva cuenta con un salario base y siete complementos salariales. No se recogen complementos de naturaleza extrasalarial. Así, en términos generales, el análisis retributivo se ha basado en los siguientes instrumentos:

- El convenio colectivo de aplicación y sus tablas salariales.
- 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 sus tablas salariales, así como lo recogido en el concierto educativo.

Tampoco hay un Departamento de Recursos Humanos o Relaciones Laborales, aunque sí que **hay una persona del área de Secretaría que se responsabiliza de lo**



DocuSigned by:

PLAN DE IGUALDAD

7C94E8C399BD451...

DocuSigned by:

**relacionado con el pago de nóminas y temas laborales**, con el acompañamiento del Consejo Rector. No consta que cuenten con formación en sesgos de género.

No se han referido criterios subjetivos (distintos de la aplicación del convenio colectivo y las tablas salariales) para los aumentos salariales, incentivos, beneficios sociales o revisiones salariales.

DocuSigned by:

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.

DocuSigned by:

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. Sino que ocurre todo lo contrario en términos de percepción. Una situación que en este caso coincide con los resultados del análisis de las brechas retributivas.

DocuSigned by:

### Clasificación profesional aplicable

La clasificación profesional aplicable según el convenio colectivo se articula como sigue:

DocuSigned by:

#### **Grupo 1: Personal docente**

##### **1.1. Subgrupo educación infantil 1.er Ciclo Educación Infantil (integrado)**

Educador/a infantil/Técnico/a. Auxiliar  
Educador/a infantil/Técnico/a. Técnico educ

##### **1.2. Subgrupo educación infantil 2.º ciclo (integrado) y Educación Primaria**

Educador/a infantil. Docente  
Profesor/a-Maestro/a. Primaria  
Profesor/a-Maestro/a. Secundaria

##### **1.3. Subgrupo de Educación Secundaria Obligatoria, Bachillerato y Ciclos formativos de grado básico o su equivalente según la normativa aplicable.**

Orientador/a Educativo/a.  
Profesor/a. Secundaria

##### **1.4. Subgrupo de FP de Grados Medio y Superior**

Profesor/a Titular. Formación Profesional

#### **Grupo 2: Personal de Administración**

##### **2.1. Subgrupo personal administrativo**

Auxiliar  
Oficial. Contable. Administrativo

##### **2.2. Subgrupo Personal auxiliar**

Cuidador/a. Auxiliar



DocuSigned by:

PLAN DE IGUALDAD

7C94E8C399BD451...

DocuSigned by: **Colegio 3: Personal de servicios generales****3.1 Subgrupo personal de portería y vigilancia**

Portero/a

D251C2AB07DC47E...

DocuSigned by: **Valoración de puestos de trabajo**

La Cooperativa no dispone de descripciones de puestos de trabajo (en adelante, «DPT»). Así, 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.

1F4C4E56CE5064F7

DocuSigned by:

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

87F636632AFF441

DocuSigned by:

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.

69C23D75A403444...

DocuSigned by:

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 a 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:

908D9B1675F4428

Tabla 2.- Mapa de Puestos. Agrupaciones en función del puesto y los puntos designados

Agrupaciones	Puesto + Puntos
Agrupación 6	Profesor/a-Maestro/a. Primaria(513)
	Educador/a infantil. Docente(515)
	Profesor/a Titular. Formación Profesional(527)
	Orientador/a Educativo/a.(527)
	Profesor/a. Secundaria(531)
	Profesor/a-Maestro/a. Secundaria(513)
Agrupación 5	Oficial. Contable. Administrativo(508)
	Educador/a infantil/Técnico/a. Técnico educ(470)
	Educador/a infantil/Técnico/a. Auxiliar(417)
	Cuidador/a. Auxiliar(403)
Agrupación 1	Auxiliar(431)
	Portero/a(160)



DocuSigned by:

PLAN DE IGUALDAD

7C94E8C399BD451...

DocuSigned by: **Registro retributivo**

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 parte social de 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.

DocuSigned by:

1F4C4E55CE664F7...

DocuSigned by:

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.

87F636633AFF441...

Esta información ha estado desagregada en atención a la naturaleza de la retribución,

DocuSigned by:

desagregando 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**.

69C23D75A405444...

DocuSigned by:

**Análisis de brechas retributivas**Por grupos profesionales:

908D9B1675F4428

**A grandes rasgos, la Cooperativa presenta una situación muy positiva**, ya que no existen desequilibrios significativos con respecto a la retribución total efectiva, con una desviación de un **-4% en el dato promedio y del 4% en la mediana**. En ningún caso esa desviación alcanza  $\pm 25\%$ .

- **SB:** Las desviaciones detectadas en el SB tampoco superan un  $\pm 25\%$ , tampoco al desglosar por grupo profesional.
- **CS:** En términos globales, la brecha asciende a un 4% en el dato medio y a un 10% en la mediana. De nuevo, una situación bastante positiva. La única brecha destacable se produce en el Grupo 2 (-145% en media y -133% en mediana). No obstante, las diferencias retributivas detectadas responden a causas que no son objeto de discriminación salarial por género. Estas están ligadas a la aplicación de los complementos previstos en convenio colectivo (como la «Antigüedad») y, por tanto, no obedecen a una decisión retributiva de la Cooperativa.
- **PE:** No se da este tipo de retribución.



DocuSigned by:

PLAN DE IGUALDAD

7C94E8C399BD451...

DocuSigned by: Por nivel de VPT:

D251C2AB07DC47F...

De nuevo, **a grandes rasgos, la Cooperativa presenta una situación muy positiva**, ya que no existen desequilibrios significativos con respecto a la retribución total efectiva, con una desviación de un **-4% en el dato promedio y del 4% en la mediana**. En ningún caso esa desviación alcanza  $\pm 25\%$ . Tampoco al desglosar por escalas según la VPT.

DocuSigned by:

1F4C4E55CE664F7...

**SB:** Las desviaciones detectadas en el SB tampoco superan un  $\pm 25\%$ , ni siquiera atendiendo a la división por niveles de VPT. De hecho, las diferencias no superan el

DocuSigned by: <sup>10%</sup>

87F636633AEF44F...

– **CS:** En términos globales, tampoco se supera el  $\pm 25\%$  en la media y en la mediana global. Atendiendo al desglose por nivel de VPT, se detecta una desviación superior al  $-25\%$  en la Escala 5 (únicamente en la media). Así, si bien los complementos de «Antigüedad», el «Complemento autonómico» o el «Complemento de Bachillerato»

DocuSigned by:

69C23D75A40B444...

pueden presentar situaciones a las que hay que prestar atención, las diferencias detectadas resultan de la aplicación de lo previsto en el convenio colectivo y, por tanto, a causas objetivas. Por todo ello, **se puede concluir que no son objeto de discriminación salarial de género por parte de la Cooperativa.**

DocuSigned by:

908D9B1675E24428...

**PE:** No se da este tipo de retribución.

## 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: tras el análisis retributivo, NO se detectan brechas de género significativas en materia retributiva causadas por la aplicación inconsciente de sesgos de género.
- La política retributiva se rige conforme al convenio colectivo de aplicación y sus las tablas salariales, que conoce toda la plantilla, así como el concierto con la Administración autonómica correspondiente.
- La Cooperativa cuenta con un SVPT elaborado con perspectiva de género que garantiza el cumplimiento de los criterios de totalidad, objetividad y adecuación especificado en el RD 902/2020.
- Se cuenta con un registro retributivo según las recomendaciones de las autoridades.



DocuSigned by:

PLAN DE IGUALDAD

7C94E8C399BD451...

DocuSigned by: han formulado los instrumentos de transparencia retributiva desde un uso del lenguaje no sexista.

Se cuenta con una profesional dedicada a temas laborales de la Cooperativa.

D251C2AB07DC47E...

DocuSigned by: **Áreas de mejora**

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

1F4C4E55CE664F7...

– Aunque se haya formulado el SVPT, cabe margen de mejora con respecto al número de personas que participan en el proceso.

DocuSigned by:

– Aunque no sea exigible anualmente, se podrían analizar las retribuciones equiparadas y anualizadas (equiparando jornadas y anualizando conceptos retributivos).

87F636633A5544E...

DocuSigned by:

– 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.

69C23D75A403444...

DocuSigned by:

#### **4.2.2. Recomendaciones**

Con respecto a la política retributiva, se recomienda:

908D9B1675F4428

– Capacitar y formar a la profesional de Secretaría responsable de nóminas, así como a todas las personas del actual Consejo Rector, e incluso, a todas las personas socias (que podrían integrar el Consejo Rector en un futuro) en materia de igualdad retributiva, para que a nivel societario todo el mundo sea consciente de sus obligaciones a nivel empresarial en esta materia. Se trata de garantizar que se sostiene la situación retributiva actual en el tiempo.

– 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 el Reglamento de Régimen Interno).

– Velar porque la política retributiva se mantiene en los términos actuales, sin situaciones problemáticas. Así, se recomienda que la persona responsable de temas laborales de Secretaría, junto con una persona del Consejo Rector, se ocupe anualmente de verificar que los resultados del registro presentan una situación similar a la de 2022. 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. Se recomienda



DocuSigned by:

PLAN DE IGUALDAD

7C94E8C399BD451...

DocuSigned by: 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.

D251C2AB07DC47E...

- 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.

DocuSigned by:

1F4C4E55CE664F7...

DocuSigned by:

87F636633AFF441...

DocuSigned by:

69C23D75A403444...

DocuSigned by:

908D9B1675F4428...



DocuSigned by:

7C94E8C399BD451...

PLAN DE IGUALDAD

DocuSigned by:

D251C2A5B7D0475...

## 3. 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.

DocuSigned by:

1F4C4E55CE664F7...

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

DocuSigned by:

87F636633AFF441...

**COOPERATIVA NUEVAS ENSEÑANZAS**, 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:

DocuSigned by:

69C23D75A403444...

«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).

DocuSigned by:

908D9B1675F4428...

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.



DocuSigned by:

PLAN DE IGUALDAD

7C94E8C399BD451...

DocuSigned by:

**EJE 1: Gestión de Recursos Humanos en el Centro**

D251C2AB07DC47E...

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

DocuSigned by:

**Objetivo cumplimiento**

70%

1F4C4E55CE664F7...

DocuSigned by:

**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.**

87F636639AFF441...

DocuSigned by:

**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.**

69C23D75A403444...

DocuSigned by:

**Objetivo(s) específico(s)**

- Contar con un equipo que coordine todos los procesos de RR.HH. (Plan de igualdad, PRL, clima laboral, desempeño, contratación, sistema de promoción, retribución...).
- Supervisar todos los procesos de RR.HH. para que exista una coherencia interna.
- Establecer personal del Consejo Rector responsable ante quienes pueda acudir la plantilla para estas materias.
- Constitución de la Comisión, que se presentará a otras comisiones de PRL, de CV, de Plan de igualdad y Comité de empresa. Esta Comisión revisará los procesos de RR.HH. ya establecidos en la Cooperativa. Asimismo, detección de necesidades, también entre la plantilla, de nuevos procesos necesarios para el bienestar personal y profesional de la plantilla.
- Se difundirá a la plantilla este nuevo servicio.

908D9B1675F4428...

**Descripción de la(s) medida(s)**

**Áreas destinatarias**

Toda la plantilla de la Cooperativa

**Responsable**

Equipo de Dirección y/o Consejo Rector

**Cronograma**

- Implantación: Año 3 desde la vigencia
- Seguimiento: medida continua

**Medios y recursos**

Personal propio sin coste monetario (sí de tiempo)

**Indicadores de seguimiento y evaluación**

- Designación de personal de la Comisión (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).



PLAN DE IGUALDAD

DocuSigned by:

7C94E8C399BD451...

DocuSigned by:

D251C2AB07DC47E...

**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.**

DocuSigned by:

1F4C4E550CE664F7...

**Objetivo cumplimiento**

**90%**

DocuSigned by:

87F636633AFF441...

**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.**

DocuSigned by:

69C23D75A403444...

**Medida(s)**

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

**5. 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.**

DocuSigned by:

908D9B1675F4428...

**6. 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.**

**7. 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.

**Descripción de la(s) medida(s)**

- Se actualizarán todos los documentos importantes. 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.
- En un ejercicio de transparencia, se destinará un espacio de comunicación del Plan de igualdad en ambas webs del Centro en el apartado "El Centro". Se alimentará con el Plan de igualdad, el Protocolo, así como con las conclusiones de informes de seguimiento.
- 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



## PLAN DE IGUALDAD

DocuSigned by:

7C94E8C399BD451...

DocuSigned by:

D251C2AB07DC47E...

podrá enviar por correo electrónico a la plantilla, incorporarse dentro de la Intranet de la cooperativa en caso de disponer de ella.

DocuSigned by:

1F4C4E55CE664F7...

DocuSigned by:

87F636633AFF441...

**Áreas  
destinatarias**

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

**Responsable**

Comisión 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.

DocuSigned by:

69C23D75A403444...

**Cronograma**

Durante toda la vigencia:

- Los documentos se irán actualizando de forma paulatina.
- La difusión de la información se realizará el primer año de vigencia de los mismos, con recordatorio anual.
- La web se actualizará entre el primer y segundo año de vigencia.

DocuSigned by:

908D9B1675F4428...

**Medios y  
recursos**

Personal propio sin coste monetario (sí de tiempo)

**Indicadores de  
seguimiento y  
evaluación**

- N.º de documentos actualizados.
- N.º de documentos difundidos.
- 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.
- N.º de visitas al apartado de Plan de igualdad de la web (si puede ser, desagregado por sexo).
- Grado de familiaridad de la plantilla con el Plan de igualdad y protocolo (recogida vía Encuesta al equipo humano para el informe de evaluación).



DocuSigned by:

PLAN DE IGUALDAD

7C94E8C399BD451...

DocuSigned by:

**Objetivo: Sistematizar la toma de decisiones en materia de igualdad y equipo humano basadas en datos.**

D251C2AB07DC475...

**Objetivo cumplimiento**

80%

DocuSigned by:

1F4C4E550E664F7...

**Medida(s)**

**8. 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.**

DocuSigned by:

87F636633AFF441...

**Objetivo(s) específico(s)**

**9. Consolidar un lenguaje escrito coeducativo en todos los documentos del centro: cartas y comunicados, cartelería, boletines...**

DocuSigned by:

69C23D75A403444...

**Descripción de la(s) medida(s)**

- Mejorar el impacto del diagnóstico de futuros planes de igualdad del Centro.
- Garantizar el *compliance* o cumplimiento normativo de la política de igualdad de la Cooperativa.
- Sistematización e integración del uso y la utilización de del lenguaje inclusivo.
- Revisión, modificación y actualización del lenguaje utilizado en todas las plataformas y soportes de comunicación tanto interna como externa, así como en todos los documentos internos o externos.

DocuSigned by:

908D9B1675F4428...

**Áreas destinatarias**

Toda la plantilla de la Cooperativa.

**Responsable**

Comisión de seguimiento del Plan de igualdad

**Cronograma**

A partir del primer año y de forma continuada 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**

- Nº de documentos y plataformas actualizadas al lenguaje inclusivo.
- Realización de informe de seguimiento anual.
- Realización de informe de evaluación (a la finalización de la vigencia)



PLAN DE IGUALDAD

DocuSigned by:

7C94E8C399BD451...

DocuSigned by:

D251C2AB07DC47E...

**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**

DocuSigned by:

1F4C4E58CE694F7...

<b>Objetivo</b>	<b>65%</b>
<b>Cumplimiento</b>	

DocuSigned by:

87F636633AFF441...

<b>Medida(s)</b>	<p><b>10. Documentar los criterios establecidos para adoptar la decisión de contratación, así como el proceso de entrevista.</b></p> <p><b>11. Garantizar que las personas que forman parte de la selección de personal cuentan con formación en igualdad de género.</b></p>
------------------	--

DocuSigned by:

69C23D75A403444...

<b>Objetivo(s) específico(s)</b>	<p><b>12. Publicitar el compromiso de la Cooperativa con la igualdad de género en potenciales vacantes que se publiquen tanto internamente como en portales de empleo (en su caso).</b></p> <p><b>13. Elaboración de un guion preestablecido de entrevistas para el proceso de selección, para evitar introducir sesgos y estereotipos en el proceso de contratación.</b></p>
----------------------------------	---

DocuSigned by:

908D9B1675F4428...

<b>Objetivo(s) específico(s)</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Formalizar el proceso de selección y contratación con el fin de prevenir la aplicación de sesgos de género inconscientes.</li> <li>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.</li> </ul>
<b>Descripción de la(s) medida(s)</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Se recogerá por escrito los criterios que la Comisión de Currículum tiene que tener en cuenta a la hora de hacer la preselección de Currículums que llegan al equipo que toma la última decisión. Se tendrán en cuenta factores objetivos. Asimismo, se consensuarán y recogerán por escrito las preguntas que se harán en la entrevista personal (y/o, al menos, aquellas que no se pueden realizar).</li> <li>A la hora de conformar la Comisión de Currículum, se dará prioridad a personas que cuenten con sensibilización y/o formación en materia de igualdad entre mujeres y hombres.</li> <li>En aquellos casos en los que se publiquen las vacantes, se recogerá el compromiso por la igualdad y la no discriminación de la Cooperativa y se velará por redactarlas en lenguaje neutro o no sexista.</li> </ul>
<b>Áreas destinatarias</b>	Toda la plantilla de la Cooperativa
<b>Responsable</b>	Consejo Rector. Comisión de Talento y Bienestar. Comisión de Currículum
<b>Cronograma</b>	Todos los años durante la vigencia del plan.



PLAN DE IGUALDAD

DocuSigned by:

7C94E8C399BD451...

DocuSigned by:

D251C2AB07DC47E...

**Medios y recursos**

Personal propio sin coste monetario (sí de tiempo).

DocuSigned by:

1F4C4E55CE664F7...

**Indicadores de seguimiento y evaluación**

- % 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 Comisión de Currículum y el equipo que adopta la decisión de contratación.

DocuSigned by:

87F636633AFF441...

**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.**

DocuSigned by:

69C23D75A403444...

**Objetivo cumplimiento**

**50%**

DocuSigned by:

908D9B1675F4428...

**Medida(s)**

**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.**

**Objetivo(s) específico(s)**

- 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.

**Descripción de la(s) medida(s)**

- 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**

Toda la plantilla de la Cooperativa

**Responsable**

Consejo Rector. Comisión de Talento y Bienestar. Comisión de Currículum

**Cronograma**

Todos los años durante la vigencia del plan.



DocuSigned by:

7C94E8C399BD451...

PLAN DE IGUALDAD

DocuSigned by:

D251C2AB07DC47E...

**Medios recursos y**  
**Indicadores de seguimiento y evaluación**

Personal propio sin coste monetario (sí de tiempo).

- 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.

DocuSigned by:

1F4C4E55CE664F7...

DocuSigned by:

87F636633AFF441...

DocuSigned by:

69C23D75A403444...

DocuSigned by:

908D9B1675F4428...



DocuSigned by:

PLAN DE IGUALDAD

7C94E8C399BD451...

DocuSigned by: **EJE 4: Formación y sistema de promoción**

D251C2AB07DC47E...

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

DocuSigned by:

Objetivo cumplimiento

80%

1F4C4E55CE664F7...

Medida(s)

**15. Sensibilizar a toda plantilla en prevención del acoso sexual y/o por razón de sexo y el procedimiento de denuncia establecido en el Protocolo Antiacoso.**

DocuSigned by:

87F636638AFF441...

**16. Formar al personal, así como al Consejo Rector, en materia de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres y prevención de la Violencia de Género.**

**17. Fomentar la formación continua y específica en materia de igualdad.**

DocuSigned by:

Objetivo(s) específico(s)

69C23D75A403444...

– 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 su desarrollo profesional.

DocuSigned by:

Descripción de la(s) medida(s)

908D9B1675F4428...

– Sesión formativa de 3 horas sobre prevención del acoso sexual y acoso por razón de género y procedimiento de actuación según el Protocolo Antiacoso.

– Sesión formativa de 3 horas en materia de igualdad de oportunidades y prevención de la violencia de género.

Áreas destinatarias

Toda la plantilla de la Cooperativa. Consejo Rector.

Responsable

Consejo Rector y Comisión de seguimiento de Plan de igualdad

Cronograma

La formación sobre prevención del acoso debe realizarse anualmente desde la entrada en vigor del Plan.

La formación en igualdad y prevención de la violencia de género año 1 y año 3 desde la entrada en vigor del Plan.

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.



DocuSigned by:

7C94E8C399BD451...

PLAN DE IGUALDAD

DocuSigned by:

D251C2AB07DC47E...

**Objetivo: Seguir velando por la no concurrencia de factores causantes de desigualdades en el acceso a la formación de la Cooperativa.**

DocuSigned by:

1F4C4E550E664F7...

**Objetivo cumplimiento**

90%

**Medida(s)**

**18. Mantener un registro de todas las formaciones anuales impartidas para la plantilla y las personas socias, desagregado por sexo, modalidad, contenido, horario, etc.**

DocuSigned by:

87F636633AFF441...

**Objetivo(s) específico(s)**

- Seguir previniendo la no concurrencia factores que causen un acceso desigual a la formación de la Cooperativa.
- 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.

DocuSigned by:

69C23D75A403444...

**Descripción de la(s) medida(s)**

**Áreas destinatarias**

Toda la plantilla de la Cooperativa.

DocuSigned by:

908D9B1675F4428...

**Responsable**

Comisión de seguimiento del Plan de igualdad. Comisión de Talento y Bienestar.

**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



DocuSigned by:

7C94E8C399BD451...

PLAN DE IGUALDAD

DocuSigned by:

D251C2AB07DC475...

**Objetivo: Potenciar la participación de mujeres en el órgano de representación de la entidad**

**Objetivo cumplimiento**

90%

DocuSigned by:

1F4C4E55CE664F7...

**Medida(s)**

**19. Impulsar una mayor transparencia en el procedimiento de acceso al Consejo Rector.**

**Objetivo(s) específico(s)**

Potenciar la participación y la transparencia.

DocuSigned by:

87F636633AFF441...

**Descripción de la(s) medida(s)**

- Publicidad de todas las fases del procedimiento.

**Áreas destinatarias**

Personas socias de la Cooperativa.

DocuSigned by:

69C23D75A403442...

**Responsable**

Consejo Rector y Comisión de seguimiento de Plan de igualdad

**Cronograma**

Todos los años durante la vigencia del plan.

DocuSigned by:

908D9B1675E4128...

**Medios y recursos**

Personal propio sin coste monetario (sí de tiempo).

**Indicadores de seguimiento y evaluación**

- Grado de satisfacción.
- N°. de componentes en el órgano de representación y datos desagregados por sexo.
- N°. de canales de publicidad.



PLAN DE IGUALDAD

DocuSigned by:

7C94E8C399BD451...

DocuSigned by:

D251C2AB07DC47E...

**EJE 5: Política retributiva**

**Objetivo: Sistematizar y monitorizar la aplicación de la igualdad de género en la política retributiva.**

DocuSigned by:

1F4C4E55CE664F7...

**Objetivo cumplimiento**

**60%**

**Medida(s)**

**20. Incorporar el compromiso con la igualdad retributiva, también en materia de género, en el Régimen Interno de funcionamiento.**

DocuSigned by:

87F636633AFF441...

**21. 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.**

DocuSigned by:

69C23D75A403444...

**22. Revisar el SVPT incorporando más participación en el proceso de formulación de la Herramienta.**

**23. Análisis de la política retributiva de las personas socias trabajadoras.**

DocuSigned by:

908D9B1675F4428...

**24. Elaboración de las descripciones de puestos de trabajo (DPT) y análisis de puestos de trabajo (APT).**

**Objetivo(s) específico(s)**

- Monitorizar la política retributiva de la Cooperativa de forma que se mantenga la positiva situación actual y no se produzcan futuras desviaciones por razón de sexo.
- Garantizar la transparencia del sistema retributivo de la empresa y la equidad retributiva entendida como una remuneración igual por trabajo de igual valor, también en el futuro.
- Garantizar el *compliance* 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)**

- En la próxima revisión del Reglamento interno, se incorporará el compromiso explícito con la igualdad retributiva, también en materia de género.
- 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.
- Se impartirá una sesión de sensibilización para las personas responsables de temas retributivos, así como para el Consejo Rector actual y abierto también a todas las personas socias.
- 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



## PLAN DE IGUALDAD

DocuSigned by:

7C94E8C399BD451...

DocuSigned by:

D251C2AB07DC47E...

DocuSigned by:

1F4C4E550E664F7...

DocuSigned by:

87F636633AFF441...

**Áreas  
destinatarias**

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):

- 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 al final del periodo de vigencia del Plan de Igualdad, aumentando el número de personas socias y trabajadoras participan en la sesión de valoración.

Toda la plantilla de la Cooperativa.

DocuSigned by:

69C23D75A403444...

**Responsable**

Consejo Rector. Comisión de Talento y Bienestar. Comisión de seguimiento de Plan de igualdad

Implantándose el primer año y seguimiento todos los años durante la vigencia del plan.

**Programa**

La elaboración de las descripciones de puestos de trabajo (DPT) y análisis de puestos de trabajo (APT), se implantará a partir del 4º año.

DocuSigned by:

908D9B1675F4428...

**Medios y  
recursos**

Personal propio sin coste monetario (sí de tiempo).

**Indicadores de  
seguimiento y  
evaluación**

- Evidencia de la incorporación del Principio de igualdad retributiva en materia de género en el Reglamento de Régimen Interno.
- Evidencia de la comunicación de resultados de la Auditoría retributiva al Consejo Rector.
- Elaboración del registro retributivo anual conforme a las especificaciones previstas por las Autoridades (SÍ/NO).
- Elaboración del registro retributivo anual societario o cooperativo conforme a las especificaciones previstas por las Autoridades (SÍ/NO).
- N.º de personas trabajadoras y cooperativistas que participan en la revisión de la SVPT a final del periodo de vigencia.



DocuSigned by:

PLAN DE IGUALDAD

7C94E8C399BD451...

DocuSigned by:

## EJE 6: Ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral

D251C2AB07DD47E...

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

DocuSigned by:

Objetivo cumplimiento

70%

1F4C4E55CE664F7...

DocuSigned by:

Medida(s)

**25. Crear y difundir entre la plantilla un documento en que se especifiquen las medidas de conciliación de las que la cooperativa dispone.**

87F636633AF7441...

Objetivo(s) específico(s)

- 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.

DocuSigned by:

Descripción de la(s) medida(s)

- 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.

69C23D75A463444...

DocuSigned by:

Áreas destinatarias

Toda la plantilla de la Cooperativa.

908D9B1675F4428...

Responsable

Consejo Rector. Equipo de Dirección.

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

- 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)



PLAN DE IGUALDAD

DocuSigned by:

7C94E8C399BD451...

DocuSigned by:

D251C2AB07D947E...

**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.**

DocuSigned by:

1F4C4E55CE664F7...

<b>Objetivo cumplimiento</b>	<b>80%</b>
------------------------------	------------

DocuSigned by:

87F636633AFF441...

<b>Medida(s)</b>	<p><b>26. Incluir en sus Estatutos y Reglamento de Régimen Interno la tolerancia cero ante cualquier situación de acoso sexual o acoso por razón de sexo.</b></p> <p><b>27. 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.</b></p>
------------------	---

DocuSigned by:

69C23D75A403444...

<b>Medida(s)</b>	<p><b>28. Elaborar un informe anual con las incidencias que pudieran producirse en materia de acoso sexual y/o por razón de sexo.</b></p> <p><b>29. Elaboración y difusión de un Código de buenas prácticas.</b></p>
------------------	--

DocuSigned by:

908D9B1676F4428...

<b>Objetivo(s) específico(s)</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Prevenir comportamientos de acoso sexual o por razón de sexo en la Cooperativa.</li> <li>Dotar de las herramientas necesarias el 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.</li> </ul>
----------------------------------	--

<b>Descripción de la(s) medida(s)</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Se difundirá a la plantilla el Protocolo de Prevención frente al acoso sexual y acoso por razón de sexo.</li> <li>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.</li> <li>Realización de un Código de buenas prácticas mostrando la responsabilidad y compromiso de la Cooperativa con la Igualdad.</li> </ul>
---------------------------------------	--

<b>Áreas destinatarias</b>	Toda la plantilla de la Cooperativa, así como cualquier persona que acceda a las instalaciones de los Centros. Comisión de Instrucción del Protocolo Antiacoso.
----------------------------	---

<b>Responsable</b>	Consejo Rector. Comisión de seguimiento de Plan de igualdad
--------------------	---

<b>Cronograma</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Inclusión en los Estatutos la tolerancia cero e 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.</li> <li>Elaborar un informe anual con las incidencias que pudieran producirse en materia de acoso sexual y/o por razón de sexo. Todos los años en el cuarto trimestre.</li> <li>Elaboración y difusión de un Código de buenas prácticas. El</li> </ul>
-------------------	--



DocuSigned by:

7C94E8C399BD451...

PLAN DE IGUALDAD

DocuSigned by:

D251C2A807DC47E...

**Medios y recursos**

tercer año.

En caso de necesitarlo, se volverá a recurrir a una consultora externa que asesore en esta materia. Será una decisión convenida en el seno de la Comisión de seguimiento del Plan de igualdad, que deberá aprobar el Consejo Rector y/o Equipo directivo.

DocuSigned by:

1F4C4E55CE664F7...

**Indicadores de seguimiento y evaluación**

- Difusión a plantilla del Protocolo antiacoso (SÍ/NO).
- Realización del informe anual, incorporado al informe de seguimiento (SÍ/NO).

DocuSigned by:

87F636638AFF441...

**Objetivo: Introducir la perspectiva de género en las herramientas de prevención de riesgos laborales**

**Objetivo cumplimiento**

**70%**

DocuSigned by:

69C23D75A403444...

**30. Actualización de las evaluaciones de riesgos psicosociales conforme a las medidas preventivas recogidas en la evaluación de prevención de riesgos laborales, siempre respetando la confidencialidad.**

DocuSigned by:

908D9B1675F4428...

**31. Incorporar contenidos de igualdad en prevención de riesgos laboral. Incluir el acoso sexual como un riesgo laboral dentro de la prevención de riesgos laborales de la cooperativa. Realizando una evaluación del riesgo en la valoración de los puestos de trabajo.**

**Medida(s)**

**32. Realizar campañas de formación y sensibilización con la participación conjunta de la organización y la representación legal y/o sindical.**

**33. Informar de las conductas que se consideran acoso sexual y acoso por razón de sexo y de las sanciones.**

**34. Incorporar en la política de prevención de riesgos laborales el factor como determinante en las condiciones de salud y seguridad laboral de las empleadas.**

**35. Revisión del Plan de Prevención de Riesgos Laborales.**

**Objetivo(s) específico(s)**

- Garantizar un entorno laboral sano y seguro, libre de acoso sexual y por razón de sexo.
- Establecer herramientas preventivas para identificar riesgos y adoptar medidas correctoras, con perspectiva de género.

**Descripción de la(s) medida(s)**

- Actualizar la evaluación de PRL conforme a lo recogido en el propio manual, haciendo hincapié a los riesgos psicosociales, incorporando la perspectiva de género en sus contenidos.
- Sensibilizar a la plantilla sobre PRL.
- Articular con representación legal y/o sindical para una correcta



PLAN DE IGUALDAD

DocuSigned by:

7C94E8C399BD451...

DocuSigned by:

D251C2A807DC47E...

**Áreas  
destinatarias**

gobernanza en la materia.

Toda la plantilla de la Cooperativa.

**Responsable**

Consejo Rector. Comisión de PRL. Comisión de Seguimiento del Plan.

DocuSigned by:

1F4C4E580E664F7...

**Cronograma**

Año 3 desde la entrada en vigor del Plan de igualdad.

La información de las conductas constitutivas de acoso se realizará en el primer año de vigencia.

**Medios y  
recursos**

En caso de necesitarlo, se volverá a recurrir a una empresa externa que asesore en esta materia. Será una decisión convenida en el seno de la Comisión de PRL, que deberá aprobar el Consejo Rector y/o Equipo directivo.

DocuSigned by:

87F636638AFF441...

**Indicadores de  
seguimiento y  
evaluación**

- Actualización de la evaluación de prevención de riesgos laborales, haciendo énfasis en los riesgos psicosociales (SÍ/NO).
- Evaluación del riesgo de acoso sexual o por razón de sexo en la VPT. (SÍ/NO).
- Inclusión del acoso sexual y acoso por razón de sexo como riesgo laboral. (SÍ/NO).
- Información, difusión accesibilidad del Protocolo Antiacoso e identificación de las conductas.
- Revisión del Plan de Prevención de Riesgos Laborales (SÍ/NO).

DocuSigned by:

69C23D75A403444...

DocuSigned by:

908D9B1675F4428...



DocuSigned by:

PLAN DE IGUALDAD

7C94E8C399BD451...

DocuSigned by: **EJE 8: Comunicación y violencia de género**

D251C2AB07DC47E...

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

DocuSigned by:

**Objetivo cumplimiento**

80%

1F4C4E55CE664F7...

**36. Fomentar la detección y prevención de posibles casos de violencia de género entre las mujeres.**

DocuSigned by:

**Medida(s)**

**37. Realización de campañas de sensibilización, concienciación y prevención de todos los tipos de violencia de género.**

87F636638AFF441...

- 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.
- Tolerancia Cero ante la Violencia de Género.

DocuSigned by:

**Objetivo(s) específico(s)**

- Sumarse a otras iniciativas o realizar proyectos o campañas propias internas con la plantilla o destinadas al alumnado y familias.
- Fomentar las relaciones sanas y la resolución pacífica de conflictos.
- Charlas informativas preventivas.

69C23D75A466444...

**Descripción de la(s) medida(s)**

DocuSigned by:

**Áreas destinatarias**

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

908D9B1675F4428...

**Responsable**

Responsable de Igualdad. Personal docente. Equipo de orientación.

**Cronograma**

La realización de campañas de prevención durante el último trimestre del año coincidente con el mes de Noviembre (25 de Nov. Día Internacional para la Eliminación de la Violencia de Género). Se realizarán anualmente durante toda la vigencia del Plan.

La detección y prevención durante toda la vigencia del Plan.

**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).



DocuSigned by:

PLAN DE IGUALDAD

7C94E8C399BD451...

DocuSigned by: **EJE 9: Acción educativa**

D251C2AB077D047E...

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

DocuSigned by:

Objetivo cumplimiento

90%

1F4C4E55CE664F7...

DocuSigned by:

Medida(s)

**38. 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.**

87F636633AFF441...

DocuSigned by:

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.

69C23D75A403444...

DocuSigned by:

Descripción de la(s) medida(s)

- Revisión de los documentos corporativos modificación e inclusión en los mismos de los valores de igualdad y respeto a la diversidad con la consideración de principios de innovación y mejora de los objetivos educativos.

908D9B1675E4428...

Áreas destinatarias

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

Responsable

Consejo Rector. Comisión de Seguimiento del Plan.

Cronograma

Año 3 y 4 de la vigencia del Plan.

Medios y recursos

Recursos materiales y presupuestarios asociados a las iniciativas.

Indicadores de seguimiento y evaluación

- N.º. de documentos actualizados.



DocuSigned by:

7C94E8C399BD451...

PLAN DE IGUALDAD

DocuSigned by:

D251C2AB07DC47E...

**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**

DocuSigned by:

1F4C4E55CE664F7...

**Objetivo  
cumplimiento**

100%

DocuSigned by:

87F636638AFF441...

**39. Detectar las actitudes sexistas que aún prevalecen en la escuela y modificarlas.**

**40. Sensibilizar al profesorado de la necesidad de realizar cambios que permitan la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres.**

DocuSigned by:

69C23D75A403444...

**Medida(s)**

**41. Introducir en la escuela conceptos, procedimientos y actitudes relativas a la igualdad de oportunidades, a la conciliación de la vida familiar, personal y laboral.**

DocuSigned by:

908D9B1675F4428...

**42. Prevenir la violencia desde las edades más tempranas.**

**43. Ayudar y enseñar a la resolución de conflictos sin violencia.**

**Objetivo(s)  
específico(s)**

- 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)**

- 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 *stakeholders* (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**

- Relación de actividades (se podrán anexas imágenes y



PLAN DE IGUALDAD

DocuSigned by:

7C94E8C399BD451...

DocuSigned by:  
**Seguimiento y  
evaluación**

D251C2AB07DC47E...

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

DocuSigned by:

1F4C4E55CE664F7...

DocuSigned by:

87F636633AFF441...

DocuSigned by:

69C23D75A403444...

DocuSigned by:

908D9B1675F4428...



DocuSigned by:

7C94E8C399BD451...

PLAN DE IGUALDAD

DocuSigned by:

## 6. CALENDARIO

D251C2AB07BC47E...

Implantación	
Seguimiento / evaluación	

DocuSigned by:

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 como Asesor(a) 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 a las 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 corporativa de la Cooperativa, también como política de igualdad y de mejora continua.																								
4. Difundir vía correo electrónico el Plan de igualdad de la Cooperativa, así como el Protocolo antiacoso, entre el equipo humano de la Cooperativa.																								
5. 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.																								
6. 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.																								
7. Integrar la igualdad y cuanta documentación relacionada sea pertinente en los materiales entregables en el Plan de Acogida de la entidad.																								
8. 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.																								
9. Consolidar un lenguaje escrito coeducativo en todos los documentos del centro: cartas y comunicados, cartelería, boletines...																								
10. Documentar los criterios establecidos para adoptar la decisión de contratación, así como el proceso de entrevista.																								
11. Garantizar que las personas que forman parte de la selección de personal cuentan con formación en igualdad de género.																								
12. Publicitar el compromiso de la Cooperativa con la igualdad de género en potenciales vacantes que se publiquen tanto internamente																								







PLAN DE IGUALDAD

DocuSigned by:

7C94E8C399BD451...

DocuSigned by:

D251C2A807D04E...

## 7. SISTEMA DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN

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

DocuSigned by:

1F4C4E55CE664E7...

A continuación, se especifican los mecanismos para el seguimiento y la evaluación de forma que en 2027 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.

DocuSigned by:

87F636633AFF441...

### 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:

DocuSigned by:

69C23D75A409241...



DocuSigned by:

908D9B1675F4428...

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.



DocuSigned by:

PLAN DE IGUALDAD

7C94E8C399BD451...

DocuSigned by: **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 medidas implementadas durante el periodo 2023-2027. También se incorporarán los resultados de los informes de seguimiento anuales.

DocuSigned by:

### 7.1.3. Organismo encargado del seguimiento y la evaluación

1F4C4E55CE664E7

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.

DocuSigned by:

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

87F636633AFF441...

#### Representación del Consejo Rector de la Cooperativa

#### Representación sindical

DocuSigned by:

José Luis García Navarro

José Linares Celdrán

María José Gil Gracia

Marta Sarabia Moreno (USO)

DocuSigned by:

María Ascensión Pérez Martínez

Celia Sánchez Martínez (UGT)

908D9B1675F4428...

#### 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.



DocuSigned by:

PLAN DE IGUALDAD

7C94E8C399BD451...

DocuSigned by: Recoger sugerencias de la plantilla y personas socias en caso de producirse, a fin de analizarlas y proponer soluciones.

D251C2AB07DC47E...

#### 7.1.4. Procedimiento de modificación

DocuSigned by: El presente Plan de Igualdad podrá ser modificado por la Comisión de Igualdad en caso de que detecte algún punto de mejora, que, a modo de ejemplo no exhaustivo, podría ser:

1F4C4E55CE664F7

• Que los indicadores definidos no permiten de manera correcta el seguimiento y evaluación de las acciones que componen el Plan de Igualdad.

DocuSigned by:

87F636633AFF441...

• Que el plazo establecido para el cumplimiento de alguna de las acciones no es suficiente para poder avanzar en la consecución del objetivo.

DocuSigned by:

69C23D75A403444...

• Que de la evaluación del Plan pueda surgir un nuevo indicador que ayude a medir el grado de consecución del objetivo.

DocuSigned by:

908D9B1675F5428

• Que la dificultad de implantación sea tal que no permita su ejecución.

De las modificaciones propuestas, se levantará acta que recogerá la negociación y el acuerdo alcanzando, en su caso.

El diálogo será la vía natural para la resolución de conflictos, no obstante, si se presenta la circunstancia de tener que gestionar discrepancias y/o conflictos insalvables en la implementación del presente Plan, la Comisión de Seguimiento acudiría a los procedimientos y órganos de solución autónoma de conflictos.