

PLAN DE IGUALDAD

Tajamar.

INTRODUCCIÓN

El Centro Cultural y Deportivo Tajamar, en adelante Tajamar, fue promovido en el año 1958 con el objetivo de promocionar el deporte y la educación en el entorno de Vallecas. Es un centro docente masculino, de enseñanza infantil, primaria, secundaria, bachillerato y de formación profesional específica, sin ánimo de lucro, que ofrece a sus alumnos una educación completa, en un clima de libertad y responsabilidad personales.

El colegio Tajamar, por su finalidad educativa y la ubicación donde se encuentra, empezó siendo una Sección Filial y, hoy está acogido al régimen de conciertos educativos de la Comunidad de Madrid.

La familia es la principal responsable de la educación de los hijos y evidentemente su papel resulta primordial en el proceso de socialización. Tajamar colabora con la familia en la labor educativa y se ofrece como un lugar de preparación, acompañamiento y construcción de una cultura capaz de mejorar formas de pensamiento y de acción social. Es un entorno cuidado que posibilita que ese proceso se desarrolle de forma armónica, adecuada a la edad de los alumnos y cuidando los aspectos básicos de la convivencia entre ellos.

Con este documento queremos plantear el Plan de Igualdad de nuestro colegio desde dos puntos de vista, el académico que afecta a la programación de nuestro colegio y, el laboral, que afecta a todos los empleados de nuestro centro educativo.

Nuestro Plan de Igualdad tendrá dos partes principales, la primera, corresponde a la Igualdad en el sistema educativo del colegio, principios, objetivos y actuaciones. La segunda parte, se refiere al Plan de Igualdad que debe realizar toda empresa para el conjunto de sus trabajadores.

MARCO JURÍDICO

Este Plan de Igualdad se basa en el marco jurídico del que a continuación se recogen los elementos más relevantes:

- ✓ **La Constitución Española**, en su artículo 14, proclama el derecho a la igualdad y a la no discriminación por razón de sexo: "Los españoles son iguales ante la ley, sin que pueda prevalecer

discriminación alguna por razón de nacimiento, raza, sexo, religión, opinión o cualquier otra condición o circunstancia personal o social.”

- ✓ **La Ley Orgánica 8/2013, de 9 de diciembre, para la Mejora de la Calidad Educativa (LOMCE)**, lo señala en diversas ocasiones: “Uno de los principios en los que se inspira el Sistema Educativo Español es la transmisión y puesta en práctica de valores que favorezcan la libertad personal, la responsabilidad, la ciudadanía democrática, la solidaridad, la tolerancia, la igualdad, el respeto y la justicia, así como que ayuden a superar cualquier tipo de discriminación” (Preámbulo). “El desarrollo, en la escuela, de los valores que fomenten la igualdad efectiva entre hombres y mujeres, así como la prevención de la violencia de género” (Art. 1, apartado I).
- ✓ **La Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género**, que también hace referencia a la educación: “La conquista de la igualdad y el respeto a la dignidad humana y la libertad de las personas tienen que ser un objetivo prioritario en todos los niveles de socialización (Exposición de motivos)”. “El sistema educativo español incluirá entre sus fines la formación en el respeto de los derechos y libertades fundamentales y de la igualdad entre hombres y mujeres, así como en el ejercicio de la tolerancia y de la libertad dentro de los principios democráticos de convivencia. Igualmente, el sistema educativo español incluirá, dentro de sus principios de calidad, la eliminación de los obstáculos que dificultan la plena igualdad entre hombres y mujeres y la formación para la prevención de conflictos y para la resolución pacífica de los mismos” (Art. 4.1).
- ✓ **La Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo de 2007, para la Igualdad Efectiva de Hombres y Mujeres**, se refiere también a la igualdad en el marco de la enseñanza: “Las Administraciones educativas garantizarán un igual derecho a la educación de mujeres y hombres a través de la integración activa, en los objetivos y en las actuaciones educativas, del principio de igualdad de trato, evitando que, por comportamientos sexistas o por los estereotipos sociales asociados, se produzcan desigualdades entre mujeres y hombres” (Art. 24.1).

PRIMERA PARTE: PLAN DE IGUALDAD EN EL ÁMBITO EDUCATIVO

1. INTRODUCCIÓN

Unas palabras que san Josemaría Escrivá de Balaguer, impulsor de Tajamar, dirigió a las personas que estaban en el colegio el día 1 de octubre de 1967, pueden inspirar nuestro Plan de Igualdad:

- “Hoy para mí esto es un sueño, un sueño bendito, que vivo en tantos barrios extremos de ciudades grandes, donde contribuimos con cariño, mirando a los ojos de frente, porque todos somos iguales...”.
- “Pero soy un pecador que ama a Jesucristo, y quiero que vosotros también le améis, que lo conozcáis. Como hombres, como criaturas, todos somos iguales. Se pasó el tiempo de dar perras gordas y ropa vieja. ¡Hay que dar el corazón y la vida! ¿Está claro?”.
- “Es necesario promover a la gente, prepararla para que en la vida todos tengan una colocación digna...”.

Los padres y los profesores son decisivos para la transmisión de valores de respeto, tolerancia e igualdad entre hombres y mujeres, pero también es necesario un entorno en el que sus iguales, los alumnos, participen de una cultura que vea en la diversidad una riqueza y en la comprensión la base de la relación con el otro. También desempeña la comunidad educativa un papel importante en la subsanación de desigualdades de todo tipo, siendo una de ellas, las que provienen de prejuicios sexistas y que pueden incidir en el desarrollo de las niñas y los niños desde sus primeros años.

Es necesario que toda la comunidad educativa (padres y madres, profesores, alumnado, alumni, personal de servicio, etc.) participe de forma activa en la transmisión de una cultura que promueva la igualdad, el respeto mutuo, la colaboración y el trabajo en común.

Cada uno en la comunidad educativa somos únicos y por tanto diferentes. Buscamos por tanto promover una igualdad que no sea uniformadora, que no busque la eliminación de las diferencias

enriquecedoras, sino la eliminación de toda discriminación a causa de esas diferencias.

El entorno cuidado que tiene la escuela es el lugar ideal para tratar algunos asuntos complejos. Por eso la sociedad confía en la escuela para ayudar a asuntos de especial sensibilidad e importancia. Los numerosos casos de violencia de género, nos hacen pensar que en el colegio debemos, desde edades tempranas, educar para la igualdad y prevenir posibles problemas.

Sin duda, esto implica una cultura de respeto y sensibilización que promueva un aprendizaje personal y social de estos valores en todas las personas que participan de la comunidad escolar.

Debemos preparar un itinerario formativo que supere estos problemas, que facilite el desarrollo de cada individuo, hombre o mujer, en todas sus dimensiones, que trabaje activamente y de modo transversal para la superación de prejuicios y estereotipos sexistas.

Por todo ello entendemos que la escuela:

- ✓ Educa con una forma de vida exenta de prejuicios y de estereotipos de sexo y género.
- ✓ Intenta contrarrestar el efecto de los mensajes no igualitarios que su alumnado recibe desde ámbitos que, en ocasiones, conllevan discriminación y fomento de estereotipos sexistas: medios de comunicación, publicidad, etc.
- ✓ Busca un ambiente de convivencia que no tolere ningún tipo de discriminación.
- ✓ Promueve unas relaciones humanas que valoren las diferencias como fuentes de enriquecimiento y estén fundamentadas en la igualdad de derechos y oportunidades.
- ✓ Busca crear un clima de diálogo y de resolución pacífica de los conflictos.
- ✓ Capacita a su alumnado para que elija sus opciones académicas sin condicionamientos de género.
- ✓ Educa en la corresponsabilidad y sus alumnos se hacen cargo de sus actuales y futuras necesidades y responsabilidades relacionadas con el trabajo doméstico y el cuidado de las personas.
- ✓ En sus enseñanzas, lograr superar visiones parciales de la historia, valorando la contribución de ambos sexos al desarrollo de la sociedad, visualizando las aportaciones que las mujeres han hecho y hacen a la vida, cultura e ideas en nuestra sociedad.

2. FUNDAMENTACIÓN

El Plan de Igualdad refleja los principios educativos de la entidad titular del colegio, que ha adquirido con los padres el compromiso de ayudarles a proporcionar a sus hijos una educación de calidad, inspirada en una visión trascendente de la existencia humana y en el principio de dignidad de la persona característico del espíritu cristiano.

Dos aspectos de la formación del alumno resaltan en Tajamar: el binomio libertad y responsabilidad y el cuidado de las cosas pequeñas. En Tajamar se ofrece no sólo una enseñanza técnica, sino también un ejercicio permanente de formación humana, integral e individualizada. Por eso la igualdad juega un papel importante en la formación que se pretende dar a nuestros alumnos.

Tajamar sabe, por su experiencia de más de 60 años en Vallecas, lo que es una auténtica labor educativa por la integración, la igualdad y la libertad. En efecto, desde el año 1958 es una institución que ha procurado impulsar un barrio entero, siendo ella misma “de barrio”; una entidad apasionada por la entrega a los demás, que sabe que la verdadera integración consiste en sacar a cada alumno adelante, uno a uno. Desde su origen la manera de ser y actuar de Tajamar se ha caracterizado precisamente por luchar a favor de la libertad y contra toda imposición y desigualdad. Ese es su carácter propio.

El trabajo educativo que se lleva a cabo en el colegio, por tanto, se fundamenta en la singularidad de cada persona, única e irrepetible, y su finalidad es lograr la plena realización de cada alumno, de modo que pueda alcanzar el máximo desarrollo de sus capacidades y aptitudes. En ese marco, como elemento esencial de la educación integral que se pretende, se fomentan las virtudes cívicas y sociales, animando a los alumnos a comprometerse en la búsqueda del bien común y en el respeto a los derechos fundamentales y a los valores constitucionales.

La igualdad entre hombres y mujeres es un derecho básico que la Unión Europea identifica como uno de sus principios esenciales. Y en nuestro país, el derecho a la igualdad es uno de los fundamentos de nuestro ordenamiento jurídico.

3. PRINCIPIOS

De acuerdo con lo expuesto anteriormente, este Plan de Igualdad se articula en torno a tres principios fundamentales:

- ✓ **Sensibilización:** el colegio debe tanto concienciar de la injusta existencia de estereotipos y desigualdades de género, como fomentar activamente la superación de toda discriminación.

- ✓ **Participación:** toda la comunidad educativa en su conjunto (familias, profesorado y alumnado) debe actuar conforme a las medidas recogidas en este Plan de Igualdad. Sólo se conseguirá transmitir los valores aquí enunciados si todas las partes implicadas colaboran activamente.
- ✓ **Enseñanza como competencia:** cada una de las acciones que se realicen en el colegio debe estar inspirada en los principios de igualdad entre hombres y mujeres, y promover en el alumno la competencia social y cívica en igualdad.

4. OBJETIVOS

Los objetivos del Plan de Igualdad son:

- Promover de manera eficaz la igualdad entre hombres y mujeres. Favorecer valores y comportamientos, tanto individuales como colectivos, que fomenten esa igualdad.
- Promover la superación de los estereotipos y discriminaciones por razón de sexo, origen, religión, raza, etc. Educar para eliminar las desigualdades basadas en prejuicios sexistas, modas sociales, cultura, etc. Será necesario contrarrestar posibles estereotipos de dominación y dependencia todavía arraigados en la sociedad.
- Educar para vivir en igualdad no sólo durante la etapa educativa sino a lo largo de toda la vida. Educar para que las tareas domésticas y de atención de las personas sean asumidas con corresponsabilidad por hombres y mujeres.
- Favorecer la autonomía personal para que cada alumno sea consciente de su libertad y dignidad inalienable, que le lleve a afrontar la vida con confianza y autoestima.
- Educar en la prevención de la violencia de género. Hay que lograr erradicar de la sociedad actitudes de dominio, coacción, chantaje, infravaloración, aislamiento, etc. Conviene visualizarlo también en ejemplos concretos, aunque sean en pequeñas actitudes o comentarios.
- Educar para detectar posibles casos de abusos y maltratos. Hay que educar en detectar actitudes o comportamientos de acoso y enseñar cuáles son las pautas que se deben seguir tanto en el caso de las víctimas como de los testigos.
- Educar en el respeto y no discriminación de las personas por su orientación sexual. Se deben dar pautas para evitar cualquier tipo de situación de discriminación o acoso.

- Educar en la igualdad en el deporte. Aunque hay prácticas deportivas que estructuralmente pueden ser más afines a la mujer o al hombre, en ningún caso éstas pueden coartar una elección libre y no estereotipada.
- Respetar la equidad en los planes de formación del profesorado, donde se promoverá el respeto de los derechos y libertades de todos, la tolerancia, la resolución pacífica de los conflictos, etc. Asimismo se pondrá una especial atención en la detección de la violencia física o psicológica tanto en el ámbito escolar como familiar.
- Impulsar la promoción de la mujer en todos los niveles, para compensar los desequilibrios existentes en la sociedad. Promover siempre el principio de igualdad en la remuneración de los mismos puestos de trabajo, sean hombres o mujeres.

5. LA IGUALDAD EN LOS DOCUMENTOS DEL CENTRO

Todos los documentos del colegio consignan los principios educativos por los que se rige la convivencia escolar, garantizando que en todas las acciones que se llevan a cabo en Tajamar se respeta y se promueve la igualdad.

- **Proyecto Educativo de Centro (PEC):** en este documento se recogen las bases fundamentales en las que se apoya la acción educadora del colegio. Se destaca de manera especial la educación en confianza, la búsqueda de la verdad en un clima de libertad, la calidad académica y la educación de personas con principios, que respeten la igualdad entre hombres y mujeres.

- **Programación General Anual (PGA):** en este texto se detallan las actividades que se realizan en el centro, que respetan los valores antes mencionados. Entre esas actividades aparecen las que se organizan en fechas señaladas:

- ✓ 30 enero: Día Internacional de la Paz.
- ✓ 8 marzo: Día Internacional de la Mujer.
- ✓ 4 junio: Fiesta solidaria de plena inclusión "don Álvaro".
- ✓ 16 junio: Fiesta de las familias del colegio.
- ✓ 20 noviembre: Día Internacional de los Derechos de la Infancia.
- ✓ 25 noviembre: Día Internacional de la Eliminación de la Violencia contra la Mujer.
- ✓ 10 diciembre: Día Internacional de los Derechos Humanos.
- ✓ 20 diciembre: Día Internacional de la Solidaridad Humana.

- **Programaciones de aula:** en todos los currícula de las diferentes materias se destaca el valor de la igualdad, subrayando de manera especial la contribución de la mujer para el desarrollo de la sociedad a lo largo de la

historia. Se trata de evitar prejuicios y estereotipos de género, así como anular ideologías no igualitarias.

- **Evaluación:** el Plan de Igualdad garantiza una evaluación constante para que todos los compromisos expresados en este documento se lleven a cabo en el centro y se corrijan las posibles disfunciones.

6. LA IGUALDAD EN LAS ACTIVIDADES DEL CENTRO

El Plan de Igualdad en Tajamar tiene carácter transversal, por lo que se incorporan los valores y las actitudes de igualdad en todas las actividades que se realizan en el centro y desde el centro e implican a toda la comunidad educativa. Se fomenta que todas las actuaciones realizadas en el colegio relativas a la igualdad no sean un hecho aislado, sino que deben ser una manifestación de una actitud real y cotidiana de toda la comunidad educativa.

En Tajamar se busca que el alumnado sea consciente de la dignidad intrínseca de cada persona y que descubra las necesidades de los demás tratando de ayudarles. La educación personalizada que se lleva a cabo en el colegio fomenta que cada alumno descubra lo mejor de sí mismo precisamente a través de su compromiso con los demás.

En este sentido, una acción de especial importancia es “Home Skills”, una actividad que pretende dar formación a los alumnos en todas las tareas domésticas con la finalidad de erradicar los estereotipos sexistas. Como objetivos concretos se busca que los alumnos aprendan de modo natural a cuidar de sus cosas, de su ropa, de su alimentación, de la casa, de su coche, de la naturaleza, etc.

En la educación tradicional se reservaba ese rol a la mujer, sin embargo, hoy debe estar presente en la educación de modo transversal, de igual modo para chicos y para chicas, con toda naturalidad, ya que ambos lo van a necesitar para desenvolverse con autonomía en su proyecto de vida y además ayudará a la conciliación familiar.

En la programación educativa de esta actividad se adapta al nivel de edad de cada alumno. Se imparte desde 4º de Primaria hasta 4º de la ESO. Pensamos que son edades donde mejor se puede conocer las labores domésticas y se puede incorporar a su propia formación.

Algunas otras acciones formativas que se realizan en el centro para combatir la desigualdad son:

- En el ámbito académico y en la acción tutorial se promueven evitar estereotipos sexistas en la orientación profesional, informando de ello a los alumnos y a sus familias.
- El Tutor desarrolla en el aula acciones que promueven el respeto a la dignidad de cada persona, su igualdad de derechos y

oportunidades y la cooperación y diálogo que favorecen la convivencia.

- En las entrevistas del tutor con los alumnos y sus familias, se abordan estos temas. Es la mejor oportunidad para prevenir actitudes y conductas contrarias a la igualdad.
- El Departamento de Orientación, en su labor de apoyo y seguimiento a los alumnos, procura identificar problemas que afecten a la igualdad, buscando soluciones concretas de acuerdo con el profesorado y la familia.
- En todo ámbito deportivo del colegio se refleja una imagen positiva de todas las personas, sean cual sea su capacidad o sexo. Se evita, por ejemplo, un lenguaje discriminatorio entre los profesionales del deporte que aludan a estereotipos sexistas.
- La formación en igualdad se hace de forma sistemática y progresiva, atendiendo a las edades y circunstancias de los alumnos. En concreto, el profesorado se implica en:
 - Crear un ambiente propicio para el diálogo: escucha respetuosa y atenta, no imposición de los propios criterios, dejar hablar a los demás, no interrumpirles, etc.
 - Construir un clima de tolerancia en el aula, evitando toda discriminación del tipo que sea, favoreciendo siempre la igualdad. En las explicaciones no tienen cabida los estereotipos sexistas.
- En los materiales educativos del centro, como por ejemplo los libros de texto, se procura que se destaquen los valores de igualdad y tolerancia.
- Se aprovechan los planes de lectura para realzar el papel de la mujer en los diferentes ámbitos sociales, así como su inestimable contribución en el avance del saber.
- Una manera concreta de favorecer el trabajo en equipo es que los alumnos tengan encargos y responsabilidades en clase, y que procuren en todo momento pensar en los demás.
- Uno de esos encargos es desempeñar las funciones propias del consejo de curso. Desde ahí, se promueven actitudes de respeto, compañerismo, tolerancia y ayuda.
- Las actividades de voluntariado que se realizan desde el colegio promueven los valores de igualdad, solidaridad y ayuda a los más desfavorecidos, con independencia absoluta de su edad, condición, procedencia, etc.

7. OBSERVATORIO PARA LA IGUALDAD

En el Artículo 126.2 de la LOMCE se dice que se “designará una persona que impulse medidas educativas que fomenten la igualdad real y efectiva entre hombres y mujeres.”

En Tajamar, con fecha 5 de junio de 2018, se creó un Observatorio para promover la igualdad, que vela especialmente por la eliminación de cualquier tipo de discriminación en la comunidad educativa, vigilando que nunca las diferencias de sexo, raza, religión, etc. puedan suponer un trato distinto.

Este observatorio estará formado por el subdirector del colegio, el secretario del mismo y el presidente del AMPA.

Además, entre sus funciones pueden:

- Impulsar medidas educativas que fomenten la igualdad real y efectiva entre hombres y mujeres.
- Identificar posibles discriminaciones y estereotipos sexistas.
- Promover acciones destinadas a destacar el valor de la igualdad y la prevención de la violencia de género.
- Proponer criterios para la elaboración del proyecto educativo y de las normas de organización y funcionamiento.
- Realizar propuestas para la formación del profesorado, así como de padres y madres.
- Potenciar la coordinación con otras instituciones y profesionales del entorno que desarrollen actuaciones en esa materia. Etc.

SEGUNDA PARTE: PLAN DE IGUALDAD EN EL ÁMBITO LABORAL

1. INTRODUCCIÓN

En cuanto al aspecto laboral, el convenio colectivo por el que se rige el colegio es el VI Convenio Colectivo de Empresas de Enseñanza Privada sostenidas total o parcialmente con fondos públicos (BOE de 17 de agosto de 2013), conocido como "convenio colectivo de centros concertados".

Los datos para hacer la evaluación de diagnóstico en este ámbito laboral, se han cogido del último curso ya completado, en concreto, el curso 2018/2019.

2. ANÁLISIS DE LA PLANTILLA

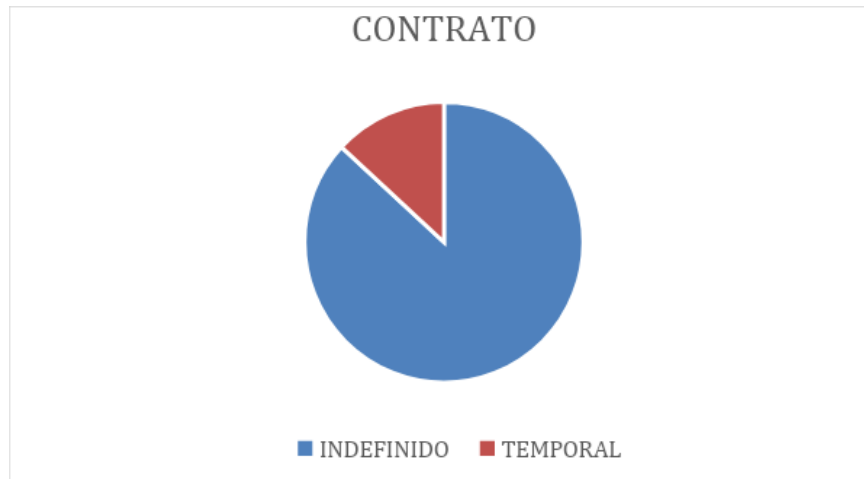
Según los datos presentados por la Consejería de Educación e Investigación, en el año 2018/19 en los centros públicos y concertados, el porcentaje de media de mujeres que se dedican a la docencia es del 74,7%, frente al 25,3% de profesores varones.

El Centro Cultural y Deportivo Tajamar cuenta con 202 trabajadores entre empleados que se encuentran a jornada completa y a jornada parcial. De ese total de trabajadores, 38 son mujeres (un 19% del total) y 164 son hombres (un 81% del total).

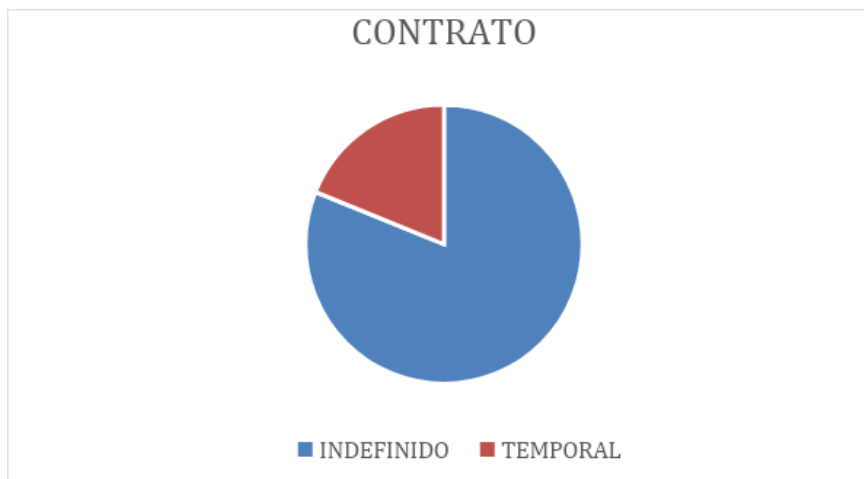
3. TIPOS DE CONTRATACIÓN

A continuación, se exponen los datos de la proporción de contratos indefinidos y temporales que se dan en el centro educativo por sexo.

	CONTRATO	
	MUJERES	%
INDEFINIDO	33	86,8
TEMPORAL	5	13,2
TOTAL	38	100



CONTRATO		
	HOMBRES	%
INDEFINIDO	133	81,1
TEMPORAL	31	18,9
TOTAL	164	100



Como se puede apreciar tanto en las mujeres como en los hombres los contratos son en su mayoría indefinidos, siendo los temporales referidos casi por completo a recientes incorporaciones.

Los tipos de contratos que se aplican mayormente, de acuerdo a la normativa legal general y a lo estipulado en el CC de centros concertados, son los contratos indefinidos para docentes y el personal de Administración y Servicios.

Respecto a los contratos temporales, los modelos que se utilizan principalmente son los contratos de sustitución (Interinos) en casos de reserva del puesto de trabajo. Otro tipo de contrato que se aplica, de acuerdo a la normativa de nuestro convenio colectivo, son los contratos de obra y servicio. También se ha venido aplicando para trabajadores en su primer empleo, especialmente en los docentes, el contrato en prácticas sin reducción de salario.

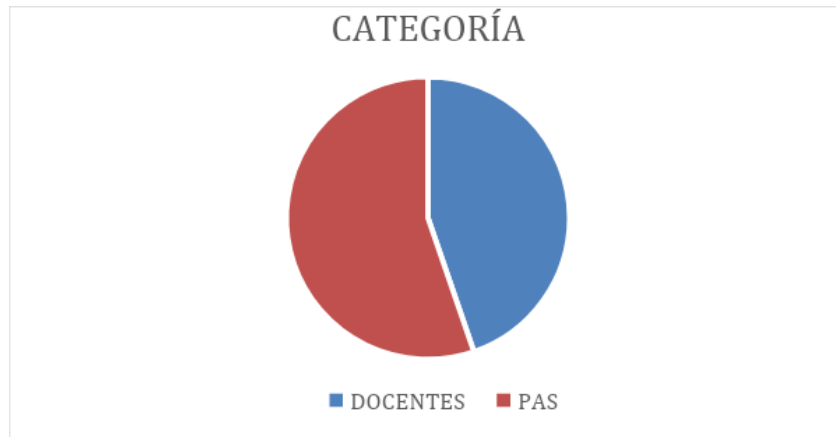
4. PUESTOS Y CATEGORÍAS

Dividimos los puestos de trabajo en dos categorías generales. Los docentes, que son todas aquellas personas que desarrollan alguna actividad lectiva con alumnos y el personal de Administración y de servicios. En esta última categoría entran puestos de trabajo como mantenimiento, limpieza, secretaría, informática, etc...

	CATEGORÍA	
	TRABAJADORES	%
DOCENTES	137	67,8
PAS	65	32,2
TOTAL	202	100

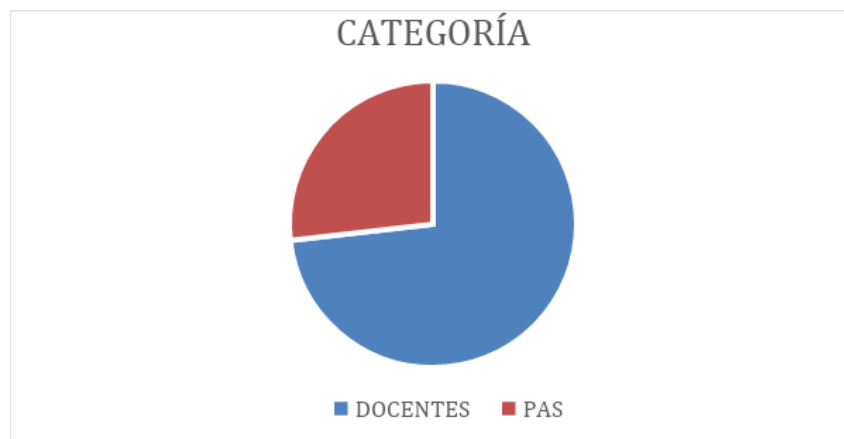
Se exponen también los datos por sexo de las dos categorías antes referidas:

	CATEGORÍA	
	MUJERES	%
DOCENTES	17	44,7
PAS	21	55,3
TOTAL	38	100



Como se puede apreciar, prácticamente se reparte el 50% de la plantilla de mujeres entre las dos categorías.

	CATEGORÍA	
	HOMBRES	%
DOCENTES	120	73,2
PAS	44	26,8
TOTAL	164	100



En el caso de los varones es más alta la proporción de docentes que la de personal de administración y servicios.

En cuanto a la Categoría de Directivos, el porcentaje de éstos es mayor en el grupo de mujeres que en el de hombres.

		CATEGORÍA DIRECTIVOS	
		HOMBRES	%
DOCENTES		4	3,33
PAS		2	4,5

		CATEGORÍA DIRECTIVOS	
		MUJERES	%
DOCENTES		1	5,88
PAS		1	4,8

5. RETRIBUCIÓN

RETRIBUCIÓN DOCENTE INF/PRIM			
	Salario Base	CCMadrid	Total
HOMBRES	1583,01	490,96	2073,97
MUJERES	1583,01	490,96	2073,97

Como se puede comprobar en la tabla anterior no existe ninguna diferencia entre la retribución recibida por parte de un hombre y una mujer que desempeñan la misma labor en el centro educativo. El ejemplo elegido es el de docentes diplomados de educación Infantil/Primaria.

RETRIBUCIÓN SERVICIO DE LIMPIEZA			
	Salario Base	CCMadrid	Total
HOMBRES	891,93	60,00	951,93
MUJERES	891,93	60,00	951,93

A su vez se muestra en la tabla anterior un ejemplo de personal de administración y servicios. En este caso una persona que atiende el servicio de limpieza recibe la misma retribución independientemente de su sexo.

6. CONCILIACIÓN

Además de las bajas por Paternidad y Maternidad durante el curso pasado, se han planteado otros planes de conciliación, tales como cuidados de hijos, de familiares o lactancia.

También se proponen reducción de jornada por cuidado de hijos menores de 12 años.

Durante el pasado curso se ha planteado reducción de jornada por cuidado de menores afectados con enfermedad grave o cáncer. Junto a todo esto, también se han acogido al cuidado de familiares directos, hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente o enfermedad no pueda valerse por sí mismo o no desempeñe actividad retribuida.

A partir de 2021 el tiempo de baja por nacimiento será el mismo tanto para hombres como para mujeres.

	Nº de bajas
Paternidad	23
Maternidad	1

7. SALUD Y BIENESTAR LABORAL

A continuación, se exponen por sexo los datos de IT referidas a enfermedad común que se han dado a lo largo del curso.

	Nº IT (enfermedad común)		DIAS IT
HOMBRES	21	53,85	822,00
MUJERES	18	46,2	1.924,0
TOTAL	39	100,00	2.746,00

En este caso los hombres han tenido una cantidad mayor de bajas por enfermedad común, pero las bajas de las mujeres han sido muy superiores en la duración.

	Nº IT (accidentes)		DIAS IT
HOMBRES	3	100,00	170,00
MUJERES	0	0,0	0,0
TOTAL	3	100,00	170,00

Durante el curso 2018-19 no se han producidos bajas por accidentes laborales de mujeres en el centro escolar y tres bajas, una de ellas de mucha duración ocasionada por accidente en lo que se refiere a los hombres.

8. CRITERIOS Y PRINCIPIOS PARA LA ELABORACIÓN DEL PLAN

Una vez elaborado el diagnóstico de situación de nuestra empresa, nos planteamos la elaboración de un programa de actuación. En primer lugar, partimos de los siguientes criterios y principios.

El objetivo principal de este Plan de Igualdad es evitar cualquier tipo de discriminación por razón de sexo en los procedimientos, herramientas y actuaciones relativas a selección, contratación, promoción, desarrollo profesional, comunicación, retribución y salud laboral.

En cumplimiento del principio de igualdad de trato y oportunidades, se acuerda con la representación legal de los trabajadores/as, tras el diagnóstico de la situación de la empresa, fijar los objetivos concretos y adoptar las medidas que se contienen en el presente Plan.

9. ÁMBITO DE APLICACIÓN

De acuerdo con el apartado 3 del artículo 46 de la LO 3/2007, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, será de aplicación a todos los trabajadores de la empresa.

10. VIGENCIA DEL PLAN

Este Plan tendrá una duración de 5 años, desde el curso 2019/2020 hasta el curso 2024/2025.

11. PROGRAMA DE ACTUACIÓN

Este Plan de Igualdad nace con el objetivo de garantizar la igualdad real y efectiva de oportunidades entre hombres y mujeres en Tajamar, y para asegurar un entorno de trabajo libre de discriminación.

Para ello, el Plan contempla y desarrolla medidas y acciones que promueven los compromisos de igualdad entre hombres y mujeres en lo que se refiere a:

- El acceso al empleo.
- La formación.
- La promoción profesional.
- Las condiciones de trabajo.
- La ordenación del tiempo de trabajo para favorecer en términos de igualdad la conciliación laboral, personal y familiar.
- Las retribuciones.
- La prevención del acoso laboral y del acoso por razón de sexo.

a) EL ACCESO AL EMPLEO

OBJETIVOS: Mantener en sus procesos de selección, contratación, promoción y desarrollo profesional, procedimientos y políticas basadas en los principios de mérito y capacidad el principio de adecuación persona/puesto.

MEDIDAS:

- Potenciación de las medidas actualmente existentes para garantizar que, en los procedimientos de selección, se valoren únicamente criterios objetivos, que tengan en cuenta la formación, los méritos, la titulación académica, la experiencia profesional y la adecuación al puesto.
- Impulso de acciones que eviten la concentración del empleo femenino en modalidades de contratación eventual y/o parcial.

RESPONSABLE: Responsable de Personal

PLAZO DE EJECUCIÓN: Vigencia del Plan.

b) FORMACIÓN

OBJETIVOS: Promover la realización de acciones formativas que faciliten por igual el desarrollo de habilidades y competencias sin distinción de género.

MEDIDAS:

- Incorporación al Plan de Formación de acciones específicas en los temas de igualdad.
- Realización de actividades formativas dirigidas a los trabajadores y las trabajadoras para reforzar sus habilidades y potenciar el acceso de hombres y mujeres en igualdad de oportunidades a puestos de mayor responsabilidad.
- Afianzamiento de la formación y el reciclaje profesional de las personas que se reincorporan tras un tiempo con el contrato en suspenso a causa de sus responsabilidades familiares.
- Detección de las necesidades de formación sobre el total de la plantilla, tanto mujeres como hombres.
- Organización de los horarios de los cursos de formación interna para que sean compatibles con la vida familiar y personal.
- Información a la Comisión de Seguimiento de los resultados desagregados por sexo de la formación anual (participación de mujeres y hombres por tipo de cursos, etc.)
- Revisión y registro de la evolución de las carreras profesionales: la formación inicial de la plantilla y su formación actual (del plan de formación y otra que la trabajadora o el trabajador haya adquirido fuera de la empresa), a través de la entrevista con su inmediato superior, para orientar su desarrollo profesional.
- Revisión, desde la perspectiva de género, de los contenidos y materiales que se imparten en todos los cursos de formación para asegurar que no contengan estereotipos ni connotaciones de género en el lenguaje, los ejercicios, los ejemplos o las imágenes.

RESPONSABLE: Subdirector y Gerente

PLAZO DE EJECUCIÓN: Vigencia del Plan.

c) PROMOCIÓN PROFESIONAL:

OBJETIVOS: Garantizar la objetividad y no discriminación en la promoción profesional, impidiendo la creación de cualquier tipo de barreras que la dificulten.

MEDIDAS:

- Potenciar las medidas actualmente existentes para garantizar que en los procedimientos de promoción se valoran únicamente criterios objetivos tales como la formación, los méritos, la titulación académica, el conocimiento del puesto de trabajo y el historial profesional.
- Actualizar los expedientes en relación a la titulación y formación de la plantilla para conocer su potencial y así poder ofertar vacantes al personal que cuente con la formación y capacidades necesarias en igualdad de oportunidades.

RESPONSABLE: Secretario y responsable de personal

PLAZO DE EJECUCIÓN: Vigencia del Plan.

d) CONDICIONES DE TRABAJO:

OBJETIVO: Proporcionar mejores condiciones para conseguir un adecuado equilibrio y compatibilidad entre las responsabilidades laborales y la vida personal y familiar.

MEDIDAS:

- Realización de cualquier acción formativa, como norma general, dentro de la jornada de trabajo.
- Identificación de horarios, con diferentes jornadas, que faciliten el ejercicio del derecho de guarda legal y cuidado de familiares para que el personal pueda elegirlos.
- Información a todas las trabajadoras que estén embarazadas de los trámites para solicitar la suspensión del contrato por riesgo durante el embarazo, así como del plazo de solicitud según cuál sea su puesto de trabajo (infantil, primaria, secundaria, formación profesional o bachillerato).

RESPONSABLE: Responsable de Personal.

PLAZO DE EJECUCIÓN: Vigencia del Plan.

e) ORDENACIÓN DEL TIEMPO DE TRABAJO PARA FAVORECER LA CONCILIACIÓN LABORAL:

OBJETIVO: Establecer condiciones que permitan y favorezcan de manera real y efectiva la conciliación de la vida personal y familiar sin menoscabo de la productividad.

MEDIDAS:

- Análisis de distintas formas de adaptación de la jornada laboral.
- Garantía de que las personas que se acojan a una jornada distinta a la habitual no vean frenada su carrera profesional, ni sus posibilidades de

promoción interna, ni sean relegadas, o pierdan oportunidades de formación interna.

- Revisión del conjunto de permisos y licencias (las existentes y las que se acuerden), para facilitar la conciliación de la vida personal, familiar y laboral y que su ejercicio no suponga un recorte de oportunidades.
- Mejora de la eficiencia de las reuniones y cursos de formación: inicio con puntualidad y duración la mínima imprescindible, reducción del número de reuniones potenciando el uso de la videoconferencia, para reducir los viajes de trabajo y facilitar una mejor conciliación de la vida personal y familiar.
- Estudio de medidas que faciliten la conciliación de la vida personal, familiar y laboral del equipo directivo, para que la disponibilidad no suponga un obstáculo para la promoción de las mujeres y propuesta de medidas de futura implantación.
- Utilización de los canales de comunicación interna de la empresa (mails corporativos, intranet, etc) para informar a la plantilla de los permisos, suspensiones de contrato y excedencias que contempla la legislación y las mejoras por convenio y el Plan de Igualdad, visibilizando la posibilidad de su disfrute por los varones.
- Recogida de datos estadísticos desagregados por sexo y tipo de contrato de los diferentes permisos, suspensiones de contrato y excedencias relacionadas con la conciliación.

RESPONSABLE: Responsable de Personal.

PLAZO DE EJECUCIÓN: Vigencia del Plan.

f) RETRIBUCIÓN

OBJETIVO: Seguir garantizando la adecuación del sistema retributivo de la empresa a los principios de igualdad en función del puesto de trabajo. Revisar la estructura salarial y los complementos retributivos contenidos en la misma, para detectar y corregir posibles desviaciones al principio de igualdad de retribución.

MEDIDAS:

- Realización de un análisis de la estructura salarial que contemple el salario base y los diferentes complementos (fijos y variables), comprobando los orígenes de las cuantías que integran todos los conceptos retributivos, sigan garantizando su respeto a los principios del Plan de Igualdad.
- Garantía de objetividad de criterios que definen cada uno de los complementos salariales que existen en la estructura salarial en la empresa, en función de la valoración analítica de los puestos de trabajo y, la igualdad del sistema retributivo.

RESPONSABLE: Responsable de Personal.

PLAZO DE EJECUCIÓN: Vigencia del Plan.

g) PREVENCIÓN DEL ACOSO LABORAL Y DEL ACOSO POR RAZÓN DE SEXO:

En documento aparte, como ANEXO 1, se incorpora un documento que recoge Medidas de Protección y Protocolo de Actuación en situaciones de Acoso Laboral y por razón de sexo en el trabajo.

12. COMISIÓN DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN DEL PLAN DE IGUALDAD

a) COMPOSICIÓN

Con objeto de realizar el seguimiento del cumplimiento del Plan de Igualdad, se crea una Comisión de Seguimiento y Evaluación que tendrá carácter paritario y estará compuesta por tres representantes de la empresa y otros tres representantes de la plantilla con la composición que se detalla a continuación:

- Por la parte empresarial: dos representantes de la Dirección de la empresa y un representante del Departamento de Personal, que actuará como coordinador ante las partes, facilitando una recepción y envío de las comunicaciones de las convocatorias que puedan hacer efectiva las reuniones de la Comisión.
- Por parte de las trabajadoras y trabajadores: los representantes serán designados de entre los que hayan sido firmantes del Plan de Igualdad.

Dicha Comisión debe quedar constituida dentro del plazo del mes siguiente de la aprobación del presente Plan de Igualdad. En caso de baja, extinción o dimisión de alguno de los componentes que representan a la plantilla, será sustituido por un representante elegido con el mismo procedimiento y garantías que los anteriores.

Teniendo en cuenta la actividad educativa de la empresa con periodos productivos anuales que coinciden con los cursos académicos, la Comisión de Seguimiento y Evaluación, para el cumplimiento de sus funciones, se reunirá una vez al año, con carácter ordinario, en los primeros 15 días del mes de diciembre. No obstante, podrán celebrarse reuniones extraordinarias por iniciativa de una de las partes, previa comunicación por escrito con una antelación de 15 días, indicando la fecha de celebración y los puntos del Orden del día.

La Comisión se entenderá válidamente constituida cuando a ella asista la mayoría absoluta de cada representación, pudiendo las partes acudir asistidas

de las/los asesoras/es que estimen convenientes. Los acuerdos de la Comisión, para su validez, requerirán del voto favorable de la mayoría absoluta de cada una de las dos representaciones.

Las horas de reunión de la Comisión serán remuneradas y computarán como tiempo de trabajo. También serán por cuenta de la empresa los gastos de desplazamiento, manutención y alojamiento, en su caso, de los miembros de la Comisión.

Las reuniones de la Comisión se celebrarán en el domicilio social de la empresa en la calle Pío Felipe, 12 de Madrid.

b) OBJETIVOS DE LA COMISIÓN

- Promover el principio de igualdad y no discriminación y el seguimiento de la aplicación de las medidas pactadas en el Plan de Igualdad.
- Promover acciones formativas y de sensibilización de esta materia.
- Analizar la adecuación de los recursos, procedimientos y medidas puestas en marcha para el desarrollo del Plan.
- Realizar evaluaciones del grado de cumplimiento, consecución de objetivos y desarrollo del Plan de Igualdad.
- Proposición de medidas para el mejor cumplimiento de los objetivos e identificación de posibles acciones futuras.
- Realización de un informe final que tendrá en cuenta el nivel de corrección de las desigualdades detectadas en los diagnósticos y las dificultades y soluciones emprendidas.

13. COMUNICACIÓN Y DIFUSIÓN DEL PLAN DE IGUALDAD

Este Plan de Igualdad estará a disposición de los trabajadores y trabajadoras de Tajamar. Los representantes legales de los trabajadores se encargarán de recoger todo tipo de sugerencias para que se puedan estudiar en las siguientes negociaciones de los próximos planes de igualdad o, si fuera conveniente, para que se lleve a la Comisión de Seguimiento.

Igualmente, se potenciará la difusión interna de los contenidos de este Plan de Igualdad mediante los medios electrónicos y las plataformas informáticas creadas por la empresa; entre otras: la intranet o los canales de comunicación corporativa.

14. CLÁUSULA FINAL

Este Plan de Igualdad tendrá la vigencia establecida en el punto 10 de la segunda parte de este Plan.

En el día de hoy se aprueba por unanimidad el Plan de Igualdad del colegio Tajamar y se firma en Madrid, a 10 de febrero de 2020.