

# I PLAN DE IGUALDAD ENTRE MUJERES Y HOMBRES

**HETEL** 



**Enkarterri Green**  
COMPROMISO GLOBAL  
POR UN MUNDO MEJOR  
INDICADOR DE RESPONSABILIDAD  
SOCIAL EMPRESARIAL



**fundación  
marcelo  
gangoiti**



# Índice

1. Presentación de la Empresa .....	3
1. Perfil, ámbito de actuación y relaciones con el entorno.	
2. Antecedentes.	
3. Compromiso.	
2. Determinación de las partes que conciertan el plan .....	8
3. Ámbito personal, territorial y temporal .....	10
4. Metodología de trabajo .....	12
1. Orientaciones	
2. Fuentes de datos	
5. Proceso participativo: Orientaciones para el I Plan de Igualdad .....	15
6. Informe del diagnóstico: Principales conclusiones .....	17
7. Informe de la auditoría retributiva.....	20
8. Objetivos (cualitativos y cuantitativos) y acciones .....	24
1. Panel de objetivos generales	
2. Presentación de objetivos y acciones por área	
3. Resumen del presupuesto del plan de igualdad	
9. Cronograma de actuaciones.....	40
10. Sistema de seguimiento, evaluación y revisión periódica .....	49
11. Composición y funcionamiento de la comisión encargada del seguimiento y evaluación de las medidas del plan de igualdad .....	51
12. Procedimiento de modificación y de resolución de discrepancias .....	53
13. Indicadores prioritarios .....	55

1

# PRESENTACIÓN DE LA EMPRESA

# 1. Presentación de la empresa

## 1. Perfil, ámbito de actuación y relaciones con el entorno

San Viator de Sopuerta fundado en 1952, situado en la comarca de Encartaciones de Bizkaia. De titularidad Diocesana desde 2003 como parte de la Fundación Marcelo Gangoi. Es un Centro de formación, perteneciente a la Red HETEL, de referencia en el tejido socio-económico e industrial con influencia en muchas localidades de su entorno.

Actualmente se compone de 47 unidades (unos 850 alumnos y alumnas) diferenciada en 2 bloques. Por un lado alumnado de 0 a 18 años que realiza su recorrido escolar desde la Escuela Infantil, Educación Primaria, Secundaria (ESO) y Bachillerato de Ciencias en modelos lingüísticos (Euskera y castellano).

Por otro, la Formación Profesional de ciclos de grado superior, grado medio, en las familias profesionales de Electricidad-Electrónica (Instalaciones Eléctricas y Automáticas, Sistemas Electrotécnicos y Automatizados), Fabricación Mecánica (Mecanizado), Transporte y Mantenimiento de Vehículos (Automoción, Electromecánica de Vehículos y Carrocería) y Servicios Socioculturales y a la Comunidad (Educación Infantil) tanto para jóvenes entre 16 y 20 años como para trabajadores en activo y desempleados (Lanbide, Hobetuz, Diputación Foral de Bizkaia). En Formación Profesional Básica: Mantenimiento de vehículos, Fabricación de elementos metálicos, Electricidad y Electrónica y Servicios Comerciales para alumnado a partir de 15 años.

Existen en el Centro equipos de trabajo en áreas de Innovación, Relaciones Internacionales (Erasmus+), Emprendizaje (Cultura emprendedora, asesoramiento a la creación de empresas), Pastoral, Medio Ambiente (Agenda 2030 Escolar), Actualización lingüística, Calidad, Orientación, Marketing, Bolsa de empleo, Servicio Privado de Colocación, FCTs, FP Dual y TICs.



# 1. Presentación de la empresa

## 2. Antecedentes en materia de Igualdad

El centro San Viator ofrece formación académica y humana a todo su alumnado desde los 0 años. Esto hace que en el día a día, se planteen retos importantes a todos los niveles.

La preocupación por responder a la diversidad desde un planteamiento inclusivo, ha marcado la trayectoria del centro a lo largo de varios años, en los que se han ido realizando cambios de forma progresiva en una línea de actuación inclusiva, más equitativa y de calidad.

Asimismo, en el plan de acción tutorial y el proyecto de convivencia, se refleja y se recoge el trabajo realizado a lo largo de los cursos para contribuir a la igualdad.

Uno de los grandes retos que se nos planteaba en el Observatorio de la convivencia es la violencia entre iguales, y sobre todo, y cada día más, la violencia de género.

Por todo ello, en el centro se planteó un diagnóstico global para detectar las debilidades, fortalezas, amenazas y oportunidades con respecto a este tema, y para ver la visión del centro con respecto a la igualdad de oportunidades para todas las personas.

Nuestro reto:

*“- Ahondar en el modelo de escuela coeducativa e introducir la perspectiva de género en la cultura y en las prácticas de los centros desde un planteamiento integral.*

*- Orientar al alumnado a elegir su itinerario vital, académico y profesional desde la libertad, la diversidad de opciones y sin condicionamientos de género.*

*- Integrar la perspectiva de género en el abordaje del fracaso escolar y garantizar que el acceso al sistema educativo sea universal, y la continuidad en éste para todas las niñas y niños, teniendo en cuenta la diversidad del alumnado (étnica, cultural, social, económica, funcional, sexual, etc..).*

*- Educar para unas relaciones afectivo sexuales y una convivencia basada en la diversidad sexual y en la igualdad de mujeres y hombres.*

*- Prevenir la violencia de género, detectar de forma precoz los casos y prestar una atención eficaz a las víctimas, implicando de manera especial a toda comunidad educativa.”*

# | 1. Presentación de la empresa

## 2. Antecedentes en materia de Igualdad

Desde hace más de 8 años, en el **plan de pastoral del centro** se han propuesto objetivos en la línea de los derechos humanos fundamentales, en los que se han planteado una serie de acciones, dirigidas a sensibilizar y concienciar a nuestro alumnado, con respecto a la cultura androcéntrica, a la vulneración de los derechos humanos, en este caso, de cualquier persona que no sea respetada por su condición sexual.

Desde hace años, el centro en su **Plan de Orientación**, el cual dirige nuestro plan tutorial, ha propuesto sensibilizar e informar a todo nuestro alumnado, sobre las diferencias que marca el entorno en función del género, para dar una respuesta más igualitaria a nuestro alumnado, realizando diferentes talleres (Talleres de Violencia Bella, talleres de igualdad, estereotipos, roles y violencia de género, ...)

Desde hace tres años realizamos el **Proyecto de Aprendizaje y Servicio Solidario**, y entre sus objetivos, está incluido trabajar en pro de una sensibilización ante la violencia de género, y ante el papel de la mujer en la sociedad.

Desde el **Proyecto de Agenda 21**, se han planteado desde hace unos años, actividades con respecto a la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres : En PCP la organizamos un **concurso de relatos de mujeres por la sostenibilidad**; el 8 de marzo se hizo una **exposición en el centro con carteles de mujeres por la sostenibilidad**; en la Semana Solidaria y de Medio Ambiente nuestro uno de los temas ha sido **“Soberanía Alimentaria y Género”**; hemos tenido en las aulas, charlas de **mujeres campesinas de Guatemala y Honduras**; en la asignatura de religión de 1er curso de bachillerato, hecho una recopilación de **historias de vida de nuestras amamas**; y desde hace 3 años, tenemos un proyecto con **VSF (Veterinarios Sin Fronteras) con formación para el profesorado en “Soberanía Alimentaria y Género”**.

**Intervención transversal en el aula**: Mediante los proyectos de **PREE (Proyecto de Refuerzo Educativo) y las Tertulias Dialógicas** que realizamos en el aula, garantizamos que nuestro alumnado trabaje aspectos de su personalidad, que le den fortaleza a la hora de enfrentarse a cualquier tipo de problemática o conflicto con respecto a la violencia de género y a la desigualdad social que da mayor cobertura al sexismo.

# 1. Presentación de la empresa

## 3. Compromiso



En Sopuerta, a 28 de septiembre de 2021

El Centro San Viator declara su compromiso en el establecimiento y desarrollo de políticas que integren la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres, sin discriminar directa o indirectamente por razón de sexo, así como en el impulso y fomento de medidas para conseguir la igualdad real en el seno de nuestra organización, estableciendo la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres como principio estratégico.

Para llevar a cabo este propósito, el Centro San Viator se compromete a elaborar e implantar un plan de igualdad en el que se contemplarán los objetivos y acciones a adoptar en materia de gestión de personas, en lo relacionado con sus condiciones laborales y la prevención del acoso sexual y por razón de sexo y, todo ello, mediante el correspondiente diagnóstico previo de la situación en nuestra organización, con la finalidad de avanzar en la consecución de la igualdad real.

El proceso de trabajo será impulsado por una Comisión Negociadora constituida al efecto. Siendo conscientes de que las personas son las principales protagonistas del mismo, se facilitará su participación para recoger sus opiniones, necesidades y sugerencias en esta materia, informándoles en todo momento de la marcha del proceso.

  
Fdo.: Luciano Casarolo Jauregui  
Director del Centro San Viator



2

## DETERMINACIÓN DE LAS PARTES QUE CONCIERTAN EL PLAN

## | 2. Determinación de las partes que conciertan el plan

<b>Comisión Negociadora del Plan</b>	
<b>Representación empresa</b>	Luciano Cearsolo Jáuregui (director)
<b>Representación personas trabajadoras</b>	Pablo Antonio Días Necedal (CCOO)
	M <sup>a</sup> del Mar García Aguilera (STEILAS)
	Jose Angel Icaza Ruiz (ELA)
	Vanesa Moya Hidalgo (ELA)
	Mónica Moya Hidalgo (CCOO)

La Comisión de Centro San Viator está compuesta por representación de la empresa y representación de las personas trabajadoras.

Sus principales funciones son:

- Negociación y elaboración del informe de diagnóstico y plan de igualdad.
- Identificación de las prioridades para el plan de igualdad, en base al diagnóstico realizado.
- Impulso de la implantación del plan en la empresa.
- Definición de procedimiento de seguimiento y evaluación del grado de cumplimiento, en base a los indicadores elegidos.

3

# ÁMBITO PERSONAL, TERRITORIAL Y TEMPORAL

### **Ámbito Personal**

Este plan es de aplicación para todas las personas del Centro San Viator, en su centro de trabajo cuyos datos son los que han formado parte del diagnóstico previo, que presten servicios durante la vigencia del mismo.

La persona responsable de igualdad es Luciano Cearsolo, director del centro.

### **Ámbito Territorial**

Este plan es de aplicación para todas las personas de Centro San Viator, sito en Sopuerta, Cerro San Cristóbal 2.

### **Ámbito Temporal**

El presente plan de igualdad tiene prevista una vigencia de 4 años, Abril 2022- Abril 2026

4

# METODOLOGÍA

## 4. Metodología

### 1. Orientaciones

Para la elaboración del diagnóstico del Centro San Viator, hemos asumido los criterios que propone la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, modificada por el Decreto-ley 6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación, y su reglamentación actual mediante los Reales Decretos 901/2020 por el que se regulan los planes de igualdad y su registro y 902/2020 de igualdad retributiva entre mujeres y hombres, e incorporado otros considerado clave en el ámbito, superando el marco legal y **mejorando el enfoque y despliegue**:

- **Estrategia de igualdad.**
  - Acceso, selección y clasificación profesional.
  - Promoción y formación.
  - Infrarrepresentación femenina.
  - Análisis de la retribución. Auditoría salarial.
  - Ejercicio corresponsable de los derechos de la vida laboral, personal y familiar.
  - Prevención de acoso sexual y por razón de sexo.
- **Comunicación e imagen de igualdad.**
- **Actividad de la empresa y dimensión externa.**

Se ha utilizado la siguiente metodología de abordaje:

- Cuantitativa y cualitativa, en la que se ha hecho un análisis a partir de los datos desagregados por sexo, y diversa información de gestión, proporcionados por la empresa.
- Análisis de opinión de plantilla recogida mediante una encuesta adaptada para medir la percepción de la gestión de la igualdad en la organización.
- Se ha incorporado la metodología para la elaboración de Diagnóstico y Plan para la Igualdad en empresas y entidades privadas, de EMAKUNDE/ Instituto Vasco de la Mujer, y se ha combinado con método propio de la Consultora.
- La empresa declara la veracidad de la totalidad de la información proporcionada en el proceso de elaboración del diagnóstico y Plan de Igualdad, de conformidad con los requisitos establecidos en la legislación vigente en materia de igualdad y a los efectos de dar cumplimiento a los objetivos previstos en la misma.

## 4. Metodología

### 2. Fuentes de datos

#### Análisis datos descriptivos de la plantilla

Análisis de los datos desagregados por sexo proporcionados por la entidad. (fecha de corte 08-09-2021).

1. Plantilla:
  - a) Niveles y puestos.
  - b) Organización.
  - c) Edad.
  - d) Responsabilidades de cuidado.
  - e) Diversidad.
  - f) Estudios.
  - g) Formación en igualdad.
2. Condiciones laborales:
  - a) Tipo de contrato y jornada.
  - b) Horarios.
  - c) Análisis de la retribución.
  - d) Beneficios sociales.
  - e) Seguridad y salud.
  - f) Medidas de conciliación y Flexibilidad de tiempo y espacio.
  - g) Antigüedad.
  - h) Cultura.
3. Gestión de personas:
  - a) Contrataciones.
  - b) Formación.
  - c) Salidas.
  - d) Promociones internas.
  - e) Antigüedad.
4. Actividad de la entidad:
  - a) Clientela.
  - b) Desarrollo de productos y servicios.
  - c) Dimensión externa: Subcontrataciones

#### Opinión:

Para este diagnóstico, se ha incluido información relevante proporcionada por la encuesta diseñada específicamente y facilitada a la plantilla.

#### Análisis de contenido, y de uso del lenguaje e imágenes:

- a) Plan estratégico
- b) Documento de Misión Visión y Valores
- c) Plan de política de gestión
- d) Organigrama
- e) Registro y auditoria retributiva
- f) Plan de prevención de riesgos laborales
- g) Memoria de igualdad (20-21)
- h) Plan de coeducación
- i) Principios de actuación ética y cumplimiento legal
- j) Planificación del Plan coeducativo
- k) Proyecto para la igualdad y la prevención de violencia de género
- l) Plan de convivencia (20-21)
- m) Proyecto de actuación en el ámbito de la coeducación y la prevención y la violencia de género (20-21)
- n) Certificado de RSE Enkarterri Green
- o) Certificado de escuela sostenible
- p) Página web

5

## PROCESO PARTICIPATIVO: ORIENTACIONES PARA EL I PLAN DE IGUALDAD

## | 5. Orientaciones para el I Plan de Igualdad

Para la elaboración del presente Plan para la Igualdad se ha trabajado desde estas dimensiones principales:

- Realización de un diagnóstico **cuantitativo y cualitativo** en materia de igualdad y valoración de puntos fuertes y áreas de mejora, teniendo como referencia los aspectos que indica el Real Decreto Ley 6/2019 que modifica la Ley Orgánica 3/2007 (y su actual reglamentación 901/2020 y 902/2020), y las recomendaciones y metodología de Emakunde para empresas y entidades privadas, incluyendo una encuesta de opinión de la plantilla.
- Identificación de **expectativas, frenos y tracciones** de las personas del equipo de trabajo (Comisión negociadora), formada por representantes de la empresa y representantes de la plantilla.

# 6

## INFORME DEL DIAGNÓSTICO: PRINCIPALES CONCLUSIONES

## 6. Principales conclusiones del diagnóstico

### 1. Estrategia. Política de igualdad

El centro San Viator recoge en su misión y valores el principio de igualdad, poniendo esta en práctica a través de diferentes Planes como el de coeducación y la prevención contra la violencia de género. Si bien en la distribución de la plantilla se refleja la situación feminizada del sector, desde el prisma general encontramos una plantilla equilibrada (61%-39%). Así mismo ha realizado esfuerzos en la formación de su plantilla en este ámbito.

### 2. Acceso, selección y contratación

El centro favorece la estabilidad en el empleo mediante contratos indefinidos. Además, las personas trabajadoras opinan que la gestión llevada a cabo por el centro garantiza la no discriminación. Los contratos a tiempo parcial que encontramos pertenecen a mujeres debido a la tarea que desempeñan, esos contratos sujetos a subvención pública, habiendo sido ampliados por el centro. El centro debe mantener una actitud vigilante para mantener sus datos de equilibrio en un sector segregado por razón de sexo.

### 3. Formación y promoción

La totalidad de la plantilla de San Viator cuenta con formación en igualdad, sería interesante distinguir qué tipo de temas se han impartido desagregando por sexo a las personas participantes. Sería conveniente que la persona responsable continuara su formación en el ámbito de la igualdad y la organización.

El centro cuenta con un registro desagregado por sexo de las formaciones impartidas durante el curso, las cuales se realizan en horario laboral. En cuanto a las promociones en los últimos 4 años encontramos un equilibrio.

### 4. Política retributiva

El centro ha realizado y analizado el registro retributivo y la auditoria retributiva.

La brecha global promedia está alejada del 25% (-12%) e indica posiciones de mujeres en puestos de responsabilidad (jefatura). En el caso de la mediana la diferencia entre sexos es 0.

La percepción de la plantilla en materia retributiva es positiva, ya que no encuentran discriminación en esta área.

## 6. Principales conclusiones del diagnóstico

### 5. Fomento salud laboral y Prevención de violencia y acoso sexual y acoso por razón de sexo

El centro cuenta con un proyecto en el ámbito de la prevención de la violencia de genero. Además, el Plan de Prevención de riesgos laborales cuenta con perspectiva de genero, e incluye la vigilancia a la salud, y campañas de sensibilización igualmente con perspectiva de género. En este punto se deben dirigir los esfuerzos a elaborar un Protocolo específico de actuación y prevención contra el acoso sexual y el acoso por razón de sexo, comunicando y sensibilizando a la plantilla sobre este tema. Igualmente será recomendable insistir en una cultura libre de micromachismos.

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

En San Viator se lleva un registro desagregado por sexo de los permisos y medidas solicitadas para el ejercicio corresponsable de la vida laboral y familiar, teniendo en cuenta las necesidades de cada persona trabajadora. Dispone de medidas para favorecer la conciliación, las cuales no son utilizadas por las personas que se pueden acoger a ellas. Podría ser interesante conocer si se trata de falta de información o de carencia de necesidad. La encuesta arroja valores superiores a 8 en la valoración de este área.

### 7. Comunicación e información

Analizando tanto la pagina web como diversa documentación se ve un claro esfuerzo por hacer un uso inclusivo del lenguaje, además de promulgar en la web que la organización reúne dentro de su misión visión y valores el principio de igualdad.

Sería conveniente mantener una revisión de toda la documentación para eliminar cualquier error que haya podido existir en esa transformación del lenguaje.

### 8. Actividad de la organización, servicios y grupos de interés

El centro San Viator cuenta con un plan de convivencia en el que recoge a todos los agentes que interactúan con el Centro: familias, alumnado, profesorado, ... Es un centro comprometido como empresa socialmente responsable.

Seria conveniente trasladar a las empresas subcontratadas el compromiso por la igualdad. Además, sería conveniente fomentar la participación de los hombres en la AFA, para el fomento de la corresponsabilidad y cuidados.



# INFORME DE LA AUDITORIA RETRIBUTIVA

Para llevar a cabo el análisis de la política retributiva de Centro San Viator se han tomado como referencia los criterios dispuestos en la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, modificado por el RD 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres, que desarrolla el R D-L 6/2109, de 1 de marzo, de medidas urgentes para la garantía de igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación. El art. 6 del citado Real Decreto 902/2002 establece que:

Las empresas que lleven a cabo auditorías retributivas en los términos establecidos en la sección siguiente de este capítulo tendrán un registro retributivo con las siguientes peculiaridades respecto del artículo 5.2:

*a) El registro deberá reflejar, además, las medias aritméticas y las medianas de las agrupaciones de los trabajos de igual valor en la empresa, conforme a los resultados de la valoración de puestos de trabajo descrita en los artículos 4 y 8.1.a) aunque pertenezcan a diferentes apartados de la clasificación profesional, desglosados por sexo y desagregados conforme a lo establecido en el citado artículo 5.2.*

*b) El registro deberá incluir la justificación a que se refiere el artículo 28.3 del Estatuto de los Trabajadores, cuando la media aritmética o la mediana de las retribuciones totales en la empresa de las personas trabajadoras de un sexo sea superior a las del otro en, al menos, un veinticinco por ciento.*

La petición, conforme a legalidad vigente, se refiere a datos realmente percibidos y desagregados.

Los datos utilizados provienen del registro salarial en base a puestos de igual valor, del 2020 facilitado por la empresa, para poder llevar a cabo el análisis comparativo. La empresa ha utilizado como base la herramienta facilitado por el Ministerio de Trabajo y economía social, y Ministerio de Igualdad. Durante el diagnóstico se analizan los datos recogidos a fecha de 8 de septiembre de 2021, por ello, puede darse alguna diferencia en cuanto a número de mujeres y hombres debido al periodo que se toma para el análisis retributivo (año natural 2020).

Para comenzar con el análisis, se ha llevado a cabo una observación de la **brecha salarial no ajustada**, que mide la diferencia porcentual bruta entre el salario de mujeres y hombres, dato con el que no se puede concluir la existencia de discriminación salarial, pero que permite analizar si se mantienen posiciones equivalentes.

Se muestra una brecha salarial global **promedio es del -12%** (muy alejado del 25% que la Ley refiere), mientras que la **mediana es un 0%**. En el caso de la brecha salarial no ajustada promedia, si restamos los complementos salariales y nos fijamos únicamente en **el salario base**, la diferencia baja en 1 punto suponiendo **un -11%**, a favor del subgrupo de las mujeres.

Esta diferencia no nos indica discriminación salarial. Se refiere al posicionamiento de mujeres y hombres en la organización, y muestra que las mujeres ocupan puestos de mayor responsabilidad que conllevan mayor remuneración, probablemente vinculado con el N Táctico que esta ocupado 100% por mujeres.

La mediana nos indica el dato retributivo que ocupa la posición central de la distribución. Este análisis muestra que no hay diferencia entre el sueldo mediano de las mujeres y el de los hombres.

En cuanto al análisis de la **brecha salarial ajustada**, nos referimos a ella como el cálculo de la diferencia de retribuciones de mujeres y hombres, teniendo en cuenta las características que comparten agrupados en las diferentes categorías, grupos o puestos de igual valor.

El análisis del registro facilitado por el centro, muestra unas categorías muy atomizadas, en las que hay cinco sin hombres, dos sin mujeres, y tres con pocas personas mostrando casos únicos de alguno de los dos sexos. Prácticamente se puede analizar comparativamente los puestos de de Profesorado (el más numeroso en plantilla) y Becario/a.

En San Viator, el salario está establecido según el convenio de Centros de enseñanza de iniciativa social, y se clasifica en los siguientes 12 grupos:

1. Profesor/a
2. Director/a
3. Becario/a
4. Jefe/a administración
5. Oficial 1º
6. Especialista de apoyo educativo
7. Técnico/a especialista jardín de infancia 1º
8. Cuidador/a
9. Gobernanta
10. Limpieza
11. Profesor/a cursillo
12. Técnico/a jardín de infancia

Y los diferentes conceptos que se tiene en cuenta a la hora de analizar la retribución, nos muestran:

#### Salario Base

#### Complementos Salariales

- a. Antigüedad
- b. Vacaciones
- c. atrasos
- d. Plus complementario
- e. Plus actividad
- f. Seguro
- g. Plus centro
- h. Plus de cargo
- i. Plus colegio
- j. Plus dirección
- k. Tutoría
- l. Cta conv antig 2019
- m. Premio de continuidad
- n. Extra junio
- o. Extra navidad
- p. Parte proporcional paga extra de julio

#### Complementos extrasalariales:

- a) DIETAS Y PERNOCTAS
- b) INDEMNIZACION
- c) IT-AT

Este informe se centra en el análisis del puesto de **profesorado**, que es el más numeroso. La diferencia en los promedios de mujeres y de hombres es de un -18%, a favor del subgrupo de mujeres, que baja a un -14% atendiendo solo al salario base efectivo (que se explica por los distintos tipos de jornadas y duración de contratos)

Esa diferencia global (18%) se explica por:

- la mayor antigüedad en las mujeres (-45%).
- el mayor plus actividad (-54%)
- el mayor plus cargo (-53%)

Estas cantidades superiores en las mujeres del puesto de profesorado indican que se encuentran en puestos de mayor responsabilidad y en actividades de tutorías.

Los complementos extrasalariales (fundamentalmente Dietas y pernoctas) presentan un mayor valor en los hombres (48%).

Si observamos las medianas, vemos que esta brecha disminuye de un -18% a un -6%, fundamentalmente vinculado a la mayor antigüedad de las mujeres.

	Mujeres	Hombres	Diferencia
Promedio global	31.272	27.812	-12%
Mediana Global	35.620	35.531	0%
Puesto profesorado promedio	36.288	30.731	-18%
Puesto profesorado mediana	41.245	38.755	-6%

Del análisis realizado se concluye que no se advierte discriminación por razón de sexo, y que las diferencias se explican por motivos laborales, principalmente por acceso a puestos de responsabilidad, y mayor antigüedad en el caso de las mujeres.

El Centro mantendrá una actitud vigilante para garantizar una retribución sin discriminación, monitorizando los registros salariales anuales, tal como se establece en las acciones que se mencionan en el área 4 de este plan: Análisis retributivo.

# 8

## OBJETIVOS (CUALITATIVOS Y CUANTITATIVOS) Y ACCIONES

## | 8. Objetivos y acciones

### 1. Panel de objetivos y acciones

#### Área 1: Estrategia y Política de igualdad.

- Objetivo 1.1: Reforzar el principio de igualdad en el funcionamiento interno y en la cultura de la organización.
- Objetivo 1.2.: Definir un mecanismo de evaluación y seguimiento del Plan.

#### Área 2: Acceso, selección y contratación.

- Objetivo 2.1.: Garantizar procesos de selección y contratación libres de discriminación por razón de sexo.

#### Área 3: Formación y Promoción.

- Objetivo 3.1: Ampliar la formación en áreas relacionadas con la igualdad de mujeres y hombres
- Objetivo 3.2.: Garantizar procesos de promoción sin discriminación

#### Área 4: Análisis de la retribución.

- Objetivo 4.1.: Garantizar una retribución no discriminatoria por razón de sexo.

#### Área 5: Fomento salud laboral y Prevención de violencia y acoso sexual y acoso por razón de sexo.

- Objetivo 5.1: Elaborar un protocolo de prevención y actuación frente el acoso sexual y el acoso por razón de sexo.
- Objetivo 5.2.: Mantener el enfoque de la salud con perspectiva de género.

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

- Objetivo 6.1: Mantener actitud de escucha de las necesidades de conciliación y flexibilidad la plantilla

#### Área 7: Comunicación e imagen de igualdad.

- Objetivo 7.1: Reforzar la comunicación inclusiva como herramienta de igualdad.

#### Área 8: Actividad de la empresa y dimensión externa.

- Objetivo 8.1: Transmitir el valor de igualdad de oportunidades de hombres y mujeres al alumnado y familias.
- Objetivo 8.2.: Trasladar el compromiso por la igualdad a las empresas colaboradoras con el centro.

## 8. Objetivos y acciones

### 2. Presentación de objetivos y acciones por áreas

#### Área 1: Estrategia. Políticas de igualdad

Objetivo 1.1: Reforzar el principio de igualdad en el funcionamiento interno y en la cultura de la organización

ACCIONES	RESPONSABLE	FECHA REALIZACIÓN	PERSONAS DESTINATARIAS	REGISTRO/ INDICADORES
1. Reforzar la mención a la igualdad especificando en el ámbito de mujeres y hombres en la documentación de misión visión y valores.	Dirección	1 trim 2023	Grupos de interés (plantilla, alumnado, AFA, empresas colaboradoras,...)	Documentación misión visión y valores
2. Disponer de datos desagregados por sexo para la elaboración de futuros diagnósticos y el reporte de resultados de actividad e indicadores.	Dirección	Durante toda la vigencia	Plantilla	Registro
3. Recoger la opinión de la plantilla sobre la gestión de la igualdad en el centro.	Dirección	4º trim 2025	Plantilla	Encuesta. Principales indicadores M/H
4. Añadir en los ideales de escuela sostenible el factor del género, introduciendo esta perspectiva en el currículo.	Dirección	1 trim 2023	Grupos de interés (plantilla, alumnado, AFA, empresas colaboradoras,...)	Documentación relativa

#### PRESUPUESTO ESTIMADO

Coste interno

980.-€

## 8. Objetivos y acciones

### 2. Presentación de objetivos y acciones por áreas

#### Área 1: Estrategia. Políticas de igualdad

Objetivo 1.2.: Definir un mecanismo de evaluación y seguimiento del Plan

ACCIONES	RESPONSABLE	FECHA REALIZACIÓN	PERSONAS DESTINATARIAS	REGISTRO /INDICADORES
1. Acordar la forma de trabajo y definir un calendario de reuniones semestrales para evaluar y realizar un seguimiento del plan	Comisión Negociadora	2022 1ª trim	plantilla	Convocatorias y actas de reunión
2. Incluir en el BIKAIN el plan de igualdad para su evaluación semestral.	Área de igualdad	2022 2ºtrim	Centro	BIKAIN (Herramienta de seguimiento)
3. Elaborar anualmente un informe de cumplimiento del plan, dándolo a conocer a la plantilla.	Área de igualdad	2º trim 2022-2023-2024-2025	Centro	Informe anual BIKAIN CLAUSTROS
4. Elaborar y difundir el informe final del grado de cumplimiento y de resultados del Plan de Igualdad.	Área de igualdad	2º trim 2026	Centro	Informe final BIKAIN CLAUSTROS

**PRESUPUESTO ESTIMADO**

Coste interno

1.920.-€

## 8. Objetivos y acciones

### 2. Presentación de objetivos y acciones por áreas

#### Área 2: Acceso, selección y contratación

Objetivo 2. 1.: Garantizar procesos de selección y contratación libres de discriminación por razón de sexo.

ACCIONES	RESPONSABLE	FECHA REALIZACIÓN	PERSONAS DESTINATARIAS	REGISTRO /INDICADORES
1. Analizar las ofertas de empleo publicadas por el centro, siempre teniendo en cuenta lo establecido en el convenio colectivo de aplicación, garantizando que lleguen a hombres y mujeres.	Dirección	Cada vez que se publiquen	Nuevas incorporaciones /plantilla	Número de ofertas de empleo publicadas
2. Elaborar un proceso de selección pautado para su utilización realización objetiva sin discriminación por razón de sexo.	Dirección	2ºtrim 2022	Nuevas incorporaciones /plantilla	proceso de selección
3. Hacer hincapié en el protocolo de acogida al nuevo personal sobre el compromiso del centro con la igualdad de oportunidades de mujeres y hombres.	Dirección	4º trim 2022	Nuevas incorporaciones	Manual de acogida

**PRESUPUESTO ESTIMADO**

Coste interno

1.200.-€

## 8. Objetivos y acciones

### 2. Presentación de objetivos y acciones por áreas

#### Área 3: Formación y promoción

Objetivo 3.1: Ampliar la formación en áreas relacionadas con la igualdad de mujeres y hombres

ACCIONES	RESPONSABLE	FECHA REALIZACIÓN	PERSONAS DESTINATARIAS	REGISTRO/INDICADORES
1. Realizar un diagnóstico de necesidades formativas en materia de igualdad.	Área de igualdad	1º trim 2023	Plantilla	DNF (23/26)
2. Realizar un Plan de formación anual en materia de igualdad, identificando colectivos y temas. Anotar registro de las formaciones realizadas	Dirección	1º trim 2023-2024-2025, 2026	Plantilla	Planes de formación anuales con indicadores de M/H BIKAIN
3. Reservar anualmente un porcentaje de presupuesto para las acciones de igualdad.	Dirección	1º trim 2023-2024-2025, 2026	Plantilla	Certificado de agente de igualdad
4. Aumentar la formación en igualdad de la persona responsable	Dirección	2 trim 2023	Responsable de igualdad	Título formativo obtenido

#### PRESUPUESTO ESTIMADO

Coste interno	1.200.-€
Inversión en formación	1.200.-€

## 8. Objetivos y acciones

### 2. Presentación de objetivos y acciones por áreas

#### Área 3: Formación y promoción

Objetivo 3.2: Garantizar procesos de promoción sin discriminación por razón de sexo

ACCIONES	RESPONSABLE	FECHA REALIZACIÓN	PERSONAS DESTINATARIAS	REGISTRO/INDICADORES
1. Diseñar un procedimiento de promoción general sobre bases objetivas.	Dirección	1ºtrim 2023	Plantilla	Procedimiento de promoción
2. Llevar un registro desagregado por sexo de las promociones anuales.	Dirección	2º trim 2023-2024-2025,2026	Plantilla	Registro

#### PRESUPUESTO ESTIMADO

Coste interno

600.-€

## 8. Objetivos y acciones

### 2. Presentación de objetivos y acciones por áreas

#### Área 4: Análisis de la retribución.

Objetivo 4.1: Garantizar una retribución no discriminatoria por razón de sexo

ACCIONES	RESPONSABLE	FECHA FINAL	PERSONAS DESTINATARIAS	REGISTRO/INDICADORES
1. Realizar anualmente el registro retributivo	Dirección	1º trim 2023-2024-2025-2026	Plantilla	Registro retributivo
2. Analizar las diferencias en promedios y medianas, tanto en global como ajustado a puestos.	Dirección	1º trim 2023-2024-2025-2026	Plantilla	Documento de conclusiones e indicadores M/H
3. Adoptar las medidas de corrección, si fueran necesario.	Dirección	1º trim 2023-2024-2025-2026	Plantilla	Medidas

**PRESUPUESTO ESTIMADO**

Coste interno

8.000 €

## 8. Objetivos y acciones

### 2. Presentación de objetivos y acciones por áreas

#### Área 5: Fomento salud laboral y Prevención de violencia y acoso sexual y acoso por razón de sexo.

Objetivo 5.1.: Elaborar un protocolo de prevención y actuación frente el acoso sexual y el acoso por razón de sexo.

ACCIONES	RESPONSABLE	FECHA FINAL	PERSONAS DESTINATARIAS	REGISTRO/ INDICADORES
1. Realizar el protocolo de acoso sexual y acoso por razón de sexo.	Área de igualdad	4 trim 2023	Plantilla	Protocolo
2. Identificar y nombrar a las personas encargadas en aplicar el protocolo, es decir, crear una asesoría confidencial.	Dirección	4 trim 2023	Plantilla	Designación de asesoría confidencial
3. Comunicar, informar y sensibilizar a la plantilla sobre el acoso sexual y el acoso por razón de sexo a través del protocolo.	Dirección/ Comisión	1º trim 2024	Plantilla	Comunicación y formación. Indicadores principales M/H
4. Formar a las personas encargadas en aplicar el protocolo en materia de acoso sexual y acoso por razón de sexo.	Dirección	4 trim 2023	Responsables (asesoría confidencial)	FICHA DEL PERSONAL
5. Llevar un registro de incidencias desagregadas por sexo	Asesoría confidencial	2º trim 2022-2023 -2024-2025	Plantilla	Registro anual de incidencias BIKAIN

#### PRESUPUESTO ESTIMADO

Coste interno

1.200.-€

## 8. Objetivos y acciones

### 2. Presentación de objetivos y acciones por áreas

#### Área 5: Fomento salud laboral y Prevención de violencia y acoso sexual y acoso por razón de sexo.

Objetivo 5.2.: Mantener el enfoque de la salud con perspectiva de género.

ACCIONES	RESPONSABLE	FECHA FINAL	PERSONAS DESTINATARIAS	REGISTRO/INDICADORES
1. Realizar campañas de sensibilización de la salud con perspectiva de género.	Igualdad	Durante la vigencia del plan	Centro	Documentación campaña
2. Mantener la vigilancia de la salud con perspectiva de género.	Dirección	Anualmente, durante la vigencia del plan	Plantilla	Documento pruebas realizadas por sexo.
3. Informar a la plantilla del Plan de Prevención de Riesgos laborales con perspectiva de género.	IMQ Prevención	Cuando proceda durante la vigencia del plan	Plantilla	Documento informativo

#### PRESUPUESTO ESTIMADO

Coste externo

1.500 €

## 8. Objetivos y acciones

### 2. Presentación de objetivos y acciones por áreas

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

Objetivo 6.1: Mantener actitud de escucha de las necesidades de conciliación y flexibilidad la plantilla

ACCIONES	RESPONSABLE	FECHA REALIZACIÓN	PERSONAS DESTINATARIAS	REGISTRO/ INDICADORES
1. Informar, difundir y sensibilizar sobre los derechos y medidas existentes de conciliación para concienciar a mujeres y hombres sobre la importancia de la corresponsabilidad.	Comisión	4º trim 2022-4º trim 2024	Plantilla	Medio de información (correo electrónico)/ catalogo de medidas de conciliación
2. En base a las necesidades identificadas de la plantilla reflexionar sobre la posibilidad de introducir nuevas medidas de conciliación.	Dirección / Comisión	1º trim 2023	Plantilla	Actas de reuniones. Medidas incorporadas.
3. Realizar un registro desagregado por sexo de los permisos que se solicitan con sus justificantes.	Dirección	2ºtrim 2022-2023-2024-2025	Plantilla	Registro de solicitudes. Principales indicadores M/H

**PRESUPUESTO ESTIMADO**

Coste interno

1.500.-€

## 8. Objetivos y acciones

### 2. Presentación de objetivos y acciones por áreas

#### Área 7: Comunicación e imagen de igualdad.

Objetivo 7.1: Reforzar la comunicación inclusiva como herramienta de igualdad.

ACCIONES	RESPONSABLE	FECHA FINAL	PERSONAS DESTINATARIAS	REGISTRO/ INDICADORES
1. Comunicar a la plantilla la finalización de la elaboración del plan de igualdad y el comienzo de su implantación.	Dirección	2ºtrim 2022	Plantilla	Comunicación
2. Realizar un manual de uso de lenguaje inclusivo para todas las personas que intervienen en el centro: profesorado, alumnado, familias, ...	Igualdad	1º trim 2023	Comunidad educativa	Manual de uso del lenguaje inclusivo
3. Revisar las imágenes que se publican en la web.	Igualdad	Anualmente durante la vigencia del plan	Comunidad educativa	Informe de revisión
4. Revisar la principal documentación del centro para asegurar que se hace un uso inclusivo del lenguaje	Igualdad	Anualmente durante la vigencia del plan	Centro	Muestreo documentación revisada

PRESUPUESTO ESTIMADO		
	Coste interno	1.200.-€

## 8. Objetivos y acciones

### 2. Presentación de objetivos y acciones por áreas

#### Área 8: Actividad de la empresa y dimensión externa.

Objetivo 8.1: Transmitir el valor de igualdad de oportunidades de hombres y mujeres al alumnado y familias.

ACCIONES	RESPONSABLE	FECHA REALIZACIÓN	PERSONAS DESTINATARIAS	REGISTRO/ INDICADORES
1. Publicar en la web y redes sociales el Plan de igualdad con el fin de que todas las personas lo tengan a su disposición.	Responsable redes sociales	2º trim 2022	Comunidad educativa, empresas e instituciones colaboradoras	Publicación
2. Realizar actividades de sensibilización en las fechas señaladas: 8M, 25N, ... informando a las familias y alumnado.	Dirección	Cada día señalado, durante la vigencia del plan	Comunidad educativa, empresas e instituciones colaboradoras	Comunicación/ memoria de cada actividad BIKAIN
3. Realizar con las familias y alumnado jornadas de formación y sensibilización mostrando diferentes realidades que existen en la sociedad y por lo tanto en el Centro.	Dirección	2º trim 2023-2024-2025	Centro	Jornadas de formación/ memorias de las jornadas BIKAIN

**PRESUPUESTO ESTIMADO**

Coste interno

1.500.€

## 8. Objetivos y acciones

### 2. Presentación de objetivos y acciones por áreas

#### Área 8: Actividad de la empresa y dimensión externa.

Objetivo 8.2.: Trasladar el compromiso por la igualdad a las empresas colaboradoras con el centro.

ACCIONES	RESPONSABLE	FECHA REALIZACIÓN	PERSONAS DESTINATARIAS	REGISTRO/ INDICADORES
1. Remitir a las empresas proveedoras y subcontratadas el compromiso de la dirección por aplicar el Plan de Igualdad.	Dirección	4º trim 2022, 2024, 1 trim 2026	Subcontratas/ Proveedoras	Comunicación

PRESUPUESTO ESTIMADO	Coste interno	200.-€
----------------------	---------------	--------

## 8. Objetivos y acciones

### 3. Presentación de objetivos y acciones por áreas. Resumen presupuestario

Objetivos	Presupuesto Estimado
<b>Área 1: Estrategia y Política de igualdad.</b>	
Objetivo 1.1:Reforzar el principio de igualdad en el funcionamiento interno y en la cultura de la organización.	980
Objetivo 1.2:Definir un mecanismo de evaluación y seguimiento del Plan.	1.920
<b>Área 2: Acceso, selección y contratación.</b>	
Objetivo 2.1:Garantizar procesos de selección y contratación libres de discriminación por razón de sexo.	1.200
<b>Área 3: Formación y Promoción.</b>	
Objetivo 3.1: Ampliar la formación en áreas relacionadas con la igualdad de mujeres y hombres	2.400
Objetivo 3.2: Garantizar procesos de promoción sin discriminación .	600
<b>Área 4: Análisis de la retribución.</b>	
Objetivo 4.1: Garantizar una retribución no discriminatoria por razón de sexo.	8.000
<b>Área 5: Fomento salud laboral y Prevención de violencia y acoso sexual y acoso por razón de sexo.</b>	
Objetivo 5.1:Elaborar un protocolo de prevención y actuación frente el acoso sexual y el acoso por razón de sexo.	1.200
Objetivo 5.2.: Mantener el enfoque de la salud con perspectiva de género.	1.500
<b>Área 6: Ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral.</b>	
Objetivo 6.1:Mantener actitud de escucha de las necesidades de conciliación y flexibilidad la plantilla	1.500
<b>Área 7: Comunicación e imagen de igualdad.</b>	
Objetivo 7.1:Reforzar la comunicación inclusiva como herramienta de igualdad.	1.200
<b>Área 8: Actividad de la organización y dimensión externa</b>	
Objetivo 8.1:Transmitir el valor de igualdad de oportunidades de hombres y mujeres al alumnado y familias	1.500
Objetivo 8.2.:Trasladar el compromiso por la igualdad a las empresas colaboradoras con el centro.	200
Total	22.200

## | 8. Objetivos y acciones

### 4. Priorización de objetivos y acciones

En cuanto a la priorización de las áreas de mejora, para la definición de los objetivos y acciones expuestas anteriormente, la CN ha acordado unos retos, relacionados directamente con las brechas identificadas del diagnóstico, y asumibles por la entidad, con los recursos disponibles, para este periodo de cuatro años.

Las expectativas de la comisión negociadora al inicio del proceso eran:

- Realizar un plan en el que estén todas y todos incluidos. Buscar un proceso participativo.
- Importancia de llevar políticas conciliadoras.
- Analizar si las acciones que se llevan a cabo en torno a la igualdad, son correctas y adecuadas para las personas trabajadoras.
- Conocer la situación en la que se encuentra el centro, a través del diagnóstico.

En el contraste final del plan de igualdad, la CN considera que sus expectativas se han cubierto.

# 9

## CRONOGRAMA DE ACTUACIONES

# 9. Cronograma

## 1. Cronograma global

Área 1: Estrategia. Política de igualdad					
Objetivo 1.1: Reforzar el principio de igualdad en el funcionamiento interno y en la cultura de la organización	2022	2023	2024	2025	2026
1. Reforzar la mención a la igualdad especificando en el ámbito de mujeres y hombres en la documentación de misión visión y valores.					
2. Disponer de datos desagregados por sexo para la elaboración de futuros diagnósticos y el reporte de resultados de actividad e indicadores.					
3. Recoger la opinión de la plantilla sobre la gestión de la igualdad en el centro.					
4. Añadir en los ideales de escuela sostenible el factor del género, introduciendo esta perspectiva en el currículo.					
Área 1: Estrategia. Política de igualdad					
Objetivo 1.2.: Definir un mecanismo de evaluación y seguimiento del Plan	2022	2023	2024	2025	2026
1. Acordar la forma de trabajo y definir un calendario de reuniones semestrales para evaluar y realizar un seguimiento del plan					
2. Incluir en el BIKAIN el plan de igualdad para su evaluación semestral.					
3. Elaborar anualmente un informe de cumplimiento del plan, dándolo a conocer a la plantilla.					
4. Elaborar y difundir el informe final del grado de cumplimiento y de resultados del Plan de Igualdad.					
Área 2: Acceso, selección y contratación.					
Objetivo 2. 1.: Garantizar procesos de selección y contratación libres de discriminación por razón de sexo.	2022	2023	2024	2025	2026
1. Analizar las ofertas de empleo publicadas por el centro, siempre teniendo en cuenta lo establecido en el convenio colectivo de aplicación, garantizando que lleguen a hombres y mujeres.					
2. Elaborar un proceso de selección pautado para su utilización realización objetiva sin discriminación por razón de sexo.					
3. Hacer hincapié en el protocolo de acogida al nuevo personal sobre el compromiso del centro con la igualdad de oportunidades de mujeres y hombres.					

# 9. Cronograma

## 1. Cronograma global

Área 3: Formación y Promoción.	2022	2023	2024	2025	2026
Objetivo 3.1: Ampliar la formación en áreas relacionadas con la igualdad de mujeres y hombres					
1. Realizar un diagnóstico de necesidades formativas en materia de igualdad.					
2. Realizar un Plan de formación anual en materia de igualdad, identificando colectivos y temas. Anotar registro de las formaciones realizadas					
3. Reservar anualmente un porcentaje de presupuesto para las acciones de igualdad.					
4. Aumentar la formación en igualdad de la persona responsable					
Área 3: Formación y Promoción.	2022	2023	2024	2025	2026
Objetivo 3.2: Garantizar procesos de promoción sin discriminación por razón de sexo					
1. Diseñar un procedimiento de promoción general sobre bases objetivas.					
2. Llevar un registro desagregado por sexo de las promociones anuales.					
Área 4: Análisis de la retribución	2022	2023	2024	2025	2026
Objetivo 4.1: Garantizar una retribución no discriminatoria por razón de sexo					
1. Realizar anualmente el registro retributivo					
2. Analizar las diferencias en promedios y medianas, tanto en global como ajustado a puestos.					
3. Adoptar las medidas de corrección, si fueran necesario.					
Área 5: Fomento salud laboral y Prevención de violencia y acoso sexual y acoso por razón de sexo.	2022	2023	2024	2025	2026
Objetivo 5.1.: Elaborar un protocolo de prevención y actuación frente el acoso sexual y el acoso por razón de sexo.					
1. Realizar el protocolo de acoso sexual y acoso por razón de sexo.					
2. Identificar y nombrar a las personas encargadas en aplicar el protocolo, es decir, crear una asesoría confidencial.					
3. Comunicar, informar y sensibilizar a la plantilla sobre el acoso sexual y el acoso por razón de sexo a través del protocolo.					
4. Formar a las personas encargadas en aplicar el protocolo en materia de acoso sexual y acoso por razón de sexo.					
5. Llevar un registro de incidencias desagregadas por sexo					

# 9. Cronograma

## 1. Cronograma global

Área 5: Fomento salud laboral y Prevención de violencia y acoso sexual y acoso por razón de sexo.	2022	2023	2024	2025	2026
Objetivo 5.2.: Mantener el enfoque de la salud con perspectiva de género					
1. Realizar campañas de sensibilización de la salud con perspectiva de género.					
2. Mantener la vigilancia de la salud con perspectiva de género.					
3. Informar a la plantilla del Plan de Prevención de Riesgos laborales con perspectiva de género.					
Área 6: Ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral.	2022	2023	2024	2025	2026
Objetivo 6.1: Mantener actitud de escucha de las necesidades de conciliación y flexibilidad la plantilla					
1. Informar, difundir y sensibilizar sobre los derechos y medidas existentes de conciliación para concienciar a mujeres y hombres sobre la importancia de la corresponsabilidad.					
2. En base a las necesidades identificadas de la plantilla reflexionar sobre la posibilidad de introducir nuevas medidas de conciliación.					
3. Realizar un registro desagregado por sexo de los permisos que se solicitan con sus justificantes.					
Área 7: Comunicación e Imagen de igualdad.	2022	2023	2024	2025	2026
Objetivo 7.1: Reforzar la comunicación inclusiva como herramienta de igualdad.					
1. Comunicar a la plantilla la finalización de la elaboración del plan de igualdad y el comienzo de su implantación.					
2. Realizar un manual de uso de lenguaje inclusivo para todas las personas que intervienen en el centro: profesorado, alumnado, familias, ...					
3. Revisar las imágenes que se publican en la web.					
4. Revisar la principal documentación del centro para asegurar que se hace un uso inclusivo del lenguaje.					
Área 8: Actividad de la empresa y dimension externa	2022	2023	2024	2025	2026
Objetivo 8.1: Transmitir el valor de igualdad de oportunidades de hombres y mujeres al alumnado, y familias.					
1. Publicar en la web y redes sociales el Plan de igualdad con el fin de que todas las personas lo tengan a su disposición.					
2. Realizar actividades de sensibilización en las fechas señaladas: 8M, 25N, ... informando a las familias y alumnado.					
3. Realizar con las familias y alumnado jornadas de formación y sensibilización mostrando diferentes realidades que existen en la sociedad y por lo tanto en el Centro.					
Área 8: Actividad de la empresa y dimension externa	2022	2023	2024	2025	2026
Objetivo 8.2.: Trasladar el compromiso por la igualdad a las empresas colaboradoras con el centro.					
Remitir a las empresas proveedoras y subcontratadas el compromiso de la dirección por aplicar el Plan de igualdad.					

# 9. Cronograma

Año 2022

<p><b>Área 1: Estrategia. Política de igualdad</b></p> <p>Objetivo 1.1: Reforzar el principio de igualdad en el funcionamiento interno y en la cultura de la organización</p>	2022	<p><b>Área 5: Fomento salud laboral y Prevención de violencia y acoso sexual y acoso por razón de sexo.</b></p> <p>Objetivo 5.1.: Elaborar un protocolo de prevención y actuación frente el acoso sexual y el acoso por razón de sexo.</p>	2022
<p>2. Disponer de datos desagregados por sexo para la elaboración de futuros diagnósticos y el reporte de resultados de actividad e indicadores.</p> <p><b>Área 1: Estrategia. Política de igualdad</b></p> <p>Objetivo 1.2.: Definir un mecanismo de evaluación y seguimiento del Plan</p>	2022	<p><b>Área 5: Fomento salud laboral y Prevención de violencia y acoso sexual y acoso por razón de sexo.</b></p> <p>Objetivo 5.2.: Mantener el enfoque de la salud con perspectiva de género</p>	2022
<p>1. Acordar la forma de trabajo y definir un calendario de reuniones semestrales para evaluar y realizar un seguimiento del plan.</p> <p>2. Incluir en el BIKAIN el plan de igualdad para su evaluación semestral.</p>		<p>1. Realizar campañas de sensibilización de la salud con perspectiva de género.</p> <p>2. Mantener la vigilancia de la salud con perspectiva de género.</p>	
<p>3. Elaborar anualmente un informe de cumplimiento del plan, dándolo a conocer a la plantilla.</p> <p><b>Área 2: Acceso, selección y contratación.</b></p> <p>Objetivo 2. 1.: Garantizar procesos de selección y contratación libres de discriminación por razón de sexo.</p>	2022	<p>3. Informar a la plantilla del Plan de Prevención de Riesgos laborales con perspectiva de género.</p> <p><b>Área 6: Ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral.</b></p> <p>Objetivo 6.1: Mantener actitud de escucha de las necesidades de conciliación y flexibilidad la plantilla</p>	2022
<p>1. Analizar las ofertas de empleo publicadas por el centro, siempre teniendo en cuenta lo establecido en el convenio colectivo de aplicación, garantizando que lleguen a hombres y mujeres.</p> <p>2. Elaborar un proceso de selección pautado para su utilización realización objetiva sin discriminación por razón de sexo.</p>		<p>1. Informar, difundir y sensibilizar sobre los derechos y medidas existentes de conciliación para concienciar a mujeres y hombres sobre la importancia de la corresponsabilidad.</p> <p>3. Realizar un registro desagregado por sexo de los permisos que se solicitan con sus justificantes.</p>	
<p>3. Hacer hincapié en el protocolo de acogida al nuevo personal sobre el compromiso del centro con la igualdad de oportunidades de mujeres y hombres.</p> <p><b>Área 3: Formación y Promoción.</b></p> <p>Objetivo 3.1: Ampliar la formación en áreas relacionadas con la igualdad de mujeres y hombres</p>	2022	<p><b>Área 7: Comunicación e Imagen de igualdad.</b></p> <p>Objetivo 7.1: Reforzar la comunicación inclusiva como herramienta de igualdad.</p>	2022
<p>2. Realizar un Plan de formación anual en materia de igualdad, identificando colectivos y temas. Anotar registro de las formaciones realizadas</p>		<p>1. Comunicar a la plantilla la finalización de la elaboración del plan de igualdad y el comienzo de su implantación</p> <p>3. Revisar las imágenes que se publican en la web.</p>	
<p>3. Reservar anualmente un porcentaje de presupuesto para las acciones de igualdad.</p> <p><b>Área 3: Formación y Promoción.</b></p> <p>Objetivo 3.2: Garantizar procesos de promoción sin discriminación por razón de sexo</p>	2022	<p>4. Revisar la principal documentación del centro para asegurar que se hace un uso inclusivo del lenguaje</p> <p><b>Área 8: Actividad de la empresa y dimension externa</b></p> <p>Objetivo 8.1: Transmitir el valor de igualdad de oportunidades de hombres y mujeres al alumnado y familias.</p>	2022
<p>2. Llevar un registro desagregado por sexo de las promociones anuales.</p> <p><b>Área 4: Análisis de la retribución</b></p> <p>Objetivo 4.1: Garantizar una retribución no discriminatoria por razón de sexo</p>	2022	<p>1. Publicar en la web y redes sociales el Plan de igualdad con el fin de que todas las personas lo tengan a su disposición.</p> <p>2. Realizar actividades de sensibilización en las fechas señaladas: 8M, 25N, ... informando a las familias y alumnado.</p>	
<p>1. Realizar anualmente el registro retributivo</p>		<p>3. Realizar con las familias y alumnado jornadas de formación y sensibilización mostrando diferentes realidades que existen en la sociedad y por tanto en el Centro.</p> <p><b>Área 8: Actividad de la empresa y dimension externa</b></p> <p>Objetivo 8.2.: Trasladar el compromiso por la igualdad a las empresas colaboradoras con el centro.</p>	2022
<p>2. Analizar las diferencias en promedios y medianas, tanto en global como ajustado a puestos.</p> <p>3. Adoptar las medidas de corrección, si fueran necesario.</p>		<p>Remitir a las empresas proveedoras y subcontratadas el compromiso de la dirección por aplicar el Plan de Igualdad.</p>	

# 9. Cronograma

Año 2023

<p><b>Área 1: Estrategia. Política de igualdad</b></p> <p>Objetivo 1.1.: Reforzar el principio de igualdad en el funcionamiento interno y en la cultura de la organización</p> <p>1. Reforzar la mención a la igualdad especificando en el ámbito de mujeres y hombres en la documentación de misión visión y valores.</p> <p>2. Disponer de datos desagregados por sexo para la elaboración de futuros diagnósticos y el reporte de resultados de actividad e indicadores.</p> <p>4. Añadir en los ideales de escuela sostenible el factor del género, introduciendo esta perspectiva en el currículo.</p>	2023	<p><b>Área 5: Fomento salud laboral y Prevención de violencia y acoso sexual y acoso por razón de sexo.</b></p> <p>Objetivo 5.1.: Elaborar un protocolo de prevención y actuación frente al acoso sexual y el acoso por razón de sexo.</p> <p>1. Realizar el protocolo de acoso sexual y acoso por razón de sexo.</p> <p>2. Identificar y nombrar a las personas encargadas en aplicar el protocolo, es decir, crear una asesoría confidencial.</p> <p>4. Formar a las personas encargadas en aplicar el protocolo en materia de acoso sexual y acoso por razón de sexo.</p> <p>5. Llevar un registro de incidencias desagregadas por sexo</p>	2023
<p><b>Área 1: Estrategia. Política de igualdad</b></p> <p>Objetivo 1.2.: Definir un mecanismo de evaluación y seguimiento del Plan</p> <p>3. Elaborar anualmente un informe de cumplimiento del plan, dándolo a conocer a la plantilla.</p>	2023	<p><b>Área 5: Fomento salud laboral y Prevención de violencia y acoso sexual y acoso por razón de sexo.</b></p> <p>Objetivo 5.2.: Mantener el enfoque de la salud con perspectiva de género</p> <p>1. Realizar campañas de sensibilización de la salud con perspectiva de género.</p> <p>2. Mantener la vigilancia de la salud con perspectiva de género.</p> <p>3. Informar a la plantilla del Plan de Prevención de Riesgos laborales con perspectiva de género.</p>	2023
<p><b>Área 2: Acceso, selección y contratación.</b></p> <p>Objetivo 2. 1.: Garantizar procesos de selección y contratación libres de discriminación por razón de sexo.</p> <p>1. Analizar las ofertas de empleo publicadas por el centro, siempre teniendo en cuenta lo establecido en el convenio colectivo de aplicación, garantizando que lleguen a hombres y mujeres.</p>	2023	<p><b>Área 6: Ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral.</b></p> <p>Objetivo 6.1: Mantener actitud de escucha de las necesidades de conciliación y flexibilidad la plantilla</p> <p>2. En base a las necesidades identificadas de la plantilla reflexionar sobre la posibilidad de introducir nuevas medidas de conciliación.</p> <p>3. Realizar un registro desagregado por sexo de los permisos que se solicitan con sus justificantes.</p>	2023
<p><b>Área 3: Formación y Promoción.</b></p> <p>Objetivo 3.1: Ampliar la formación en áreas relacionadas con la igualdad de mujeres y hombres</p> <p>1. Realizar un diagnóstico de necesidades formativas en materia de igualdad.</p> <p>2. Realizar un Plan de formación anual en materia de igualdad, identificando colectivos y temas. Anotar registro de las formaciones realizadas.</p> <p>3. Reservar anualmente un porcentaje de presupuesto para las acciones de igualdad.</p> <p>4. Aumentar la formación en igualdad de la persona responsable</p>	2023	<p><b>Área 7: Comunicación e Imagen de igualdad.</b></p> <p>Objetivo 7.1: Reforzar la comunicación inclusiva como herramienta de igualdad.</p> <p>2. Realizar un manual de uso de lenguaje inclusivo para todas las personas que intervienen en el centro: profesorado, alumnado, familias, ...</p> <p>3. Revisar las imágenes que se publican en la web.</p> <p>4. Revisar la principal documentación del centro para asegurar que se hace un uso inclusivo del lenguaje</p>	2023
<p><b>Área 3: Formación y Promoción.</b></p> <p>Objetivo 3.2: Garantizar procesos de promoción sin discriminación por razón de sexo</p> <p>1. Diseñar un procedimiento de promoción general sobre bases objetivas.</p> <p>2. Llevar un registro desagregado por sexo de las promociones anuales.</p>	2023	<p><b>Área 8: Actividad de la empresa y dimension externa</b></p> <p>Objetivo 8.1: Transmitir el valor de igualdad de oportunidades de hombres y mujeres al alumnado y familias.</p> <p>2. Realizar actividades de sensibilización en las fechas señaladas: 8M, 25N, ... informando a las familias y alumnado.</p> <p>3. Realizar con las familias y alumnado jornadas de formación y sensibilización mostrando diferentes realidades que existen en la sociedad y por lo tanto en el Centro.</p>	2023
<p><b>Área 4: Análisis de la retribución</b></p> <p>Objetivo 4.1: Garantizar una retribución no discriminatoria por razón de sexo</p> <p>1. Realizar anualmente el registro retributivo</p> <p>2. Analizar las diferencias en promedios y medianas, tanto en global como ajustado a puestos.</p> <p>3. Adoptar las medidas de corrección, si fueran necesario.</p>	2023		

# 9. Cronograma

Año 2024

<b>Área 1: Estrategia. Política de igualdad</b>	
Objetivo 1.1: Reforzar el principio de igualdad en el funcionamiento interno y en la cultura de la organización	2024
2. Disponer de datos desagregados por sexo para la elaboración de futuros diagnósticos y el reporte de resultados de actividad e indicadores.	
<b>Área 1: Estrategia. Política de igualdad</b>	
Objetivo 1.2.: Definir un mecanismo de evaluación y seguimiento del Plan	2024
3. Elaborar anualmente un informe de cumplimiento del plan, dándolo a conocer a la plantilla.	
<b>Área 2: Acceso, selección y contratación.</b>	
Objetivo 2. 1.: Garantizar procesos de selección y contratación libres de discriminación por razón de sexo.	2024
1. Analizar las ofertas de empleo publicadas por el centro, siempre teniendo en cuenta lo establecido en el convenio colectivo de aplicación, garantizando que lleguen a hombres y mujeres.	
<b>Área 3: Formación y Promoción.</b>	
Objetivo 3.1: Ampliar la formación en áreas relacionadas con la igualdad de mujeres y hombres	2024
2. Realizar un Plan de formación anual en materia de igualdad, identificando colectivos y temas. Anotar registro de las formaciones realizadas	
3. Reservar anualmente un porcentaje de presupuesto para las acciones de igualdad.	
<b>Área 3: Formación y Promoción.</b>	
Objetivo 3.2: Garantizar procesos de promoción sin discriminación por razón de sexo	2024
2. Llevar un registro desagregado por sexo de las promociones anuales.	
<b>Área 4: Análisis de la retribución</b>	
Objetivo 4.1: Garantizar una retribución no discriminatoria por razón de sexo	2024
1. Realizar anualmente el registro retributivo	
2. Analizar las diferencias en promedios y medianas, tanto en global como ajustado a puestos.	
3. Adoptar las medidas de corrección, si fueran necesario.	

<b>Área 5: Fomento salud laboral y Prevención de violencia y acoso sexual y acoso por razón de sexo.</b>	
Objetivo 5.1.: Elaborar un protocolo de prevención y actuación frente el acoso sexual y el acoso por razón de sexo.	2024
3. Comunicar, informar y sensibilizar a la plantilla sobre el acoso sexual y el acoso por razón de sexo a través del protocolo.	
<b>Área 5: Fomento salud laboral y Prevención de violencia y acoso sexual y acoso por razón de sexo.</b>	
Objetivo 5.2.: Mantener el enfoque de la salud con perspectiva de género	2024
1. Realizar campañas de sensibilización de la salud con perspectiva de género.	
2. Mantener la vigilancia de la salud con perspectiva de género.	
3. Informar a la plantilla del Plan de Prevención de Riesgos laborales con perspectiva de género.	
<b>Área 6: Ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral.</b>	
Objetivo 6.1: Mantener actitud de escucha de las necesidades de conciliación y flexibilidad la plantilla	2024
1. Informar, difundir y sensibilizar sobre los derechos y medidas existentes de conciliación para concienciar a mujeres y hombres sobre la importancia de la corresponsabilidad.	
3. Realizar un registro desagregado por sexo de los permisos que se solicitan con sus justificantes.	
<b>Área 7: Comunicación e Imagen de igualdad.</b>	
Objetivo 7.1: Reforzar la comunicación inclusiva como herramienta de igualdad.	2024
3. Revisar las imágenes que se publican en la web.	
4. Revisar la principal documentación del centro para asegurar que se hace un uso inclusivo del lenguaje	
<b>Área 8: Actividad de la empresa y dimension externa</b>	
Objetivo 8.1: Transmitir el valor de igualdad de oportunidades de hombres y mujeres al alumnado y familias.	2024
2. Realizar actividades de sensibilización en las fechas señaladas: 8M, 25N, ... informando a las familias y alumnado.	
3. Realizar con las familias y alumnado jornadas de formación y sensibilización mostrando diferentes realidades que existen en la sociedad y por lo tanto en el Centro.	
<b>Área 8: Actividad de la empresa y dimension externa</b>	
Objetivo 8.2.: Trasladar el compromiso por la igualdad a las empresas colaboradoras con el centro.	2024
Remitir a las empresas proveedoras y subcontratadas el compromiso de la dirección por aplicar el Plan de Igualdad.	

# 9. Cronograma

Año 2025

<b>Área 1: Estrategia. Política de igualdad</b>	
Objetivo 1.1: Reforzar el principio de igualdad en el funcionamiento interno y en la cultura de la organización	2025
2. Disponer de datos desagregados por sexo para la elaboración de futuros diagnósticos y el reporte de resultados de actividad e indicadores.	
3. Recoger la opinión de la plantilla sobre la gestión de la igualdad en el centro.	
<b>Área 1: Estrategia. Política de igualdad</b>	
Objetivo 1.2.: Definir un mecanismo de evaluación y seguimiento del Plan	2025
3. Elaborar anualmente un informe de cumplimiento del plan, dándolo a conocer a la plantilla.	
<b>Área 2: Acceso, selección y contratación.</b>	
Objetivo 2. 1.: Garantizar procesos de selección y contratación libres de discriminación por razón de sexo.	2025
1. Analizar las ofertas de empleo publicadas por el centro, siempre teniendo en cuenta lo establecido en el convenio colectivo de aplicación, garantizando que lleguen a hombres y mujeres.	
<b>Área 3: Formación y Promoción.</b>	
Objetivo 3.1: Ampliar la formación en áreas relacionadas con la igualdad de mujeres y hombres	2025
2. Realizar un Plan de formación anual en materia de igualdad, identificando colectivos y temas. Anotar registro de las formaciones realizadas	
3. Reservar anualmente un porcentaje de presupuesto para las acciones de igualdad.	
<b>Área 3: Formación y Promoción.</b>	
Objetivo 3.2: Garantizar procesos de promoción sin discriminación por razón de sexo	2025
2. Llevar un registro desagregado por sexo de las promociones anuales.	
<b>Área 4: Análisis de la retribución</b>	
Objetivo 4.1: Garantizar una retribución no discriminatoria por razón de sexo	2025
1. Realizar anualmente el registro retributivo	
2. Analizar las diferencias en promedios y medianas, tanto en global como ajustado a puestos.	
3. Adoptar las medidas de corrección, si fueran necesario.	

<b>Área 5: Fomento salud laboral y Prevención de violencia y acoso sexual y acoso por razón de sexo.</b>	
Objetivo 5.1.: Elaborar un protocolo de prevención y actuación frente el acoso sexual y el acoso por razón de sexo.	2025
5. Llevar un registro de incidencias desagregadas por sexo	
<b>Área 5: Fomento salud laboral y Prevención de violencia y acoso sexual y acoso por razón de sexo.</b>	
Objetivo 5.2.: Mantener el enfoque de la salud con perspectiva de género	2025
1. Realizar campañas de sensibilización de la salud con perspectiva de género.	
2. Mantener la vigilancia de la salud con perspectiva de género.	
3. Informar a la plantilla del Plan de Prevención de Riesgos laborales con perspectiva de género.	
<b>Área 6: Ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral.</b>	
Objetivo 6.1: Mantener actitud de escucha de las necesidades de conciliación y flexibilidad la plantilla	2025
3. Realizar un registro desagregado por sexo de los permisos que se solicitan con sus justificantes.	
<b>Área 7: Comunicación e Imagen de igualdad.</b>	
Objetivo 7.1: Reforzar la comunicación inclusiva como herramienta de igualdad.	2025
3. Revisar las imágenes que se publican en la web.	
4. Revisar la principal documentación del centro para asegurar que se hace un uso inclusivo del lenguaje	
<b>Área 8: Actividad de la empresa y dimension externa</b>	
Objetivo 8.1: Transmitir el valor de igualdad de oportunidades de hombres y mujeres al alumnado y familias.	2025
2. Realizar actividades de sensibilización en las fechas señaladas: 8M, 25N, ... informando a las familias y alumnado.	
3. Realizar con las familias y alumnado jornadas de formación y sensibilización mostrando diferentes realidades que existen en la sociedad y por lo tanto en el Centro.	

# 9. Cronograma

Año 2026

<b>Área 1: Estrategia. Política de igualdad</b>	
Objetivo 1.1: Reforzar el principio de igualdad en el funcionamiento interno y en la cultura de la organización	2026
2. Disponer de datos desagregados por sexo para la elaboración de futuros diagnósticos y el reporte de resultados de actividad e indicadores.	
<b>Área 1: Estrategia. Política de igualdad</b>	
Objetivo 1.2.: Definir un mecanismo de evaluación y seguimiento del Plan	2026
3. Elaborar anualmente un informe de cumplimiento del plan, dándolo a conocer a la plantilla.	
4. Elaborar y difundir el informe final del grado de cumplimiento y de resultados del Plan de Igualdad.	
<b>Área 2: Acceso, selección y contratación.</b>	
Objetivo 2. 1.: Garantizar procesos de selección y contratación libres de discriminación por razón de sexo.	2026
1. Analizar las ofertas de empleo publicadas por el centro, siempre teniendo en cuenta lo establecido en el convenio colectivo de aplicación, garantizando que lleguen a hombres y mujeres.	
<b>Área 3: Formación y Promoción.</b>	
Objetivo 3.1: Ampliar la formación en áreas relacionadas con la igualdad de mujeres y hombres	2026
2. Realizar un Plan de formación anual en materia de igualdad, identificando colectivos y temas. Anotar registro de las formaciones realizadas	
3. Reservar anualmente un porcentaje de presupuesto para las acciones de igualdad.	
<b>Área 3: Formación y Promoción.</b>	
Objetivo 3.2: Garantizar procesos de promoción sin discriminación por razón de sexo	2026
2. Llevar un registro desagregado por sexo de las promociones anuales.	
<b>Área 4: Análisis de la retribución</b>	
Objetivo 4.1: Garantizar una retribución no discriminatoria por razón de sexo	2026
1. Realizar anualmente el registro retributivo	
2. Analizar las diferencias en promedios y medianas, tanto en global como ajustado a puestos.	
3. Adoptar las medidas de corrección, si fueran necesario.	

<b>Área 5: Fomento salud laboral y Prevención de violencia y acoso sexual y acoso por razón de sexo.</b>	
Objetivo 5.1.: Elaborar un protocolo de prevención y actuación frente el acoso sexual y el acoso por razón de sexo.	2026
5. Llevar un registro de incidencias desagregadas por sexo	
<b>Área 5: Fomento salud laboral y Prevención de violencia y acoso sexual y acoso por razón de sexo.</b>	
Objetivo 5.2.: Mantener el enfoque de la salud con perspectiva de género	2026
1. Realizar campañas de sensibilización de la salud con perspectiva de género.	
2. Mantener la vigilancia de la salud con perspectiva de género.	
3. Informar a la plantilla del Plan de Prevención de Riesgos laborales con perspectiva de género.	
<b>Área 6: Ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral.</b>	
Objetivo 6.1: Mantener actitud de escucha de las necesidades de conciliación y flexibilidad la plantilla	2026
3. Realizar un registro desagregado por sexo de los permisos que se solicitan con sus justificantes.	
<b>Área 7: Comunicación e Imagen de igualdad.</b>	
Objetivo 7.1: Reforzar la comunicación inclusiva como herramienta de igualdad.	2026
3. Revisar las imágenes que se publican en la web.	
4. Revisar la principal documentación del centro para asegurar que se hace un uso inclusivo del lenguaje	
<b>Área 8: Actividad de la empresa y dimension externa</b>	
Objetivo 8.1:Transmitir el valor de igualdad de oportunidades de hombres y mujeres al alumnado y familias.	2026
2. Realizar actividades de sensibilización en las fechas señaladas: 8M, 25N, ... informando a las familias y alumnado.	
3. Realizar con las familias y alumnado jornadas de formación y sensibilización mostrando diferentes realidades que existen en la sociedad y por lo tanto en el Centro.	
<b>Área 8: Actividad de la empresa y dimension externa</b>	
Objetivo 8.2.: Trasladar el compromiso por la igualdad a las empresas colaboradoras con el centro.	2026
1. Remitir a las empresas proveedoras y subcontratadas el compromiso de la dirección por aplicar el Plan de Igualdad.	

10

## SISTEMA DE SEGUIMIENTO, EVALUACIÓN Y REVISIÓN PERIÓDICA

## | 10. Sistema de seguimiento, evaluación y revisión periódica

La comisión de seguimiento se reunirá con una periodicidad semestral, sin perjuicio de la celebración de otras reuniones específicas, cuando el desarrollo del plan así lo aconseje.

La comisión realizará tanto la convocatoria como el acta de la reunión. Y se realizará con un preaviso suficiente y envío previo del estado de las medidas del plan, para su lectura previa a la reunión, para realizar reuniones operativas centradas en la aportación de soluciones a los problemas que se hayan podido identificar y la evolución de los indicadores, en relación a la disminución de las brechas de género objeto del plan de igualdad.

La empresa dispondrá de cronogramas anuales para ver el plan de cada año, BIKAIN favorecer su implantación, seguimiento, evaluación y elaboración de informes anuales de progreso. Se incluirá un informe global al finalizar la vigencia del plan.

Así mismo, se facilitara la coordinación con otros grupos de trabajo por la igualdad y la diversidad internos, acordando un plan de trabajo en este sentido.

La Comisión se reunirá, a instancia de cualquiera de las partes, fuera de su funcionamiento ordinario en el plazo máximo de seis semanas desde que se presente la solicitud.

11

## COMPOSICIÓN Y FUNCIONAMIENTO DE LA COMISION ENCARGADA DEL SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN DE LAS MEDIDAS DEL PLAN DE IGUALDAD

## 11. Composición y funcionamiento de la comisión encargada del seguimiento y evaluación de las medidas del plan de igualdad

La comisión encargada del seguimiento y evaluación del plan es la comisión negociadora. Está formada por representantes de la Dirección de la empresa y representantes de los y las trabajadoras, paritaria en cuanto a sexo.

Sus principales funciones en este ámbito son:

- Mantener 2 reuniones al año, con carácter semestral, durante la vigencia del plan.
- Velar por el cumplimiento del plan de igualdad, en el análisis de la evolución de los indicadores de brecha, y en la toma de decisiones al respecto.
- Fomentar la igualdad dentro de la organización.
- Propiciar la coordinación con otros grupos internos en el ámbito de la igualdad y diversidad.
- Realizar informes de progreso anuales y final.
- Organizar la elaboración de un nuevo plan una vez que éste finalice su vigencia.

<b>Comisión Negociadora del Plan</b>	
<b>Representación empresa</b>	Luciano Cearsolo Jáuregui (director)
<b>Representación personas trabajadoras</b>	Pablo Antonio Días Necedal (CCOO)
	M <sup>a</sup> del Mar García Aguilera (STEILAS)
	Jose Angel Icaza Ruiz (ELA)
	Vanesa Moya Hidalgo (ELA)
	Mónica Moya Hidalgo (CCOO)

12

## PROCEDIMIENTO DE MODIFICACIÓN Y DE RESOLUCION DE DISCREPANCIAS

## | 12. Procedimiento de modificación y de resolución de discrepancias

Este Plan de igualdad estará sujeto a revisión en las circunstancias especificadas en el art 9 del RD 901/2020. En todo caso, podrá ser objeto de modificación a propuesta de las partes de la Comisión de seguimiento, en el ejercicio de sus funciones.

Los acuerdos y la resolución de discrepancias, se tomarán por votación y mayoría en el seno de la Comisión de seguimiento, siempre con el voto de la Dirección y la mayoría de la representación de las personas trabajadoras.

Si fuera necesario resolver una discrepancia surgida en la implementación, seguimiento y evaluación del plan, la comisión de seguimiento encomienda un voto de calidad a la Dirección de la empresa.

13

## INDICADORES PRIORITARIOS

### | 13. Indicadores prioritarios

A continuación se presentan una serie de indicadores priorizados en relación con las brechas detectadas, sin olvidar los vinculados de manera específica con las acciones.

INDICADOR	OBJETIVO	PLAZO TEMPORAL
1. Grado de cumplimiento del Plan.	70%	2023, 2026
2. Grado de satisfacción de la plantilla con la gestión en igualdad (encuesta opinión plantilla)	9/10	2025
3. Número de personas formadas en igualdad en el centro.	100%	2026
4. Número de campañas de salud con perspectiva de género	1 anual	Anual