

FUNDACION DIDÁCTICA XXI



PLAN DE IGUALDAD

Índice

- **Presentación.....3**
- **Introducción.....3**
- **Partes suscriptoras del Plan de Igualdad.....6**
- **Ámbito personal, territorial y temporal..... 6**
- **Informe del diagnóstico de situación de la empresa.....7**
- **Resultados de la auditoría retributiva.....22**
- **Objetivos cualitativos y cuantitativos del Plan de Igualdad.....34**
- **Medidas de Igualdad.....35**
- **Calendario de actuaciones para la implantación, seguimiento y evaluación de las medidas del Plan de Igualdad.....42**
- **Composición y funcionamiento de la Comisión u órgano paritario encargado del seguimiento, evaluación y revisión periódica del Plan de Igualdad.....46**
- **Procedimiento de modificación, incluido el procedimiento para solventar las posibles discrepancias que pudieran surgir en la aplicación, seguimiento, evaluación o revisión, en tanto que la normativa legal o convencional no obligue a su adecuación.....48**

Presentación

Datos de la empresa

Datos generales:

Denominación social: FUNDACION DIDÁCTICA XXI

CNAE: 8559. Otra educación n.c.o.p.

Dirección: Av. Jorge Luis Borges, 15, Bloque 3, 1ª, 29010, Málaga, (Málaga)

Teléfono: 600962721

Web: www.fundaciondidactica.org

Centros donde prestan servicio:

- Málaga. Centro de trabajo principal y único (Av Jorge Luis Borges 15, Bloque 3 1ª (29010)(Málaga)

Introducción

Marco legal

Los planes de igualdad en las empresas son una expresión más de la necesidad de abordar la igualdad en el ámbito laboral para proteger los derechos de mujeres y hombres a la hora de desarrollar relaciones laborales libres de desigualdad y discriminación, donde el principio inspirador de actuación sea la garantía de la igualdad de trato y de oportunidades.

Normas, leyes, directivas y acuerdos internacionales, europeos, nacionales y regionales sientan las bases para que la eliminación de las brechas de género en el empleo sea una constante en el escenario laboral y empresarial.

ÁMBITO EUROPEO:

Directiva 2002/73/CE relativa a la aplicación del principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres en lo que se refiere al acceso al empleo, a la formación y a la promoción profesionales, y a las condiciones de trabajo.

Directiva 2006/54 / CE sobre igualdad de trato para hombres y mujeres en el empleo y la ocupación, incluidos los regímenes de seguridad social.

Directiva 2010/41 / UE sobre igualdad de trato para hombres y mujeres que ejerzan una actividad por cuenta propia.

Directiva 92/85 / CEE protección de las trabajadoras embarazadas, las trabajadoras que han dado a luz recientemente y las mujeres en período de lactancia.

ÁMBITO ESTATAL:

Ley orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la Igualdad efectiva entre mujeres y hombres.

Real Decreto-ley 6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación

Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro y se modifica el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo.

Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres.

AGENDA 2030.

El 25 de septiembre de 2015, 193 países firmaron su compromiso con los 17 OBJETIVOS DE DESARROLLO SOSTENIBLE de Naciones Unidas y su cumplimiento para el año 2030.

Los objetivos persiguen la igualdad entre las PERSONAS, proteger el PLANETA y asegurar la PROSPERIDAD como parte de una nueva agenda de desarrollo sostenible. Un nuevo contrato social global que NO DEJE A NADIE ATRÁS.

Una España que haya alcanzado los ODS en 2030 será el país con el que todos y todas soñamos. Por eso, la Agenda 2030 está ya en el centro de la visión de Estado y de la acción de Gobierno. Representa una forma de actuar en el mundo. Para alcanzar las metas de cada Objetivo.

Todo el mundo tiene que hacer su parte: los gobiernos, el sector privado, la sociedad civil y las personas.

Con el Plan de Igualdad de Grupo Ático34, S.A se contribuye al logro de los Objetivos ODS nº 5, 8 y 10.

Principios

El Plan de Igualdad de FUNDACION DIDÁCTICA XXI, S.A se concibe como:

Un documento estratégico dirigido a posicionar favorablemente a la empresa en materia de igualdad de género a partir de una mejora de la gestión y un aprovechamiento del potencial y el talento de las mujeres y de los hombres.

Un documento operativo de trabajo integrado por un conjunto de medidas que conforman una unidad y que responden a la realidad y necesidades de la empresa en materia de igualdad

El Plan de Igualdad, como instrumento para integrar la igualdad efectiva entre mujeres y hombres en la empresa es:

Estratégico: articula un nuevo enfoque en la empresa a partir de un compromiso de alto nivel.

Práctico y realista: define de manera precisa el procedimiento de desarrollo de las actuaciones, los plazos, las personas responsables, los indicadores de seguimiento y evaluación, los recursos necesarios en función de las posibilidades de la organización.

Transversal: en cuanto que afecta a todas las políticas y áreas de la empresa, fundamentalmente las que tienen que ver con las personas, gestión de recursos humanos, gestión del conocimiento, política de comunicación, entre otras, y se integra en todas las fases, desde la toma de decisiones, hasta la planificación, gestión, y evaluación.

Participativo: ha intervenido toda la empresa en su diseño desde la dirección, a otras personas delegadas por la empresa, la representación legal de la plantilla y el personal de la empresa mediante recogida de información individual sobre su posición ante la igualdad y determinación de áreas prioritarias o de mejora en esta materia en la empresa.

Vinculado con la mejora continua: es un documento vivo que se desarrolla a partir de un proceso de trabajo que se va alimentando progresivamente con el propio desarrollo de las actuaciones y con los resultados del seguimiento y la evaluación.

Flexible: está sometido a cambios constantes ante situaciones imprevistas teniendo que adecuar las actuaciones, los plazos, etc., para alcanzar los objetivos propuestos.

Transparente: garantiza el derecho a la información sobre los contenidos del Plan y la consecución de sus objetivos, tanto de la representación legal de la plantilla como de todo el personal que trabaja en la empresa.

Partes suscriptoras del Plan de Igualdad.

El Plan de Igualdad de FUNDACION DIDÁCTICA XXI y el diagnóstico previo de la situación de igualdad en la empresa ha sido negociado en el seno de una Comisión paritaria formada por:

Por FUNDACION DIDÁCTICA XXI:

- Tomás Ruiz Vázquez

Por la representación de las personas trabajadoras:

- Penélope Fernández Ruiz

En el proceso de elaboración y negociación del Plan de Igualdad ha participado en calidad de asesoramiento externo la Consultoría Grupo Atico34, especializada en la elaboración de Planes de Igualdad.

Ámbito personal, territorial y temporal.

El Plan de Igualdad será de aplicación a la totalidad de las personas trabajadoras de la empresa, así como en su caso, a las personas cedidas por empresas de trabajo temporal durante los periodos de prestación de servicio en la empresa usuaria.

Si durante el periodo de vigencia del Plan de Igualdad se incorpora a la empresa personal cedido por empresas de trabajo temporal, o se producen incorporaciones a la empresa por subrogación las medidas serán de aplicación también a estas personas trabajadoras durante los periodos de prestación de servicios.

La fecha de entrada en vigor del Plan de Igualdad será el 22 de julio de 2022 (fecha inicio vigencia) finalizando el 21 de julio de 2026 (fecha fin vigencia). Una vez finalizada su vigencia, éste se mantendrá en vigor hasta la aprobación del siguiente Plan de Igualdad.

Informe del diagnóstico de situación de la empresa.

Para realizar el diagnóstico de situación en la empresa en materia de igualdad, se ha recogido y analizado detalladamente la información obtenida mediante indicadores cuantitativos y cualitativos, de cada una de las materias previstas en el artículo 46.2 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, con el fin de detectar aquellas desigualdades o discriminaciones directas o indirectas, por razón de sexo que pudieran existir en la empresa y, en general, cualesquiera obstáculos que impiden o dificulten la igualdad efectiva de entre mujeres y hombres en la misma.

Con este objetivo, el diagnóstico refiere información de las siguientes materias:

- a. Condiciones generales.
- b. Proceso de selección, contratación.
- c. Formación.
- d. Promoción Profesional.
- e. Clasificación profesional y auditoría retributiva.
- f. Ejercicio corresponsable de la vida personal, familiar y laboral.
- g. Infrarrepresentación femenina.
- h. Prevención del acoso sexual y por razón de sexo.
- i. Salud y género.
- j. Comunicación e imagen.

Características del análisis realizado:

Se ha extendido a todos los puestos de la empresa, identificando en qué medida la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres está integrada en su sistema general de gestión, y analizando los efectos que para mujeres y hombres tienen el conjunto de las actividades de los procesos técnicos y productivos, la organización del trabajo y las condiciones en que éste se presta.

Se han incluido a todos los niveles jerárquicos de la empresa de su sistema de clasificación profesional, incluyendo datos desagregados por sexo de los diferentes grupos, categorías, niveles y puestos, su valoración, su retribución, así como a los distintos procesos de selección, contratación, promoción y ascensos.

En el estudio realizado se ha recogido desagregada por sexo información sobre los elementos que pueden generar discriminaciones en la empresa (humanos, económicos,

materiales, de organización, etc.) y sobre los recursos de los que dispone la entidad para plantear el cambio.

Todos los datos en el informe de diagnóstico están desagregados por sexo e incluyen a toda la plantilla.

Objetivos del diagnóstico en materia de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres:

- 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 las trabajadoras y los trabajadores sobre la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.
- Identificar la incidencia que la gestión de recursos humanos tiene en la existencia de posibles desigualdades, desequilibrios o discriminaciones, que dificulten el avance en la consecución de la igualdad de oportunidades dentro de la empresa.
- 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 del Plan de Igualdad.

Para la elaboración del informe de diagnóstico y sus conclusiones, se han tenido en cuenta todas las relaciones laborales habidas en la empresa durante el periodo 01/01/2021 - 31/12/2021, incluyendo todos los contratos de duración determinada, ya sea a tiempo completo o a tiempo parcial.

Se ha desagregado a la plantilla por sexo reflejando por cada persona trabajadora su fecha de nacimiento, nivel de estudios, situación familiar, número de hijos/as, si tiene o no discapacidad, fecha de contratación, fecha de baja laboral (en su caso) y motivo de dicha baja, fecha de antigüedad, % de jornada trabajada, % de reducción de jornada (en su caso) y motivo de reducción, tipo de contrato de trabajo, convenio colectivo de aplicación, categoría grupo o nivel en función al convenio, grupo de cotización a la seguridad social, centro de trabajo en el que presta sus servicios, área o departamento de la empresa al que pertenece, puesto de trabajo que ocupa, permisos retribuidos disfrutados (en su caso) y motivo de los mismos, salario base percibido así como cantidades percibidas en conceptos salariales y extrasalariales.

En cuanto a las retribuciones percibidas, se ha obtenido la media y la mediana de lo realmente percibido en concepto de salario base, complemento salarial y extrasalarial

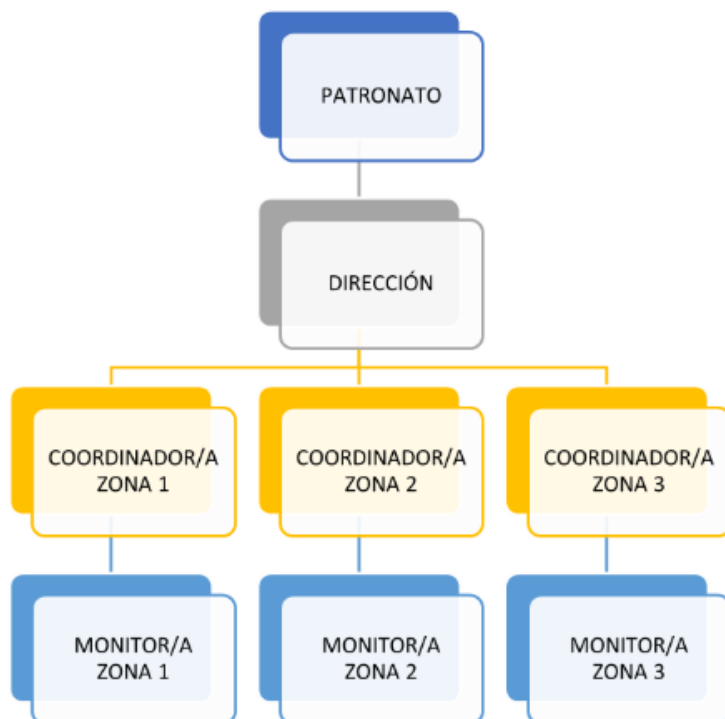
en cada grupo profesional, categoría profesional, nivel, puesto o cualquier otro sistema de clasificación aplicable.

Además, se han obtenido datos sobre la evolución de la plantilla en los últimos 4 años, clasificando a la misma en tres niveles: Dirección, mando intermedio, plantilla.

Se ha incluido la formación recibida desglosada por sexo y atendiendo a si se ha realizado en modalidad presencial/online y número de horas realizadas. También se han obtenido datos sobre promoción profesional en los últimos 4 años y sobre las bajas temporales, permisos y excedencias en el último año.

Contexto y características generales de la entidad

El organigrama de la empresa es el siguiente:

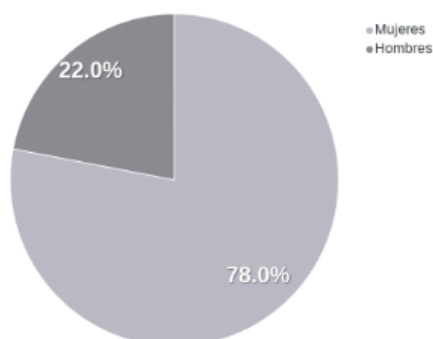


a. Condiciones generales

Plantilla por sexo

La proporción de mujeres y hombres en la empresa es de 78% y 22% respectivamente, tratándose de una plantilla feminizada.

Sexo	Mujeres	% Mujer Dist.	% Mujer Conc.	Hombres	% Hombre Dist.	% Hombre Conc.	Total	% Total	B. G.	Índice de Fem.
TOTAL GENERAL	38	78%	100%	11	22%	100%	49	100%	56%	3,45



Plantilla por tramo de edades

La edad media de las personas en plantilla, así como aquella desagregada por género, es de 32 años, tratándose de una plantilla joven. Este hecho encaja con la presencia mayoritaria de mujeres y hombres en la cohorte etaria que va desde los 20 a los 29 años en un 55% sobre el total de la plantilla. Para esta, la distribución de mujeres y hombres es de 85% y 15% respectivamente.

Como ya se ha comentado, al tratarse de una empresa feminizada no existen brechas de género que reflejen una infrarrepresentación femenina, siendo una excepción a ello el grupo de edad de aquellas personas cuya edad supera los 60 años, en el cual solo existe un hombre.

Edades	Mujeres	% Mujer Dist.	% Mujer Conc.	Hombres	% Hombre Dist.	% Hombre Conc.	Total	% Total	B. G.	Índice de Fem.
<20	1	50%	3%	1	50%	9%	2	4%	0%	1
20 - 29	23	85%	61%	4	15%	36%	27	55%	70%	5,75
30 - 39	5	63%	13%	3	38%	27%	8	16%	25%	1,67
40 - 49	5	83%	13%	1	17%	9%	6	12%	66%	5
50 - 59	4	80%	11%	1	20%	9%	5	10%	60%	4
>= 60	0	0%	0%	1	100%	9%	1	2%	-100%	0
TOTAL GENERAL:	38	78%	100%	11	22%	100%	49	100%	56%	3,45

Edad media mujeres: 32 años.

Edad media hombres: 32 años.

Edad media total: 32 años.

Plantilla por tipo de contrato

El tipo de contrato mayoritario en la empresa es el 501 (Duración determinada tiempo parcial – Obra o servicio determinado), suponiendo un 82% sobre el total. Para este, la distribución de mujeres y hombres es del 83% y del 18% respectivamente.

Todo ello coincide con el índice de concentración por géneros, puesto que, del total de la plantilla femenina, un 87% se aglutina en dicho tipo de contrato frente al 64% sobre el total de los hombres.

El único tipo de contrato que supone una brecha de género a favor de los hombres y, por consiguiente, una infrarrepresentación femenina es el 389 (Indefinido fijo/discontinuo – Transformación contrato temporal).

Tipo de contrato	Mujeres	% Mujer Dist.	% Mujer Conc.	Hombres	% Hombre Dist.	% Hombre Conc.	Total	% Total	B. G.	Índice de Fem.
300	3	60%	8%	2	40%	18%	5	10%	20%	1,5
389	0	0%	0%	1	100%	9%	1	2%	-100%	0
401	1	100%	3%	0	0%	0%	1	2%	100%	0
402	1	50%	3%	1	50%	9%	2	4%	0%	1
501	33	83%	87%	7	18%	64%	40	82%	65%	4,71
TOTAL GENERAL:	38	78%	100%	11	22%	100%	49	100%	56%	3,45

Plantilla por tipo de jornada

Un 82% de la plantilla se rige por un tipo de jornada parcial, con una distribución del 83% de mujeres y un 18% de hombres, siendo más residual el de tiempo completo (67% de mujeres frente a un 33% de hombres) y fijo discontinuo (en el que la equidad de género es total con un 50% de mujeres y hombres).

Tipo de jornada	Mujeres	% Mujer Dist.	% Mujer Conc.	Hombres	% Hombre Dist.	% Hombre Conc.	Total	% Total	B. G.	Índice de Fem.
Tiempo completo	2	67%	5%	1	33%	9%	3	6%	34%	2
Tiempo parcial	33	83%	87%	7	18%	64%	40	82%	65%	4,71
Fijo discontinuo	3	50%	8%	3	50%	27%	6	12%	0%	1
TOTAL GENERAL:	38	78%	100%	11	22%	100%	49	100%	56%	3,45

Plantilla por antigüedad

Un 90% de la plantilla no supera el año de antigüedad, con una distribución del 80% de mujeres y del 20% de hombres. Pese a que la presencia de trabajadores y trabajadoras es bastante residual para el resto de los tramos de antigüedad (de 1 a 5 años y de 6 a 10

años), en estos se perciben ciertas diferencias: por un lado, para el primero de los tramos mencionados la equidad de mujeres y hombres es total (50%), por otro, para el segundo existe una presencia totalmente femenina con una distribución de mujeres del 100%.

De este modo, no solo no se dan brechas de género que desemboquen en una infrarrepresentación femenina, sino que además hay niveles en los que existe un claro equilibrio de género.

Antigüedad	Mujeres	% Mujer Dist.	% Mujer Conc.	Hombres	% Hombre Dist.	% Hombre Conc.	Total	% Total	B. G.	Índice de Fem.
< 1	35	81%	92%	8	19%	73%	43	88%	62%	4,38
1 - 5	2	40%	5%	3	60%	27%	5	10%	-20%	0,67
6 - 10	1	100%	3%	0	0%	0%	1	2%	100%	0
TOTAL GENERAL:	38	78%	100%	11	22%	100%	49	100%	56%	3,45

Plantilla por centros de trabajo

El total de la plantilla se concentra en un único centro de trabajo, el situado en Av. Jorge Luis Borges, 15, Bloque 3, 1ª, 29010, Málaga, (Málaga).

Centro de trabajo	Mujeres	% Mujer Dist.	% Mujer Conc.	Hombres	% Hombre Dist.	% Hombre Conc.	Total	% Total	B. G.	Índice de Fem.
Málaga	38	78%	100%	11	22%	100%	49	100%	56%	3,45
TOTAL GENERAL:	38	78%	100%	11	22%	100%	49	100%	56%	3,45

Plantilla por departamentos

En cuanto a su organización interna, la empresa se divide en dos departamentos fundamentales: el departamento académico, que supone un 2% del total con una presencia enteramente masculinizada, y el de dirección, el cual agrupa al 98% de la plantilla y cuenta con una distribución de un 79% de mujeres y de un 21% de hombres.

Departamento	Mujeres	% Mujer Dist.	% Mujer Conc.	Hombres	% Hombre Dist.	% Hombre Conc.	Total	% Total	B. G.	Índice de Fem.
Académico	0	0%	0%	1	100%	9%	1	2%	-100%	0
Dirección	38	79%	100%	10	21%	91%	48	98%	58%	3,8
TOTAL GENERAL:	38	78%	100%	11	22%	100%	49	100%	56%	3,45

Plantilla por puesto de trabajo

El puesto que aúna a un mayor número de personas en plantilla es el de Monitor/a (grupo IV) con un 88% sobre el total, con una distribución del 79% de mujeres y del 21% de hombres.

Puesto de trabajo	Mujeres	% Mujer Dist.	% Mujer Conc.	Hombres	% Hombre Dist.	% Hombre Conc.	Total	% Total	B. G.	Índice de Fem.
Coordinador/a	3	75%	8%	1	25%	9%	4	8%	50%	3
Dirección	1	100%	3%	0	0%	0%	1	2%	100%	0
Monitor/a	34	79%	89%	9	21%	82%	43	88%	58%	3,78
Técnico/a	0	0%	0%	1	100%	9%	1	2%	-100%	0
TOTAL GENERAL:	38	78%	100%	11	22%	100%	49	100%	56%	3,45

Plantilla por nivel de responsabilidad

Respecto al nivel de responsabilidad, la plantilla representa el grueso de la empresa con un 88% de las personas trabajadoras, encontrándose un índice de distribución de mujeres y hombres del 79% y del 21% respectivamente.

Para todos los niveles la brecha de género es favorable a las mujeres de la empresa, lo que se traduce en una clara representación femenina que es mayor en los niveles de plantilla y dirección.

Nivel de responsabilidad	Mujeres	% Mujer Dist.	% Mujer Conc.	Hombres	% Hombre Dist.	% Hombre Conc.	Total	% Total	B. G.	Índice de Fem.
Plantilla	34	79%	89%	9	21%	82%	43	88%	58%	3,78
Mando intermedio	3	60%	8%	2	40%	18%	5	10%	20%	1,5
Dirección	1	100%	3%	0	0%	0%	1	2%	100%	0
TOTAL GENERAL:	38	78%	100%	11	22%	100%	49	100%	56%	3,45

b. Proceso de selección y contratación

Ingresos plantilla por edad

El 58% de los ingresos que tuvieron lugar en 2021 se situaron en la cohorte etaria situada entre los 20 y los 29 años, acentuando la juventud de la plantilla. Para este grupo, la distribución de mujeres y hombres fue del 85% y del 15% respectivamente.

Esta tendencia a la feminización en los ingresos también se manifestó en el resto de los grupos de edad menos en el que refleja edades superiores a los 60 años, para el cual existe una brecha de género favorable a los hombres del 100%.

Edades	Mujeres	% Mujer Dist.	% Mujer Conc.	Hombres	% Hombre Dist.	% Hombre Conc.	Total	% Total	B. G.	Índice de Fem.
<20	1	100%	3%	0	0%	0%	1	2%	100%	0
20 - 29	22	85%	61%	4	15%	44%	26	58%	70%	5,5
30 - 39	5	71%	14%	2	29%	22%	7	16%	42%	2,5
40 - 49	5	83%	14%	1	17%	11%	6	13%	66%	5
50 - 59	3	75%	8%	1	25%	11%	4	9%	50%	3
>= 60	0	0%	0%	1	100%	11%	1	2%	-100%	0
TOTAL GENERAL:	36	80%	100%	9	20%	100%	45	100%	60%	4

Ingresos plantilla por contrato de trabajo

El tipo de contrato que predominó entre las personas que se incorporaron a la empresa en 2021 fue el de clave 501 (Duración determinada tiempo parcial – Obra o servicio determinado), con un 87% sobre el total y una distribución del 82% de mujeres y del 18% de hombres.

El resto de los contratos fueron más residuales, siendo sus claves las siguientes: 300 (7% sobre el total), 401 (2%), 402 (4%). Todos ellos, al igual que el 501, con brechas de género favorables a las mujeres.

Tipo de contrato	Mujeres	% Mujer Dist.	% Mujer Conc.	Hombres	% Hombre Dist.	% Hombre Conc.	Total	% Total	B. G.	Índice de Fem.
300	2	67%	6%	1	33%	11%	3	7%	34%	2
401	1	100%	3%	0	0%	0%	1	2%	100%	0
402	1	50%	3%	1	50%	11%	2	4%	0%	1
501	32	82%	89%	7	18%	78%	39	87%	64%	4,57
TOTAL GENERAL:	36	80%	100%	9	20%	100%	45	100%	60%	4

Ingresos plantilla por centros de trabajo

Todos los ingresos que tuvieron lugar en 2021 se realizaron en el centro de trabajo de Málaga, con una distribución del 80% de mujeres y del 20% de hombres.

Centro de trabajo	Mujeres	% Mujer Dist.	% Mujer Conc.	Hombres	% Hombre Dist.	% Hombre Conc.	Total	% Total	B. G.	Índice de Fem.
Málaga	36	80%	100%	9	20%	100%	45	100%	60%	4
TOTAL GENERAL:	36	80%	100%	9	20%	100%	45	100%	60%	4

c. Formación

En 2021 se realizaron cuatro formaciones, presentando todas ellas una mayor presencia femenina, lo que sigue la tendencia general a la feminización observable en el resto de los aspectos analizados. Todas las formaciones se realizaron de manera telemática u online, siendo la que aglutinó a un mayor número de personas en plantilla la denominada "Funciones directivas en cooperativas de enseñanza", con 14 personas matriculadas (12 mujeres y 2 hombres).

Año	Nombre del curso	Modalidad	Nº horas	Mujeres	Hombres	Total
2021	COMERCIO ELECTRONICO	Online	40	1	0	1
	FUNCIONES DIRECTIVAS EN COOPERATIVAS DE ENSEÑANZA	Online	15	12	2	14
	GESTIÓN SOCIAL CORPORATIVA	Online	20	9	1	10
	PROJECT MANAGEMENT PROFESSIONAL	Online	100	1	0	1

d. Promoción profesional

En 2021 no se produjo ninguna promoción profesional en la fundación.

e. Clasificación profesional y auditoría retributiva

Clasificación profesional. Convenios

El convenio por el cual se rige la fundación es el III Convenio colectivo marco estatal del sector Ocio Educativo y Animación Sociocultural (Código Convenio 99100055012011).

Convenio	Mujeres	% Mujer Dist.	% Mujer Conc.	Hombres	% Hombre Dist.	% Hombre Conc.	Total	% Total	B. G.	Índice de Fem.
Ocio educativo y animación sociocultural	38	78%	100%	11	22%	100%	49	100%	56%	3,45
TOTAL GENERAL:	38	78%	100%	11	22%	100%	49	100%	56%	3,45

Categoría profesional según el convenio

La categoría profesional que presenta una mayor notoriedad entre la plantilla es la de Monitor/a de ocio educativo y tiempo libre, representando el 84% sobre el total. Para esta categoría perteneciente al grupo profesional IV.

Categoría prof. convenio	Mujeres	% Mujer Dist.	% Mujer Conc.	Hombres	% Hombre Dist.	% Hombre Conc.	Total	% Total	B. G.	Índice de Fem.
Auxiliar administrativo	2	100%	5%	0	0%	0%	2	4%	100%	0

Coordinador/a de actividades y proyectos de centro	2	67%	5%	1	33%	9%	3	6%	34%	2
Director/a gerente	1	100%	3%	0	0%	0%	1	2%	100%	0
Monitor/a de ocio educativo y tiempo libre	33	80%	87%	8	20%	73%	41	84%	60%	4,13
Técnico/a especialista	0	0%	0%	2	100%	18%	2	4%	-100%	0
TOTAL GENERAL:	38	78%	100%	11	22%	100%	49	100%	56%	3,45

f. Condiciones de trabajo

Plantilla por tipo de horario

Un 96% de la plantilla cuenta con un tipo de horario continuo, siendo la distribución de mujeres y hombres para este del 77% y del 23% respectivamente. Solo un 4% de la plantilla tiene un horario de tipo partido, presente en dos de las mujeres de la fundación.

Horario	Mujeres	% Mujer Dist.	% Mujer Conc.	Hombres	% Hombre Dist.	% Hombre Conc.	Total	% Total	B. G.	Índice de Fem.
Continuo	36	77%	95%	11	23%	100%	47	96%	54%	3,27
Partido	2	100%	5%	0	0%	0%	2	4%	100%	0
TOTAL GENERAL:	38	78%	100%	11	22%	100%	49	100%	56%	3,45

g. Ejercicio corresponsable de la vida personal, familiar y laboral

Plantilla por situación familiar

El 100% de las personas en plantilla presentan la situación tercera del modelo 145 de IRPF: "situación familiar distinta de las dos anteriores (solteros sin hijos, casados cuyo cónyuge obtiene rentas superiores a 1.500 euros anuales, ..., etc.)".

Situación familiar (Modelo 145 IRPF)	Mujeres	% Mujer Dist.	% Mujer Conc.	Hombres	% Hombre Dist.	% Hombre Conc.	Total	% Total	B. G.	Índice de Fem.
3. Otras situaciones familiares	38	78%	100%	11	22%	100%	49	100%	56%	3,45
TOTAL GENERAL:	38	78%	100%	11	22%	100%	49	100%	56%	3,45

Plantilla por responsabilidades familiares

El 100% de las personas en plantilla no cuentan con responsabilidades familiares orientadas al cuidado de menores al no tener hijos e hijas.

Responsabilidades familiares	Mujeres	% Mujer Dist.	% Mujer Conc.	Hombres	% Hombre Dist.	% Hombre Conc.	Total	% Total	B. G.	Índice de Fem.
Sin Hijos/as	38	78%	100%	11	22%	100%	49	100%	56%	3,45
TOTAL GENERAL:	38	78%	100%	11	22%	100%	49	100%	56%	3,45

h. Infrarrepresentación femenina

Plantilla por departamento

El 98% de la plantilla se encuentra en el departamento de dirección, con una brecha de género favorable a las mujeres que refleja la presencia mayoritaria de estas en la empresa. No ocurre lo mismo, sin embargo, en el departamento académico, el cual está masculinizado pro completo.

Departamento	Mujeres	% Mujer Dist.	% Mujer Conc.	Hombres	% Hombre Dist.	% Hombre Conc.	Total	% Total	B. G.	Índice de Fem.
Académico	0	0%	0%	1	100%	9%	1	2%	-100%	0
Dirección	38	79%	100%	10	21%	91%	48	98%	58%	3,8
TOTAL GENERAL:	38	78%	100%	11	22%	100%	49	100%	56%	3,45

i. Prevención del acoso sexual y por razón de sexo

Se ha elaborado el Protocolo contra el acoso sexual y por razón de sexo, ya que la fundación carecía del mismo.

j. Salud laboral con perspectiva de género

No se ha proporcionado información alguna sobre aspectos tan relevantes que pueden dar lugar a discriminaciones de género como la prevención de riesgos laborales, por lo que no ha podido tenerse en cuenta para este diagnóstico.

k. Comunicación e imagen

Uno de los aspectos clave a analizar para profundizar en algo tan importante como la imagen de la empresa es su página web. Esta se constituye como una de las fuentes secundarias primordiales para ver el impacto de la empresa en su entorno, dividiéndose su análisis en tres grandes bloques:

- Imagen: en la realidad online los recursos visuales juegan un papel fundamental en la construcción y transmisión de significados. En otras palabras, la elección de las imágenes que haga la empresa en su página web no solo influye en la presentación de la empresa ante las personas que accedan a la misma y los valores que estas deduzcan en base a ello, sino que además median en cómo las mujeres, especialmente las trabajadoras y futuras trabajadoras, puedan sentirse respecto a la organización (si conciben a mujeres en puestos de responsabilidad, si se cae en estereotipos de género en lo referido a uniformes, funciones realizadas por estas en las imágenes, etc.).

En el caso de la fundación, las imágenes utilizadas están bastante enfocadas a la estética de las personas destinatarias de su actividad, el alumnado, por lo que los dibujos de hombres y mujeres, niños y niñas, robots, actividades al aire libre, edificios y demás recursos visuales que les atraen por sus colores y estética. No se percibe un uso discriminante de estos dibujos.

- Lenguaje: al igual que las imágenes, las palabras son herramientas clave para la construcción de la realidad, puesto que nombran y dotan de valor a la vez que silencian. Analizando el lenguaje utilizado en la web de la fundación puede comprobarse que el lenguaje utilizado es inclusivo, es decir, no se hace uso exclusivo del masculino genérico e incluso se utiliza el "@". Sobre esto último habría que decir que no es recomendable su uso, ya que las personas con determinadas discapacidades no pueden leer adecuadamente dicho signo, lo que dificulta la comunicación.

- Contenido: es interesante analizar también la elección de contenidos realizada por la empresa, puesto que en esta se reflejan los elementos que se consideran de vital importancia para dar (y darse) a conocer a las personas usuarias.

En este sentido, lo primero que puede visualizarse al acceder a la web es un anuncio a través del cual se publicita la oferta de empleo. Esto se constituye como una herramienta con consecuencias positivas sobre las personas usuarias e interesadas en formar parte de la empresa, ya que facilita el canal de contacto en términos laborales.

Una vez se cierra dicho anuncio, puede encontrarse la página inicial de la web, en la cual se muestran los servicios que componen la actividad de la fundación, datos sobre el alumnado que ha disfrutado de estos y el total de docentes con los que se han contado en el último año.

Además de ello, en la parte superior existen diversos apartados que ayudan a acercar la fundación a las personas usuarias: "conócenos" (útil para generar cercanía con las personas que visiten la web a través de la presentación de la historia de la fundación), "nuestros programas educativos" (donde se detallan los servicios prestados), "actividades deportivas", "bolsa de empleo" y "español para extranjer@s".

Conclusiones del diagnóstico

a. Condiciones generales.

La plantilla, preeminentemente feminizada, ha ido disminuyendo desde 2018 hasta el periodo de referencia, 2021, observándose una reducción mayor entre la plantilla masculina. Esta feminización marcará el presente diagnóstico en su totalidad, presentándose índices de distribución favorables, en términos generales, a las mujeres de la empresa, la cual opera en un único centro de trabajo ubicado en Málaga.

En cuanto al tipo de contrato, es el 501 el más común entre la plantilla, siendo este de duración determinada a tiempo parcial por obra o servicio determinado. El tipo de jornada por excelencia, por su parte, es el parcial. La antigüedad en la empresa no supera el año en la mayoría de los casos, lo que encaja con la edad media de la plantilla, tratándose de personas cuya edad media es de 32 años.

En cuanto a su organización interna, el departamento de Dirección es el que presenta un mayor volumen de personas frente al Académico. Además, el grupo profesional por excelencia es el IV según el III Convenio colectivo marco estatal del sector Ocio Educativo y Animación Sociocultural, encontrándose en este grupo al personal de atención directa en el ocio y tiempo libre educativo.

Por puesto de trabajo, el mayoritario entre las personas trabajadoras es el de monitor/a y por nivel de responsabilidad lo más destacable es el nivel de plantilla.

Atendiendo a variables sociodemográficas adicionales como el nivel de estudios, la nacionalidad y la discapacidad, se observa que, en cuanto a la primera, los estudios universitarios son los que predominan entre la plantilla, la cual está compuesta íntegramente por personas de nacionalidad española que no presentan ningún tipo de discapacidad.

b. Proceso de selección, contratación.

Los procesos de selección en la empresa se llevan a cabo de forma interna, por la relación de las personas candidatas con las personas en plantilla y por la comunicación de ofertas de vacantes internas mediante Teams, y de forma externa a través de redes sociales y ofertas de trabajo en portales de empleo. Para la incorporación de personas en la empresa como las que se llevaron a cabo en 2021, los responsables de equipo detectan la necesidad y se procede a pedir colaboración al resto de trabajadores/as para obtener referencias de posibles candidatos, además de publicar la vacante en portales de empleo.

Los perfiles requeridos para cada puesto se definen por la persona responsable del equipo en cuestión, quien realiza las entrevistas de selección (método eliminatorio) y quien tiene la última decisión sobre la incorporación de la persona candidata al equipo.

No se observan barreras internas, externas o sectoriales para la incorporación de mujeres a la compañía, tal y como puede observarse con la feminización de la plantilla.

c. Formación.

En 2021 se realizaron cuatro formaciones, presentando todas ellas una mayor presencia femenina, lo que sigue la tendencia general a la feminización observable en el resto de los aspectos analizados. Todas las formaciones se realizaron de manera telemática u online, siendo la que aglutinó a un mayor número de personas en plantilla la denominada "Funciones directivas en cooperativas de enseñanza", con 14 personas matriculadas (12 mujeres y 2 hombres).

No existe un plan de formación en la empresa, sino que cada responsable determina las necesidades de formación para sí mismo/a y su equipo. No se observa menor asistencia de mujeres, por lo que no se han tomado medidas específicas para fomentar la participación de estas.

d. Promoción Profesional.

En líneas generales no existe metodología ni criterio alguno para la promoción, buscándose, no obstante, que la persona candidata a promocionar presente una gran implicación con la fundación y cierto nivel de profesionalidad. Tampoco existe una metodología específica para la evaluación de personal ni planes de carrera.

Debido a la feminización de la empresa y el sector en el que se enmarca, no se observa dificultad alguna para que las mujeres promocionen, del mismo modo que no se ha puesto en marcha acción alguna para la promoción de las mujeres en la empresa.

e. Clasificación profesional y auditoría retributiva.

El convenio por el cual se rige la fundación es el III Convenio colectivo marco estatal del sector Ocio Educativo y Animación Sociocultural (Código Convenio 99100055012011). Dentro de este, la categoría profesional que presenta una mayor notoriedad entre la

plantilla es la de Monitor/a de ocio educativo y tiempo libre, representando el 84% sobre el total. Para esta categoría perteneciente al grupo profesional IV.

En cuanto a los criterios que se utilizan para decidir los aumentos salariales, estos dependen por entero de los proyectos.

f. Condiciones de trabajo.

Un 96% de la plantilla cuenta con un tipo de horario continuo, siendo la distribución de mujeres y hombres para este del 77% y del 23% respectivamente. Solo un 4% de la plantilla tiene un horario de tipo partido, presente en dos de las mujeres de la fundación.

Como información adicional habría que decir que no se conocen en la empresa los incentivos, ayudas y/o bonificaciones que actualmente existen para la contratación de mujeres ni se ha realizado algún tipo de acción concreta para fomentar la igualdad de oportunidades de colectivos con dificultades.

g. Ejercicio corresponsable de la vida personal, familiar y laboral.

El 100% de las personas en plantilla presentan la situación tercera del modelo 145 de IRPF: "situación familiar distinta de las dos anteriores (solteros sin hijos, casados cuyo cónyuge obtiene rentas superiores a 1.500 euros anuales, ..., etc.)", concretamente, nadie en plantilla cuenta con responsabilidades familiares orientadas al cuidado de menores al no tener hijos e hijas.

No obstante, no solo existe la conciliación familiar-laboral, sino también la personal-laboral. En este sentido, en la empresa se cuenta con medidas específicas para garantizarla, tales como la flexibilidad de horarios y el teletrabajo.

h. Infrarrepresentación femenina.

En la fundación no se presenta una situación de infrarrepresentación femenina debido a que tanto la plantilla como el sector laboral en el que se encuadra la empresa tiende a contar con más mujeres por la propia oferta y demanda de empleo a nivel sociológico, histórico y de género.

i. Prevención del acoso sexual y por razón de sexo.

Se ha elaborado el Protocolo contra el acoso sexual y por razón de sexo, ya que la fundación carecía del mismo.

j. Salud y género.

No se ha proporcionado información alguna sobre aspectos tan relevantes que pueden dar lugar a discriminaciones de género como la prevención de riesgos laborales, por lo que no ha podido tenerse en cuenta para este diagnóstico.

k. Comunicación e imagen.

Finalmente, en cuanto a la página web no se percibe un uso discriminante ni sexista de las imágenes y el lenguaje utilizado, además de observarse un contenido claro, que refleja fielmente la actividad de la fundación, claramente orientada al alumnado.

Resultados de la auditoría retributiva

La auditoría retributiva realizada tiene la misma vigencia que el Plan de Igualdad, es decir, desde 22/07/2022 hasta 21/07/2026.

Para la realización de la presente Auditoría Retributiva se ha realizado el siguiente proceso:

Recogida de información

En la fase de recogida de información se han utilizado los datos obtenidos de:

- Diagnóstico de igualdad
- Información del registro retributivo.
- Política salarial.
- Convenio colectivo.
- Clasificación profesional de la empresa.
- Criterios de valoración de personal.
- Distribución por responsabilidades de la plantilla.

Toda la información facilitada ha servido para configurar la situación de partida, en cuanto a perfil de las personas que trabajan en la empresa.

Valoración de puestos de trabajo

La valoración de puestos de trabajo ha estado orientada a identificar puestos de igual valor a partir de estos elementos:

1º) Categorías de factores de valoración. Los factores de valoración se han agrupado conforme a la clasificación establecida en el artículo 28.1 del Estatuto de los Trabajadores y el artículo 4.2 del Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre:

- a. Naturaleza de las funciones o tareas: es el contenido esencial de la relación laboral, tanto en atención a lo establecido en la ley o en el convenio colectivo como en atención al contenido efectivo de la actividad desempeñada.
- b. Condiciones educativas: aquellas que se correspondan con cualificaciones regladas y guarden relación con el desarrollo de la actividad.
- c. Condiciones profesionales y de formación: aquellas que puedan servir para acreditar la cualificación de la persona trabajadora, incluyendo la experiencia o la formación no reglada, siempre que tenga conexión con el desarrollo de la actividad.
- d. Condiciones laborales y factores estrictamente relacionados con el desempeño: aquellos diferentes de los anteriores que sean relevantes en el desempeño de la actividad.

2º) Factores y subfactores de valoración. Son los elementos en los que se desagrega la clasificación anterior, todos aquellos componentes que permiten apreciar las características de un determinado puesto de trabajo. Cumplen los siguientes criterios:

- Carácter común. Los factores son comunes y deben ser valorados en todos los puestos de trabajo de la empresa.
- Variabilidad. Permiten distinguir los puestos en función de la intensidad con la que estos concurren en la valoración. Aunque todos ellos deben ser considerados en todos los puestos de trabajo, no necesariamente estarán presentes en la misma proporción, intensidad o importancia, sino que lo estarán en su correspondiente grado o nivel
- Relevancia. Son capaces de identificar diferencias relevantes e importantes entre los puestos de trabajo.
- Gradualidad. Cada factor se divide en distintos grados o niveles, que expresen el nivel de importancia o incidencia de cada factor en cada puesto de trabajo.

3º) Niveles. Cada factor y subfactor, se completa con una escala de niveles predeterminada que permite medir la intensidad en la que aquellos concurren para

cada puesto de trabajo. Esta escala contempla un «nivel cero» o «no relevante», que expresa la no concurrencia del factor o subfactor para un determinado puesto de trabajo.

De esta forma se han podido establecer qué puestos de trabajo, independientemente de dedicarse a tareas de diferente naturaleza dentro de la organización, aportan el mismo valor.

La herramienta utilizada para la valoración de puestos da cumplimiento al mandato previsto en la disposición final primera del Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, incorporando un modelo voluntario de procedimiento de valoración de puestos de trabajo.

La valoración de los puestos de trabajo efectuada conforme a la herramienta utilizada cumple con los requisitos formales exigidos por el artículo 28.1 del Estatuto de los Trabajadores y el artículo 4 del Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre.

Retribuciones

Determinados los puestos de igual valor, a partir del salario efectivamente cobrado se ha contabilizado:

- Salario base.
- Cada complemento salarial.
- Cada retribución extrasalarial.

Y se ha procedido a la equiparación de retribuciones para hacerlas comparables, es decir, se han anualizado aquellas retribuciones que no han coincidido con el año completo, calculando lo que la persona hubiese cobrado si hubiese estado contratada todo el año y se han normalizado en los casos en que la persona trabajadora no tenía contrato a jornada completa, realizando la proyección de la retribución percibida en el caso de haber disfrutado de jornada completa.

Cálculos realizados

La información obtenida se ha tratado, calculando de cada concepto de análisis (salario base, complementos salariales y retribuciones extrasalariales) el promedio, la mediana y la brecha retributiva.

Promedio

En un sentido amplio, el promedio retributivo nos indica el término medio en el que se encuentra la retribución de la empresa.

A la hora de analizar el promedio hay que tener en cuenta que en su cálculo se toman en consideración los valores extremos, por lo que, si hay personas que cobran mucho más que la mayoría de la plantilla, nos puede dar un promedio superior a lo que percibe la plantilla y viceversa, si hay personas con ingresos muy inferiores a la tónica general nos puede dar un resultado de retribución que está por debajo del salario habitual del personal de la empresa.

Mediana

En todo caso, para evitar problemas como el que acabamos de mencionar, se recurre a completar con el análisis de la mediana que es el valor que se ubica en el punto medio.

Así, la mediana siempre estará en el centro, obviando los valores extremos que nos pueden desvirtuar la media obtenida.

La mediana junto con la media es un estadístico muy ilustrativo de una distribución. Al contrario que la media que puede estar desplazada hacia un lado o a otro, según la distribución, la mediana siempre se sitúa en el centro de esta.

Brecha retributiva de género

La brecha retributiva de género se define como la diferencia entre la retribución media percibida por hombres y mujeres al desempeñar su actividad laboral.

Dicho de otro modo, se refiere a lo que una mujer gana de media en comparación con el hombre. Para que esta medición sea válida se deben comparar las retribuciones entre hombres y mujeres que desempeñen un trabajo de igual valor, en el mismo sector de actividad y con las mismas condiciones laborales.

Sin embargo, también entran en juego otros factores que pueden incidir en esta brecha, por ejemplo, la menor ocupación por parte de las mujeres de puestos directivos, y el mayor porcentaje que trabajan en empleos de baja cualificación.

Análisis de datos

A partir de los datos obtenidos se procede al análisis de estos, identificando las brechas retributivas y justificando las razones por las que se producen, en aquellos casos en las que son superiores al 25%. En todo caso, hay que dejar constancia que esta brecha retributiva no está determinada por un trato desigual a la trabajadora.

Informe de resultados de la auditoría retributiva

Denominación social de la entidad: Fundación didáctica XXI

Fecha de inicio y fin de la auditoría: Junio-Julio 2022

Alcance temporal de la auditoría: toda la vigencia del Plan de Igualdad

Diagnóstico retributivo:

Registro retributivo y valoración de puestos de trabajo

Se han efectuado las siguientes comprobaciones:

- ✓ Se ha realizado previamente el registro retributivo con la herramienta del Ministerio de Trabajo y Economía social y el Ministerio de Igualdad.
- ✓ Se ha realizado la consulta previa a la Representación legal de las personas Trabajadoras (RLT) para la elaboración del registro.
- ✓ El registro retributivo se ha realizado atendiendo a la clasificación profesional de la empresa y a los trabajos de igual valor.
- ✓ Se ha procedido a verificar si los conceptos retributivos incluidos en el registro con los que figuran en el Convenio Colectivo de aplicación, así como si existe una definición clara y precisa de lo que cada concepto salarial retribuye.
- ✓ Se ha calculado el promedio y la mediana de las cantidades realmente percibidas en concepto de salario base, de cada uno de los complementos salariales y de cada una de las percepciones extrasalariales, por sexo y grupo según la clasificación profesional aplicable a la empresa, así como por puestos de trabajo de igual valor.
- ✓ Existe informe de registro retributivo que justifica la diferencia salarial a la que hace referencia el art. 6 RD 902/2020 de 13 de Octubre cuando la media o mediana de las retribuciones totales de las personas trabajadoras de un sexo sea superior a las del otro en, al menos, un 25%.
- ✓ Se ha verificado que el número de personas que aparece reflejado en el registro retributivo coincide con el mismo número de personas perceptoras incluidas en el modelo 190 de la AEAT.
- ✓ Se han revisado las cuentas del Plan General de Contabilidad para comprobar que no existen otras retribuciones diferentes a las que figuran en nóminas.
- ✓ Se ha ejercido el derecho de acceso al registro retributivo por parte de la RLT.
- ✓ Se ha utilizado la herramienta de valoración de puestos de trabajo aprobada por orden ministerial del Ministerio de Trabajo y Economía Social y el Ministerio de Igualdad.

Fundación Didáctica XXI se rige por el III Convenio Colectivo marco estatal del sector ocio educativo y animación sociocultural (código de convenio 99100055012011). Dicho convenio es de aplicación en todo el territorio del Estado Español y regula las relaciones

laborales en las empresas y/o entidades privadas dedicadas a la prestación de servicios de ocio educativo y animación sociocultural, dirigidas a la infancia y juventud, personas adultas y personas mayores.

El personal queda encuadrado en los siguientes grupos profesionales:

Grupo I. Personal directivo: Gerente-Director/a.

Grupo III. Personal de atención directa en equipamientos de cultura de proximidad y proyectos socioculturales: técnico/a especialista, animador/a sociocultural, mediador/a intercultural educativo, experto/a en talleres, informador/a juvenil, informador/a, mediador/a cultural, taquillero/a, controlador/a de salas.

Grupo IV: personal de atención directa en el ocio y tiempo libre educativo: coordinador/a de actividades, monitor/a de ocio y tiempo libre.

Grupo V: personal de administración: oficial administrativo, agente comercial, auxiliar administrativo, recepcionista/telefonista.

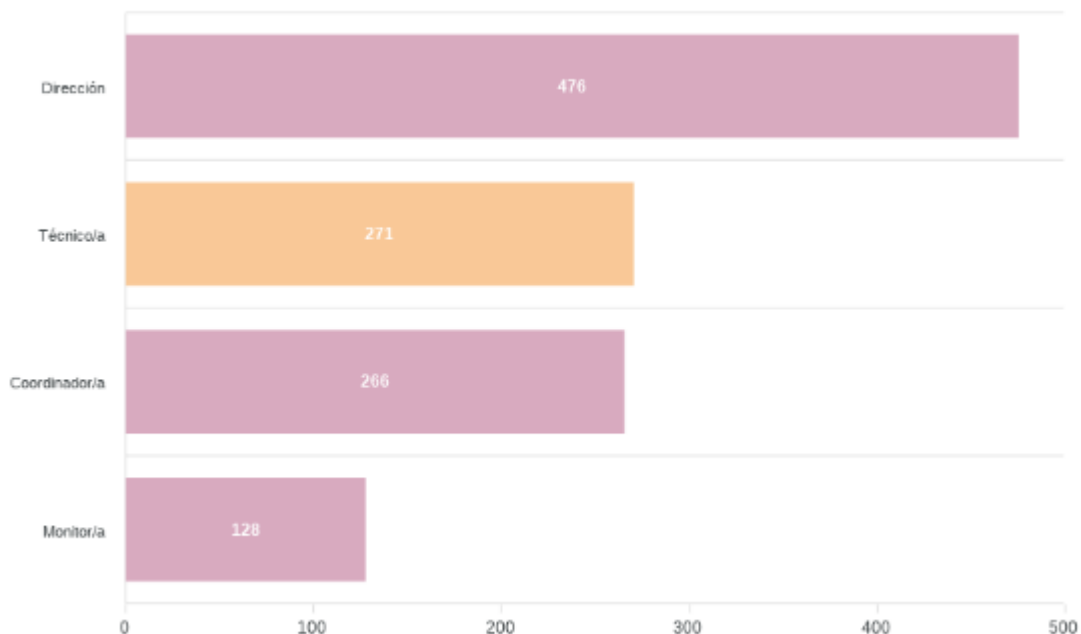
La plantilla total de la empresa fue de 49 personas, distribuidas en 38 mujeres (78%) y 11 hombres (22%).

Una vez efectuada la valoración de todos los puestos de trabajo en la empresa, el resultado final sería el siguiente, 4 puestos de trabajo distribuidos de la siguiente manera y con las siguientes puntuaciones:

Puesto de trabajo	Puntos	Escala/Agrupación
Dirección	476	5
Técnico/a	271	3
Coordinador/a	266	3
Monitor/a	128	1

La distribución de puestos de trabajo por sexo es:

Puesto de trabajo	Nº Mujeres	Nº Hombres	Categorización
Dirección	1	0	Feminizado
Técnico/a	0	1	Masculinizado
Coordinador/a	3	1	Feminizado
Monitor/a	34	9	Feminizado



En la escala 3 es donde encontramos puestos con igual retribución: Técnico/a y Coordinador/a.

El puesto de Técnico/a está masculinizado, puesto que sólo está ocupado por un hombre. El puesto de Coordinador/a está ocupado por 3 mujeres y 1 hombre, es un puesto feminizado.

Se comparan las retribuciones obtenidas en función de la valoración de puestos de trabajo y se subdivide en función de si la brecha obtenida es superior o inferior al 15%.

Brechas inferiores al 15%

En la Escala 3 (Coordinador/a y Técnico/a), la brecha es de un 29% favorable a las mujeres, tanto en la media como en la mediana.

Escala	Nº.M.	Nº.H.	Media				Mediana			
			Total Ret. Mujeres	Total Ret. Hombres	Total Ret.	%	Total Ret. Mujeres	Total Ret. Hombres	Total Ret.	%
ESCALA 3	3	2	16.885	13.094	15.369	-29%	16.769	13.094	16.769	-29%
ESCALA 5	1	0	27.155	0	27.155	0%	27.155	0	27.155	0%

Brechas superiores al 15%

En la Escala 1 (Monitor/a) se observa brecha de un 25% en las retribuciones totales equiparadas favorable a los hombres, tanto en la media como en la mediana.

Escala	Nº.M.	Nº.H.	Media				Mediana			
			Total Ret. Mujeres	Total Ret. Hombres	Total Ret.	%	Total Ret. Mujeres	Total Ret. Hombres	Total Ret.	%
ESCALA 1	34	9	35.662	47.435	38.126	25%	21.542	20.860	21.542	25%

A continuación, se analizan las retribuciones puesto a puesto, observando que para el puesto de monitor, ocupado por 9 hombres y 35 mujeres, los hombres cobran de media un 25% más que las mujeres.

ESCALA 1

Puestos	Nº.M.	Nº.H.	Media				Mediana			
			Total Ret. Mujeres	Total Ret. Hombres	Total Ret.	%	Total Ret. Mujeres	Total Ret. Hombres	Total Ret.	%
Monitor/a	34	9	35.662	47.435	38.126	25%	21.542	20.860	21.542	-3%

ESCALA 3

Se observa que para el puesto de Coordinador ocupado por el trabajador con ID 6 no se han reflejado correctamente las cantidades percibidas al observar una brecha favorable a las mujeres de un 303%, y eso es debido a que el importe equiparado que se obtiene no se corresponde con el periodo trabajado.

Puestos	Nº.M.	Nº.H.	Media				Mediana			
			Total Ret. Mujeres	Total Ret. Hombres	Total Ret.	%	Total Ret. Mujeres	Total Ret. Hombres	Total Ret.	%
Coordinador/a	3	1	16.885	4.188	13.711	-303%	16.769	4.188	16.427	-300%
Técnico/a	0	1	0	22.000	22.000	100%	0	22.000	22.000	100%

ESCALA 5

Es en la escala 5 donde se encuadra el puesto de Dirección, ocupado por una mujer con una retribución de 27.155€.

Puestos	Nº.M.	Nº.H.	Media				Mediana			
			Total Ret. Mujeres	Total Ret. Hombres	Total Ret.	%	Total Ret. Mujeres	Total Ret. Hombres	Total Ret.	%
Dirección	1	0	27.155	0	27.155	0%	27.155	0	27.155	0%

En las siguientes tablas se analiza a la plantilla en función del grupo profesional en el que está clasificada y en la escala donde quedan agrupados:

ESCALA 1

			Media				Mediana			
Grupo	Nº.M.	Nº.H.	Total Ret. Mujeres	Total Ret. Hombres	Total Ret.	%	Total Ret. Mujeres	Total Ret. Hombres	Total Ret.	%
Grupo III	0	1	0	12.872	12.872	100%	0	12.872	12.872	100%
Grupo IV	33	8	36.458	51.756	39.443	30%	21.542	21.927	21.542	2%
Grupo V	1	0	9.389	0	9.389	0%	9.389	0	9.389	0%

ESCALA 3

			Media				Mediana			
Grupo	Nº.M.	Nº.H.	Total Ret. Mujeres	Total Ret. Hombres	Total Ret.	%	Total Ret. Mujeres	Total Ret. Hombres	Total Ret.	%
Grupo III	0	1	0	22.000	22.000	100%	0	22.000	22.000	100%
Grupo IV	2	1	16.427	4.188	12.347	-292%	16.427	4.188	16.084	-292%
Grupo V	1	0	17.802	0	17.802	0%	17.802	0	17.802	0%

ESCALA 5

			Media				Mediana			
Grupo	Nº.M.	Nº.H.	Total Ret. Mujeres	Total Ret. Hombres	Total Ret.	%	Total Ret. Mujeres	Total Ret. Hombres	Total Ret.	%
Grupo I	1	0	27.155	0	27.155	0%	27.155	0	27.155	0%

Se analizan los complementos salariales abonados y se comprueba que no se abonan ninguno de los complementos reflejados en convenio colectivo, concretamente en su art. 28, tales como: complemento de festividad y descanso semanal obligatorio, complemento de nocturnidad, complemento de responsabilidad, complemento de disponibilidad, complemento de dedicación.

Las retribuciones en Fundación Didáctica XXI se hacen a través del abono de salario base, dos pagas extraordinarias (incluidas en el concepto de salario base) y un complemento denominado mejora absorbible, fijado a discreción por el empresario, concretamente para directores o mandos intermedios hay pactado con la empresa una remuneración variable que se liquida trimestralmente en base a la consecución de resultados cuantitativos de los proyectos que ejecutan o dirigen.

ESCALA 1

Concepto	Tipo	Forma	Nº.M.	Nº.H.	Media				Mediana			
					Percibido Mujeres	Percibido Hombres	Percibido Total	%	Percibido Mujeres	Percibido Hombres	Percibido Total	%
Mejora absorbible	C.Sal.	Dinero	34	9	14.830	14.008	14.658	-6%	7.568	5.879	7.528	-29%
Indemnización	C.Extra.	Dinero	0	1	0	268	268	100%	0	268	268	100%

En el puesto de Monitor/a el complemento mejora absorbible arroja una brecha positiva a favor de las mujeres de un 29%.

El complemento extrasalarial "indemnización" únicamente ha sido percibido por un hombre que finalizó su contrato eventual por circunstancias de la producción a tiempo completo en agosto 2021.

ESCALA 3

En los puestos de Coordinador/a y Técnico/a se observa brecha positiva en el complemento salarial "mejora absorbible" a favor de los hombres de un 45%.

Concepto	Tipo	Forma	Nº.M.	Nº.H.	Media				Mediana			
					Percibido Mujeres	Percibido Hombres	Percibido Total	%	Percibido Mujeres	Percibido Hombres	Percibido Total	%
Mejora absorbible	C.Sal.	Dinero	2	1	3.530	6.453	4.504	45%	3.530	6.453	6.416	45%

ESCALA 5

Concepto	Tipo	Forma	Nº.M.	Nº.H.	Media				Mediana			
					Percibido Mujeres	Percibido Hombres	Percibido Total	%	Percibido Mujeres	Percibido Hombres	Percibido Total	%
Mejora absorbible	C.Sal.	Dinero	1	0	7.063	0	7.063	0%	7.063	0	7.063	0%

En las tablas mostradas a continuación analizamos los complementos percibidos en función del tiempo trabajado en la empresa:

En el puesto de Monitor/a se observa para el complemento mejora absorbible una brecha salarial del 11% a favor de las mujeres en el rango de antigüedad inferior a un año. Sin embargo, para la plantilla que lleva entre 1 y 5 años en la empresa se observan brechas de un 62% en ese complemento, tanto en la media como en la mediana.

ESCALA 1

Concepto	Antigüedad	N°.M.	N°.H.	Media				Mediana			
				Percibido Mujeres	Percibido Hombres	Percibido Total	%	Percibido Mujeres	Percibido Hombres	Percibido Total	%
Mejora absorbible	-1	33	8	15.236	15.284	15.245	0%	7.607	6.862	7.607	-11%
	1 a 5	1	1	1.431	3.803	2.617	62%	1.431	3.803	2.617	62%
Indemnización	1 a 5	0	1	0	268	268	100%	0	268	268	100%

ESCALA 3

Concepto	Antigüedad	N°.M.	N°.H.	Media				Mediana			
				Percibido Mujeres	Percibido Hombres	Percibido Total	%	Percibido Mujeres	Percibido Hombres	Percibido Total	%
Mejora absorbible	-1	1	0	644	0	644	0%	644	0	644	0%
	1 a 5	1	1	6.416	6.453	6.434	1%	6.416	6.453	6.434	1%

ESCALA 5

Concepto	Antigüedad	N°.M.	N°.H.	Media				Mediana			
				Percibido Mujeres	Percibido Hombres	Percibido Total	%	Percibido Mujeres	Percibido Hombres	Percibido Total	%
Mejora absorbible	5 a 10	1	0	7.063	0	7.063	0%	7.063	0	7.063	0%

Analizando el tipo de contrato que tienen las personas trabajadoras que ocupan el puesto de Monitor/a, se observa que aquellas mujeres con un contrato eventual por circunstancias de la producción a tiempo completo cobran un 69% menos que los hombres en relación con el complemento salarial abonado en nómina.

ESCALA 1

Concepto	Contrato	N°.M.	N°.H.	Media				Mediana			
				Percibido Mujeres	Percibido Hombres	Percibido Total	%	Percibido Mujeres	Percibido Hombres	Percibido Total	%
Mejora absorbible	300	0	1	0	4.973	4.973	100%	0	4.973	4.973	100%
	402	1	1	1.193	3.803	2.498	69%	1.193	3.803	2.498	69%
	501	33	7	15.243	16.757	15.508	9%	7.607	7.846	7.644	3%
Indemnización	402	0	1	0	268	268	100%	0	268	268	100%

ESCALA 3

Concepto	Contrato	Nº.M.	Nº.H.	Media				Mediana			
				Percibido Mujeres	Percibido Hombres	Percibido Total	%	Percibido Mujeres	Percibido Hombres	Percibido Total	%
Mejora absorbible	300	1	0	644	0	644	0%	644	0	644	0%
	389	0	1	0	6.453	6.453	100%	0	6.453	6.453	100%
	401	1	0	6.416	0	6.416	0%	6.416	0	6.416	0%

ESCALA 5

Concepto	Contrato	Nº.M.	Nº.H.	Media				Mediana			
				Percibido Mujeres	Percibido Hombres	Percibido Total	%	Percibido Mujeres	Percibido Hombres	Percibido Total	%
Mejora absorbible	300	1	0	7.063	0	7.063	0%	7.063	0	7.063	0%

Promoción profesional

No ha habido ninguna promoción en los últimos 4 años en la empresa. Si hubiera una posible promoción interna el procedimiento sería informar a toda la plantilla. La persona/a encargada de realizar la evaluación de personal no tiene formación en igualdad entre mujeres y hombres.

Formación

No existe plan de formación, la formación en la empresa se gestiona a demanda.

Para acceder a la formación, tienen las mismas posibilidades de acceder los hombres y las mujeres, incluyendo a las personas con jornadas reducidas. Si la formación se imparte fuera de la jornada laboral, se establece una compensación por el tiempo empleado, pero no se ha tenido información de cómo se ofrece esa compensación.

Año	Nombre del curso	Modalidad	Nº horas	Mujeres	Hombres	Total
2021	COMERCIO ELECTRÓNICO	Online	40	1	0	1
	FUNCIONES DIRECTIVAS EN COOPERATIVAS DE ENSEÑANZA	Online	15	12	2	14
	GESTIÓN SOCIAL CORPORATIVA	Online	20	9	1	10
	PROJECT MANAGEMENT PROFESSIONAL	Online	100	1	0	1

Sistemas de selección y contratación

No se observa que existan conceptos salariales diferentes para el personal que se encuentra contratado a tiempo completo frente al que se contrata por una duración determinada.

Otras observaciones: durante el año 2021, no se han realizado horas extraordinarias. De todas formas, cabe mencionar que en el art. 50 del Convenio Colectivo de aplicación se indica expresamente que se acuerda expresamente la no realización de horas extraordinarias salvo situaciones de fuerza mayor o de emergencia.

No hay trabajadores cedidos a través de ninguna empresa de trabajo temporal y no se ha trabajado bajo la modalidad de trabajo a distancia.

No ha habido ningún caso de movilidad geográfica ni funcional ni tampoco modificación sustancial de las condiciones de trabajo. Tampoco ha habido ninguna excedencia durante 2021.

Plan de acción

Objetivos cualitativos y cuantitativos del Plan de igualdad

- Garantizar la igualdad de trato en las distintas modalidades de contratación.
- Fomentar la contratación indefinida y la conversión de contratos a tiempo parcial en contratos a tiempo completo.
- Establecer criterios objetivos y constantes para determinar la distribución de los incentivos y beneficios sociales.
- Establecer criterios objetivos y constantes para decidir los aumentos salariales.
- Sensibilizar y formar sobre la igualdad de oportunidades y acoso.
- Establecer un proceso interno de promoción.
- Garantizar la objetividad de la estructura salarial y la transparencia del sistema retributivo.
- Garantizar la equidad salarial. Acabar con la brecha salarial.
- Implementar una descripción de puestos de trabajo que contemple la perspectiva de género.
- Incluir nuevos puestos que vayan surgiendo y revisar los ya valorados.
- Evitar la infrarrepresentación femenina en todos los puestos y grupos profesionales.
- Igualar la percepción recibida para el complemento denominado "mejora absorbible".
- Actualizar las medidas que faciliten la compatibilidad del tiempo de trabajo con la vida personal y familiar.

- Aplicar y difundir el Protocolo contra el acoso sexual y el acoso por razón de sexo.
- Formación a la Representación Legal de la plantilla y a las personas responsables de las quejas y denuncias en detección del acoso sexual y por razón de sexo.
- Elaborar un protocolo de desconexión digital.
- Introducir la dimensión de género en la política y herramientas de prevención de riesgos laborales.

Medidas de igualdad

Las medidas de igualdad se clasifican por área de intervención:

1. Proceso de selección y contratación
2. Clasificación profesional
3. Formación
4. Promoción profesional
5. Condiciones de trabajo, incluida la auditoría salarial entre mujeres y hombres
6. Ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral
7. Prevención del acoso sexual y por razón de sexo
8. Seguridad, salud laboral y equipamientos

Proceso de selección y contratación

Objetivo:

Garantizar la igualdad de trato en las distintas modalidades de contratación.

Medidas:

1.	Igualdad en la contratación	
Fecha inicio 22/07/2022	Fecha finalización: 21/07/2026	
Responsable Dirección/Recursos Humanos	Destinatario Todas las personas candidatas a ocupar un puesto en la fundación	
Indicador/Resultado Creación de un protocolo de selección de personal. Hoja de selección con los datos cuantitativos de recogida y la explicación del proceso de selección establecido. Formación en igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres, hombres y personas no binarias para aquellas personas que intervienen en los procesos de selección y contratación.		

Formación en diversidad social, sexual y de género para aquellas personas que intervienen en los procesos de selección y contratación.
 Listado de personas que han recibido la formación o formaciones desagregado por sexo y valoración de las personas asistentes.
 Estadística anual de solicitudes recibidas y contrataciones por sexo.
 Verificación de su inclusión en la política de selección de personal.

Objetivo:

Fomentar la contratación indefinida y la conversión de contratos a tiempo parcial en contratos a tiempo completo.

Medidas:

1.	Contratación indefinida e igualitaria	
Fecha inicio 22/07/2022	Fecha finalización: 21/07/2026	
Responsable Dirección/Recursos Humanos	Destinatario La totalidad de la plantilla	
Indicador/Resultado Documento, desagregado por sexo, que registre el avance progresivo de la temporalidad a la modalidad indefinida. Plan de acción para el cambio progresivo e igualitario hacia la contratación indefinida. Verificación de su inclusión en la política de selección de personal.		

Clasificación profesional

Objetivo:

Establecer criterios objetivos y constantes para determinar la distribución de los incentivos y beneficios sociales.

Medidas:

1.	Sistema de incentivos igualitario	
Fecha inicio 02/01/2023	Fecha finalización: 01/12/2023	
Responsable Dirección/Recursos Humanos	Destinatario La totalidad de la plantilla	
Indicador/Resultado Creación de criterios objetivos, fijos en el tiempo e igualitarios en base al género que garanticen una situación de certidumbre mínima a la hora de percibir los incentivos facilitados por la fundación. Documento, desagregado por sexo, de los incentivos (nombre, descripción, criterios y cuantía) percibidos durante el periodo de vigencia del Plan de Igualdad.		

Verificación de su inclusión en el sistema salarial/retributivo de la empresa.
Informe periódico de las retribuciones medias.

Objetivo:

Establecer criterios objetivos y constantes para decidir los aumentos salariales.

Medidas:

1.	Sistema de aumentos salariales igualitario
Fecha inicio 22/07/2022	Fecha finalización: 21/07/2026
Responsable Dirección/Recursos Humanos	Destinatario La totalidad de la plantilla
Indicador/Resultado Verificación de su inclusión en el sistema salarial/retributivo de la empresa. Creación de criterios objetivos, fijos en el tiempo e igualitarios en base al género que garanticen una situación de certidumbre mínima a la hora de percibir aumentos salariales. Documento, desagregado por sexo, de los aumentos salariales percibidos durante el periodo de vigencia del Plan de Igualdad. Informe periódico de las retribuciones medias.	

Formación

Objetivo:

Sensibilizar y formar sobre la igualdad de oportunidades y acoso.

Medidas:

1.	Sensibilización y formación en materia de igualdad de oportunidades
Fecha inicio 22/09/2022	Fecha finalización: 30/06/2026
Responsable Dirección/Recursos Humanos	Destinatario La totalidad de la plantilla
Indicador/Resultado Listado de personas que han recibido la formación o formaciones desagregado por sexo y valoración de las personas asistentes. Programa de acciones formativas en materia de igualdad de oportunidades y prevención y actuación ante el acoso sexual y el acoso por razón de sexo y nº de participantes desagregado por sexo. Listado de sugerencias formativas solicitadas por la propia plantilla.	

Promoción profesional

Objetivo:

Establecer un proceso interno de promoción.

Medidas:

1.	Política de promoción interna que contemple el desarrollo y crecimiento futuro del personal
Fecha inicio 02/01/2023	Fecha finalización: 31/03/2023
Responsable Dirección/Recursos Humanos	Destinatario La totalidad de la plantilla
Indicador/Resultado Estadística de promociones realizadas. Especificar mujeres con responsabilidades familiares y nº de promociones rechazadas y la causa. Documento de criterios objetivos, claros, concisos e igualitarios para la realización de las promociones. Difusión interna de las vacantes disponibles.	

Condiciones de trabajo, incluida la auditoria salarial entre mujeres y hombres

Objetivo:

Garantizar la objetividad de la estructura salarial y la transparencia del sistema retributivo.

Medidas:

1.	Transparencia y objetividad en la estructura salarial
Fecha inicio 02/04/2023	Fecha finalización: 30/06/2023
Responsable Dirección/Recursos Humanos	Destinatario La totalidad de la plantilla
Indicador/Resultado Listado de conceptos salariales incluidos como retribución variable y cómo se refleja en la nómina de cada trabajador. Criterios y métodos de difusión a la plantilla.	

Objetivo:

Garantizar la equidad salarial. Acabar con la brecha salarial.

Medidas:

1.	Equidad salarial entre grupos profesionales	
Fecha inicio 03/01/2023	Fecha finalización: 03/07/2026	
Responsable Dirección/Recursos Humanos	Destinatario La totalidad de la plantilla	
Indicador/Resultado Parámetros de reducción de la brecha salarial para cada año.		

Objetivo:

Incluir nuevos puestos que vayan surgiendo y revisar los ya valorados.

Medidas:

1.	Revisar la valoración de puestos de trabajo realizada conforme a la herramienta del Ministerio de Trabajo	
Fecha inicio 22/07/2022	Fecha finalización: 21/07/2026	
Responsable Dirección/Recursos Humanos	Destinatario La totalidad de la plantilla	
Indicador/Resultado Resultado de la valoración de puestos realizada e identificación de puestos de igual valor.		

Objetivo:

Implementar una descripción de puestos de trabajo que contemple la perspectiva de género.

Medidas:

1.	Crear descripción de puestos de trabajo desde la perspectiva de género	
Fecha inicio 22/07/2022	Fecha finalización: 21/07/2026	
Responsable Dirección/Recursos Humanos	Destinatario La totalidad de la plantilla	
Indicador/Resultado Evaluación de puestos de trabajo y fichas de puestos de trabajo elaboradas.		

Objetivo:

Evitar la infrarrepresentación femenina en todos los puestos y grupos profesionales.

Medidas:

1.	Favorecer presencia de mujeres en puestos/grupos profesionales en los que se encuentra infrarrepresentada.	
Fecha inicio 22/07/2022	Fecha finalización: 21/07/2026	
Responsable Dirección/Recursos Humanos	Destinatario La totalidad de la plantilla	
Indicador/Resultado Número de candidaturas recibidas desagregadas por sexo. Nº total de procesos de selección realizados. Nº de procesos de selección en los que se ha aplicado la cláusula de preferencia. Nº de personas efectivamente incorporadas desagregadas por sexo		

Objetivo:

Igualar la percepción recibida para el complemento denominado mejora absorbible..

Medidas:

1.	Revisar el sistema de pago del complemento denominado mejora absorbible.	
Fecha inicio 22/07/2022	Fecha finalización: 21/07/2026	
Responsable Dirección/Recursos Humanos	Destinatario La totalidad de la plantilla	
Indicador/Resultado Nº de personas desagregadas por sexo que han percibido el complemento salarial.		

Ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral**Objetivo:**

Actualizar las medidas que faciliten la compatibilidad del tiempo de trabajo con la vida personal y familiar.

Medidas:

1.	Actualización de las medidas de conciliación y corresponsabilidad	
Fecha inicio 01/09/2023	Fecha finalización: 01/07/2026	
Responsable Dirección/Recursos Humanos	Destinatario La totalidad de la plantilla (actual y futura)	

<p>Indicador/Resultado</p> <p>Protocolo de medidas específicas para la conciliación y corresponsabilidad de la plantilla.</p> <p>Documento, desagregado por sexo, que recopile las necesidades actualizadas de la plantilla en materia de conciliación y corresponsabilidad.</p> <p>Registro, desagregado por sexo, de medidas de conciliación y corresponsabilidad sugeridas por la plantilla.</p> <p>Compromiso de actualización de las medidas de conciliación y corresponsabilidad para adaptarlas a las necesidades de la plantilla.</p>
--

Prevención del acoso sexual y por razón de sexo

Objetivo:

Formación a la Representación Legal de la plantilla y a las personas responsables de las quejas y denuncias en detección del acoso sexual y por razón de sexo.

Medidas:

1.	Formación específica en detección del acoso sexual y el acoso por razón de sexo	
Fecha inicio 22/07/2022	Fecha finalización: 24/10/2022	
Responsable Dirección/Recursos Humanos	Representante legal de las personas trabajadoras y responsables (así como sus sustitutos/as) de quejas y denuncias de acoso sexual y por razón de sexo	Destinatario
Indicador/Resultado		
Listado de personas que han recibido la formación desagregado por sexo y valoración de las personas asistentes.		
Número de horas de curso realizadas, también desagregadas por sexo.		

Objetivo:

Aplicar y difundir el Protocolo contra el acoso sexual y el acoso por razón de sexo.

Medidas:

1.	Prevención y actuación frente al acoso sexual y el acoso por razón de sexo	
Fecha inicio 22/07/2022	Fecha finalización: 21/07/2026	
Responsable Dirección/Recursos Humanos	Destinatario La totalidad de la plantilla	
Indicador/Resultado		
Aportar prueba de difusión del protocolo contra el acoso sexual y por razón de sexo.		
Registro de los medios de difusión utilizados.		
Número de procedimientos iniciados (si los hubiera) por sexo, puesto de trabajo y tipo de procedimiento.		
Número y tipo de sanciones por sexo (si las hubiera).		

Seguridad, salud laboral y equipamientos

Objetivo:

Introducir la dimensión de género en la política y herramientas de prevención de riesgos laborales.

Medidas:

1.	Prevención de riesgos laborales igualitaria
Fecha inicio 02/01/2023	Fecha finalización: 02/06/2023
Responsable Dirección/Recursos Humanos	Destinatario La totalidad de la plantilla
Indicador/Resultado Número de referencias incorporadas al plan de prevención de riesgos laborales. Documentación acreditativa de la realización de la evaluación y Plan de Prevención de Riesgos Laborales.	

Objetivo:

Elaborar un protocolo de desconexión digital.

Medidas:

1.	Desconexión digital
Fecha inicio 01/09/2022	Fecha finalización: 02/01/2023
Responsable Dirección/Recursos Humanos	Destinatario La totalidad de la plantilla
Indicador/Resultado Registro de medidas específicas para la desconexión digital.	

Calendario de actuaciones para la implantación, seguimiento y evaluación de las medidas del Plan de Igualdad

Año 1: Del 22/07/2022 al 21/07/2023

Proceso de selección y contratación	Trim. 1	Trim. 2	Trim. 3	Trim. 4
Igualdad en la contratación	X	X	X	X

Contratación indefinida e igualitaria	X	X	X	X
Clasificación profesional	Trim. 1	Trim. 2	Trim. 3	Trim. 4
Sistema de aumentos salariales igualitario	X	X	X	X
Sistema de incentivos igualitario		X	X	X
Formación	Trim. 1	Trim. 2	Trim. 3	Trim. 4
Sensibilización y formación en materia de igualdad de oportunidades	X	X	X	X
Promoción profesional	Trim. 1	Trim. 2	Trim. 3	Trim. 4
Política de promoción interna que contemple el desarrollo y crecimiento futuro del personal		X	X	
Condiciones de trabajo, incluida la auditoría salarial entre mujeres y hombres	Trim. 1	Trim. 2	Trim. 3	Trim. 4
Crear descripción de puestos de trabajo desde la perspectiva de género	X	X	X	X
Revisar la valoración de puestos de trabajo realizada conforme a la herramienta del Ministerio de Trabajo	X	X	X	X
Favorecer presencia de mujeres en puestos/grupos profesionales en los que se encuentra infrarrepresentada.	X	X	X	X
Revisar el sistema de pago del complemento denominado mejora absorbible.	X	X	X	X
Equidad salarial entre grupos profesionales		X	X	X
Transparencia y objetividad en la estructura salarial			X	X
Prevención del acoso sexual y por razón de sexo	Trim. 1	Trim. 2	Trim. 3	Trim. 4
Prevención y actuación frente al acoso sexual y el acoso por razón de sexo	X	X	X	X
Formación específica en detección del acoso sexual y el acoso por razón de sexo	X	X		
Seguridad, salud laboral y equipamientos	Trim. 1	Trim. 2	Trim. 3	Trim. 4
Desconexión digital	X	X		
Prevención de riesgos laborales igualitaria		X	X	X

Año 2: Del 22/07/2023 al 21/07/2024

Proceso de selección y contratación	Trim. 1	Trim. 2	Trim. 3	Trim. 4
Igualdad en la contratación	X	X	X	X
Contratación indefinida e igualitaria	X	X	X	X

Clasificación profesional	Trim. 1	Trim. 2	Trim. 3	Trim. 4
Sistema de aumentos salariales igualitario	X	X	X	X
Sistema de incentivos igualitario	X	X		
Formación	Trim. 1	Trim. 2	Trim. 3	Trim. 4
Sensibilización y formación en materia de igualdad de oportunidades	X	X	X	X
Condiciones de trabajo, incluida la auditoría salarial entre mujeres y hombres	Trim. 1	Trim. 2	Trim. 3	Trim. 4
Crear descripción de puestos de trabajo desde la perspectiva de género	X	X	X	X
Revisar la valoración de puestos de trabajo realizada conforme a la herramienta del Ministerio de Trabajo	X	X	X	X
Favorecer presencia de mujeres en puestos/grupos profesionales en los que se encuentra infrarrepresentada.	X	X	X	X
Revisar el sistema de pago del complemento denominado mejora absorbible.	X	X	X	X
Equidad salarial entre grupos profesionales	X	X	X	X
Ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral	Trim. 1	Trim. 2	Trim. 3	Trim. 4
Actualización de las medidas de conciliación y corresponsabilidad	X	X	X	
Prevención del acoso sexual y por razón de sexo	Trim. 1	Trim. 2	Trim. 3	Trim. 4
Prevención y actuación frente al acoso sexual y el acoso por razón de sexo	X	X	X	X

Año 3: Del 22/07/2023 al 21/07/2024

Proceso de selección y contratación	Trim. 1	Trim. 2	Trim. 3	Trim. 4
Igualdad en la contratación	X	X	X	X
Contratación indefinida e igualitaria	X	X	X	X
Clasificación profesional	Trim. 1	Trim. 2	Trim. 3	Trim. 4
Sistema de aumentos salariales igualitario	X	X	X	X
Formación	Trim. 1	Trim. 2	Trim. 3	Trim. 4
Sensibilización y formación en materia de igualdad de oportunidades	X	X	X	X
Condiciones de trabajo, incluida la auditoría salarial entre mujeres y hombres	Trim. 1	Trim. 2	Trim. 3	Trim. 4

Crear descripción de puestos de trabajo desde la perspectiva de género	X	X	X	X
Revisar la valoración de puestos de trabajo realizada conforme a la herramienta del Ministerio de Trabajo	X	X	X	X
Favorecer presencia de mujeres en puestos/grupos profesionales en los que se encuentra infrarrepresentada.	X	X	X	X
Revisar el sistema de pago del complemento denominado mejora absorbible.	X	X	X	X
Equidad salarial entre grupos profesionales	X	X	X	X
Ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral	Trim. 1	Trim. 2	Trim. 3	Trim. 4
Actualización de las medidas de conciliación y corresponsabilidad	X	X	X	
Prevención del acoso sexual y por razón de sexo	Trim. 1	Trim. 2	Trim. 3	Trim. 4
Prevención y actuación frente al acoso sexual y el acoso por razón de sexo	X	X	X	X

Año 4: Del 22/07/2024 al 21/07/2025

Proceso de selección y contratación	Trim. 1	Trim. 2	Trim. 3	Trim. 4
Igualdad en la contratación	X	X	X	X
Contratación indefinida e igualitaria	X	X	X	X
Clasificación profesional	Trim. 1	Trim. 2	Trim. 3	Trim. 4
Sistema de aumentos salariales igualitario	X	X	X	X
Formación	Trim. 1	Trim. 2	Trim. 3	Trim. 4
Sensibilización y formación en materia de igualdad de oportunidades	X	X	X	X
Condiciones de trabajo, incluida la auditoría salarial entre mujeres y hombres	Trim. 1	Trim. 2	Trim. 3	Trim. 4
Crear descripción de puestos de trabajo desde la perspectiva de género	X	X	X	X
Revisar la valoración de puestos de trabajo realizada conforme a la herramienta del Ministerio de Trabajo	X	X	X	X
Favorecer presencia de mujeres en puestos/grupos profesionales en los que se encuentra infrarrepresentada.	X	X	X	X
Revisar el sistema de pago del complemento denominado mejora absorbible.	X	X	X	X
Equidad salarial entre grupos profesionales	X	X	X	X

Ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral	Trim. 1	Trim. 2	Trim. 3	Trim. 4
Actualización de las medidas de conciliación y corresponsabilidad	X	X	X	
Prevención del acoso sexual y por razón de sexo	Trim. 1	Trim. 2	Trim. 3	Trim. 4
Prevención y actuación frente al acoso sexual y el acoso por razón de sexo	X	X	X	X

Composición y funcionamiento de la Comisión u órgano paritario encargado del seguimiento, evaluación y revisión periódica del Plan de Igualdad

En el Plan de Igualdad, sin perjuicio de lo previsto en el artículo 47 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo y del artículo 64 del Estatuto de los Trabajadores, deberá incluirse una comisión u órgano concreto de vigilancia y seguimiento del Plan, con la composición y atribuciones que se decidan en aquel, en el que deberán participar de forma paritaria la representación de la empresa y de las personas trabajadoras, y que en la medida de lo posible, tendrá una composición equilibrada entre mujeres y hombres.

Una vez obtenida la correspondiente inscripción del Plan de Igualdad en REGCON, dentro del plazo de 1 mes se celebrará la oportuna reunión para constituir mediante acta la oportuna Comisión de seguimiento del Plan de Igualdad, así como para definir su régimen de funcionamiento interno.

La Comisión negociadora del Plan de Igualdad, ha acordado que la Comisión de seguimiento de FUNDACION DIDÁCTICA XXI estará formada por las siguientes personas:

Por FUNDACION DIDÁCTICA XXI:

- Tomás Ruiz Vázquez

Por la representación de las personas trabajadoras:

- Penélope Fernández Ruiz

En las diferentes temáticas sobre las que tienen que ejercer las funciones de valoración, seguimiento, control y evaluación podrán contar con asesoramiento externo.

Calendario de reuniones.

En los dos primeros meses de cada periodo anual, se presentará a la Comisión de seguimiento:

- Plan de trabajo con el detalle de área de intervención, actuaciones concretas, calendario, recursos humanos, materiales e indicadores de evaluación. Este plan de trabajo será revisado y aprobado por la Comisión de Igualdad.
- Informe de evaluación de las actividades realizadas durante el periodo anual anterior, con presentación de resultados en base a los indicadores de evaluación establecidos. Este informe de seguimiento anual será revisado y aprobado por la Comisión de Igualdad.

A los seis meses de cada periodo anual, realización de la reunión semestral, con informe de actuaciones a realizar y resultados provisionales de lo ejecutado en los seis meses anteriores, para la priorización de medidas. Esta reunión semestral puede coincidir con alguna de las evaluaciones o planes de trabajo programados.

Evaluación intermedia en el último trimestre del segundo periodo anual, se realizará una evaluación intermedia en la que se recojan los resultados de todo el proceso desde el inicio en del plan hasta seis meses antes de finalizar el plan. Esta evaluación servirá de base para valorar la evolución e impacto de las medidas, en caso necesario se realizarán ajustes en la planificación de actuaciones con el objeto de adecuar lo máximo posible al cumplimiento de objetivos. Esta evaluación será revisada y aprobada por la Comisión de Igualdad.

Evaluación final, tres meses antes de la finalización del periodo de vigencia del plan de igualdad se realizará una evaluación final con los resultados cuantitativos y cualitativos como consecuencia de la actuación realizada durante el periodo, esta evaluación servirá de base para el diseño el segundo Plan de Igualdad de FUNDACION DIDÁCTICA XXI. Esta evaluación será revisada y aprobada por la Comisión de Igualdad.

Independientemente de las reuniones recogidas en este punto, la Comisión de seguimiento recibirá información puntual y actualizada de las acciones que se están poniendo en marcha para poder informar a la plantilla con carácter periódico.

Quorum

Las reuniones de la Comisión de Igualdad para el Seguimiento y Evaluación, se darán por efectivamente constituidas con la asistencia de las personas presentes, tras la confirmación que todas las personas que la componen han recibido la información de la misma.

Acuerdos

Los acuerdos se adoptarán por mayoría simple de cada una de las partes representadas.

Actas

De cada reunión se levantará un acta, firmada por todas las personas que integran la Comisión y en la que se hará constar el resumen de los temas tratados, acuerdos y desacuerdos.

Confidencialidad

Todas las personas componentes de la Comisión de seguimiento se comprometen a tratar con confidencialidad la información, datos, documentos, y/o cualquier otra información de la que se hiciera uso en el seno de esta o les fuera entregada.

Procedimiento de modificación, incluido el procedimiento para solventar las posibles discrepancias que pudieran surgir en la aplicación, seguimiento, evaluación o revisión, en tanto que la normativa legal o convencional no obligue a su adecuación

El Plan de Igualdad deberá revisarse, en todo caso, cuando concurren las siguientes circunstancias:

- Cuando deba hacerse como consecuencia de los resultados del seguimiento y evaluación previstos en los apartados siguientes:
 - Las medidas del Plan de Igualdad podrán revisarse en cualquier momento a lo largo de su vigencia con el fin de añadir, reorientar, mejorar, corregir, intensificar, atenuar o, incluso, dejar de aplicar alguna medida que contenga en función de los efectos que vayan apreciándose en relación con la consecución de sus objetivos.
 - El seguimiento y evaluación de las medidas previstas en el Plan de Igualdad deberá realizarse de forma periódica conforme se estipule en el calendario de actuaciones del Plan de Igualdad o en el reglamento que regule la composición y funciones de la comisión encargada del seguimiento del Plan de Igualdad. No obstante, se realizará una evaluación intermedia y otra final, así como cuando sea acordado por la comisión de seguimiento.

- Cuando se ponga de manifiesto su falta de adecuación a los requisitos legales y reglamentarios o su insuficiencia como resultado de la actuación de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social.
- En los supuestos de fusión, absorción, transmisión o modificación del estatus jurídico de la empresa.
- Ante cualquier incidencia que modifique de manera sustancial la plantilla de la empresa, sus métodos de trabajo, organización o sistemas retributivos, incluidas las inaplicaciones de convenio y las modificaciones sustanciales de condiciones de trabajo o las situaciones analizadas en el diagnóstico de situación que haya servido de base para su elaboración.
- Cuando una resolución judicial condene a la empresa por discriminación directa o indirecta por razón de sexo o cuando determine la falta de adecuación del Plan de Igualdad a los requisitos legales o reglamentarios.

Cuando por circunstancias debidamente motivadas resulte necesario, la revisión implicará la actualización del diagnóstico, así como de las medidas del Plan de Igualdad, en la medida necesaria.

Resolución de conflictos

En el caso de discrepancia en la Comisión de seguimiento del Plan Igualdad para el Seguimiento y Evaluación del Plan de Igualdad de FUNDACION DIDÁCTICA XXI sobre el cumplimiento o en caso de incumplimiento de las medidas contempladas en el plan de igualdad, se podrá acudir a los órganos de mediación, arbitraje y control competentes.

En Málaga, a 22 de julio del 2022

Por FUNDACION DIDÁCTICA XXI:

- Tomás Ruiz Vázquez

Por la representación de las personas trabajadoras:

- Penélope Fernández Ruiz