



# PLAN DE IGUALDAD

Fundación Educativa Jesuitinas

NIF: R2802437J

Fecha: 9/12/2022

## INTRODUCCIÓN

La Fundación Educativa Jesuitinas tiene como finalidad la educación integral de la infancia y de la juventud con una identidad religiosa católica, según el carisma de Santa Cándida María de Jesús, expresado en el *Carácter Propio* de la Entidad Fundadora y que la Fundación asume como propio de sus centros y de sus obras.

La Fundación Educativa Jesuitinas es continuadora de una tradición educativa y de un modo de ser y actuar, propio de la Congregación Hijas de Jesús. Desde su origen en el s. XIX, esta institución femenina de Iglesia se ha ocupado de la promoción de la mujer que estaba en una situación muy desfavorable.

La fundadora de la Congregación, Santa Cándida María de Jesús, era una persona humilde y sencilla, que sufrió las duras condiciones de la mujer de su tiempo. Era una mujer analfabeta, que tuvo que salir de su pueblo en el País Vasco y trabajar como chica de servicio en distintas ciudades de Castilla, para contribuir al sostenimiento de la familia. En esta situación, como mujer creyente y confiada en Dios, recibe la inspiración de fundar una Congregación dedicada a la formación de la infancia y de la juventud. Desde ese momento se emplea a fondo en su propia formación intelectual y espiritual, compaginándola con su trabajo.

Fundó una congregación dedicada a la educación y promoción cultural y social de las niñas y jóvenes tanto en sus propias escuelas, como en escuelas parroquiales. Más adelante los centros educativos se convertirán en centros sin diferenciación por sexos.

En el *Carácter Propio* se recogen los principios y valores que apoyan la igualdad y la no discriminación. En los planes de convivencia y proyectos educativos de los centros de la Fundación se establecen medidas para que nuestros alumnos y alumnas lleguen a ser multiplicadores de la igualdad y del respeto a la dignidad de cada persona, siendo agentes transformadores de la sociedad.

Es por ello que la Fundación, lo tenga o no expresado de forma explícita, tiene totalmente integrado en su ideario, en sus políticas y en sus prácticas, el compromiso con la igualdad entre hombres y mujeres en cuanto a oportunidades, reconocimientos y condiciones laborales y declara el firme compromiso con la promoción activa de la igualdad entre todas las personas. Además, ha aprobado un Código Ético, como parte de su normativa interna, en el que se recogen las conductas esperadas y prohibidas; y entre las que se encuentra, la protección contra todo tipo de prácticas discriminatorias o abusivas.

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

## FUNDAMENTACIÓN Y MARCO JURÍDICO

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

En nuestro ordenamiento, el artículo 14 de la Constitución proclama el derecho a la igualdad y a la no discriminación, y la Ley Orgánica 3/2007 de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, en su Título IV se ocupa del derecho al trabajo en igualdad de oportunidades, incorporando medidas para garantizar la igualdad entre mujeres y hombres en el acceso al empleo, en la formación y en la promoción profesionales, y en las condiciones de trabajo. Además del deber general de las empresas de respetar el principio de igualdad en el ámbito laboral, se contempla específicamente, el deber de negociar planes de igualdad en las empresas de más de cincuenta trabajadores o trabajadoras. Un deber cuyo desarrollo reglamentario se encuentra contenido en el Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre.

Siguiendo todos y cada uno de los criterios establecidos en la normativa actualmente vigente, este Plan de Igualdad es fruto del firme compromiso de la Fundación Educativa Jesuitinas para trabajar en favor de una sociedad más justa e igualitaria entre mujeres y hombres en el ámbito laboral, que favorezca su avance y desarrollo, y en la que se respeten los derechos fundamentales y las libertades de todas las personas que la componen. Así lo explicita en alguno de sus documentos como el *Carácter Propio* y el *Código Ético*.

El proceso de elaboración del *Plan de Igualdad* se ha basado en el trabajo colaborativo de la Comisión Negociadora, y en la negociación previa con los diferentes interlocutores de la Fundación. Ha sido fundamental para su consecución el compromiso del Patronato, la voluntad de la Fundación y de la representación legal de las personas trabajadoras y de todos los miembros de la plantilla de avanzar en esta línea.

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

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

# 1. Contexto de la organización

## Datos de la organización

- La Fundación Educativa Jesuitinas, cuyo CIF es R2802437J, es una fundación canónica privada, de más de 250 trabajadores.
- El sector de actividad donde opera (CNAE 4 dígitos) es 8531.
- Los códigos de los convenios de aplicación son: 99008725011994, 79000575011994 y 86002645012007.

### ■ Estructura de la organización

- Patronato
- Equipo de titularidad con 5 áreas funcionales: Dirección General, Acción Evangelizadora, Acción Educativa, Gestión Económica y Desarrollo de Personas.
- Equipos directivos de los centros: Director general, coordinación de Acción Evangelizadora, coordinadores de etapa y coordinador de Acción Tutorial y Orientación.

### ■ Lugar de realización de actividades empresariales

Comunidades Autónomas de Andalucía, Castilla y León, Cataluña, Galicia, Madrid, Murcia, Navarra, País Vasco y Valencia.

### ■ Objeto social de la organización

Nuestro objetivo es colaborar en el desarrollo de la entera persona desde una óptica cristiana, una concepción de la vida y del mundo propias de la espiritualidad ignaciana. Ofrecemos un clima y unas relaciones que ayuden a las personas a ser seguidoras de Jesús, fraternas y solidarias con sus semejantes, abiertas al mundo, capaces de servir y amar a todos, especialmente a los más necesitados, y a ser miembros útiles en la sociedad y en la Iglesia. La educación en la fe tiene el principal lugar en nuestra misión educativa.

### ■ Naturaleza, escala y complejidad de actividades

Es una Fundación de ámbito nacional, con 22 centros en 9 Comunidades Autónomas, dedicada a la enseñanza de Educación Infantil, Educación Primaria, Educación Secundaria, Bachillerato y Ciclos Formativos de Grado Medio y Superior, según centros y comunidades.

Esta actividad no presenta riesgo ni complejidad especial.

## ■ Miembros de la organización

### *Patronato:*

- **Presidenta:** Rosa M<sup>a</sup> Romo Soler FI.
- **Vicepresidente:** Rogelio Domínguez Fernández
- **Secretario:** Cipriano Santidrián de la Granja.
- **Vicesecretaria:** M<sup>a</sup> Rosario Hernangómez Barahona FI.
- **Vocales:** Sagrario de Andrés García, FI, M<sup>a</sup> Carmen Martín Criado FI, Faustina Sara PAscual Vinuesa, Rafael Francisco Saborido Díaz y Carmen Sastre Yusta FI.

### *Equipo de Titularidad:*

Servicios centrales de la Fundación: Avda. del valle 6. 28003. Madrid.

- **Dirección General:** J. Ignacio Parajó Calvo.
- **Acción Evangelizadora:** Marian Cantalejo
- **Acción Educativa:** Elena García de la Cera
- **Gestión Económica:** Carlos Pérez Gómez
- **Desarrollo de Personas:** Soledad Bermúdez de Castro Sánchez.

### *Equipos Directivos de los centros:*

#### 1. A Coruña "Hijas de Jesús" (Avda. de Nueva York 5. 15008 A Coruña)

**Directora:** Emma F. Quiroga Blanco

- **Coordinadora de A. Evangelizadora:** Vanessa García Torrado
- **Coordinadora de Infantil:** Iria Pampín Fernández
- **Coordinadora de Primaria:** María Figueroa Naveira
- **Coordinador Tutoría y Orientación:** Gabriel Alberto Bas Ayala

#### 2. Almería "Stella Maris" (Avda. Federico García Lorca, 22. 04004. Almería)

**Directora:** Carmen T. Muñoz Caballero

- **Coordinadora de A. Evangelizadora:** Beatriz Neff Atance FI
- **Coordinadora de Infantil:** Raquel Criado Allés
- **Coordinador de Primaria:** María del Mar García Hernández
- **Coordinadora de ESO y Bachillerato:** Leopoldo Martín Gómez-
- **Coordinadora Tutoría y Orientación:** Rocío Valenzuela Fernández

#### 3. Almería "Virgen de la Paz" (C/ Sierra de Monteagud S/N (Bda. Piedras Redondas) 04009. Almería)

**Directora:** Emilia Cárdenas Guerrero

- **Coordinador de A. Evangelizadora:** Joaquín Requena González

- Coordinador de Infantil y Primaria: Alberto González Rodríguez
- Coordinadora de ESO: David Pedro Díaz Martínez
- Coordinadora Tutoría y Orientación: Sonia Orts del Águila

#### 4. Badalona *"Mare Déu de l'Assumpció"* (C/ Sant Joan Evangelista, 22. 08918. Badalona (BARCELONA))

**Directora:** M<sup>a</sup> Dolores Pelegrina Manzano

- Coordinadora de A. Evangelizadora: Jéssica Fernández Solano
- Coordinadora de Infantil: Marta García Alberch
- Coordinador de Primaria: Javier Sánchez Camacho
- Coordinador de ESO y Bachillerato: Ermenter Viñals Pascual
- Coordinadora de Tutoría y Orientación: Mercè Melich Mauri

#### 5. Bilbao *"La Inmaculada"* (C/ Zabalbide, 141. 48015. Bilbao)

**Directora:** Josune Extremiana Eguía

- Coordinadora de A. Evangelizador: M<sup>a</sup> José Martínez de Morentín
- Coordinadora de Infantil y Primaria: Arantxa del Rosario Bustinza
- Coordinadora de ESO y Bachillerato: Berta Madariaga Peral
- Subdirectora y Coordinadora Tutoría y Orientación: Idoia Larrayoz Martínez

#### 6. Burgos *"Blanca de Castilla"* (C/ San Juan de Ortega, 12 Bajo. 09007. Burgos)

**Director:** Víctor Mendiguchía Ruíz

- Coordinadora de A. Evangelizadora: Inmaculada Alegre Barbero
- Coordinador de Infantil y Primaria: Sergio Sevilla Sebastián
- Coordinadora de ESO y Bachillerato: Sonia Calvo Hernández
- Coordinador Tutoría y Orientación: Alejandro Aldazábal Viganó

#### 7. Elche *"Santa María"* (Avda Juan Carlos I, 30. 03202. Elche (ALICANTE))

**Directora:** Margarita Durá Pomares

- Coordinadora de A. Evangelizadora: Carmen Llopis de San Nicolás
- Coordinadora de Infantil: Marina Carrasco Seva
- Coordinadora de Primaria: Mónica Maciá Galán
- Coordinadora de ESO y Bachillerato: Vanessa García Díez
- Coordinador Tutoría y Orientación: Cristina García Giménez

8. Granada *"Santa María"* (C/Virgen Blanca 25. 18004. Granada)

**Directora:** M<sup>a</sup> Victoria Salinas Roldán

- Coordinadora de A. Evangelizadora: Noelia Monasterio Varea
- Coordinador de Infantil y Primaria: José Daniel García Martín
- Coordinadora de ESO y de Tutoría y Orientación: Ana Ponce Alcántara

9. Madrid *"María Reina"* (Avda. de Orcasur, 42-B. 28041 Madrid)

**Directora:** Natividad Piñero Sánchez

- Coordinadora de A. Evangelizadora: Lucia Cabrera Barrigüete
- Coordinadora de Infantil y Primaria: Diego Toledano García
- Coordinadora de ESO: Verónica Ramiro Romero
- Coordinadora Tutoría y Orientación: M<sup>a</sup> Isabel Arquero Fernández

10. Madrid *"María Virgen"* (C/ Padre Damián 20. 28036. Madrid)

**Directora:** Rosa María Romo Soler FI

- Coordinadora de A. Evangelizadora: M<sup>a</sup> Dolores Amaya Gordillo
- Coordinadora de Infantil: Adriana Pérez Rodríguez
- Coordinadora de Primaria: Uxúa Gorriá Murillo
- Coordinadora de 1<sup>o</sup>-3<sup>o</sup> ESO: Belén Cabrerizo Gómez
- Coordinador 4<sup>o</sup>ESO y Bachillerato: Enrique Díaz-Berrio Casado
- Coordinador Tutoría y Orientación: Pilar Zurita Cruz

11. Madrid *"Mater Purissima"* (C/Madre Cándida M<sup>a</sup> de Jesús, 4. 28026. Madrid)

**Directora:** Almudena Román Marugán

- Coordinador de A. Evangelizadora: Pablo Mártel Galán
- Coordinador de Infantil y Primaria: Álvaro Santamaría Álvarez
- Coordinadora de ESO: Rosa Elena Martínez del Hoyo
- Coordinador de Bachillerato: Fernando Poza Sanz
- Coordinadora Tutoría y Orientación: Marta Luna Torres

**12. Málaga "Gamarra" (C/ Doctor Lazárraga, 14. (Jardines de Gamarra).29010. Málaga)**

**Director:** Alfonso Polo Molina

- Coordinador de A. Evangelizadora: Alejandro E. Yuste Ríos
- Coordinadora de Infantil y Primaria: M<sup>a</sup> Victoria Jiménez de los Galanes Gayo
- Coordinador de ESO, Bachillerato, FPB, CFGM, CFGS: Fco. Javier Rueda Díaz
- Coordinadora Tutoría y Orientación: Margarita Giavert Teixeira

**13. Medina del Campo "San José" (C/ Apóstol Santiago, 15. 47400 Medina del Campo (VALLADOLID))**

**Directora:** Irene Simón Piñero

- Coordinadora de A. Evangelizadora: Verónica López Capa
- Coordinadora de Infantil y Primaria: Rosa M<sup>a</sup> García Pozo
- Coordinadora de ESO: M<sup>a</sup> José García Egido
- Coordinadora Tutoría y Orientación: M<sup>a</sup> Teresa González González

**14. Murcia "Santa María de la Paz" (Avda. Juan Jugán, 15. 30006. Murcia)**

**Director:** Juan Carlos Vázquez Ferrer

- Coordinadora de A. Evangelizadora: Rocío Solano García
- Coordinadora de Infantil: Rosa M<sup>a</sup> Díez Gómez
- Coordinador de Primaria: Antonio Javier Mirete Penalva
- Coordinadora de ESO y Bachillerato: M<sup>a</sup> Carmen Soto Guillén
- Coordinadora de Tutoría y Orientación: Rocío Parra Hurtado

**15. Noia "María Assumpta" (Avda. Vizconde de San Alberto, 32. 15200. Noia (A CORUÑA))**

**Director:** José Carlos Couce Rico

- Coordinadora de A. Evangelizadora: Coral Arufe Salgueiro
- Coordinadora de Infantil y Primaria: Belén Parada Pérez
- Coordinadora de ESO, FP y de Tutoría y Orientación: Mónica González Eiras



16. Pamplona "*Hijas de Jesús*" (Avda de Corrella, 29 (Bº Chantrea), 31015. Pamplona)

**Director:** Javier Martínez Baigorri

- Coordinadora de A. Evangelizadora: Ana María Abad Vallés
- Coordinadora de Infantil y Primaria: Maribel Luna Villanueva
- Coordinador ESO, Bachillerato y FP: Diego Ezcaray Echalecu
- Coordinadora Tutoría y Orientación: Roncesvalles Orbaiceta Equisoain

17. Salamanca "*Sagrado Corazón*" (Avda. de los Reyes de España 3-5. 37008. Salamanca)

**Director:** Jorge Nuño Arce

- Coordinadora de A. Evangelizadora: Miren Pakea Murua Olaechea FI
- Coordinadora de Infantil y Primaria: Óscar Terrero Velázquez
- Coordinadora de ESO: Cristina Herráez Hernández
- Coordinadora Tutoría y Orientación: Cristina García Franco

18. San Sebastián "*Nuestra Señora de Aránzazu*" (C/ Alto de Errondo, 121. 20009. Donostia)

**Directora:** M<sup>a</sup> Fe Arruti Chasco

- Coordinadora de A. Evangelizadora: Ana Isabel Zubiri Esnaola FI
- Coordinador de Infantil y Primaria: Laura Barinaga-Rementería Ramírez
- Coordinadora de ESO y Tutoría y Orientación: Maite Gascón Oyarzabal

19. Sevilla "*Juan Nepomuceno Rojas*" (C/ Padre Pedro Ayala 35. 41005. Sevilla)

**Directora:** Marta Reina Carretero

- Coordinador de A. Evangelizadora: Sergio Rosa Caballero
- Coordinadora de Infantil y Primaria: Vanessa María López Cuder
- Coordinador de ESO y FP: Francisco de Paula Guerrero Romero
- Coordinadora Tutoría y Orientación: Luisa Virginia Rodríguez López

20. Tolosa "*Herrikide*" (Pº San Frantzisko, 12. 20400 Tolosa (GUIPÚZCOA))

**Director:** Joseba Antxustegietxarte Aranburu

- Coordinadora de A. Evangelizadora: Lierni Perea Artieda
- Coordinadora de Infantil (1er ciclo): Amaia Blanco Moreda
- Coordinadora de Infantil: Marián Iriarte Lecea
- Coordinadora de Primaria: Ane Etxeberría Lizarralde
- Coordinadora Tutoría y Orientación: Juan Manuel Ordozgoiti Zabala

21. Valladolid "*Sagrada Familia*" (Carretera de Segovia 1. 47012. Valladolid)

**Director:** Abraham López Bravo

- Coordinador de A. Evangelizadora: Javier Amores Bonilla
- Coordinadora de Infantil: Rebeca Palenzuela García
- Coordinador de Primaria: Daniel Higelmo Gallego
- Coordinadora de ESO y Bachillerato: Mª Teresa González Expósito
- Coordinadora Tutoría y Orientación: Silvia Martín García

22. Vigo "*Miralba*" (C/ Gran Vía, 164.36211. Vigo (PONTEVEDRA))

**Directora:** Beatriz Tenorio Rivas

- Coordinadora de A. Evangelizadora: Mª Carmen Álvarez Lago FI
- Coordinadora de Infantil: Josefina Álvarez Cortizo
- Coordinadora de Primaria: Ana Mª Armada Rey
- Coordinador de ESO y Bachillerato: Lisardo Villanueva Areal
- Coordinadora Tutoría y Orientación: Andrea Taboada Martínez

## Datos del Plan de Igualdad

El objeto del Plan de Igualdad es la determinación del alcance objetivo y subjetivo de dicho plan, su planificación, la duración prevista, los recursos asignados y su vinculación a los convenios colectivos vigentes en la organización.

### ■ Obligación de la implantación

Plantilla con más de 50 personas (art. 45.2 Ley Igualdad).

### ■ Negociación

El plan se ha pactado con la comisión paritaria negociadora.

### ■ Ámbito territorial

Comunidad Autónoma de Andalucía: Sevilla, Málaga, Granada, Almería

Comunidad Autónoma de Castilla y León: Burgos, Valladolid, Salamanca, Medina del Campo

Comunidad Autónoma de Cataluña: Badalona

Comunidad Autónoma de Galicia: A coruña, Vigo, Noia

Comunidad Autónoma de Madrid: Madrid

Comunidad Autónoma de Murcia: Murcia

Comunidad Autónoma de Navarra: Pamplona

País Vasco: Bilbao, San Sebastián y Tolosa

Comunidad Autónoma de Valencia: Elche

### ● Extensión

El presente plan de igualdad incluye a la totalidad de las personas trabajadoras de la Fundación

### ● Planificación y recursos para realizar el plan de igualdad

Para la elaboración del *Plan de Igualdad* se mantienen varias reuniones con Escuelas Católicas Nacional donde se nos informa de cómo llevarlo a cabo.

Se obtiene la Guía de elaboración del *Plan de Igualdad* publicada por el Ministerio de Igualdad. Se planifican las reuniones con la Comisión negociadora, y con los distintos equipos, laboral, financiero, etc según la fase en la que nos encontremos.

La herramienta utilizada es una licencia de la plataforma COMPLYLAW IGUALDAD de Wolters Kluwer.

## Compromiso y Liderazgo

Compromisos acordados por el órgano de gobierno para demostrar el liderazgo y compromiso en relación con el plan de igualdad

La Fundación Educativa Jesuitinas, representada por Rosa María Romo Soler, presidenta del Patronato, declara que en la reunión de la Comisión Permanente de dicho Patronato celebrada el día 16 de marzo de 2021, y según acuerdos previos del mismo, se adoptó el compromiso de elaborar un *Plan de Igualdad* de oportunidades entre mujeres y hombres siguiendo las directrices marcadas por la legislación en esta materia, y con sujeción absoluta a la integración del principio de igualdad. El establecimiento del mismo contribuirá al desarrollo de políticas que integren la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres, sin discriminar directa o indirectamente por razón de sexo, así como a impulsar y fomentar medidas para seguir manteniendo la igualdad real en el seno de nuestros centros, todo ello de acuerdo con lo establecido en la ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva entre hombres y mujeres.

El principio de igualdad está presente en todos y cada uno de los ámbitos en que se desarrolla la actividad de esta Fundación.

### ■ Política empresarial y cultura organizacional

La Fundación Educativa Jesuitinas es una obra apostólica de la Congregación de las Hijas de Jesús. Se trata de una fundación canónica privada, cuya misión es evangelizar educando con sentido universal, procurando el desarrollo de la entera persona, para que llegue a ser miembro útil en la sociedad y en la Iglesia. Al asumir la Titularidad, la Fundación dará continuidad a la trayectoria educativa de la Congregación y fortalecerá la red de centros educativos que la constituyen, conservando su identidad carismática, su carácter propio, y su modo de proceder. La Fundación impulsará la misión y visión compartidas entre laicos e Hijas de Jesús. Gobernará las obras velando porque estas se conserven y aumenten en su buen ser.

La Fundación Educativa Jesuitinas quiere llegar a ser una organización ágil, flexible y dinámica que integra a un conjunto de centros formando una red, en la que:

- Se promueve y ofrece al alumnado y sus familias una educación cristiana de calidad, donde ellos – los alumnos- tengan el máximo protagonismo, se les prepare para el futuro, y se conviertan en agentes de transformación de la sociedad y de la Iglesia.
- Desde una clara identidad con el carisma de Santa Cándida, recogida en *Nuestro Modo Propio de Educar*, vivida y testimoniada por sus educadores, estos se sienten pertenecientes a una gran familia formada por los colegios que componen la red.

- Las personas – docentes y PAS- son un elemento clave, por eso buscamos su pleno desarrollo personal, vocacional y profesional. Descubrimos el talento de cada una, lo que puede aportar al bien común y lo ponemos en valor.
- Lideramos con visión en el horizonte que nos hemos marcado y sabemos que cada centro, desde su realidad y circunstancia, con el logro de sus objetivos contribuye al buen ser de la Fundación en su conjunto, este es nuestro compromiso. Por eso los líderes se anticipan, inspiran, comunican, reconocen...
- La innovación va más allá de la mejora necesaria en los procesos, es fruto de la creatividad, la apertura, la investigación y el aprendizaje en todos los ámbitos de nuestra actividad: pedagógico, pastoral, tutorial, de gestión, estratégico.... Valora los riesgos, los asume y los gestiona.
- Es posible la sostenibilidad, porque somos un cuerpo, una red, y eso nos hace más fuertes y viables. Por eso somos responsables en el uso de nuestros recursos, buscamos alianzas que nos ayuden a desplegar mejor el proyecto, y logramos juntos el mayor aprovechamiento de los bienes que tenemos.

En el documento *Nuestro Modo Propio de Educar* se describe, un conjunto de valores que debe tener la Fundación Educativa Jesuitinas, estos son:

- |  |                           |
|--|---------------------------|
| ● Servicio                             | ● Sencillez               |
| ● Disponibilidad                       | ● Colaboración            |
| ● Libertad                             | ● Participación           |
| ● Comunión                             | ● Creatividad             |
| ● Responsabilidad y corresponsabilidad | ● Apertura                |
|  | ● Flexibilidad y agilidad |

#### ■ Evidencias

Documentos	Fecha de ALTA
Plan Estratégico FEJ	12-05-2022

#### ■ Comisión Negociadora

El equipo de profesionales y representantes a los que se les ha encomendado el diagnóstico de la organización y la elaboración del plan de igualdad es el siguiente:

### Miembros de la comisión negociadora

Nombre y apellidos	Email	Cargo/rol	Departamento / área
J. Ignacio Parajó Calvo	direccion.general@jesuitinas.es	Director general	Dirección General
Marta Reina Carretero	direccion@jesuitinas-sevilla.es	Directora de centro	Equipo Directivo
Jose Carlos Couce Rico	direccion@jesuitinasnoia.es	Director de centro	Equipo Directivo
Soledad Bermúdez de Castro Sánchez	desarrollo.personas@jesuitinas.es	Directora	Desarrollo de Personas
Vanesa Gutiérrez Melero	vanesa.gutierrez@jesuitinas-sevilla.es	Representante de los trabajadores	PAS
M <sup>a</sup> Isabel Arquero Fernández	misabel.arquero@jesuitinasmariareina.es	Representante de los trabajadores	Profesora
Alberto Vara Muñoz	alberto.vara@jesuitinasmater.es	Representante de los trabajadores	Profesor
Domingo Rodríguez Martín	domingo.rodriguez@jesuitinas-sevilla.es	Representante de los trabajadores	Profesor

### Fecha de constitución de la Comisión Negociadora

12/05/2022

### Representación de las personas trabajadoras (RLT)

El comité de empresa o los delegados de personal han negociado la composición de la representación de las personas trabajadoras

Afiliación de los/las representantes y/o centrales sindicales intervinientes	N <sup>a</sup> total de representantes	N <sup>o</sup> de mujeres	N <sup>o</sup> de hombres
FSIE	2	1	1
USO	1	-	1
UGT	1	1	-

### Composición de la representación empresarial

Cargo en la Fundación	N <sup>a</sup> total de representantes	Nº de mujeres	Nº de hombres
Director general	1	-	1
Director/a de Centro	2	1	1
Directora Desarrollo de Personas	1	1	-

### Funciones asociadas a la comisión

- Velar porque en la fundación se cumpla el principio de igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres.
- Informar al personal de la fundación sobre el compromiso adoptado para desarrollar un Plan de Igualdad.
- Sensibilizar a la plantilla sobre la importancia de incorporar la Igualdad de Oportunidades en la política de la fundación y la necesidad de que participe activamente en la puesta en marcha del Plan de Igualdad.
- Facilitar información y documentación de la propia organización para la elaboración del diagnóstico.
- Participar activamente en la realización del diagnóstico, y una vez finalizado proceder a la aprobación del mismo.
- Realizar, examinar y debatir las propuestas de medidas y de acciones positivas que se propongan para la negociación.
- Negociar y aprobar el Plan de Igualdad que se pondrá en marcha.
- Impulsar la difusión del Plan de Igualdad dentro de la fundación, y promover su implantación.
- Realizar el seguimiento y evaluación del Plan de Igualdad

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

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

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

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

## 2. Diagnóstico

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

Este informe de diagnóstico ha sido elaborado por la comisión negociadora del *Plan de Igualdad*, atendiendo a los criterios específicos señalados en el anexo del RD 901/2020, de 13 de octubre.

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

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

- Obtener información pormenorizada de las características de la organización y de la composición de la plantilla que la conforma, así como de las prácticas de gestión de los recursos humanos que se llevan a cabo en la misma, y las opiniones y necesidades de los educadores sobre la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.
- Identificar la existencia de posibles desigualdades, desequilibrios y discriminaciones, que dificultan el avance en la consecución de la igualdad de oportunidades dentro de la fundación
- Promover cambios en la gestión que optimicen los recursos humanos y su funcionamiento general bajo el prisma de la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.
- Servir de base para la realización de un *Plan de Igualdad*.

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

- Proceso de selección y contratación.
- Clasificación profesional.
- Formación.
- Promoción profesional.
- Condiciones de trabajo.
- Ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral.
- Retribuciones.
- Prevención del acoso sexual y por razón de sexo.



En definitiva, la realización del diagnóstico ha proporcionado un mejor conocimiento interno y significa un paso más en el compromiso con la igualdad de oportunidades en la Fundación. Además, permite prepararnos para futuros cambios, dar respuesta a las necesidades del personal y es el punto de partida necesario para la integración de la igualdad y la confección del nuevo *Plan de Igualdad*.

## Conclusiones y objetivos

### ■ Resultados de la Auditoría retributiva

Para la realización de la auditoría retributiva en la valoración de los puestos de trabajos se han hecho cuatro rangos: Docentes, Equipo Directivo, PAS y PRL

A la hora de valorar el puesto de trabajo de los docentes se tiene en consideración su titulación y su conocimiento o dominio del inglés, teniendo mayor puntuación aquellos en los que el nivel de la lengua extranjera es superior. No obstante todos los docentes tienen la atribución docente requerida por la administración educativa en cada CCAA.

Respecto al equipo directivo se han tenido en cuenta todos los miembros directivos habituales en todos nuestros centros, tanto director del centro como coordinadores de etapa y coordinadores de Acción Evangelizadora y coordinador de Tutoría y Orientación. También se ha valorado el puesto de miembro del Equipo de Titularidad, y Director General de la Fundación. En esta valoración cabe destacar que a medida que aumenta la responsabilidad aumenta la ponderación en muchos de los aspectos considerados como responsabilidad de organización, coordinación y supervisión, responsabilidades funcionales, conocimientos profesionales y comprensión, y especialmente en habilidades sociales.

En relación al rango del PAS también aumenta la puntuación a medida que aumenta la responsabilidad de organización, coordinación y supervisión.

Dado que la Fundación cuenta con un servicio de prevención propio, se ha valorado también el puesto de Responsable de Prevención de Riesgos Laborales.

■ Detalle de medidas

<b>ÁREA 1.- PROCESOS DE SELECCIÓN Y CONTRATACIÓN.</b>	
<b>OBJETIVO 1</b>	GARANTIZAR LA IGUALDAD DE OPORTUNIDADES EN LOS PROCESOS DE SELECCIÓN Y ACCESO A LA FUNDACIÓN.
<b>Medida 1</b>	<b>Implantar procedimientos escritos para la selección de personal, asegurando entrevistas objetivas y no discriminatorias.</b>
<b>Objetivos que persigue</b>	Poder contar en todos los niveles con los profesionales con mejores competencias, cualidades y habilidades existentes en el mercado, independientemente de su sexo. Evitar la discriminación por razones de sexo en los procesos de selección.
<b>Descripción detallada de la medida</b>	Revisar los procesos de selección, eliminando cualquier criterio en las bases de la convocatoria que sea discriminatorio.  Asegurar en el procedimiento que las ofertas de empleo están basadas en información ajustada a las características del puesto, exigencias y condiciones. Detallar en el procedimiento que las ofertas de empleo garantizarán un lenguaje no sexista.
<b>Personas destinatarias</b>	Toda persona susceptible de acceder a un proceso de selección de la Fundación.
<b>Cronograma de implantación</b>	El procedimiento se implantará en los 6 primeros meses de vigencia del plan y durante toda su vigencia.
<b>Responsable</b>	Responsable del área de Desarrollo de Personas.
<b>Recursos asociados</b>	Se utilizarán todos los medios materiales y humanos de los departamentos implicados en su ejecución.
<b>Indicadores de seguimiento</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>● Verificar la implantación de los procedimientos escritos.</li> <li>● Número y porcentaje, desagregado por sexo de candidaturas presentadas, personas que participan en la selección, personas incorporadas.</li> </ul>

<b>ÁREA 1.- PROCESOS DE SELECCIÓN Y CONTRATACIÓN.</b>	
<b>OBJETIVO 1</b>	GARANTIZAR LA IGUALDAD DE OPORTUNIDADES EN LOS PROCESOS DE SELECCIÓN Y PROMOCIÓN
<b>Medida 2</b>	<b>Utilizar en los anuncios para la contratación de personal, un lenguaje no sexista e inclusivo y no discriminatorio por razón de sexo.</b>
<b>Objetivos que persigue</b>	Garantizar la igualdad de oportunidades en el reclutamiento de personal.
<b>Descripción detallada de la medida</b>	La publicación de las ofertas de empleo deberá dirigirse siempre a mujeres y hombres, debiéndose realizar una redacción con lenguaje no sexista en la denominación de las categorías profesionales, y en el caso de la utilización de imágenes estas evitarán cualquier estereotipo sexista.
<b>Personas destinatarias</b>	Toda persona susceptible de acceder a un proceso de selección de la Fundación.
<b>Cronograma de implantación</b>	Se mantendrá durante toda la vigencia de este.
<b>Responsable</b>	Responsable del área de Desarrollo de Personas.
<b>Recursos asociados</b>	Se utilizarán todos los medios materiales y humanos de los departamentos implicados en su ejecución.
<b>Indicadores de seguimiento</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>● Número de ofertas publicadas.</li> <li>● Número total de procesos de selección y promoción realizados.</li> <li>● Número y porcentaje, desagregado por sexo, de candidaturas presentadas.</li> <li>● Número y porcentaje, desagregado por sexo, de personas que participan en los procesos de selección.</li> <li>● Número y porcentaje, desagregado por sexo, de personas efectivamente incorporadas.</li> </ul>

<b>ÁREA 2.- CLASIFICACIÓN PROFESIONAL</b>	
<b>OBJETIVO 1</b>	GARANTIZAR EL PRINCIPIO DE IGUALDAD EN EL SISTEMA DE CLASIFICACIÓN.
<b>Medida 1</b>	Revisar la descripción de los puestos de trabajo para asegurar la no discriminación por razón de sexo.
<b>Objetivos que persigue</b>	Identificar y definir los puestos de trabajo de la fundación. Asegurar en la Fundación que todos los puestos de trabajo tienen una denominación neutra.
<b>Descripción detallada de la medida</b>	Evitar el lenguaje sexista en la denominación de los puestos de trabajo de la Fundación.
<b>Personas destinatarias</b>	Todos los puestos de trabajo.
<b>Cronograma de implantación</b>	Revisión en el primer año de vigencia del plan.
<b>Responsable</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>● Responsable del área de Desarrollo de Personas.</li> <li>● Jefaturas de departamento y Jefaturas de área.</li> </ul>
<b>Recursos asociados</b>	Serán utilizados todos los medios materiales y humanos de los departamentos implicados para el desarrollo.
<b>Indicadores de seguimiento</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>● Verificar que se haya realizado la revisión de la denominación de los puestos de trabajo.</li> <li>● Comprobar si se ha actualizado la definición de perfiles y puestos evitando lenguaje sexista</li> </ul>

<b>ÁREA 3.- FORMACIÓN</b>	
<b>OBJETIVO 1</b>	ASEGURAR LA IGUALDAD DE OPORTUNIDADES EN EL ACCESO A LA FORMACIÓN
<b>Medida 1</b>	<b>Garantizar la no discriminación por razón de sexo en el Plan de Formación de la fundación.</b>
<b>Objetivos que persigue</b>	Conseguir que trabajadores y trabajadoras tengan las mismas posibilidades de disfrutar de la formación que ofrece la Fundación.
<b>Descripción detallada de la medida</b>	Realizar las acciones de formación en horario laboral o de forma online que permita hacerla compatible con la conciliación y la corresponsabilidad.  Facilitar a las personas que estén disfrutando de un derecho de conciliación la posibilidad de acceder a la formación.
<b>Personas destinatarias</b>	El conjunto de educadores.
<b>Cronograma de implantación</b>	Desde la aprobación del Plan y durante toda su vigencia.
<b>Responsable</b>	Responsable del área de Desarrollo de Personas.
<b>Recursos asociados</b>	Presupuesto del Plan de Formación para la formación realizada por personas expertas externas.  Serán utilizados todos los medios materiales y humanos de los departamentos implicados para el desarrollo.
<b>Indicadores de seguimiento</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>● Datos, desagregados por sexo, sobre las necesidades de formación de la Fundación.</li> <li>● Número total de horas por tipo de formación y de participantes, desagregados por sexo.</li> <li>● Número y porcentaje, desagregado por sexo, de participantes en situación de licencia y/o excedencia o en uso de medidas de conciliación.</li> </ul>

<b>ÁREA 3. – FORMACIÓN</b>	
<b>OBJETIVO 2</b>	CONCIENCIAR A LA TOTALIDAD DE LOS EDUCADORES DE LA FUNDACIÓN EN IGUALDAD.
<b>Medida 1</b>	Sensibilización en igualdad entre mujeres y hombres dirigida al conjunto de la plantilla.  Difusión del Plan de Igualdad.
<b>Objetivos que persigue</b>	Conseguir que la plantilla adquiriera conocimientos en igualdad de oportunidades.
<b>Descripción detallada de la medida</b>	Buscar que el conjunto de la plantilla tenga conocimientos básicos en igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.
<b>Personas destinatarias</b>	Comisión de seguimiento del Plan de Igualdad.  La plantilla en su conjunto.
<b>Cronograma de implantación</b>	Durante toda la vigencia del plan con carácter periódico.
<b>Responsable</b>	Responsable del área de Desarrollo de Personas.
<b>Recursos asociados</b>	Serán utilizados todos los medios materiales y humanos de los departamentos implicados para el desarrollo.
<b>Indicadores de seguimiento</b>	Número de acciones de sensibilización en materia de igualdad realizadas.

<b>ÁREA 3. - FORMACIÓN</b>	
<b>OBJETIVO 3</b>	FORMAR A LOS INTEGRANTES DE LA COMISIÓN DE ACTUACIÓN DEL PROTOCOLO DE MEDIDAS DE PREVENCIÓN DE ABUSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO
<b>Medida 1</b>	<b>Formación en igualdad a la comisión de actuación.</b>
<b>Objetivos que persigue</b>	Garantizar que las personas integrantes de la comisión de actuación estén formadas en igualdad y así poder eliminar cualquier discriminación.
<b>Descripción detallada de la medida</b>	Adquirir una formación especializada en igualdad de sexo.
<b>Personas destinatarias</b>	Todas las personas integrantes de la comisión de actuación.
<b>Cronograma de implantación</b>	Durante toda la vigencia del plan con carácter periódico.
<b>Responsable</b>	Responsable del área de Desarrollo de Personas.
<b>Recursos asociados</b>	Cursos de formación realizados a cargo del presupuesto del Plan de Formación por personal experto externo, y todos los medios materiales y humanos de los departamentos implicados para el desarrollo.
<b>Indicadores de seguimiento</b>	Número de cursos realizados, horas y personas asistentes desagregadas por sexo. Para estos departamentos.

<b>ÁREA 3. - FORMACIÓN</b>	
<b>OBJETIVO 4</b>	FORMAR A LAS PERSONAS RESPONSABLES DEL ÁREA DE DESARROLLO DE PERSONAS EN IGUALDAD
<b>Medida 1</b>	<b>Formación en igualdad a las personas responsables del área de Desarrollo de Personas para garantizar un proceso de selección y contratación sin discriminación por razón de sexo.</b>
<b>Objetivos que persigue</b>	Garantizar que las personas responsables del proceso de selección y contratación estén formadas en igualdad y así poder eliminar cualquier discriminación por razón de sexo.
<b>Descripción detallada de la medida</b>	Adquirir una formación especializada en igualdad para la no discriminación por razón de sexo.
<b>Personas destinatarias</b>	Todas las personas implicadas en el área Desarrollo de Personas que gestionan los procesos de selección y contratación.
<b>Cronograma de implantación</b>	Durante toda la vigencia del plan con carácter periódico.
<b>Responsable</b>	Responsable del área de Desarrollo de Personas.
<b>Recursos asociados</b>	Cursos de formación realizados a cargo del presupuesto del <i>Plan de Formación</i> por personal experto externo, y todos los medios materiales y humanos de los departamentos implicados para el desarrollo.
<b>Indicadores de seguimiento</b>	Número de cursos realizados, horas y personas asistentes desagregadas por sexo. Para estos departamentos.



<b>ÁREA 3. - FORMACIÓN</b>	
<b>OBJETIVO 5</b>	ASEGURAR QUE TODA LA PLANTILLA ACCEDE A LA FORMACIÓN, SIN NINGÚN TIPO DE DISCRIMINACIÓN Y QUE ESTA LE CAPACITA PARA EL EJERCICIO DE SUS COMPETENCIAS
<b>Medida 1</b>	<b>Estudiar y detectar necesidades formativas de la plantilla en relación a la mejora de actual puesto de trabajo, programando acciones formativas en función de las necesidades.</b>
<b>Objetivos que persigue</b>	Asegurar que toda la plantilla accede a la formación, sin ningún tipo de discriminación, y que está capacitada para el ejercicio de sus competencias
<b>Descripción detallada de la medida</b>	Cada año se elaborará un <i>Plan de Formación</i> , de forma que todo el personal conozca los cursos que se van a programar así como el calendario de los mismos. Esta acción se pondrá en marcha asegurando que se incluye a todas aquellas personas que se encuentren en situación de contratos de jornadas parciales, reducidos por cuidado de personas dependientes, sustituciones y cualquier tipo de situación laboral con jornadas atípicas.
<b>Personas destinatarias</b>	Personal de la Fundación.
<b>Cronograma de implantación</b>	Durante toda la vigencia del plan con carácter periódico.
<b>Responsable</b>	Comisión de Igualdad y responsable del área de Desarrollo de Personas.
<b>Recursos asociados</b>	Se utilizarán todos los medios materiales y humanos de los departamentos implicados en su ejecución.
<b>Indicadores de seguimiento</b>	Encuesta sobre la formación recibida.

<b>ÁREA 4.- PROMOCIÓN PROFESIONAL</b>	
<b>OBJETIVO 1</b>	FACILITAR LA PROMOCIÓN PROFESIONAL EN IGUALDAD DE CONDICIONES EN EL PAS
<b>Medida 1</b>	Garantizar la igualdad de trato y oportunidades de mujeres y hombres en las promociones, utilizando un procedimiento de promoción y ascensos basado en criterios objetivos y transparentes, fundamentados en los conocimientos, experiencia y competencias de la persona, sin elementos de discriminación directa o indirecta.
<b>Objetivos que persigue</b>	Garantizar que las mujeres tengan las mismas oportunidades que los hombres de ocupar puestos de responsabilidad.
<b>Descripción detallada de la medida</b>	Redactar un documento que defina los criterios objetivos de promoción.
<b>Personas destinatarias</b>	Toda la plantilla. Personal del PAS
<b>Cronograma de implantación</b>	Desde la aprobación del plan 6 meses para la aprobación del procedimiento, que mantendrá su vigencia durante los 4 años de duración del plan de igualdad.
<b>Responsable</b>	Responsable del área de Desarrollo de Personas.
<b>Recursos asociados</b>	Serán utilizados todos los medios materiales y humanos de los departamentos implicados para el desarrollo.
<b>Indicadores de seguimiento</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>● El procedimiento de seguimiento de las promociones.</li> <li>● Número de procesos de promoción realizados.</li> <li>● Número y porcentaje, desagregado por sexo, de las candidaturas presentadas, así como de las personas que promocionan / datos totales de personas promocionadas</li> </ul>

<b>ÁREA 6.- EJERCICIO CORRESPONSABLE DE LOS DERECHOS DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR Y LABORAL.</b>	
<b>OBJETIVO</b>	MEJORAR LAS MEDIDAS DE CONCILIACIÓN Y FOMENTAR LA CORRESPONSABILIDAD .
<b>Medida</b>	<p>Utilizar las nuevas tecnologías de la información (meet, Team, videoconferencias, multiconferencias, etc.) siempre que sea posible para evitar continuos viajes o desplazamientos.</p> <p>Impartir formación, siempre que sea posible en horario laboral.</p> <p>Fijar las reuniones internas durante la jornada y horario diario de trabajo establecido.</p>
<b>Objetivos que persigue</b>	Facilitar a la plantilla la conciliación de su vida familiar y laboral.
<b>Personas destinatarias</b>	Toda la plantilla.
<b>Cronograma de implantación</b>	Desde la aprobación del plan.
<b>Responsable</b>	Responsable del área de Desarrollo de Personas.
<b>Recursos asociados</b>	El coste de las medidas será el coste de las licencias, permisos o medidas efectivamente utilizadas por las personas que lo soliciten. Serán utilizados todos los medios materiales y humanos de los departamentos implicados para el desarrollo.
<b>Indicadores de seguimiento</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Verificación de la puesta en marcha de medidas de conciliación y corresponsabilidad.</li> <li>• Número y porcentaje, desagregado por sexo, de personas que hacen uso de los derechos y medidas. dentro o fuera de su jornada laboral.</li> </ul>

<b>ÁREA 6.- EJERCICIO CORRESPONSABLE DE LOS DERECHOS DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR Y LABORAL.</b>	
<b>OBJETIVO</b>	FAVORECER LA CONCILIACIÓN Y CORRESPONSABILIDAD DE TODA LA PLANTILLA.
<b>Medida</b>	Facilitar la conciliación y corresponsabilidad de la plantilla estableciendo como criterio general que, todas las funciones que se realizan y derivan del puesto de trabajo, se realicen dentro del cómputo de jornada laboral anual establecida.
<b>Objetivos que persigue</b>	Facilitar fuera del tiempo de trabajo legal o convencionalmente establecido, el respeto de su tiempo de descanso, permisos y vacaciones, así como de su intimidad personal y familiar.
<b>Descripción detallada de la medida</b>	Establecer límites horarios diarios, así como los fines de semana y festivos, a las comunicaciones (corrección de exámenes, llamadas telefónicas, correos electrónicos, etc.) por motivos de trabajo. Facilitar la conciliación y la corresponsabilidad, al programar actividades o reuniones destinadas a la plantilla fuera del horario laboral.
<b>Personas destinatarias</b>	Toda la plantilla.
<b>Cronograma de implantación</b>	Desde la aprobación del plan y durante toda su vigencia.
<b>Responsable</b>	Responsable del área de Desarrollo de Personas.
<b>Recursos asociados</b>	Serán utilizados todos los medios materiales y humanos de los departamentos implicados para el desarrollo.
<b>Indicadores de seguimiento</b>	Nº de quejas recibidas mediante el buzón de quejas/sugerencias de la web.

<b>ÁREA 6.- EJERCICIO CORRESPONSABLE DE LOS DERECHOS DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR Y LABORAL.</b>	
<b>OBJETIVO</b>	FAVORECER LA CONCILIACIÓN Y CORRESPONSABILIDAD DE TODA LA PLANTILLA.
<b>Medida</b>	La Fundación se compromete a estudiar e introducir medidas sobre concienciación al personal e informarlo sobre la gestión de las herramientas digitales, con el fin de hacer un buen uso de la desconexión tecnológica.
<b>Objetivos que persigue</b>	Mejorar el tiempo de trabajo invertido haciéndolo efectivo respecto a la conciliación de la plantilla con su vida personal y familiar.
<b>Descripción detallada de la medida</b>	Establecer medidas de desconexión digital fuera del horario de trabajo.
<b>Personas destinatarias</b>	Toda la plantilla.
<b>Cronograma de implantación</b>	En el 1er año de vigencia del Plan de Igualdad.
<b>Responsable</b>	Responsable del área de Desarrollo de Personas.
<b>Recursos asociados</b>	Serán utilizados todos los medios materiales y humanos de los departamentos implicados para el desarrollo.
<b>Indicadores de seguimiento</b>	Formación recibida.

<b>ÁREA 9. PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO</b>	
<b>OBJETIVO</b>	PREVENIR COMPORTAMIENTOS DE ACOSO SEXUAL O POR RAZÓN DE SEXO.
<b>Medida</b>	Aprobar un Protocolo de prevención del acoso sexual y por razón de sexo y un Protocolo de Acoso Laboral. Difusión y comunicación de ambos a toda la plantilla y nuevas incorporaciones.
<b>Objetivos que persigue</b>	Dar a conocer al conjunto de la plantilla el Protocolo de prevención del acoso sexual y por razón de sexo, así como el procedimiento y cauce de denuncias que en el mismo se establece.
<b>Personas destinatarias</b>	Toda la plantilla.
<b>Cronograma de implantación</b>	Un año tras la aprobación del Plan
<b>Responsable</b>	Responsable del área de Desarrollo de Personas.
<b>Recursos asociados</b>	Se utilizarán todos los medios materiales y humanos de los departamentos implicados en su ejecución.
<b>Indicadores de seguimiento</b>	Nº de trabajadores que acrediten conocer la información.

<b>ÁREA 10. COMUNICACIÓN. LENGUAJE NO SEXISTA</b>	
<b>OBJETIVO 1</b>	ASEGURAR QUE LA COMUNICACIÓN INTERNA Y EXTERNA NO CONTenga LENGUAJE SEXISTA. Y FOMENTAR EL LENGUAJE INCLUSIVO.
<b>Medida 1</b>	<b>Inclusión de no discriminación por razón de sexo en todas las publicaciones y estudios elaborados por la Fundación.</b>
<b>Objetivos que persigue</b>	Garantizar el lenguaje no sexista en la comunicación de la compañía, utilizando el lenguaje neutro que impida sesgos de género en publicaciones y comunicaciones de la Fundación.
<b>Descripción detallada de la medida</b>	Revisar y corregir si es necesario el lenguaje y las imágenes que se utilizan en las comunicaciones internas: Intranet, revistas, publicaciones, cartelería, etc. y en la página web con el objetivo de que sea un lenguaje no sexista e inclusivo.
<b>Personas destinatarias</b>	Todas las personas trabajadoras de la Fundación.
<b>Cronograma de implantación</b>	Durante toda la vigencia del Plan.
<b>Responsable</b>	Responsable del área de Desarrollo de Personas.
<b>Recursos asociados</b>	Se utilizarán todos los medios materiales y humanos de los departamentos implicados en su ejecución.
<b>Indicadores de seguimiento</b>	Nº de quejas/reclamaciones recibidas sobre el lenguaje en la Fundación.

<b>ÁREA 10. COMUNICACIÓN. LENGUAJE NO SEXISTA</b>	
<b>OBJETIVO 2</b>	FOMENTAR LA CONCIENCIACIÓN EN MATERIA DE IGUALDAD DE SEXO MANTENIENDO A LA PLANTILLA INFORMADA DE TODAS LAS CUESTIONES RELACIONADAS CON LA IGUALDAD DE OPORTUNIDADES, CONCILIACION Y CORRESPONSABILIDAD Y OTRAS, QUE LES PUEDAN AFECTAR.
<b>Medida 1</b>	Difusión en la página web de la Fundación de la política de igualdad de la Fundación, incluido el Plan de Igualdad.
<b>Objetivos que persigue</b>	Contar con una plantilla informada en materia de igualdad.
<b>Descripción detallada de la medida</b>	Facilitar el conocimiento a la plantilla de las medidas acordadas para garantizar la igualdad de oportunidades en la Fundación.
<b>Personas destinatarias</b>	Todas las personas trabajadoras de la Fundación.
<b>Cronograma de implantación</b>	Incorporación durante el primer año, mantenimiento durante toda la vigencia del Plan.
<b>Responsable</b>	Responsable del área de Desarrollo de Personas
<b>Recursos asociados</b>	Se utilizarán todos los medios materiales y humanos de los departamentos implicados en su ejecución.
<b>Indicadores de seguimiento</b>	La revisión de la inclusión en la Web de la Fundación del Plan de Igualdad.



<b>ÁREA 11. SALUD LABORAL</b>	
<b>OBJETIVO 1</b>	ASEGURAR ENTORNOS DE TRABAJO SEGUROS Y SALUDABLES, EVITANDO LA DISCRIMINACIÓN POR RAZÓN DE SEXO
<b>Medida 1</b>	<b>Garantizar la no discriminación por razón de sexo en la aplicación de la Política de Prevención de Riesgos Laborales a todos los trabajadores, cumpliendo los compromisos establecidos en la misma y revisándolos periódicamente para asegurar su adecuación.</b>
<b>Objetivos que persigue</b>	Aplicar la Política de PRL a todos los trabajadores, evitando la discriminación por razón de sexo en los compromisos adoptados por la Fundación.
<b>Descripción detallada de la medida</b>	Evitar el lenguaje sexista en los compromisos adoptados por la Fundación en materia de prevención de riesgos laborales.
<b>Personas destinatarias</b>	Toda la plantilla.
<b>Cronograma de implantación</b>	Revisión en el primer año de vigencia del Plan de Igualdad.
<b>Responsable</b>	Responsable del Servicio de Prevención
<b>Recursos asociados</b>	Serán utilizados todos los medios materiales y humanos de los departamentos implicados para el desarrollo.
<b>Indicadores de seguimiento</b>	I = Revisión de la política de PRL realizada durante el primer año de vigencia del Plan (S/N)

<b>ÁREA 11. SALUD LABORAL</b>	
<b>OBJETIVO 2</b>	GARANTIZAR UNA ADECUADA INTEGRACIÓN DE LA ACTIVIDAD PREVENTIVA EN LA FUNDACIÓN EDUCATIVA JESUITINAS, EVITANDO LA DISCRIMINACIÓN POR RAZÓN DE SEXO
<b>Medida 1</b>	<b>Revisar el Plan de Prevención de Riesgos Laborales con el fin de asegurar la no discriminación por razón de sexo.</b>
<b>Objetivos que persigue</b>	Evitar la discriminación por razón de sexo en la integración de la actividad preventiva de la Fundación en su sistema general de gestión
<b>Descripción detallada de la medida</b>	Revisar y modificar en caso necesario el lenguaje empleado en el Plan de Prevención, de forma que todo el personal participe por igual en la integración de la prevención en la Fundación.
<b>Personas destinatarias</b>	Toda la plantilla.
<b>Cronograma de implantación</b>	Revisión en el primer año de vigencia del Plan de Igualdad.
<b>Responsable</b>	Responsable del Servicio de Prevención
<b>Recursos asociados</b>	Serán utilizados todos los medios materiales y humanos de los departamentos implicados para el desarrollo.
<b>Indicadores de seguimiento</b>	I = Revisión del Plan de PRL realizada durante el primer año de vigencia del Plan (S/N)

<b>ÁREA 11. SALUD LABORAL</b>	
<b>OBJETIVO</b>	DETECTAR SI EXISTE ALGÚN FACTOR RELACIONADO CON LA IGUALDAD QUE INFLUYA EN EL ABSENTISMO Y LOS ACCIDENTES DE TRABAJO
<b>Medida</b>	<b>Mantener un registro sobre absentismo y siniestralidad desagregado por sexo</b>
<b>Objetivos que persigue</b>	Corregir factores relacionados con la igualdad que puedan influir en el absentismo y siniestralidad.
<b>Personas destinatarias</b>	Toda la plantilla.
<b>Cronograma de implantación</b>	De forma anual, durante toda la vigencia del Plan
<b>Responsable</b>	Responsable del Servicio de Prevención
<b>Recursos asociados</b>	Serán utilizados todos los medios materiales y humanos de los departamentos implicados para el desarrollo.
<b>Indicadores de seguimiento</b>	<p>I1(n) = Incidencia anual de Absentismo por CC en mujeres por cada centro            I2 = Incidencia anual de Absentismo por CC en mujeres en la Fundación            I3 =N.º bajas al mes por CC en mujeres            I4 =N.º bajas al mes por CC en hombres            I5(n) = Incidencia anual de Absentismo por CC en hombres por cada centro            I6 = Incidencia anual de Absentismo por CC en hombre en la Fundación</p> <p>I7 (n)= Incidencia anual de AT en mujeres por cada centro            I8 = Incidencia anual de AT en mujeres en la Fundación            I9 =N.º bajas al mes por AT en mujeres            I10 =N.º bajas al mes por AT en hombres            I11(n) = Incidencia anual de AT en hombres por cada centro            I12 = Incidencia anual de AT en hombres en la Fundación</p> <p>Siendo "n" el número de centros que conforman la Fundación.</p>

El Plan de Igualdad tendrá una duración de 4 años, hasta 12/12/2026.

Se hará un seguimiento del mismo mediante la Comisión de Seguimiento.

En Madrid a 12/12/2022

*Representantes de la comisión paritaria por la empresa:*

**Dña. Marta Reina Carretero**

**D. Jose Ignacio Parajó Calvo**

**Dña. Soledad Bermudez de Castro Sánchez**

**D. José Carlos Couce Rico**

*Representantes de la comisión paritaria por los trabajadores*

**Dña. Vanesa Gutiérrez Melero**

**D. Alberto Vara Muñoz**

**Dña. M<sup>a</sup> Isabel Arquero Fernández**

**D. Domingo Rodríguez Martín**