I Plan de Igualdad

FEDERACIÓN EFA
COMUNIDAD VALENCIANA

Vigencia	1 abril 2021 - 1 abril 2025
Fecha de aprobación por la Comisión Permanente de Igualdad	31 marzo 2021

Federación EFA Comunidad Valenciana
Partida El Cercat, s/n,
46195 Llombai, Valencia
federacion@efascomunidadvalenciana.org

1. Introducción 3

1.1. Federación Escuelas Familiares Agrarias Comunidad Valenciana 3

1.2. Marco teórico y legal 5

1.3. Estrategia de Igualdad 7

1.4. Compromiso y partes suscriptoras del Plan 8

1.5. Agentes Implicados 9

1.6. Procedimiento de modificación 11

2. Ámbito personal, territorial y temporal 13

3. Metodología de trabajo y fases 14

4. Informe del diagnóstico de situación de la empresa 16

4.1. Datos estadísticos 16

4.2. Canales y tipos de comunicación interna y externa 22

4.3. Proceso de selección y contratación 23

4.4. Promoción en el trabajo 26

4.5. Formación 26

4.6. Clasificación profesional y retribuciones 28

4.7. Condiciones de trabajo 32

4.8. Ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral 35

4.9. Prevención del acoso sexual y por razón de sexo 36

4.10. Opinión de la plantilla 37

4.11. Opinión de la dirección 56

5. Objetivos del Plan de Igualdad 61

5.1. Objetivos generales 61

5.2. Objetivos específicos 61

6. Descripción de medidas 64

6.1. Resumen de las medidas a implantar 64

6.2. Descripción de las medidas a implantar 66

6.3. Aplicación de las medidas por centro de trabajo 90

7. Calendario de actuaciones para la implantación, seguimiento y evaluación de las medidas del plan de igualdad 91

8. Recursos 96

9. Sistema de seguimiento, evaluación y revisión periódica del Plan 97

9.1. Marco conceptual de la evaluación 97

9.2. Ejes de la evaluación 98

9.3. Instrumentos evaluación 100

Anexos

Compromiso de la dirección

Cuestionarios diagnóstico plantilla y dirección

Plantillas de seguimiento

Acta constitución Comisión Permanente de Igualdad

Acta aprobación Plan

Certificado modificación estatutos

1. Introducción

1.1. Federación Escuelas Familiares Agrarias Comunidad Valenciana

La Federación EFA C.V. es una entidad en la que se integran 3 centros educativos y de promoción rural en los que se imparte los niveles educativos de ESO y enseñanzas de formación profesional Regladas (FPB, Ciclos Formativos de Grado Medio y Superior), Formación para el Empleo (mayoritariamente representado por cursos de LABORA) y formación continua de trabajadores y trabajadoras en activo. Actualmente dispone de una plantilla formada por 118 personas, 47 mujeres y 71 hombres.

Tiene por finalidad principal promover la mejora y el desarrollo de sus asociados, con especial atención a la promoción profesional, cultural y social del medio agrícola y rural y de sus personas, principalmente mediante acciones formativas con jóvenes y adultos que incluyen el desarrollo de programas reglados de enseñanza, así como actividades de formación permanente y ocupacional , objetivos éstos que se desarrollan conforme a la idea, esencial en la filosofía de esta Entidad, de trabajar y formar en favor de la igualdad de oportunidades de hombres y mujeres, como así se establece en la reciente modificación de los estatutos de la Organización.

En concreto la formación que se imparte se resume en:

- ESO

- Ciclos formativos de formación profesional básica:

  - Servicios Administrativos
  - Agrojardinería y composiciones florales
  - Aprovechamientos forestales

- Ciclos Formativos de Grado Medio:

- Jardinería y Floristería
- Producción Agropecuaria
- Aprovechamientos Forestales y del Medio Natural
- Sistemas Microinformáticos
- Auxiliar de Enfermería
- Atención a Personas en Situación de Dependencia

- Ciclos Formativos de Grado Superior:

- Gestión Forestal y del Medio Natural
- Paisajismo y Medio Rural
- Desarrollo de Aplicaciones WEB
- Desarrollo de Aplicaciones Multiplataforma
- Marketing y Publicidad
- Administración y Finanzas
- Imagen para el Diagnóstico y Medicina Nuclear

- Las enseñanzas de formación para el empleo que se imparten son de muy diversa naturaleza, destacamos:

- Curso de manipulador de plaguicidas
- Curso de formación para trabajadores del sector agroalimentario
- Carnet del cazador
- Carnet de piloto de drones

Y cursos de formación complementaria a las titulaciones de grado superior junto con empresas.

La presente versión ha sido aprobada por el comité gestor de la Federación el 1 de abril de 2021.

Se ha elaborado para ayudar a cumplir los objetivos del centro con acciones dirigidas a la sensibilización de aspectos relativos a las virtudes cívicas y sociales, la igualdad, al compromiso, al bien común y mejora de la sociedad, al respeto de los derechos fundamentales y los valores constitucionales.

1.2. Marco teórico y legal

La igualdad entre mujeres y hombres es un principio universal reconocido en diversos textos internacionales sobre Derechos Humanos, entre los que destaca la Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer, aprobada por la Asamblea General de las Naciones Unidas en diciembre de 1979 y ratificada por España en 1983.

La acción del Gobierno en materia de igualdad entre mujeres y hombres se destaca en el marco jurídico proporcionado por las Naciones Unidades, que tras una labor centrada inicialmente en la codificación de los derechos jurídicos y civiles de las mujeres y la recopilación de datos sobre la condición jurídica y social de la mujer, presentó un punto de inflexión en la **IV Conferencia Mundial de Mujeres**, celebrada en Pekín en 1995. A partir de dicha Conferencia se puso de relieve que el cambio de situación de las mujeres es un objetivo en el que se tiene que implicar la sociedad en su conjunto y se pasó a considerar, por primera vez, que su tratamiento no puede ser sectorial y debe integrarse en el conjunto de las políticas gubernamentales.

La **Declaración del Milenio**, en el año 2000 supuso otro gran hito importante en este camino, al establecer los conocidos como "Objetivos del Milenio" entre los que se incluye la igualdad entre los sexos como una de las metas a alcanzar y cuyo plazo previsto de consecución era el año 2015.

La igualdad es asimismo un principio fundamental en la Unión Europea. Desde la entrada en vigor del **Tratado de Ámsterdam** , el 1 de mayo de 1999 y del **Tratado de Lisboa** , el 1 de diciembre de 2009, reconociendo el carácter jurídicamente vinculante de la Carta de Derechos Fundamentales de la Unión Europea, la igualdad entre mujeres y hombres y la eliminación de las desigualdades entre ambos constituyen un objetivo de carácter transversal que debe integrarse en todas las políticas y acciones de la Unión y de sus Estados Miembros.

En la trayectoria de la primera Comunidad Económica Europea y ahora de la **Unión Europea** , debe destacarse la importancia que han tenido documentos como la Directiva 2006/54/CE del Parlamento Europeo y del Consejo de 5 de julio de 2006, relativa a la aplicación del principio de igualdad de oportunidades e igualdad de trato entre hombres y mujeres en asuntos de empleo y educación; la Directiva 92/85/CEE del Consejo, de 19 de octubre de 1992, relativa a la aplicación de medidas para promover la mejora de la seguridad y de la salud en el trabajo de la trabajadora

embarazada, que haya dado a luz o en periodo de lactancia; la Directiva 2004/113/CEE, sobre aplicación del principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres en el acceso a bienes y servicios y su suministro; la Directiva 2010/18/UE del Consejo de 8 de marzo de 2010; la Carta de la Mujer, adoptada en marzo de 2010; la Estrategia de la Comisión Europea para la Igualdad entre mujeres y hombres (2010-2015) y el segundo Pacto Europeo por la Igualdad de Género (2011-2020).

En el ordenamiento jurídico interno de España, el **artículo 14 de la Constitución española** de 1978 proclama el derecho a la igualdad y a la no discriminación por razón de sexo. Por su parte, el artículo 9.2 consagra la obligación de los poderes públicos de promover las condiciones para que la igualdad del individuo y de los grupos en que se integra sea real y efectiva.

La **Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo**, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, establece criterios de actuación de las Administraciones Públicas en la aplicación del principio de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, obligando a éstas a elaborar Planes de igualdad, que serán objeto de negociación con la representación legal de las empleadas y los empleados públicos, en la forma que se determine en la legislación sobre negociación colectiva, evaluando periódicamente su cumplimiento en sus diferentes ámbitos de actuación.

Constatándose que las medidas de naturaleza fundamentalmente promocional o de fomento de la ley 3/2007 obtuvieron resultados discretos, se buscó dar a la sociedad un marco jurídico que permitiera dar un paso más hacia la plena igualdad, y se publicó el **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**, este real decreto-ley contenía 7 artículos que se correspondieron con la modificación de siete normas con rango de ley que inciden de forma directa en la igualdad entre mujeres y hombres.

Sin embargo, El Real Decreto-ley 6/2019, de 1 de marzo, dejó en el aire la necesidad de un desarrollo reglamentario sobre el contenido de las obligaciones en diferentes aspectos como:

- el **concepto de trabajo de igual valor,** dando certeza y seguridad jurídica acerca de su alcance y la necesidad de que sean tenidos en cuenta factores objetivos vinculados de manera estricta y necesaria con el trabajo desempeñado, la obligación del registro retributivo desarrollando,

- los criterios concretos para desagregar por sexo la información retributiva de la empresa,
- los **sistemas de clasificación profesional** contenidos en los convenios colectivos y su necesaria vinculación con el registro y la transparencia retributiva a través de una correcta valoración de los puestos de trabajo, así como el derecho de las personas trabajadoras a acceder al contenido del registro.

Por ello recientemente, el Gobierno ha aprobado dos decretos - BOE del 14 de octubre- que desarrollan dos de las medidas que se aprobaron en el Decreto Ley de 2019:

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.

Estos dos decretos desarrollan la forma de implementación de los registros y documentos, que ya se aprobaron en el Decreto Ley de marzo de 2019, y detallar qué componentes deben incluir. Estos decretos incluyen normas sobre cómo se deberán evaluar los puestos de trabajo para decidir qué es un trabajo de igual valor y evitar infravalorar responsabilidades o cualidades tradicionalmente vinculadas a las mujeres y qué componentes debe tener la auditoría retributiva que deberán poner en marcha todas las empresas con más de 50 trabajadores dentro de su plan de igualdad.

Este documento quiere desarrollar lo indicado en la normativa legal vigente, con la terminología con que se tratan estos temas, haciéndolos accesibles y cómodos de leer. La Igualdad entre hombres y mujeres es un principio jurídico universal recogido en varios textos internacionales.

1.3. Estrategia de Igualdad

La igualdad entre hombre y mujer se presenta como un principio básico y derecho fundamental dentro del marco legal. Si bien en la consecución de la igualdad entre hombres y mujeres han sido muchos los logros que se han conseguido en las últimas décadas, a pesar de todo, en la realidad social y cultural actual, aún se siguen evidenciando hechos y situaciones que denotan cómo todavía no se ha alcanzado la igualdad real y efectiva entre ambos sexos. Perviven

modelos de conducta y de relación que ponen de manifiesto los desequilibrios todavía existentes entre ambos, y la necesidad de continuar avanzando. En Federación EFA CV queremos asegurar esa igualdad entre los trabajadores, tanto en lo referente al acceso al empleo como en la conciliación familiar/laboral, las condiciones de trabajo, la retribución salarial, la comunicación y lenguaje no sexista, y cualquier otro ámbito en el que pudiera manifestarse esa desigualdad.

La estrategia de Federación EFA C.V. es la de **promover la equidad de género**, tanto en el marco de las actividades y acciones realizadas, como en todo lo relacionado con el espacio laboral de las personas trabajadoras. Está enfocada a la totalidad de la composición del personal docente y no docente, así como a las personas colaboradoras en tareas de voluntariado, prácticas, etc.

Para finalizar, mencionar los factores clave que motivaron la realización de este Plan, entre ellos destacamos:

- Cumplir con el requisito legal para empresas de más de 100 personas trabajadoras.

- Sensibilizar en materia de Igualdad y prevenir posibles discriminaciones y/o desigualdades de género en el seno de nuestra plantilla.

- Porque se garantiza un mejor aprovechamiento del talento de toda la plantilla y mejora el clima laboral del Centro.

- Mejora de la imagen del Centro y la posición concursal ante la Administración.

1.4. Compromiso y partes suscriptoras del Plan

Constituyen partes suscriptoras del Plan de Igualdad la representación legal de la entidad y la representación legal de la plantilla.

El compromiso voluntario adoptado por las partes suscriptoras del presente Plan ha sido el punto de partida del mismo. Nuestro compromiso materializa la decisión y la implicación que tenemos todas las partes en llevar a cabo un plan de igualdad en la Federación EFA CV, así como la integración de una serie de medidas de acción positiva dirigidas a eliminar y corregir las posibles desigualdades entre el personal del Centro. Los pasos para la formalización del compromiso han sido los siguientes:

I. Consulta previa de la decisión de elaborar un plan de Igualdad a los representantes legales de los/as trabajadores/as, y obtención de su visto bueno.
II. Redacción del Compromiso, que se puede consultar en el Anexo del presente Plan.
III. Definición del equipo de trabajo.
IV. Comunicación formal y explícita del Compromiso a todo el personal del Centro: se ha comunicado en un Claustro y por correo electrónico a todos/as los trabajadores/as del Centro.

1.5. Agentes Implicados

Para el éxito del Plan consideramos imprescindible **contar con toda la implicación y participación de toda organización**, quedando así representada en su totalidad. De esta manera, la implantación se llevará a efecto de una forma equilibrada entre la dirección del Centro, las personas encargadas de los recursos humanos, los representantes de los trabajadores/as y todo el personal que forma parte de la organización.

El equipo de trabajo y las funciones principales de cada miembro se definen en la siguiente tabla.

Miembros	Funciones
Comité Gestor Federación Equipo Directivo Centros Educativos	Voluntad e impulso
Responsables de RRHH	Sus funciones son la ejecución de algunas de las acciones previstas, integrando las políticas de igualdad en todos los procedimientos de la organización
Representantes legales de trabajadores/as	Propuestas, asesoramiento, sensibilización, identificación de necesidades e intereses. Trabajo en red, animación a la formación y al fomento de buenas prácticas
Comisión permanente de Igualdad (CPI)	Dinamizar algunas de las acciones y generar un espacio de diálogo y comunicación fluida, de tal manera que todos los

	acuerdos y medidas que se adopten a lo largo del desarrollo del Plan se lleven a cabo con el consenso de todas las partes. Todos los pasos que se van dando a lo largo del desarrollo del programa son informados a la Comisión.
Plantilla de trabajadores/s	Propuestas, participación en las acciones. Su participación se canaliza a través de la Comisión Permanente de Igualdad.
Equipo de Comunicación	Informar y comunicar las acciones y los cambios a favor de la igualdad entre mujeres y hombres
Conselleria de Igualdad y Políticas Inclusivas	Regulación normativa, asesoramiento, aprobación y visado del Plan

Destacamos la **Comisión Permanente de Igualdad** como órgano dinamizador y motor del desarrollo del Plan. La Comisión está formada de forma paritaria entre la empresa (Centro) y la representación legal de trabajadores/as. Las acciones principales que realiza son:

a. Negociación y elaboración del diagnóstico, así como sobre la negociación de las medidas que integrarán el plan de igualdad.
b. Elaboración del informe de los resultados del diagnóstico.
c. Identificación de las medidas prioritarias, a la luz del diagnóstico, su ámbito de aplicación, los medios materiales y humanos necesarios para su implantación, así como las personas u órganos responsables, incluyendo un cronograma de actuaciones.
d. Impulso de la implantación del plan de igualdad en la empresa.
e. Definición de los indicadores de medición y los instrumentos de recogida de información necesarios para realizar el seguimiento y evaluación del grado de cumplimiento de las medidas del plan de igualdad implantadas.
f. Cuantas otras funciones pudieran atribuirle la normativa y el convenio colectivo de aplicación, o se acuerden por la propia comisión, incluida la remisión del plan de igualdad que fuere aprobado ante la autoridad laboral competente a efectos de su registro, depósito y publicación.

Además, corresponderá a la comisión negociadora el impulso de las primeras acciones de información y sensibilización a la plantilla.

En los anexos se puede consultar el acta de constitución de la Comisión que está suscrita por todos los miembros del Centro. La integran personas con cargos influyentes, con capacidad de decisión en áreas diversas del Centro. La Comisión se reunirá semestralmente y dejará constancia de los temas tratados y los acuerdos alcanzados en las actas correspondientes.

1.6. Procedimiento de modificación

El presente plan de igualdad es un conjunto de medidas ordenadas y orientadas a alcanzar los objetivos que se concretan en el mismo. No obstante, durante su vigencia podrán incorporarse acciones no previstas en él si se produce algún cambio o surge alguna oportunidad no previsible en el momento de su aprobación que pueda redundar en una mejora en materia de igualdad. En el caso de que tras una revisión se detecte la necesidad de modificación del Plan se deberán seguir los siguientes pasos:

1. Comunicar a la Comisión Permanente de Igualdad la necesidad de cambio o discrepancia (se puede utilizar el Buzón de Igualdad), o bien detección de dicha necesidad por parte de la CPI a raíz de la aplicación, seguimiento, evaluación o revisión de alguna de las medidas, o por imperativo legal
2. Estudio de la modificación por la Comisión Permanente de Igualdad
3. Registro en el Acta de la CPI y comunicación a personas interesadas. Para que sea efectivo el cambio, debe haber aprobación por parte del Director y CPI
4. Si finalmente se aprueba el cambio, incluir un Anexo al presente Plan con el registro del cambio. Valorar si será necesario actualizar el diagnóstico

El Plan de igualdad deberá revisarse, en todo caso, cuando concurran las siguientes circunstancias:

a) Cuando deba hacerse como consecuencia de los resultados del seguimiento y evaluación

b) 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

c) 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

d) 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

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.

2. Ámbito personal, territorial y temporal

Ámbito personal. El Plan de Igualdad se aplica a la totalidad de trabajadores y trabajadoras que forman parte de la Federación de Escuelas Familiares Agrarias de la Comunidad Valenciana, así como a las personas cedidas por empresas de trabajo temporal si las hubiere, personas en prácticas, etc., durante su permanencia en el Centro.

Ámbito territorial. Ámbito autonómico, pues se circunscribe a los siguientes Centros de Trabajo:

EFA La Malvesía

Partida Cercat s/n, 46195 Llombai, Valencia

EFA Torrealedua

Carrer Teular, 16, 46195 Llombai, Valencia

EFA El Campico

El Campico s/n, 03310 Jacarilla, Alicante

Ámbito temporal. El **I Plan de Igualdad tiene una duración prevista de cuatro años, desde abril de 2021 hasta abril de 2025**, coincidiendo su seguimiento con los periodos de curso escolar. Para cada acción (se desarrollan un total de 15 acciones) se ha establecido un plazo de realización, si bien este podría verse alterado en caso de que se detectara que la medida no está dando los resultados esperados. En los casos en que se considera que una acción debe tener carácter permanente, el plazo de realización coincide con la duración del plan.

El I Plan de Igualdad entra en vigor desde su fecha de aprobación definitiva, el 1 de abril de 2021, hasta el 1 de abril de 2025.

Una vez finalizada su vigencia, este se mantendrá en vigor hasta la aprobación del siguiente, sin que, en su caso, su duración máxima exceda del periodo de 4 años previsto en el artículo 9.1 del Real Decreto 901/2020.

3. Metodología de trabajo y fases

Para llevar a cabo el Plan de Igualdad que se presenta, se han tenido en cuenta los siguientes criterios metodológicos:

- Es un **Plan Colectivo-Integral**: pretende incidir positivamente no sólo en la situación de las mujeres sino en toda la plantilla, además sus medidas nunca pueden ser de carácter individual.
- Es un **Plan Transversal**: implica a todas las áreas de gestión de la organización.
- Es un **Plan Dinámico**: es progresivo y está sometido a cambios constantes. Se irá adaptando al cumplimiento de los objetivos y a las nuevas circunstancias del Centro.
- Es un **Plan Sistemático-Coherente**: el objetivo final (la igualdad real) se consigue por el cumplimiento de objetivos sistemáticos. Con ellos se trata de conseguir una serie de objetivos aplicando medidas concretas para el Centro.
- Es un **Plan Flexible**: se confecciona a medida, en función de las necesidades y posibilidades, y no puede quedarse en una mera declaración de intenciones.
- Es un **Plan Temporal**: termina cuando se ha conseguido la igualdad real entre mujeres y hombres. Las medidas diseñadas dejan de tener vigencia cuando se ha conseguido el objetivo marcado.

Las Fases que se han seguido para su puesta en marcha son:

1. Establecer y comunicar el compromiso de la Dirección del Centro con la Igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres.
2. Coordinar con los representantes de los/as trabajadores/as el inicio del Plan y definir el Equipo de Trabajo y sus funciones.
3. Constituir la Comisión Permanente de Igualdad (CPI).
4. Elaborar el Diagnóstico, para lo que se han utilizado dos herramientas:
5. Formulario anónimo a toda la plantilla del Centro (encuesta plantilla)
6. Encuesta para la Dirección del Centro
7. Formulario estadístico a cumplimentar por la Dirección del Centro/Responsable de RRHH

8. Tras el análisis de los datos se ha elaborado el Informe Diagnóstico que ha servido como base a la CPI para elaborar la propuesta de Objetivos y Acciones.
9. Programar Objetivos y Acciones, definiendo también responsables e indicadores.
10. Implementar las medidas propuestas.
11. Evaluar las medidas.

Y por último destacamos otras medidas transversales, que van a aplicarse durante el desarrollo de todo el Plan:

I. Comunicación, información y sensibilización a todas las personas que forman parte del Centro y al exterior sobre el compromiso con la igualdad y las acciones proyectadas y realizadas.
II. Formación que garantice conocimientos específicos a todos los agentes implicados sobre igualdad de oportunidades y perspectiva de género.
III. Seguimiento de las acciones durante todo el desarrollo del Plan.

4. Informe del diagnóstico de situación de la empresa

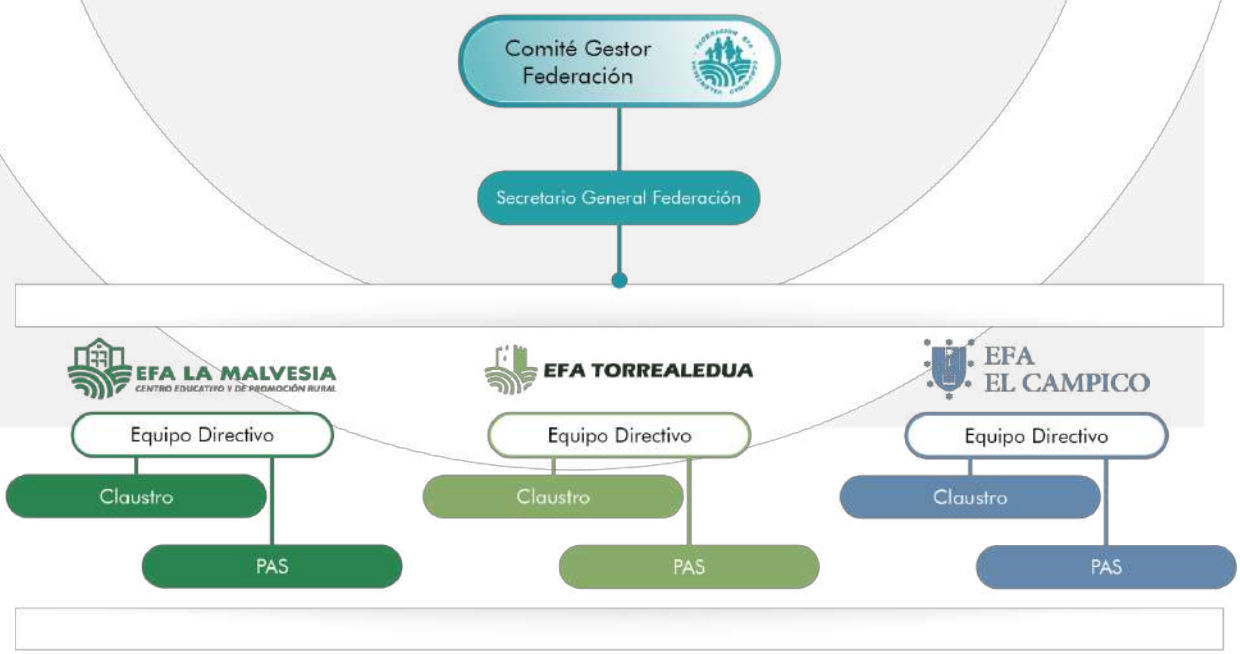
4.1. Datos estadísticos

4.1.1. Estructura general de las plantillas

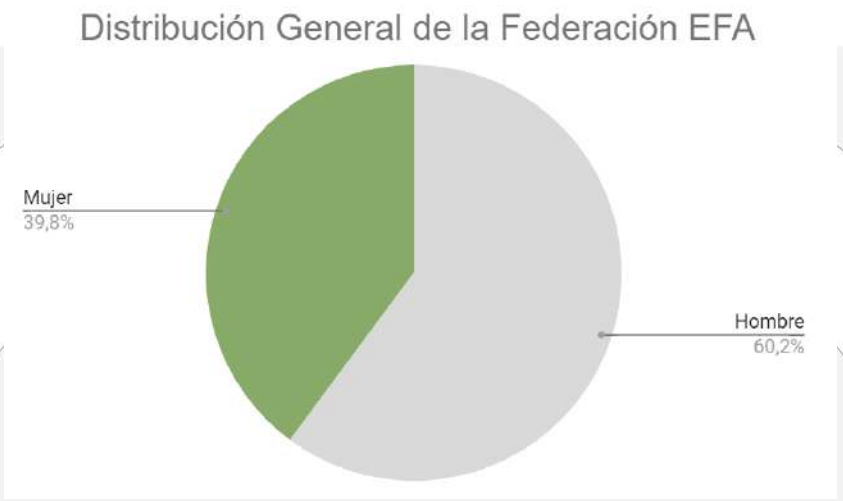
La Federación EFA Comunidad Valenciana está formada por 3 centros de trabajo con un total de 118 personas trabajadoras, entre las que 47 son mujeres y 71 son hombres.

	Mujeres	Hombres
EFA La Malvesía	9	34
EFA El Campico	10	35
EFA Torrealedua	28	2
Total	47	71

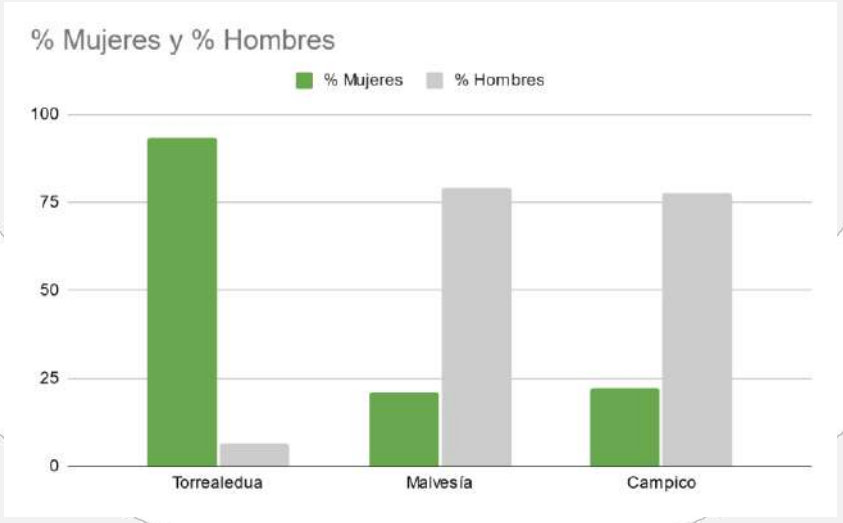
La distribución general de la organización se puede observar en el organigrama:



En términos generales, si analizamos los datos globales de la organización, se observa una distribución próxima al equilibrio entre hombres y mujeres, con un 39,8% de mujeres y un 60,2% de hombres.



Cuestión diferente ocurre al analizar los datos desagregados por centro de trabajo, con una fuerte tasa de masculinización o feminización de la plantilla en función del centro de trabajo que consideremos.



Como se puede observar, tenemos dos centros con alta tasa de masculinización (Malvesía y Campico) y un centro con una plantilla altamente feminizada (Torrealedua).

Si analizamos el índice de presencia relativa de mujeres y hombres es un indicador que utilizan diversos organismos en informes de evaluación de impacto de género, y se define de esta manera:

$$IPRMH = \frac{M - H}{M + H} + 1$$

Donde M es el número de mujeres y H de hombres. Según describe la disposición adicional primera de la Lei Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva entre mujeres y hombres, se considerará que la representación es equilibrada cuando el valor del mencionado índice esté entre 0,8 y 1,20, lo que equivale a un % de mujeres sobre el total de entre el 40 y el 60%.

	IPRMH
Malvesía	0,42 - Infrarrepresentación femenina
El Campico	0,44 - Infrarrepresentación femenina
Torrealedua	1,87 - Infrarrepresentación masculina

Observamos unas desviaciones importantes respecto a los valores considerados de equilibrio. Teniendo en cuenta este punto de partida, consideramos esta situación el principal punto a corregir con el despliegue de este Plan, pero para entender las causas que originan este desequilibro y poder actuar, hemos de referirnos al tipo de formación que se imaprte en cada uno de los centros educativos.

En la EFA Torrealedua se imparten ciclos relacionados con la rama Sanitaria o de Servicios, mienttras que en El Campico y Malvesía se imparten ciclos relacionados con la rama Agraria e Informática. Todas las familias profesionales mencionadas tienen todavía a nivel profesional una marcada asocación a un sexo concreto, siendo profesiones que se ocupan mayoritariamente por hombres (el caso de la rama agraria o la informática) o de mujeres (en el caso de la rama sanitaria o de servicios). Además se imparten otros ciclos formativos relacionados con la rama de administración y gestión o comercio y márketing, donde los porcentajes a nivel social están más equilibrados.

Hemos querido comprobar si a nivel social la tendencia es la misma que observamos en la organización, y efectivamente corroboramos el sesgo.

1) Si analizamos los datos del Ministerio de Educación respecto al % de alumnado matriculado durante el curso 17/18 por familias profesionales(*) obtenemos que:

Agraria 80-85% Hombres
Informática 85% Hombres

Administración y gestión 60% Mujeres
Comercio y Márketing 50% Mujeres

Sanitaria 75% Mujeres
Servicios Socioculturales y a la Comunidad *85% Mujeres*

(*) Datos referidos a alumnado matriculado durante el curso 2017-2018, Fuente Igualdad en cifras MEFP 2020. Aulas por la igualdad, del Ministerio de Igualdad y Formación Profesional.

2) Si analizamos los datos de la Consellería de Educación(**) en lo que respecta a la distribución de profesores y profesoras por rama profesional obtenemos que:

Servicios Socioculturales y a la Comunidad 85,41% mujeres y 14,59% hombres
Procedimientos Sanitarios y Asistenciales 77,82% mujeres y 22,18% hombres
Sistemas y aplicaciones informáticas 24,23% mujeres y 75,77% hombres

(**) Datos publicados en DOCGV Nº 8476, de 31 de enero de 2019, I Plan de Igualdad del personal docente

Por supuesto, con este argumento no queremos justificar la situación, pero con ello sí hemos de entender que se trata de una cuestión social y cultural que aún no se ha superado y que marcará probablemente el grado de avance del presente Plan. A pesar de ello, desde Federación EFA trabajaremos mediante el desarrollo de las acciones que proponemos para ir mejorando esta realidad de la que partimos.

Para el presente Plan hemos tenido también como referencia un estudio, a nuestro parecer muy interesante, sobre trayectorias profesionales y personales de mujeres con estudios tradicionalmente masculinos, publicada por el Instituto de la Mujer en 2003, de la que destacamos una frase: *"Es precisamente esa diversidad entre individuos y la manifestación de nuevas realidades de hombres y de mujeres la que terminará rompiendo con la estereotipia de géneros. Según vayan existiendo modelos que sirvan como referentes a las mujeres y a los hombres de la multiplicidad de opciones en elecciones que no tienen por qué estar condicionadas por el sexo, las normas culturales sobre los géneros cambiarán. De ese modo, las personas que con su conducta se saltan las barreras de segregación sexo-tipificadas originan un efecto en cadena porque sirven de*

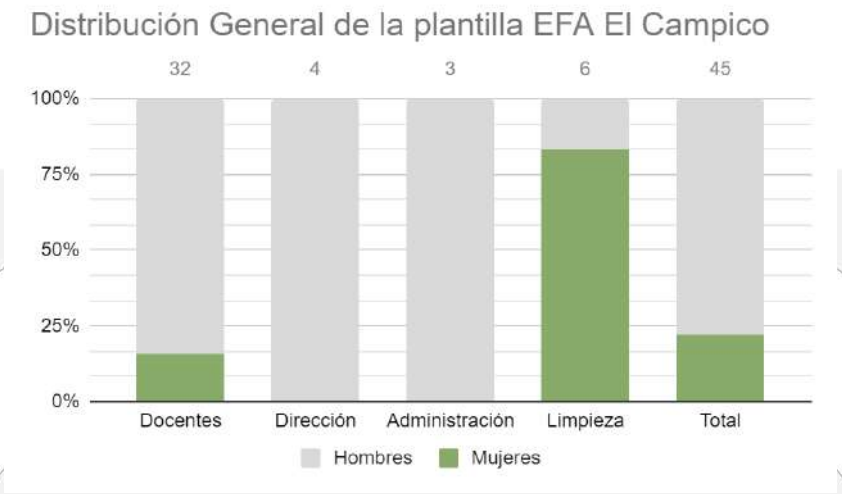
modelos para otros hombres y mujeres." Será por lo tanto una premisa de nuestro Plan el poner en valor a las mujeres que quieran optar por este tipo de estudios y profesión. Muestra de ello es que la CPI ha añadido un área de trabajo más allá de los requisitos legales de los Planes de Igualdad para trabajar esta coyuntura, que hemos denominado **COEDUCACIÓN** (acciones 14 y 15), y que tratará de reducir a través de actividades con el alumnado estas barreras de género y culturales.

Realidad menos justificada parece la de la distribución por sexos y puestos de trabajo. A continuación se presentan las gráficas de distribución de cada uno de los centros de trabajo, obteniendo que los equipos directivos siguen la misma tendencia marcada en cuanto a género, haciendo notable la segregación vertical que existe: en Torrealedua el 100% del equipo directivo son mujeres, mientras que en El Campico y Malvesía el 100% son hombres. Sin embargo en los puestos en puestos de limpieza y mantenimiento el valor está más equiparado, no obstante es debido a que es un valor agregado pero si lo analizamos por separado obtenemos de nuevo una segregación horizontal y encontramos que los puestos de limpieza está ocupados en su mayoría por mujeres, mientras que los de mantenimiento son ocupados por hombres incluso en el caso de Torrealedua, centro altamente feminizado.

En este caso, la comparación con el dato de cargos de responsabilidad en centros de formación profesional básica-ciclos formativos de Consellería, si dista bastante con el valor de las EFAs, ya que según su I Plan de Igualdad de personal docente de Conselleria, el 48,18% de cargos de dirección (puestos relacionados con equipo directivo) son mujeres frente al 51,82% que son hombres. Dato diferente resulta el análisis de cargos de Director/a, donde las mujeres son el 15,28% frente al 84,62% de hombres. Tendremos muy presente la evolución de los datos detallados de Consellería para analizar nuestra tendencia tras la aplicación de las medidas de este Plan.

El resumen de los datos es el siguiente:

EFA El Campico (H-M)



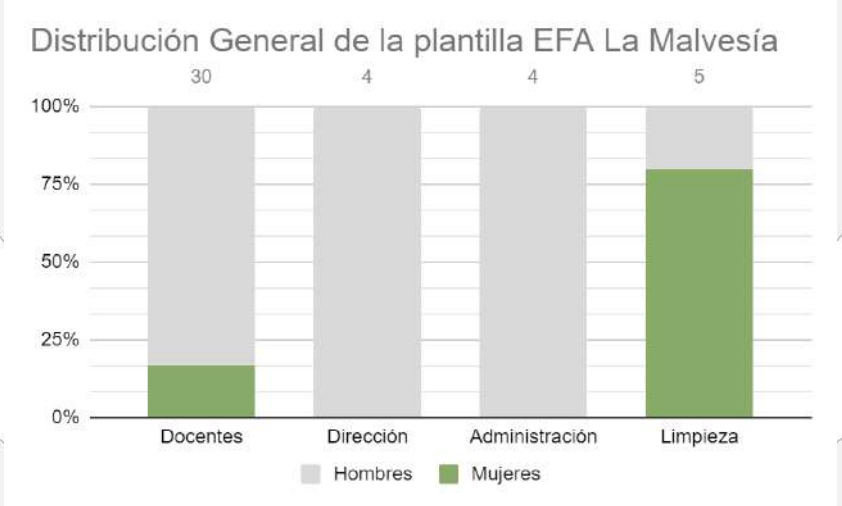
DOCENTES: 84,38%-15,63%

DIRECCIÓN: 100%-0%

ADMINISTRACIÓN: 100%-0%

LIMPIEZA-MTO: 16,67%-83,33%

EFA La Malvesía (H-M)



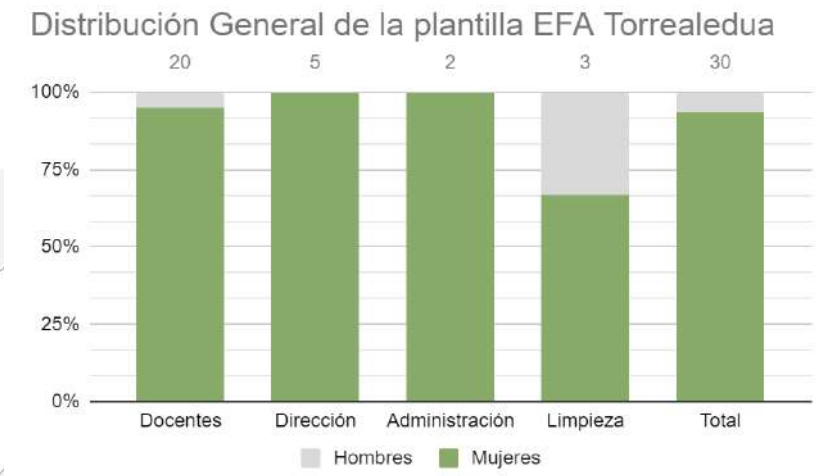
DOCENTES: 83,33%-16,67%

DIRECCIÓN: 100%-0%

ADMINISTRACIÓN: 100%-0%

LIMPIEZA-MTO: 20%-80%

EFA Torrealedua



DOCENTES: 5%-95%

DIRECCIÓN: 0%-100%

ADMINISTRACIÓN: 0%-100%

LIMPIEZA-MTO: 33,33%-66,67%

4.2. Canales y tipos de comunicación interna y externa

Respecto al tipo de comunicación, hasta ahora se han seguido las reglas gramaticales del lenguaje utilizando habitualmente el masculino genérico para referirnos a ambos sexos. No obstante, es intención de la organización dar un paso más en este sentido, y aunque efectivamente el masculino genérico engloba a ambos sexos, no visibiliza el sexo femenino, cuestión que nos ocupa también en el desarrollo de este plan. Por este motivo, hemos implementado dos acciones relacionadas con la promoción del lenguaje inclusivo referidas a la elaboración de una guía o protocolo consensuada entre los equipos de los tres centros y la revisión y adecuación del lenguaje a los criterios de la guía de los documentos externos (redes sociales, circulares, etc.) e internos.

4.3. Proceso de selección y contratación

El proceso de selección en la parte concertada está regulado por Consellería y se rige por los principios de mérito y capacidad, además los criterios de baremación se aprueban en Consejo Escolar.

Si bien es cierto, en estos criterios no está contemplado hasta el momento el enfoque de género. Resulta una opción necesaria, dadas las tasas desequilibradas de mujeres y hombres en las plantillas, que se pueda incorporar un nuevo criterio de desempate en el que se tenga en cuenta, que a igualdad de capacidades, se priorizará la contratación del sexo menos representado en ese puesto. Además, se recogerá el principio de igualdad en los documentos de selección, y a toda persona que se incorpore en la plantilla del centro se le entregará información sobre la política de igualdad de la organización.

4.3.1. Últimos procesos de selección

A continuación, se presentan los datos de los 4 últimos procesos de selección:

- Torrealedua: 7 candidaturas de mujeres, 4 contrataciones de mujeres
- Malvesía: 1 candidatura hombre, 5 candidaturas de mujeres, 4 seleccionadas mujeres
- El Campico: 5 candidaturas hombres, 4 seleccionados hombres

Como se observa, la tendencia a la feminización se mantiene en Torrealedua, así como la tendencia a la masculinización en El Campico. En Malvesía se observa una tendencia a revertir la situación marcada de segregación de las plantillas de los centros de trabajo.

Uno de los principales motivos que siguen alimentando esta situación es el hecho de que no se reciben candidaturas del sexo menos representado, pues como se comentaba se continua la marcada tendencia social sobre el tipo de formación que se imparte. En Torrealedua, donde se imparten ciclos relacionados con las familias Sanitaria y Servicios Socioculturales y a la Comunidad, profesiones tradicionalmente “de mujeres”, mientras que en El Campico o Malvesia se imparten ciclos relacionados con las familias Agraria o de Informática, con altos porcentajes de alumnado hombre.

Este mismo hecho se observa en el perfil profesional de las personas candidatas. Conscientes de ello, consideramos que una acción prioritaria del Plan es la diversificación de las fuentes de

reclutamiento para aumentar las candidaturas que se reciben del sexo menos representado, así como el establecimiento de criterios de género que puedan desempatar en los procesos de selección.

4.3.2. Descripción de los puestos de trabajo

Hasta el momento se han definido los puestos de trabajo sin tener en cuenta un criterio claro sobre igualdad de oportunidades. Es una cuestión prioritaria también para esta CPI la revisión de los puestos de trabajo atendiendo a los principios de igualdad que se establecen a partir de la aprobación del presente Plan.

4.3.3. Ingresos y ceses

EFA El Campico

Porcentaje Ingresos	Mujeres	Hombres	Total
2020	33,33%	66,67%	100,00%
2019	42,86%	57,14%	100,00%
2018	66,67%	33,33%	100,00%
Total	50,00%	50,00%	100,00%

Porcentaje Ceses	Mujeres	Hombres	Total
2020	0,00%	100,00%	100,00%
2019	0,00%	100,00%	100,00%
2018	0,00%	100,00%	100,00%
Total	0,00%	100,00%	100,00%

Motivo de los Ceses	Mujeres	Hombres	Total
Jubilación			0
Despido	0	1	1
Finalización de contrato			0
Abandono voluntario	0	2	2
Total	0	3	3

EFA La Malvesía

Porcentaje Ingresos	Mujeres	Hombres	Total
2020	100,00%	0,00%	100,00%
2019	75,00%	25,00%	100,00%
2018	0,00%	100,00%	100,00%
Total	62,50%	37,50%	100,00%

Porcentaje Ceses	Mujeres	Hombres	Total
2020	0,00%	100,00%	100,00%
2019	0,00%	100,00%	100,00%
2018			
Total	0,00%	100,00%	100,00%

Motivo de los Ceses	Mujeres	Hombres	Total
Jubilación	0	1	1
Despido	0	0	0
Finalización de contrato	0	1	1
Abandono voluntario	0	1	1
Total	0	3	3

EFA Torrealedua

Porcentaje Ingresos	Mujeres	Hombres	Total
2020	100,00%	0,00%	100,00%
2019	100,00%	0,00%	100,00%
2018	0,00%	0,00%	0,00%
Total	100,00%	0,00%	100,00%

El dato global corresponde a un total de 7 mujeres contratadas entre 2019 (5 mujeres) y 2020 (2 mujeres)

Porcentaje Ceses	Mujeres	Hombres	Total
2020	100,00%	0,00%	100,00%
2019	100,00%	0,00%	100,00%
2018	100,00%	0,00%	100,00%
Total	100,00%	0,00%	100,00%

El dato global corresponde a 8 mujeres, 4 durante el año 2020 por los motivos que a continuación se indican

Motivo de los Ceses	Mujeres	Hombres	Total
Jubilación	0	0	0
Despido	1	0	1
Finalización de contrato	1	0	1
Abandono voluntario	2	0	2
Total	4	0	4

Los datos muestran una tendencia a ir equiparando las plantillas sobre todo en Malvesía (donde él % de contrataciones de mujeres ha sido mayor que el de hombres en los últimos 3 años) y El Campico (donde las contrataciones han sido equilibradas al 50% en la media de los últimso 3 años), en Torrealedua no se muestra ese camino hacia el equilibrio, pues las contrataciones de los últimos 3 años siguen siendo de mujeres.

En cuanto a los motivos de ceses, no hay una tendencia marcada por género, siendo la mayoría de ocasiones ceses voluntarios (2 de mujeres y 3 de hombres).

4.4. Promoción en el trabajo

A continuación se describen los 4 últimos procesos de ascenso, desglosadas por centro de trabajo:

EFA El Campico

De los últimos 4 ascensos, 4 han sido hombres. Únicamente se han contemplado candidatos de sexo masculino (un total de 7 hombres para los 4 puestos)

EFA La Malvesía

De los últimos 4 ascensos, 3 han sido de hombres y 1 de mujer. En el caso del ascenso de la mujer (para el puesto de responsable PAS y COVID) se seleccionó entre 5 candidatos hombres y 1 mujer.

EFA Torrealedua

De los últimos 4 ascensos, los 4 han sido de mujeres a cargos del equipo directivo. S han valorado un total de 6 candidaturas, todas ellas mujeres.

4.5. Formación

Todo el personal tiene previsto un plan anual de formación grupal que se aprueba a principio de curso (se presenta como documento para el visado del Plan). En el diseño de cada acción

formativa se asegura que el contenido, organización e impartición lo sean con respeto al principio de igualdad.

La Comisión de Igualdad realizará un seguimiento posterior, analizando las valoraciones de los asistentes sobre la acción formativa, aplicabilidad, eficacia en la eficiencia, etc.

No obstante, se ha detectado la necesidad tras la elaboración del diagnóstico actual de sensibilizar y formar a la plantilla en materia de igualdad de oportunidades, incidiendo en el personal que realiza los procesos de selección y la persona responsable de comunicación.

Por ello, se ha introducido una modificación dentro de las líneas de formación estratégicas, añadiendo La Igualdad de Oportunidades, como un eje esencial del Plan de Formación. Dicha modificación se ha incluido ya en el documento del curso 2020-2021.

Es fundamental dar a conocer la esencia y filosofía del Plan de Igualdad, haciendo hincapié en que no consiste únicamente en fomentar la presencia de mujeres, sino que hay otro tipo de cuestiones de fondo a abordar: romper estereotipos de género, trabajar la corresponsabilidad, la importancia de hacer visible a la mujer a través del lenguaje..., cuestiones prácticamente obligadas a trabajar en una organización educativa.

Durante el último año, si atendemos el tipo de formación recibida por la plantilla del centro, ha sido principalmente relacionada con el ámbito de trabajo, detectándose que no existe formación específica respecto a igualdad de oportunidades.

Respecto al perfil de las personas que intervienen en los procesos de selección, destacar que es necesaria su formación específica en materia de igualdad y sesgos inconscientes de género. **Ver Acción 07.**

En cuanto al tipo de formación, es eminentemente presencial en el centro de trabajo y durante la jornada laboral. En condiciones normales, la formación es accesible a toda la plantilla.

4.6. Clasificación profesional y retribuciones

Clasificación

Todo el personal del Centro está acogido a un convenio colectivo, en función a su dedicación profesional:

- Convenio Colectivo de Empresas de Enseñanza Privada sostenidas total o parcialmente con fondos públicos.
- Convenio Colectivo de Enseñanza privada.

Dichos convenios colectivos establecen una definición ajustada de los grupos profesionales. La Junta de Gobierno es responsable de garantizar la igualdad de oportunidades y no discriminación ente hombres y mujeres en la clasificación profesional en la que se incluye a toda persona en el momento de una nueva contratación.

El Consejo Escolar, por medio del Comité de Igualdad, supervisa la clasificación profesional que se realiza en una nueva contratación, asegurando que es la adecuada a sus funciones reales y a las circunstancias concretas de la prestación de sus servicios, al objeto de erradicar cualquier tipo de discriminación a este respecto.

Retribuciones

Para el cálculo de las retribuciones se han tenido en cuenta la información de las percepciones de cada uno de los trabajadores y trabajadoras del centro desglosadas en salarios base y complementos, tanto por parte de la administración a través del convenio como con la parte que aporta la propia empresa al profesorado y resto de personal.

Además se ha incluido el porcentaje de dedicación al centro como una forma de aproximar los datos para el cálculo de la retribución normalizada.

El cálculo de la retribución normalizada en cada uno de los apartados se ha realizado utilizando como base el cálculo propuesto y las recomendaciones realizadas por el Instituto de las Mujeres (Ministerio de Igualdad) en sus herramientas para el autodiagnóstico de brecha salarial de género, sin realizar un estudio pormenorizado como el que se plantea en la acción 09.

En este caso se han utilizado tanto los salarios base como los complementos del pago delegado del concierto como la parte de la retribución aportada por la empresa para los cálculos de las retribuciones totales. Para el cálculo de la retribución normalizada (RN) se ha utilizado la siguiente fórmula:

$$RN = \frac{\text{retribución}}{(\%\ \text{dedicación x horas de convenio})}\ x\ \text{horas de convenio}$$

Una vez calculadas las RN se realiza el cálculo de la Brecha Salarial o Diferencia Salarial, la cual se obtiene como la diferencia entre las Retribuciones Normalizadas medias de hombres (RNh) y mujeres (RNm) y expresada como porcentaje de la Retribución Normalizada media de los hombres.

$$BS = \frac{RNh - RNm}{RNh}\ x\ 100$$

Estos cálculos se han realizado por separado tanto para cada una de las base de cotización anual (entendiendo estas como las bases de cotización concertada, privada y tercer código y multiplicada por 12 meses), para calcular después la retribución completa anual.

Con estas bases de cotización, tanto a nivel del pago delegado por ser centros concertados como de las bases derivadas de las partes privadas de los centros y para realizar los cálculos se han contemplado las horas de dedicación establecidas en VI Convenio Colectivo de Empresas de enseñanza privada sostenidas total o parcialmente con fondos públicos.

Los datos generales obtenidos a nivel de la federación y con independencia del puesto de trabajo han sido los siguientes:

	RETRIBUCIONES NORMALIZADAS			
	B.Cotiz Concertado	**B.Cotiz Privado**	**B.Cotiz tercer código (ESPECIFICAR)**	**TOTAL**
BRECHA SALARIAL	-28,50%	49,36%	-46,58%	26,91%

NOTA: Los valores positivos de los porcentajes indican que los hombres cobran ese porcentaje más que las mujeres, por contra los valores negativos indican que las mujeres perciben ese porcentaje más en la retribución correspondiente. (Fuente: Cálculo de la Brecha Salarial. HERRAMIENTA DE AUTODIAGNÓSTICO DE BRECHA SALARIAL DE GÉNERO Guía de Uso -Instituto de la Mujer y para la Igualdad de Oportunidades - Enero 2015)

Los resultados obtenidos revelan que, de forma conjunta a nivel de Federación existe una brecha salarial sobre la retribución normalizada del 26,91%, significando esto que de forma global y sin atender a ningún tipo de segmentación, los hombres, de forma global, perciben un 26,19% más de salario. En cualquier caso, este dato, debido a la polarización en cuanto a la representación de los sexos existe en cada uno de los centros puede estar no contemplando esta realidad.

Por este motivo se han segmentado los datos en cada uno de los centros por puesto de trabajo, dando como resultado:

		NORMALIZADO			
		B.Cotiz Concertado	B.Cotz Privado	B.Cotiz tercer código	TOTAL
EFA El Campico BRECHA SALARIAL	DIRECCIÓN	-*	-*	-*	-*
	DOCENTE	60,68%	16,72%	-*	31,85%
	PAS	-*	46,99%	-*	46,99%
	TND	-*	-*	-*	-*
EFA La Malvesía BRECHA SALARIAL	DIRECCIÓN	-*	-*	-*	-*
	DOCENTE	-8,28%	21,98%	-*	15,22%
	PAS	42,68%	-*	-*	42,68%
	TND	-72193,37%	-*	-*	22,66%
EFA Torrealedua BRECHA SALARIAL	DIRECCIÓN	-*	-*	-*	-*
	DOCENTE	-285,53%	-224,13%	-*	-186,24%
	PAS	-*	24,23%	-*	24,23%
	TND	-*	-*	-*	-*

* Se indican los casos en los que no hay representación de uno de los sexos y por tanto no se puede realizar el cálculo de la brecha salarial en ese puesto de trabajo.
NOTA: Los valores positivos de los porcentajes indican que los hombres cobran ese porcentaje más que las mujeres, por contra los valores negativos indican que las mujeres perciben ese porcentaje más en la retribución correspondiente.
(Fuente: Cálculo de la Brecha Salarial. HERRAMIENTA DE AUTODIAGNÓSTICO DE BRECHA SALARIAL DE GÉNERO Guía de Uso -Instituto de la Mujer y para la Igualdad de Oportunidades - Enero 2015)

En este caso se observa más claramente que los centros individualmente mantienen sus brechas salariales pero podemos hacer lecturas diferentes.

En el caso de El Campico, la brecha salarial de los docentes es 31,85% con lo que los hombres cobran ese porcentaje de más con respecto a las bases de cotización establecidas. Aún más elevada es la brecha con respecto al puesto de PAS, donde alcanza el 46,99%.

En el caso de Malvesía, en términos generales todos los puestos de trabajo tienen una brecha salarial positiva que oscila entre el 15,22% del puesto de docente y el 42,68% del de PAS.

Comentar que el valor obtenido en la Base de Cotización Concertada para el puesto de TND (Titulado/a No Docente) se explica por el muy bajo importe dedicado al trabajador dentro de esta base de cotización (no llega a 20€ anuales) y el salario normal que perciben las trabajadoras dentro de esta categoría.

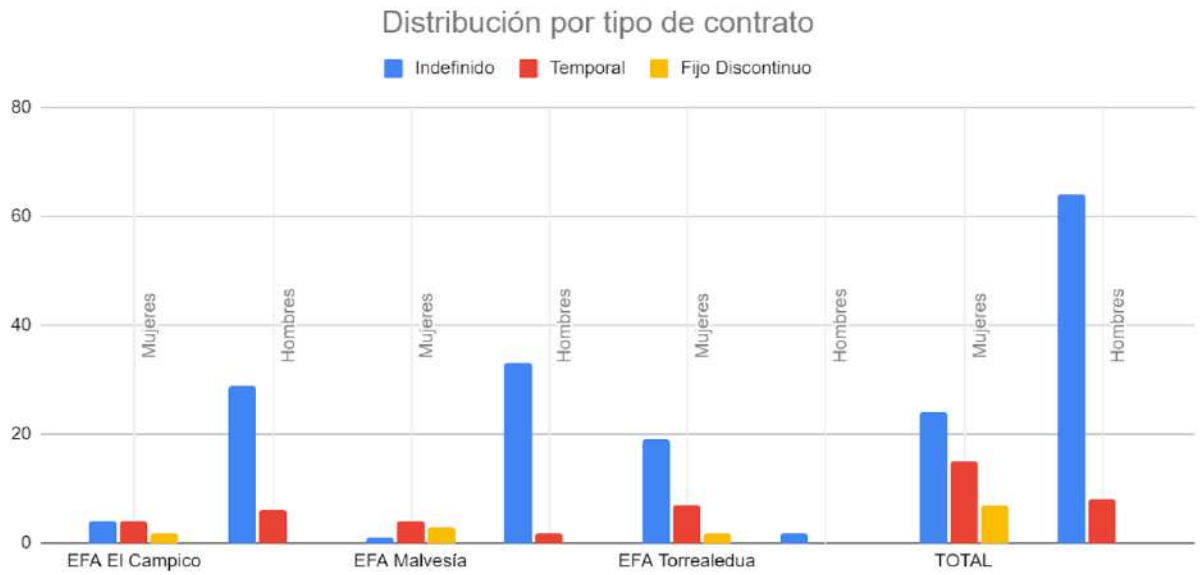
En el caso de Torrealedua vemos el extremo opuesto, donde se une el extremo de la alta feminización del centro y además el hecho de que los dos hombres que forman parte de la plantilla del centro es un docente que no está a jornada completa y el encargado de mantenimiento. Por este motivo observamos que en el caso de la brecha salarial del puesto de docente asciende a -186,24%, es decir que en las mujeres el salario es superior. En el caso del PAS, la brecha es positiva, es decir el salario del hombre es superior en un 24,23%.

La brecha salarial de género en **España se situó en 2019 en el 11,9 %**, más de dos puntos por debajo de la media europea (14,1 %), aunque lejos de países como Luxemburgo o Italia, con diferencias salariales entre hombres y mujeres del 1,3 % y del 4,7 %, respectivamente. Cuando hablamos de brecha salarial no significa que las empresas paguen salarios base diferentes a sus trabajadores en función del sexo, sino que **los trabajos con iguales responsabilidades no son retribuidos de la misma forma**. Así, la brecha se genera premiando unas categorías u ocupaciones por encima de otras a través de complementos salariales y horas extra que sí discriminan por sexo. Esto se debe a que las mujeres suelen realizar trabajos remunerados durante menos horas que los hombres, ya que siguen teniendo más responsabilidades familiares y domésticas. Los principales motivos los encontramos en:

- Falta de mujeres en los puestos de más alta responsabilidad
- Segregación sectorial de las mujeres que tienen presencia en ciertos sectores en los que las condiciones de trabajo son más precarias y la remuneración es menor (por ejemplo, limpieza)
- Estereotipos de género que perjudican a las mujeres en el ámbito laboral, lastrando su retribución y limitando su progresión profesional (dificultad de acceso a puestos de especialización técnica)
- Desigual reparto de las tareas domésticas entre los hombres y las mujeres que dificulta las relaciones y progresión laboral de las mujeres

4.7. Condiciones de trabajo

4.7.1. Tipos de contratos laborales y jornadas



Si analizamos el tipo de contrato observamos que en el caso de los hombres el 89% son indefinidos, y el 11% temporales. Sin embargo, en el caso de las mujeres el % de personas indefinidas disminuye hasta el 52%. En el caso de mujeres el porcentaje de temporalidad es del 32% y además incluye otra modalidad que no se observa en el caso de los hombres, los contratos fijos discontinuos con un % del 15%, que corresponde al personal de limpieza. Conscientes de esta situación, desde la organización tienen el compromiso de ir pasando los contratos temporales de las últimas incorporaciones de mujeres a indefinidas, por lo que el dato mejorará a lo largo del desarrollo del Plan.

Respecto a los contratos a 40 horas, la mejora que se puede realizar también es notable, pues actualmente el 82% de los hombres sí disfrutan de la jornada completa, mientras que en el caso de mujeres el porcentaje baja al 61% de las mujeres. Ambas circunstancias (tipo de contrato y duración han sido contempladas en la acción 06).

Duración de contrato	*Total de los 3 centros*	
	Mujeres	**Hombres**
Indefinido	52,17%	88,89%
Temporal	32,61%	11,11%
Fijo discontinuo	15,22%	0,00%

Duración de contrato	EFA El Campico		EFA La Malvesía		EFA Torrealedua	
	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres
Indefinido	40,00%	82,86%	12,50%	94,29%	67,86%	100,00%
Temporal	40,00%	17,14%	50,00%	5,71%	25,00%	0,00%
Fijo Discontinuo	20,00%	0,00%	37,50%	0,00%	7,14%	0,00%

4.7.2. Permisos y excedencias

No se tienen recogidos, la CPI ha elaborado una relación de indicadores que es necesario recoger para realizar el correcto seguimiento del Plan (y que actualmente no hemos podido medir), y que vendrán detallados en el archivo de seguimiento y medición del Plan. Hay una acción específica en la que se desarrolla el sistema de indicadores del Plan de Igualdad (ver acción 03 donde se recogerán los indicadores específicos de conciliación y acción 05 donde se ha contemplado la sistematización de todos los indicadores del Plan).

4.7.3. Bajas laborales y ausencias no justificadas

Se debe seguir trabajando en la recogida de este indicador de forma más concreta, y sistematizando los tipos por centro de trabajo. Si obviamos el resultado de Malvesía, que tiene el grueso de bajas concentradas en Otros (sin especificar), vemos que en El Campico la mayoría de bajas se producen por enfermedad u otros, siendo muy bajo el porcentaje de Maternidad/Paternidad. El caso opuesto ocurre en Torrealedua, donde la mayoría de bajas se producen por maternidad.

% de días de baja laboral	EFA El Campico	EFA La Malvesía	EFA Torrealedua
Enfermedad	50,33%	4,48%	28,90%
Maternidad/Paternidad	10,00%	7,84%	58,91%
Atención de personas a cargo	0,00%	0,00%	0,00%
Accidente laboral	4,50%	10,64%	1,22%
Otro/s	35,17%	77,03%	10,96%
Total	100,00%	100,00%	100,00%

4.7.4. Medidas de prevención de riesgos laborales con perspectiva de género

Cumplimos con todas las medidas organizativas legales en materia de prevención de riesgos laborales. Si bien es cierto, no hay contempladas medidas adicionales con perspectiva de género más allá de las contempladas por ley (adaptación de puesto de trabajo a mujeres embarazadas, facilitar permisos lactancia...). Las medidas generales que se aplican actualmente se pueden resumir en:

- Diseño y rediseño de puestos y equipos de trabajo y de los equipamientos de los talleres
- Aplicación del Plan de Contingencia por COVID19
- Cursos de formación específica para personal docente, sobre los riesgos específicos de su puesto de trabajo
- Introducción de pausas necesarias durante la jornada laboral
- Condiciones ambientales adecuadas, ventilación, iluminación
- Mantenimiento preventivo de equipos en instalaciones
- Promover condiciones de trabajo que eviten el acoso sexual, el acoso por razón de sexo y el acoso moral
- Elaboración de una declaración de principios con el objetivo de mostrar el compromiso, conjuntamente asumido por la dirección y la representación del personal, sobre la igualdad de oportunidades, que está plasmado en las finalidades de los estatutos de la organización
- Adaptar temporalmente los horarios y condiciones de trabajo, incluida la periodicidad y la frecuencia de las pausas de trabajo, etc.

- Adaptar y vigilar que el tiempo de trabajo, el volumen y los ritmos de trabajo no sean excesivos
- Adecuar ergonómicamente el mobiliario, los utensilios... que usa la plantilla en sus tareas cotidianas, a las características corporales específicas de mujeres y hombres

4.7.5. Movilidad funcional y geográfica

La movilidad funcional en la empresa se realiza de acuerdo a las titulaciones académicas o profesionales precisas para ejercer la prestación laboral y con respeto a la dignidad del trabajador, teniendo en cuenta el art. 39 del Estatuto de los Trabajadores.

Respecto a la movilidad geográfica, no está previsto el traslado de trabajadores/as entre los diferentes centros de trabajo.

4.7.6. Modificaciones condiciones de trabajo

No se han producido modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo en los últimos 3 años, no obstante, en caso de realizarse seguirán las pautas del artículo 41 del Estatuto de los Trabajadores.

4.7.7. Inaplicaciones de convenio

Actualmente no concurren circunstancias en la organización para inaplicar las condiciones de trabajo previstas en el convenio colectivo aplicable según el art. 82 del Estatuto de los Trabajadores.

4.8. Ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral

Dentro de las posibilidades organizativas y económicas de la empresa, se facilitan las acciones que mejoren la conciliación de la vida familiar y laboral, además de garantizar el libre acceso de los/as trabajadores/as al régimen legal de dichas medidas en condiciones de igualdad y no discriminación por razón de género:

1. Flexibilizando las condiciones de trabajo en caso de que las personas trabajadoras tengan a su cargo menores, mayores, personas enfermas o con discapacidad.

2. Fomentando el ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral con el disfrute de los distintos permisos.
3. Regulando el uso de disfrute de permisos para asistencia al médico con hijos, tutorías infantiles, acompañamiento a mayores, etc.
4. Y cumpliendo escrupulosamente con las obligaciones contraídas de la legislación de aplicación (por nacimiento y cuidado de un menor, por corresponsabilidad en el cuidado de un lactante, etc.)

Todos los días se ajustan los horarios en base a las necesidades detectadas o transmitidas directamente por la plantilla. No obstante, nos hemos dado cuenta en el desarrollo de este Plan que atendemos la gran mayoría de peticiones que nos realizan los/as trabajadores/as en materia de conciliación, estableciendo respuestas individualizadas en función del problema o situación particular que se presenta. Estas medidas individualizadas no se registran, por lo que a la hora de extraer indicadores o conocer exactamente los tipos de permisos, motivos, etc., no se tienen datos objetivos. Este hecho dificulta el seguimiento de este tipo de medidas (y las conclusiones que se pueden extraer si lo desagregamos por sexo) y también su puesta en valor, ya que "sabemos que lo hacemos, pero no quedan evidencias".

En este sentido, y tras conocer los resultados de la encuesta del personal en materia de igualdad para elaborar el diagnóstico, la CPI ha valorado el realizar dos acciones encaminadas a corregir, por un lado, la desinformación del personal acerca de las medias a las que se pueden acoger, y por otro lado a sistematizar y registrar los datos sobre acciones de conciliación. Ver acción 03.

Mención especial merece la cuestión de la corresponsabilidad, nos gustaría apoyar con datos objetivos el tipo de permisos que se solicitan según sexo, cargas familiares por sexos, etc., de forma que podamos organizar con datos reales de nuestra plantilla, talleres de sensibilización en materia de corresponsabilidad. Esta acción nos parece muy interesante para abordar también desde la perspectiva del alumnado, sobre todo en aquellos ciclos representados mayoritariamente por alumnos.

4.9. Prevención del acoso sexual y por razón de sexo

Actualmente no existen procedimientos formales establecidos para comunicar este tipo de situaciones, conforme al artículo 46.2 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, el

procedimiento de actuación frente al acoso sexual y al acoso por razón de sexo formará parte de la negociación del plan de igualdad, por lo que se ha incluido una acción para poner en marcha dicho protocolo.

4.10. Opinión de la plantilla

4.10.1. Índices de participación globales

A continuación, se presentan los resultados de la opinión de la plantilla recogidos a través del cuestionario específico que se puede consultar en los anexos del Plan. Se realiza teniendo en cuenta una primera lectura atendiendo a los porcentajes de participación, observando que únicamente se han alcanzado altas tasas de participación en Torrealedua (70%), centro con plantilla feminizada. Los centros de El Campico y Malvesía obtienen porcentajes de participación del 53,33% y del 37,21% respectivamente.

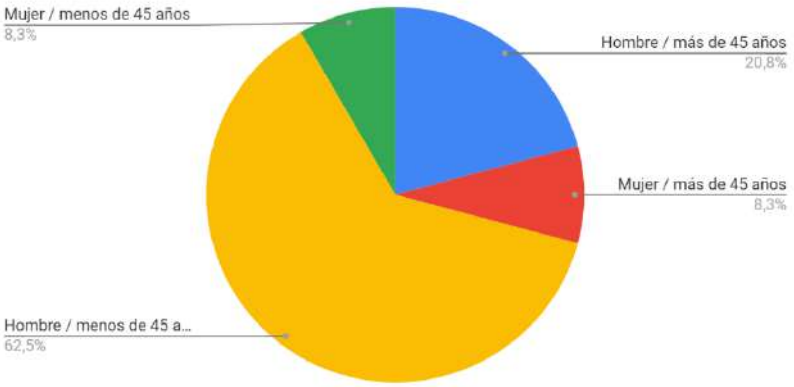
Si atendemos a los porcentajes de participación por género, se obtiene que han participado a nivel global un 47,95% de hombres y un 59,09% de mujeres (26 mujeres han contestado en total: 21 de Torrealedua, 1 de Malvesía y 4 de El Campico).

Estas bajas tasas de participación en los centros con plantillas masculinizadas apoyan la idea de que se debe de trabajar en informar y concienciar al personal y a los equipos directivos en materia de igualdad de oportunidades.

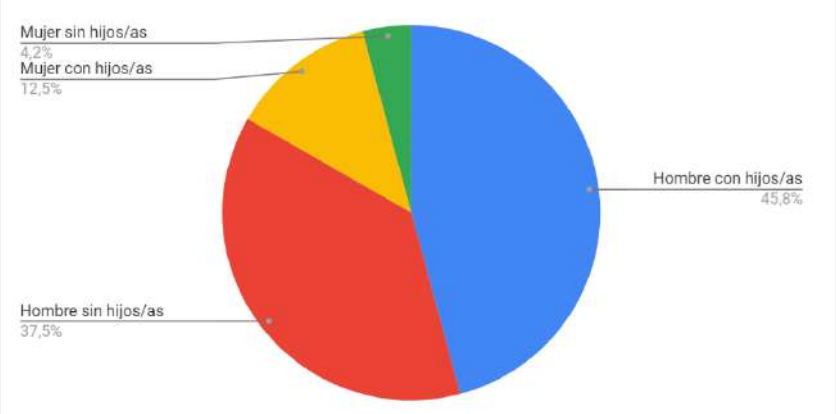
4.10.2. EFA El Campico

En el cuestionario se ha alcanzado una participación total de un 53,33% de la plantilla y si lo separamos por sexos, un 57,14% de hombres y un 40% de mujeres. La gran mayoría de las personas que han participado forman parte del cuerpo docente (18 hombres y 4 mujeres) y 2 hombres más de administración. Es remarcable que no ha participado en el cuestionario ninguna mujer que no sea docente.

Como datos iniciales de participación podemos considerar que según las respuestas obtenidas el 83,33% de los participantes son hombres y además predomina la franja de edad de menos de 45 años.



Aproximadamente un 58%, juntando ambos sexos, tiene hijos/as a su cargo, siendo en la segmentación por sexos sólo un 55% de los hombres tienen hijos/as frente a un 75% de las mujeres. También comentar que la práctica totalidad del personal que ha participado en el cuestionario no dispone de otras personas dependientes a su cargo.



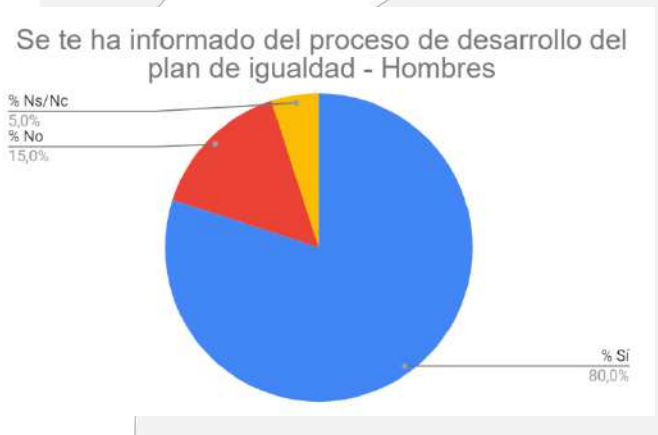
Después de la primera parte de datos personales y profesionales se recabó la opinión de los participantes sobre la igualdad de oportunidades obteniendo las siguientes medias de los valores de cada ítem:

Especial mención se ha de hacer sobre los ítems relacionados con las medidas de conciliación en el centro. Podemos observar que el ítem que saca la media más baja con respecto a las respuestas de las mujeres es el 11 (media de 3 puntos), donde se preguntó sobre el favorecimiento o no del centro del uso de las medidas de conciliación de igual manera por ambos sexos. Siguiendo esta línea la pregunta 10 es la que menor puntuación saca en el caso de los hombres, haciendo referencia a la información que ofrece el centro sobre medidas de conciliación. Es remarcable también que el 75% de las respuestas que ofrecen las mujeres en la pregunta 12 es Ns/Nc y la única valoración que hay es un 5.

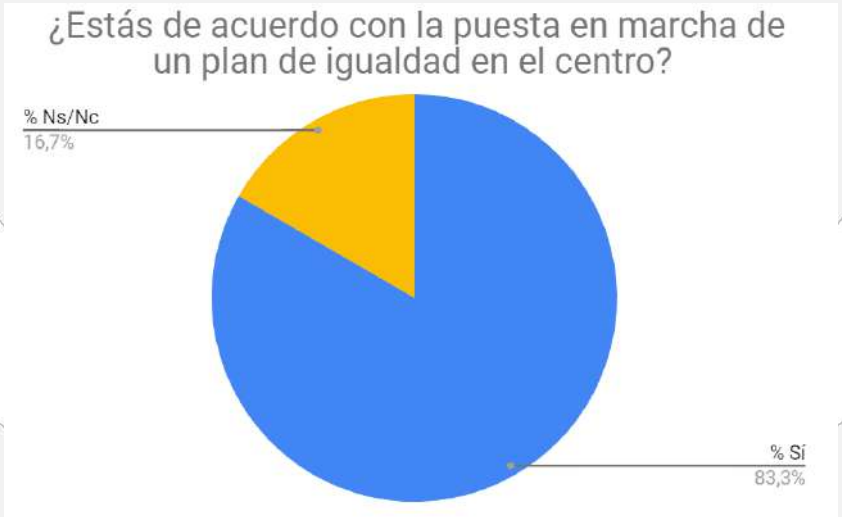
Es interesante comentar que la puntuación ofrecida por las mujeres en todas las preguntas que no están relacionadas con la conciliación y el ejercicio de corresponsabilidad tienen una media de 5 o al menos de 4,5. Sin embargo en el caso de los hombres, al tener mayor variabilidad de

respuestas los valores son más bajos pero tan solo en 2 casos están por debajo de 4, el comentado anteriormente de la pregunta 10 y en la 14 sobre la información de la ruta a seguir ante un caso de acoso sexual o por motivo de sexo.

El siguiente apartado es sobre el Plan de Igualdad, en este caso las respuestas obtenidas revelan que más del 75% de las personas que han contestado el cuestionario han sido informadas del plan, pero si segmentamos los valores resulta cuanto menos curioso, que el 50% de las mujeres han contestado Ns/Nc a esta pregunta.



Por otro lado, en cuanto a si están de acuerdo o no con la puesta en marcha del Plan, es importante remarcar que ninguna de las personas participantes ha indicado No como respuesta.



Como último apartado de este bloque se plantea la pregunta de en qué puntos se observan necesidades o deficiencias en materia de igualdad y que medidas se podrían adoptar. A este respecto los resultados obtenidos son los siguientes:

Necesidades o deficiencias que se deben cubrir para favorecer la igualdad, extracto de las más relevantes o más repetidas:

- Formación
- Adecuación de medios
- Preparación
- promoción
- acceso puestos directivos
- incorporaciones laborales
- No considero que sea objetivo del centro alcanzar la igualdad.
- Contratación
- Oportunidades
- INFORMAR PERMISOS CONCILIACION FAMILIAR
- DAR INCENTIVOS ECONOMICOS A LOS TRABAJADORES POR RENDIMIENTO (COMO HACE MERCADONA)
- PODER ACCEDER A JEFATURAS DE DEPARTAMENTO U OTROS CARGOS AUNQUE SE TENGA ALGUN PERMISO CONCEDIDO
- Mujeres en el equipo directivo
- Intentar hacer los ciclos más atractivos para chicas
- Aumentar la oferta formativa
- Se ofrecen las medidas para favorecer la igualdad entre hombres y mujeres.
- Todo es mejorable
- Mayor representación en la dirección
- En los nuevos puestos que se generen, contratar más profesoras
- Concretar protocolos de prevención y denuncia del acoso sexual por razón de género
- Evaluar las medidas del plan de igualdad de manera participativa
- Horarios flexibles
- Acceso a puestos directivos.
- Acceso a puestos administrativos
- Número de mujeres en puestos de docencia y dirección mínimo
- Horarios
- Seminarios y mesas redondas sobre igualdad.
- Encuestas para detectar deficiencias en materia de igualdad.

- Uso de lenguaje inclusivo ajustado a las normas gramaticales.
- El imaginario colectivo a veces puede tener una imagen equivocada del centro.
- Proyectos en común que impulsen una mejora en la imagen del centro.
- Incursión positiva en medios.
- Igualdad de acceso al equipo directivo
- Tener unas ideas claras de qué es igualdad
- realmente hay igualdad entre hombres y mujeres, somos un equipo donde todos nos ayudamos.
- Se respeta y valora el trabajo de cada uno independientemente del puesto que se ocupe

Medidas que podría adoptar el centro para favorecer la igualdad y que respondan a esas necesidades y deficiencias, extracto de las más relevantes o más repetidas:

- Tutorias
- Formación
- Adecuación
- incorporaciones laborales
- puestos de responsabilidad
- horario flexible
- FACILITAR HORARIO DE TRABAJO QUE FACILITE ATENDER A LA FAMILIA
- EN CASO DE REDUCCIÓN DE JORNADA PARA ATENDER A LA FAMILIA, FACILITAR UN HORARIO PARA ATENDERLA
- ASIGNAR JEFATURAS DE DEPARTAMENTO PARA DOCENTES CON TITULACION RELACIONADA
- forma a alguna profesora para optar a un puesto en el equipo directivo
- Promocionar a las mujeres técnicas en centros de la zona
- Todo es mejorable
- Publicidad claramente objetiva d ela no discriminación hacia el sexo femenino,
- Escuchar a las trabajadoras del centro para saber su perspectiva.
- Hacer entrevistas teniendo solo en cuenta el currículum del candidato/a.
- Informar al profesorado sobre el plan de prevención de acoso sexual
- Hacer participe a todo el profesorado para elaborar un plan de igualdad.
- Tener en cuenta los horarios de los empleados con familia y personas a su cargo.
- Establecer horarios para la conciliación familiar.

- No observo actualmente ninguna otra deficiencia.
- Contratar más mujeres para conseguir la igualdad
- Unificar horarios para favorecer la conciliación
- Cursos de formación para la igualdad (legislación y aplicación).
- Debates sobre aspectos relativos a la igualdad.
- Cursos de uso correcto de gramática.
- Proyectar e impulsar una imagen más igualitaria, que ya se hace en redes sociales, entrevistas, etc...
- Fomentar la vinculación y compromiso del trabajador en la empresa que repercuta en una mayor estabilidad.
- Actualmente se está promocionando el centro en medios de una manera positiva y se debería seguir en esa línea.
- Dar formación en qué es igualdad
- Percibo igualdad y buen trato tanto hacia hombres como mujeres.
- Todo el profesorado en general es muy respetuoso
- El ambiente es extraordinario

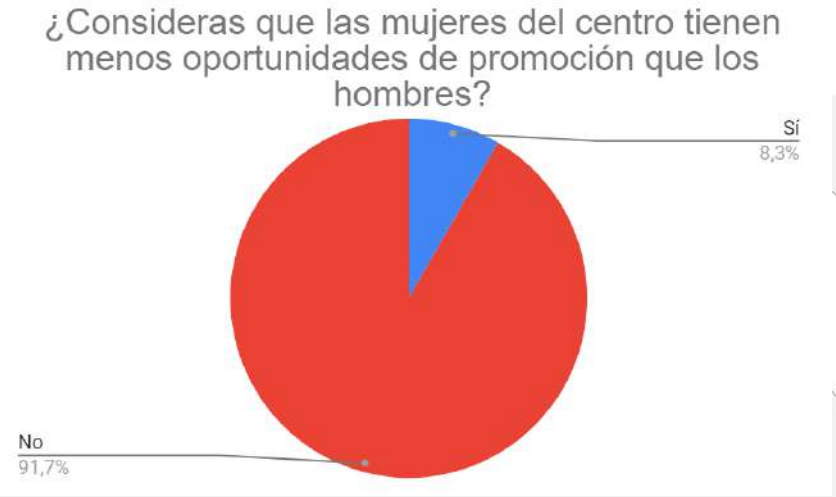
La última sección del cuestionario aborda preguntas relacionadas directamente con las características propias del centro, ya que al tener un porcentaje muy superior al 60% de plantilla masculina estamos hablando de un centro fuertemente masculinizado (+ 75% del personal son hombres).

En primer término, se aborda la cuestión de la justificación de ser un centro masculinizado y en este caso la respuesta ha sido rotunda, “El sector y tipo de trabajo que se realiza es más demandado por hombres que por mujeres” aunque en este punto podemos encontrar algunas respuestas que se salen un poco de la pauta general, como son:

- No quieren contratar mujeres porque el alumnado es masculino, aspecto que no veo lógico
- La Dirección se inclina más por contratar hombres por costumbre social.
- Por historia

En las siguientes cuestiones es remarcable comentar que a la pregunta de si las mujeres tienen menos oportunidades de promoción que los hombres, todas las mujeres que han contestado la

encuesta han respondido que No, y como consecuencia hace que los valores medios obtenidos sean elevados (prácticamente el 92% contesta que No).



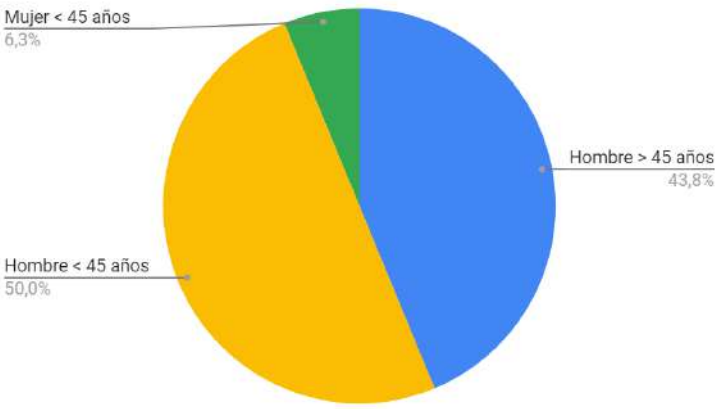
En las preguntas referentes a la igualdad de oportunidades para el acceso a puestos del equipo directivo tanto para mujeres como para hombres se obtienen valores elevados, 75% y 87,5% respectivamente, aunque sigue habiendo una diferencia de más de 10 puntos porcentuales.

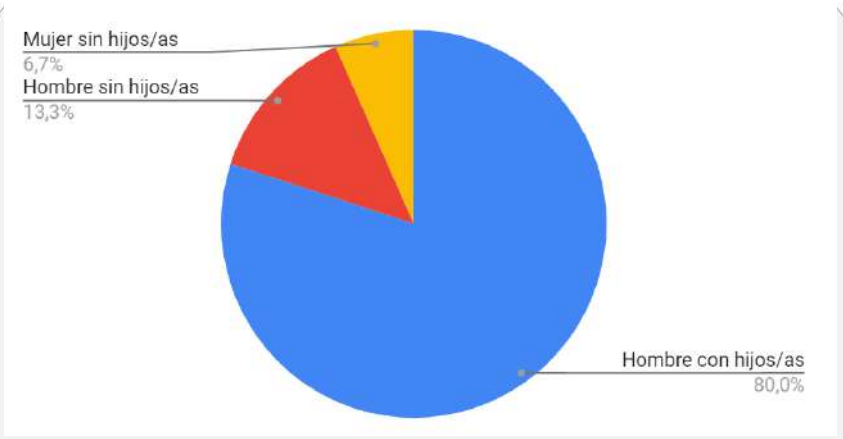
Por último, las personas que han realizado la encuesta consideran en un 45,8% de los casos que es necesario realizar acciones para favorecer e incrementar el número de mujeres en el centro y que de forma mayoritaria estas acciones deberían de ir dirigidas al puesto de docente.

4.10.3. EFA La Malvesía

La participación del centro de la Malvesía no ha sido excesivamente alta, tan solo ha sido del 37,21% de la plantilla y además el perfil que ha participado ha sido exclusivamente el de docente del centro. Si segmentamos los valores obtenidos por sexo, tan solo han participado el 44,12% de los hombres que trabajan en el centro y un 11,11% de las mujeres, lo que equivale a tan solo una única docente.

El perfil de edad que se observa mayoritariamente es de hombres de menos de 45 años y en el caso de tener hijos o no, supera ampliamente los participantes que tienen hijos o hijas con un 80% y la única mujer que participa, que no tiene hijos/as.





En cuanto a personas dependientes al cargo, el 18,8% de las personas participantes, todos ellos hombres, tiene alguna persona a su cargo.

En los valores obtenidos en el segundo bloque hemos de tener en cuenta que al contestar únicamente una mujer los valores correspondientes a cada ítem no son el promedio de diferentes opiniones, si no más bien es la opinión de una persona y por tanto hay que tener en cuenta las posibles desviaciones estadísticas que a todos los efectos se puedan observar.

Los resultados obtenidos se pueden observar en el siguiente gráfico:

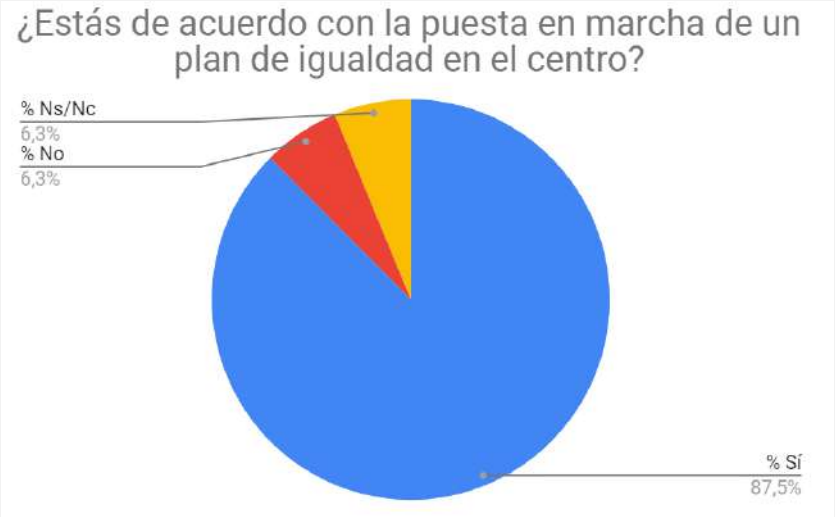
Como podemos observar y en base a lo comentado en el párrafo anterior, los valores que corresponden a las mujeres están muy desviados de los valores medios de cada pregunta y no contribuyen en exceso a la media de cada uno de los ítems, como podemos observar para evidenciar esto, el valor medio de cada pregunta está muy próximo a los valores de la media de los hombres.

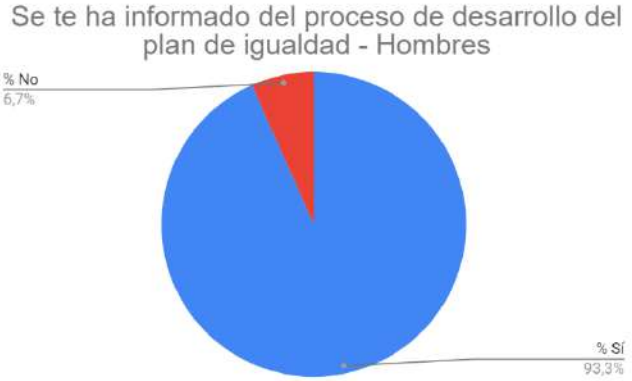
Especial atención tenemos que hacer a la serie de preguntas (1, 3, 4, 6 y 7), cuyos valores, en ningún caso podemos encontrar por encima de 4. Más en concreto y relevantes dentro de estas son las preguntas 3 y 6 donde se hace referencia a la igualdad de oportunidades y la filosofía y cultura del centro y a la hora de tener posibilidades para promocionar a puestos del equipo directivo donde los valores obtenidos por las puntuaciones establecidas por los hombres del centro se quedan en 3,43 y 3,42 respectivamente.

En el caso de la pregunta 10 donde se plantea la información proporcionada por el centro en cuanto a las medidas de conciliación, el valor medio de la puntuación de los hombres participantes es de 3,71 y de la mujer 4.

Algo similar ocurre en la pregunta 14 donde se aborda la información proporcionada por el centro para actuar en caso de acoso sexual o por razón de sexo donde solo se alcanza por parte de los hombres un 3,31 y con la mujer un 4.

En el siguiente bloque donde se profundiza sobre el propio plan de igualdad es conveniente remarcar que un 6,7% de los hombres participantes coinciden en que no se les ha informado del proceso de desarrollo del plan y además un 6,3% dicen no estar de acuerdo con la puesta en marcha de un Plan de Igualdad en el centro.





En la última parte de este bloque se plantean diferentes necesidades y medidas a adoptar para favorecer la igualdad en el centro:

Necesidades o deficiencias que se deben cubrir para favorecer la igualdad, extracto de las más relevantes o más repetidas:

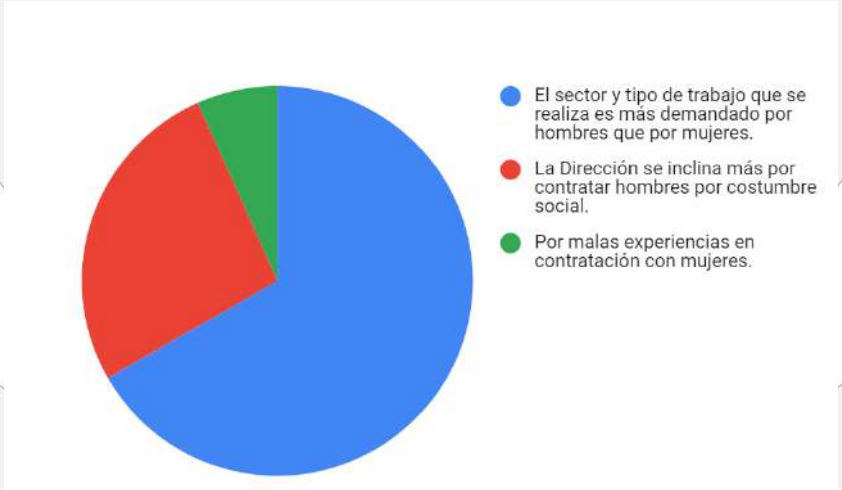
- Igualdad
- Promoción
- Mayor contratación
- Plan de conciliación familiar
- Favorecer el ambiente de igualdad
- En el edificio nuevo haya algún baño más de mujeres
- Más mujeres en cargos de responsabilidad
- Formación
- Igualdad de oportunidades
- No hay una proporcionalidad razonable entre personal masculino y femenino
- No hay comunicación expresa de medidas para favorecer la igualdad
- No hay ninguna mujer en el equipo de dirección
- Deficiencia: cuidar de atajar algunos comentarios por parte de los alumnos
- CONTRATAR DOCENTES SIN CONDICIÓN DE SEXO (COMENZADO YA)
- Mujeres en el equipo directivo
- No hay hombres en las labores de limpieza o cocina
- Mayor responsabilidad
- Mismas horas lectivas
- Mayor número de mujeres

Medidas que podría adoptar el centro para favorecer la igualdad y que respondan a esas necesidades y deficiencias, extracto de las más relevantes o más repetidas:

- Mayor contratación
- Igualdad en la promoción
- Compartir los planes establecidos
- Dar algún cargo de responsabilidad a alguna mujer
- Formación

- Jornadas y charlas sobre la igualdad de género
- Concienciar al alumnado
- Favorecer contratación femenina
- JORNADAS DE SENSIBILIZACIÓN
- FORMACIÓN
- Contrato de mujeres en todos los ciclos que se imparte
- La dirección puede disponer de una mujer en su equipo
- Comunicación del proceso de creación e itinerario de igualdad
- Incorporar más mujeres
- Contratar hombres para limpieza o cocina
- Mayor responsabilidad
- Cambios en la estructura

En el último apartado del cuestionario, centrado en este caso en cuestiones relativas a la masculinización del centro, recordamos que más del 60% de la plantilla son hombres, y observamos que el motivo o justificación principal para este hecho es que *el sector y tipo de trabajo que se realiza es más demandado por hombres* (66,67% de las respuestas), seguido por que l*a dirección se inclina por contratar hombres por costumbre social* (26,67%) y *malas experiencias en la contratación de mujeres* (6,67%)

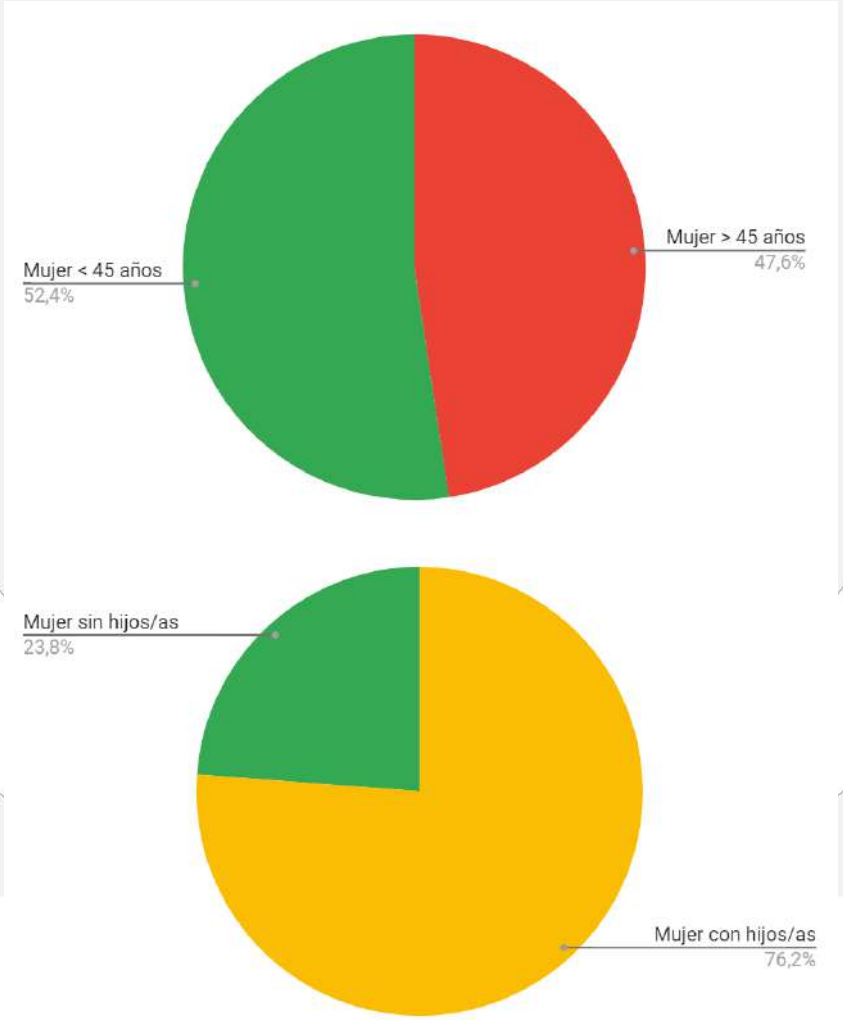


En cuanto a la pregunta de si las mujeres tienen menos oportunidades de promoción observamos que el 86,67% de las respuestas reflejan el No y remarcable la situación de que un 60% de los participantes considera que es necesario realizar acciones para aumentar el número de mujeres en el centro, principalmente en los puestos de Docentes y Dirección.

4.10.4. EFA Torrealedua

Con diferencia es el centro que más ha participado en el cuestionario para establecer el diagnóstico, ya que el 70% del personal del centro ha dado su opinión y su valoración sobre los diferentes aspectos planteados, pero por otro lado es importante comentar también que todas las respuestas provienen de mujeres y no hay ninguna de los dos hombres que actualmente trabajan en el centro. Es un centro que a la luz de la información de la que se dispone está fuertemente feminizado.

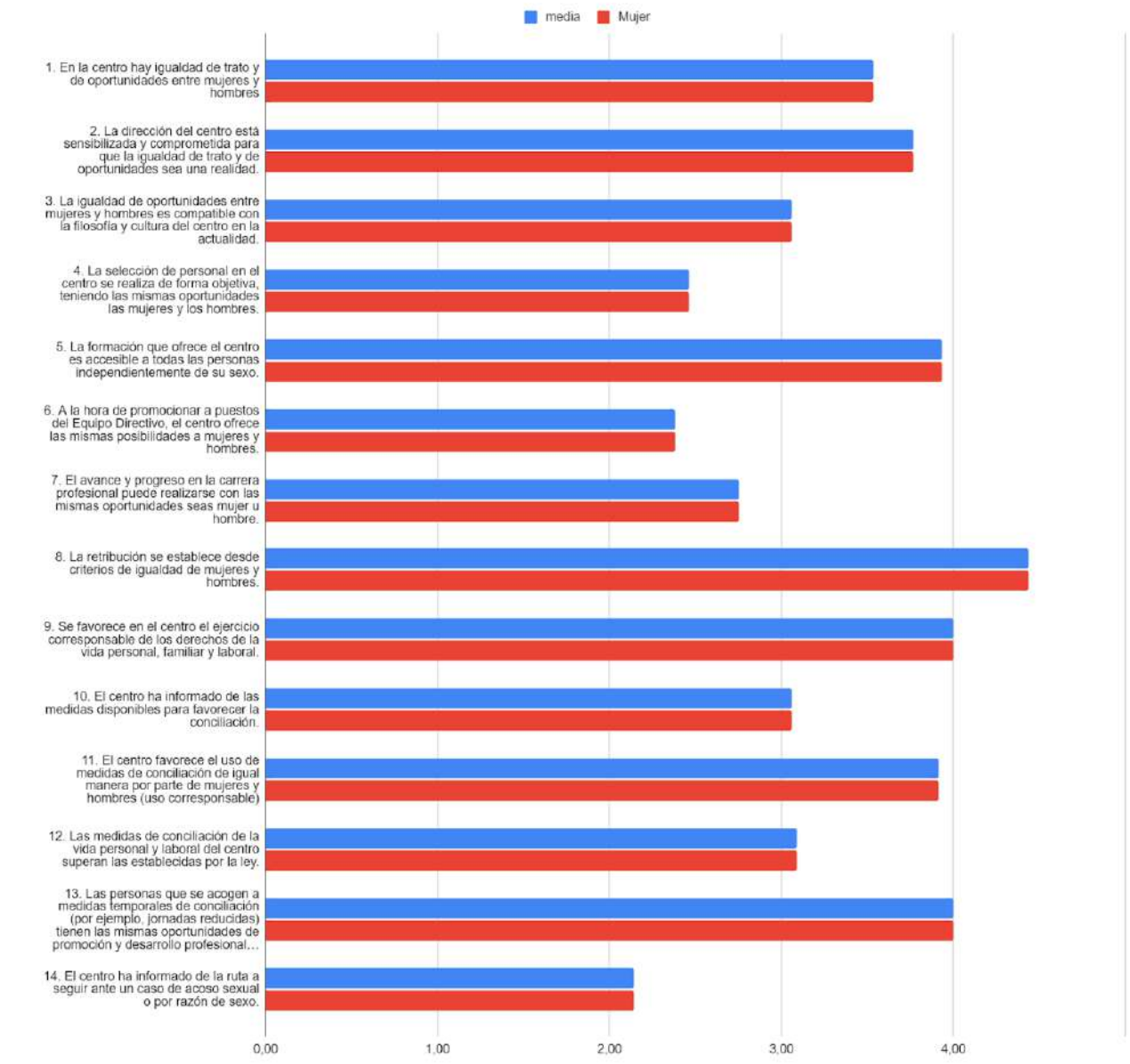
En cuanto a las edades está equilibrado en los rangos de edad que se plantean en el cuestionario ya que ambas franjas están muy próximas al 50% y además más del 75% de las mujeres participantes tienen hijos/as a su cargo.



Además, indicar que un 4,29% de las mujeres que han participado en el cuestionario tiene a su cargo otros dependientes.

En el segundo bloque podemos observar que los valores medios de cada uno de los ítems son iguales en valores medios que en las mujeres, recordad que esto es debido a que no ha participado ningún hombre del centro en el cuestionario.

Los resultados obtenidos se muestran en el siguiente gráfico:



Como resultados más relevante e impactante aparece la pregunta 14, referente a la información por parte del centro de la ruta a seguir ante un caso de acoso sexual o por razón de sexo. La puntuación media de esta pregunta apenas sobrepasa el 2 (2,14) y además un porcentaje de Ns/Nc que supera el 30% de las participantes.

Con valores medios entre 2 y 3 se encuentran las preguntas 4, 6 y 7 que tratan los temas de igualdad de oportunidades en la selección de personal, igualdad a la hora de promocionar a puestos del equipo directivo e igualdad de oportunidades en el avance y progreso de la carrera profesional, (2,46, 2,38 y 2,75 respectivamente) lo que parece revelar cierta desigualdad al menos según la opinión de las participantes, al menos en el desarrollo interno de la labor profesional.

Un tercer bloque de preguntas (3, 10 y 12) se encuentran en las inmediaciones del 3. Estas preguntas tratan de la compatibilidad en la igualdad de oportunidades con la filosofía/cultura del centro, de la información de las medidas de conciliación disponibles y del conocimiento y de las mismas y por tanto si superan o no las condiciones establecidas por ley (3,06, 3,06 y 3,09 respectivamente)

Por último, remarcar que la única pregunta que sobrepasa con creces el 4 de valoración media (4,44) es la 8 (La retribución se establece desde criterios de igualdad de mujeres y hombres)

la media general es mucho más baja que en los otros dos centros.

Respecto al último bloque ha sido sorprendente encontrar que a un 38,1% de las encuestadas, según su elección, no han sido informadas del proceso de desarrollo del plan de igualdad, aunque sí que es cierto que a la hora de preguntar sobre si se está de acuerdo o no de la puesta en marcha del Plan, una amplia mayoría (85,7%) está de acuerdo.

Como final de este bloque se planteó la opción de que dieran la opinión sobre qué necesidades y deficiencias se debían cubrir y qué medidas se podrían implementar para favorecer la igualdad. las respuestas se observan a continuación:

Necesidades y deficiencias que se deben cubrir para favorecer la igualdad, extracto de las más relevantes o más repetidas:

- Falta de representación de mujeres
- Cargos de responsabilidad a mujeres
- Cargos directivos a mujeres
- Diferentes tipos de familias y entornos familiares y que a veces no se identifican o implican con el centro
- Visión femenina predominante en algunos aspectos importantes
- Que las próximas contrataciones continúen relacionadas en mayor medida con las mujeres.
- Concienciarnos que se debe buscar una mayor igualdad en todas las etapas educativas
- Acoplarnos cada vez más al siglo XXI
- Formación en materia de igualdad al alumnado. Adaptar material a todos los niveles desde 1º de ESO a 2º de ciclos formativos superiores.
- Próximas contrataciones orientadas a mujeres.
- Formación a profesores sobre cómo incluir los mensajes de la igualdad en las diferentes asignaturas
- Si se pretende igualdad de alumnos y alumnas en los ciclos no depende de nosotros, si no de la demanda de esos estudios.

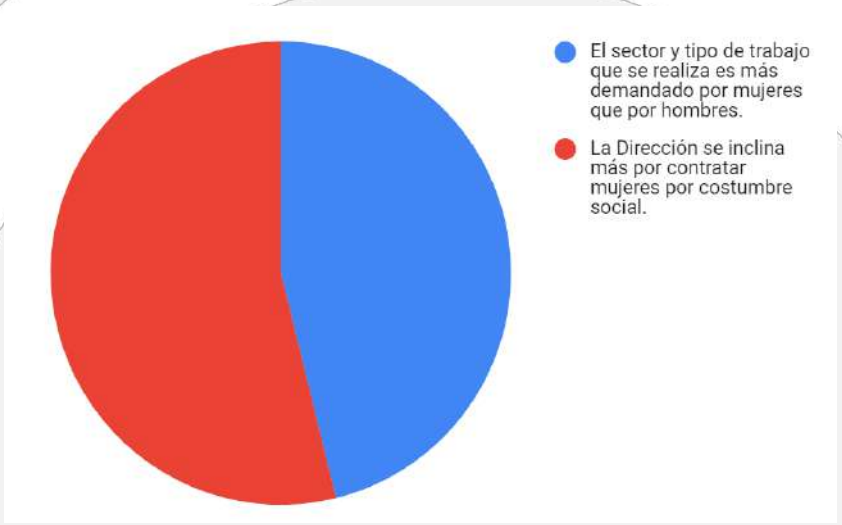
- Conciliación familiar
- Lenguaje sexista
- Protocolo de prevención
- informar de los protocolos de actuación en caso de acoso sexual
- informar contenido del plan de igualdad
- Equilibrar número de miembros directivos hombres y mujeres
- Reparto equitativo hombres-mujeres en función del número de alumnos/as
- Equilibrio en el órgano de gobierno de la empresa
- Presencia de mujeres en el equipo directivo
- Instalación de vestuarios para uso de profesoras y alumnas

Medidas que podría adoptar el centro para favorecer la igualdad y que respondan a esas necesidades y deficiencias, extracto de las más relevantes o más repetidas:

- Contratación de más mujeres.
- Asignación de responsabilidades a mujeres.
- Incorporar mujeres al equipo directivo.
- Más actividades con madres/padres - tutores/tutoras de los alumnos
- Algún profesor masculino en ciclos
- Establecer reuniones mixtas de forma paritaria, cuando se traten temas relevantes.
- Formar al claustro de profesores en el tema de la igualdad.
- Incorporar a profesoras en los órganos de gobierno.
- Trabajar en cada una de las asignaturas en un mayor grado de inclusión cada día.
- Charlas formativas sobre la igualdad de hombres-mujeres en diferentes ámbitos de la sociedad (profesional, en el hogar....)
- Contratación de profesoras.
- Cursos de integración de la igualdad en las diferentes asignaturas.
- Ajustar horarios
- Política de comunicación no sexista,
- Concretar el protocolo de prevención
- implantar plan de igualdad
- Modificación de los estatutos de la entidad para reflejar esta tendencia
- Incorporación de una mujer en el equipo directivo
- Instalar de vestuarios para uso de profesoras y alumnas

En el último bloque, una serie de preguntas sobre la situación de centro feminizado para conocer la opinión sobre este tema de las personas participantes.

Ante la pregunta de cuál pensaban que era la justificación par que el centro estuviera feminizado, las respuestas se han concentrado en dos, siendo estas *El sector y tipo de trabajo que se realiza es más demandado por mujeres que por hombres* (46,15%) y *La Dirección se inclina más por contratar mujeres por costumbre social* (53,85%)



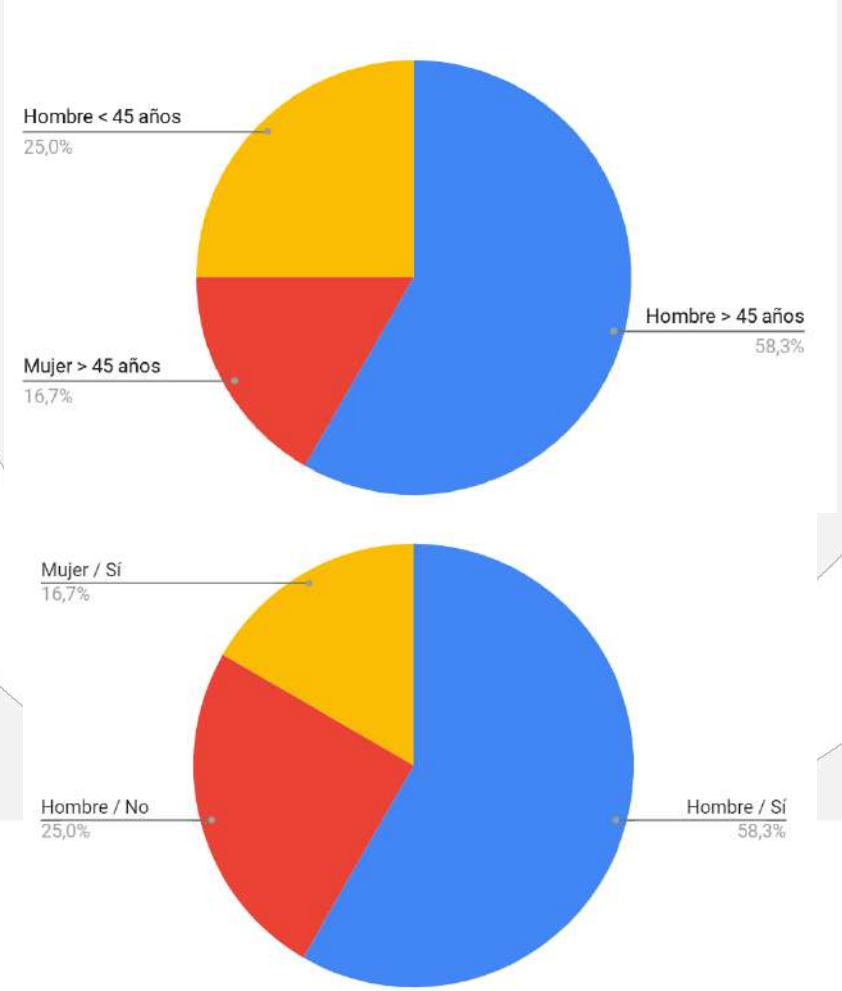
En cuanto a la pregunta sobre si los hombres tienen menos oportunidades de promoción que las mujeres en el centro la opinión mayoritaria es que no, con un 57,14%. Las siguientes dos preguntas son relevantes las respuestas ya que, en la primera, ¿Pueden las mujeres acceder a puestos directivos en igualdad de trato y oportunidades que los hombres del centro?, la respuesta predominante es Sí, con un 66,67% y en la segunda, que es ¿Pueden los hombres acceder a puestos directivos en igualdad de trato y oportunidades que las mujeres del centro? la respuesta predominante es No, con un 76,19%.

En la última pregunta, donde se hace referencia a si es necesario realizar acciones positivas para aumentar el número de hombres en el centro, las respuestas son equilibradas, 52,38% No y 47,62% Sí, apostando estas últimas respuestas por realizar acciones para fomentar el aumento en prácticamente todos los puestos y especialmente en el puesto de docente.

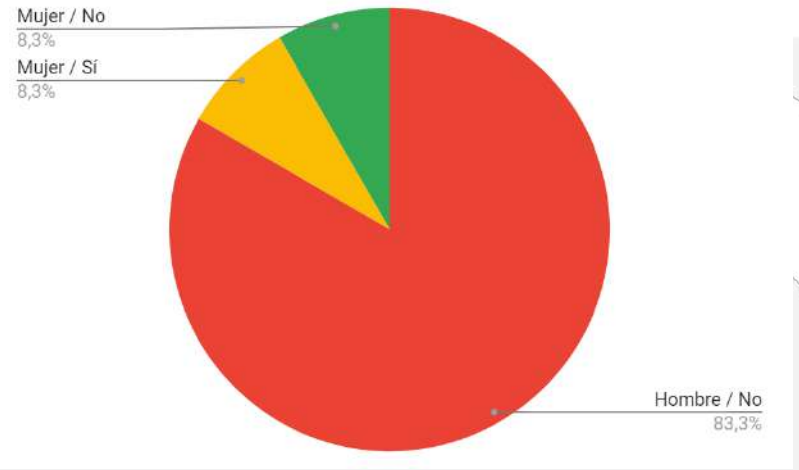
4.11. Opinión de la dirección

Para recabar la información y conocer la percepción de los equipos directivos de los tres centros se procedió a realizar también un cuestionario específico. Este cuestionario lo han contestado un total de 10 hombres y 2 mujeres, el 85,71% de las personas integrantes de los equipos directivos. En este caso los hombres pertenecen a los centros masculinizados de los que forman parte de sus equipos directivos y las mujeres, la misma situación, pero de la EFA Torrealedua.

Podemos observar en base a las características de edad de las personas integrantes de los equipos directivos que el 75% de ellas tienen más de 45 años, más en concreto un 58,3% son hombre de más de 45 años y un 16,7% son mujeres de más de 45 años. Estas mismas proporciones se mantienen para las personas que o bien tienen hijos/as a su cargo (Mujeres 16,7% y hombres 58,3%) o bien no (Hombres 25%).



En cuanto a las responsabilidades sobre otros dependientes al cargo, un 8,3% todas mujeres, las tienen en comparación con más de un 91% que no las tienen, incluidos en este último tanto los hombres como las mujeres que forman parte de los equipos directivos



El siguiente bloque corresponde a la igualdad de oportunidades y se realizan cuestiones generales sobre este tema.

Las respuestas obtenidas son las siguientes:

Dentro de estos ítems cobran especial relevancia aquellos que sus valores, tanto en un sexo como en otro puedan estar por debajo o muy próximos a 3. En esta situación nos encontramos por ejemplo con la pregunta 5 (Se toman decisiones diferentes en función de si la persona afectada es hombre o mujer) con un valor medio de los dos sexos de 2,33, lo que indica que determinados aspectos sobre la igualdad de oportunidades y la toma de decisiones habría que empezar a trabajar directamente desde el equipo directivo.

La siguiente pregunta a remarcar es la 8, que aborda el tema de la información al personal sobre lo que implica el inicio e implantación del plan. En este aspecto parece ser que la puntuación y por tanto el alcance de esa información en las mujeres ha sido mucho más elevado en las mujeres (3,50) que en los hombres (2,50), aun siendo en ambos valores bajos.

Algo parecido ocurre en la pregunta 10 pero con valores mucho más elevados. En este caso el tema es si se dispone de información suficiente para informar al personal de lo que supone el plan y a este respecto las mujeres evalúan con un 4,50 de media frente a un 2,50 de los hombres, lo que podría revelar de fondo un mayor interés de las mujeres en los temas a tratar dentro del Plan.

Otra situación remarcable es la pregunta 11, donde se hace referencia al conocimiento de los protocolos de actuación en situaciones de acoso sexual o por razón de sexo. En este caso ya no solo preocupa la puntuación de 2 que se le otorga desde el punto de vista femenino si no que existen un elevado % de NS/Nc por parte de los hombres, en concreto un 20%.

Por último, situación relevante por el tema que se trata es la pregunta 14 donde también observamos cierta disparidad en las respuestas si es hombre o mujer quien responde. A la pregunta de si hay desequilibrio en el centro, lo consideras una situación a corregir, las mujeres otorgan una puntuación elevada, de 4 puntos de media y en el caso de los hombres la puntuación está 0,6 puntos por debajo de este valor. Esto parece reflejar o apuntar la diferencia de intereses que suscita en los diferentes centros el desequilibrio que pueda existir.

La última parte del cuestionario hace referencia preguntas específicas de organizaciones feminizadas y/o masculinizadas:

EFA Torrealedua como centro feminizado

Razones de Feminización de Torrealedua por la trayectoria y la organización del centro, ninguna de las dos piensa que haya menos oportunidades de promoción en el centro para los hombres, pero si consideran que hay menos oportunidades para hombres en Limpieza y Mantenimiento y docentes respectivamente.

Una de las dos considera que los hombres no pueden acceder a los puestos directivos en igualdad de condiciones y en cuanto a la opinión de si se deben realizar acciones que favorezcan el aumento de hombres en el centro hay disparidad, en cualquier caso, la que piensa que si opina que debería de focalizarse sobre el cuerpo docente.

EFA La Malvesía y EFA El Campico como centros masculinizados

Razones de masculinización tanto de Malvesía como de Campico es variado y aunque el mayoritario es "El sector y tipo de trabajo que se realiza es más demandado por hombres que por mujeres." aparecen otros puntos de vista como pueden ser:

- Por falta de perfiles con la formación requerida; política de empresa hasta hace 5 años
- Por cualidades específicas de los hombres para el desempeño del trabajo
- El modelo educativo en estos centros es educación diferenciada y se contrata en función de si es masculino o femenino

En ningún caso de los hombres que han rellenado el cuestionario se considera que las mujeres tengan menos oportunidades de promoción que los hombres

Un 25% de los hombres del Campico consideran que las mujeres NO acceden a puestos directivos en igualdad de trato y oportunidades que los hombres de la empresa

Un 16% de los hombres de Malvesía consideran que las mujeres NO acceden a puestos directivos en igualdad de trato y oportunidades que los hombres de la empresa

Un 25% de los hombres del Campico opinan que no es necesario realizar acciones para aumentar el número de mujeres en el centro y el resto apuestan por la promoción en la práctica totalidad de los puestos de trabajo.

Un 33% de los hombres de Malvesía opinan que no es necesario realizar acciones para aumentar el número de mujeres en el centro y los que opinan que si lo hacen principalmente para los puestos de Dirección y Docencia.

5. Objetivos del Plan de Igualdad

5.1. Objetivos generales

- Promover una cultura organizacional sensible al género que difunda los valores de igualdad que la entidad aplica en sus principios.
- Alcanzar la igualdad de sexo mediante la promoción, el fortalecimiento y el desarrollo de la plena igualdad de trato y oportunidades de mujeres y hombres en el ámbito de la organización en general y en sus 3 centros de trabajo.
- Promover y difundir una imagen interna y externa de la entidad comprometida con la igualdad de oportunidades.
- Facilitar la conciliación de la vida personal, familiar y laboral de las personas que integran la plantilla de la organización, desarrollando políticas de corresponsabilidad, etc.
- Promover procesos de selección y promoción en igualdad que eviten la segregación vertical y horizontal y la utilización del lenguaje sexista.
- Garantizar igualdad retributiva para trabajos de igual valor y la igualdad retributiva en áreas concretas si se han detectado desigualdades por cuestiones de género.

5.2. Objetivos específicos

A partir de los objetivos generales se desarrollan unos objetivos específicos según las áreas que se desarrollan en el Plan:

A1. Área de acceso a la ocupación y contratación

A1.O1 Incluir la perspectiva de género en las fases de captación, selección y contratación en el acceso

A1.O2 Introducir medidas de acción positiva en nuevas contrataciones que permitan un fomento efectivo del principio de igualdad en la empresa y el equilibrio de las plantillas

A2. Área de conciliación y corresponsabilidad

A2.O1 Promover e impulsar la corresponsabilidad y facilitar la conciliación de la vida laboral, familiar y personal

A3. Área de clasificación profesional, promoción, formación y representación femenina

A3.O1 Promover una presencia equilibrada de mujeres y hombres en todos los procesos, grupos y categorías profesionales del Centro

A3.O2 Realizar formación en igualdad de oportunidades para proporcionar los conocimientos y habilidades necesarias para el desarrollo personal y profesional del personal, sensibilizando y cambiando las actitudes imperantes en nuestro entorno social

A3.O3 Asegurar una correcta valoración de los puestos de trabajo aplicando criterios de adecuación, totalidad y objetividad

A4. Área de retribuciones y auditorías salariales

A4.O1 Mantener un sistema retributivo equilibrado e igualatorio para todo el personal del Centro

A4.O2 Adoptar instrumentos de transparencia retributiva mediante la adecuación de nuestros procedimientos al Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres

A5. Área de salud laboral y prevención del acoso sexual y por razón de sexo

A5.O1 Promover la salud laboral con perspectiva de género

A5.O2 Prevenir, y en su caso, erradicar el acoso en el ámbito laboral

A5.O3 Sensibilizar en materia de prevención de la violencia de género

A6. Área de comunicación y lenguaje no sexista

A6.O1 Eliminar el uso del lenguaje sexista en las comunicaciones

A6.O2 Difundir las cuestiones relativas a la igualdad que surjan en el ámbito de la aplicación del presente Plan de Igualdad

A7. Coeducación

A7.O1 Sensibilizar al alumnado y entorno local, a través del fomento de la coeducación en el ámbito de la docencia

6. Descripción de medidas

6.1. Resumen de las medidas a implantar

7 áreas a actuación – 15 Acciones

ÁREAS (*) [relación con áreas RD 901/2020]	POSIBLES ACCIONES A DESARROLLAR DE ACUERDO A GVA (**)	ACCIONES CONTEMPLADAS EN EL PLAN DE IGUALDAD FEDERACIÓN EFA
A1. Área de acceso a la ocupación y contratación. [a]	- Procesos de selección no discriminatorios - Programas de formación y sensibilización en igualdad de oportunidades, dirigidos a los departamentos de recursos humanos. - Acciones encaminadas a facilitar la incorporación de mujeres a puestos en los que se encuentra subrepresentada.	**AC01.** Revisar el proceso de selección y garantizar la no discriminación durante el mismo *Realizar formación en materia de igualdad para RRHH (incluida en AC07)* **AC02.** Priorizar la contratación de profesoras en Malvesía y El Campico, y de profesores en Torrealedua
A2. Área de conciliación y corresponsabilidad. [f]	- Establecimiento de mejoras respecto a la normativa legal vigente en materia de conciliación de la vida laboral y familiar. - Medidas que faciliten la flexibilidad laboral. - Programas de sensibilización e información dirigidos a todo el personal en materia de conciliación. - Creación de servicios y recursos para el cuidado de personas dependientes del personal de la empresa.	**AC03.** Revisar la aplicación de las medidas de flexibilidad relacionadas con la vida personal, laboral y familiar **AC04.** Sensibilizar en materia de corresponsabilidad e igualdad de oportunidades al personal

A3. Área de clasificación profesional, promoción, formación y representación femenina. [b, c, d, g]	- Catalogación y valoración de los puestos de trabajo conforme a criterios no discriminatorios. - Acciones encaminadas a facilitar la promoción profesional de las mujeres en cargos de responsabilidad. - Acciones encaminadas a la incorporación de mujeres en programas formativos que les facilite su promoción profesional. - Realización por toda la plantilla de programas formativos en igualdad de oportunidades. - Programas formativos dirigidos a la capacitación profesional de mujeres en aquellos puestos en los que se encuentren subrepresentadas.	**AC05.** Revisar y actualizar con perspectiva de género las Fichas de Puestos de Trabajo e incorporar la variable de género en todos los datos registrados para evaluar la igualdad en todos los ámbitos **AC06.** Detectar y eliminar las barreras que dificultan la promoción profesional de las mujeres y de los hombres **AC07.** Promover y fomentar la sensibilización y la formación en materia de igualdad de género a toda la plantilla
A4. Área de retribuciones y auditorías salariales. [e y h]	- Acciones encaminadas a la eliminación de cualquier tipo de discriminación retributiva.	**AC08.** Adaptar el registro salarial actual a las características del nuevo Real Decreto **AC09.** Realizar la auditoría retributiva de acuerdo a requisitos del nuevo Real Decreto
A5. Área de salud laboral y prevención del acoso sexual y por razón de sexo. [i]	- Medidas dirigidas a prevenir y eliminar cualquier tipo de acoso sexual y por razón de sexo y moral. - Elaboración e implantación de programas de salud para mujeres.	**AC10.** Elaborar el Protocolo de actuación en supuestos de acoso **AC11.** Apoyar campañas a favor de una sociedad libre de violencia
A6. Área de comunicación y lenguaje no sexista. [NUEVA]	- Medidas dirigidas a la eliminación de una imagen sexista de la empresa en su presentación cara al exterior. - Medidas dirigidas a la eliminación del lenguaje sexista de las comunicaciones y documentos internos de la empresa.	**AC12.** Corregir imágenes y comunicación visual que solo representa a un sexo y/o que contiene estereotipos de género **AC13.** Elaborar un protocolo de comunicación incluyente

A7. Área de coeducación [NUEVA]	- Medidas dirigidas a trabajar la coeducación en el ámbito educativo	**AC14.** Diseñar y aplicar un programa específico de igualdad de género integrado en el Proyecto Educativo de Centro (PEC) a través de la aplicación de un currículo coeducativo **AC15.** Promover campañas y actividades de promoción dirigidas al alumnado y profesorado de ciclos formativos orientados a combatir estereotipos de género en la elección de estudios

(*) Áreas que se deben contemplar para la obtención del visado los Planes de Igualdad en la Comunidad Valenciana y relación con áreas del nuevo 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.
(**) Para la obtención del visado se deberá desarrollar como mínimo de una medida por área de las que se enumeran para favorecer la igualdad de oportunidades en la empresa.

6.2. Descripción de las medidas a implantar

Área	I. Área de acceso a la ocupación y contratación
Acción 01	AC01. Revisar el proceso de selección y garantizar la no discriminación durante el mismo
Personas destinatarias	Personas, mayoritariamente mujeres, que cumplan con el perfil profesional de las vacantes de la federación, y en búsqueda de empleo
Descripción	**AC01.A. Fomentar la presencia de mujeres en los procesos de selección para los centros de Malvesía y Campico** **AC01.B. Fomentar la presencia de hombres en los procesos de selección para Torrealedua** Fomentar la presentación de candidaturas de mujeres en procesos de selección y promoción a puestos ocupados tradicionalmente por hombres, y viceversa, con objeto de ir equilibrando progresivamente la distribución por sexos entre la plantilla de docentes. Para ello se proponen las siguientes acciones: - Formación específica en materia de igualdad al equipo que realiza la selección de personal y adaptación del guion de entrevista para tal efecto (acción relacionada con la AC07). - En las solicitudes de empleo: revisar la documentación para la eliminación de aquellos datos que puedan ser discriminatorios para algún colectivo e incorporación a la solicitud de la reseña

	de igualdad, donde se informa a las candidatas y los candidatos que la empresa aboga por una política de igualdad de trato y oportunidades entre hombres y mujeres. - Disponer de información estadística, desagregada por sexo, de los procesos de selección. - En las ofertas de empleo y de promoción interna: inclusión de mensajes que incentiven a las mujeres a presentarse a ocupaciones tradicionalmente masculinizadas, realizando un uso inclusivo de las imágenes y del lenguaje de dichas ofertas. - Contactar con institutos y universidades para reclutar aquellas mujeres que estén realizando estas especialidades técnicas o de ingeniería, bien para hacer las prácticas en la empresa o bien para incorporarlas en plantilla. Del mismo modo, buscar candidaturas de hombres para el área sanitaria y de servicios. En general, abrir las vías por las que se recluta personal colaborando con organizaciones que fomentan el empleo de mujeres o de hombres en puestos que tradicionalmente han sido ocupados por mujeres. - Realización de campañas de sensibilización: campaña con mensajes a favor de la igualdad de oportunidades en la web o en agencias de empleo, en la que los y las protagonistas son personas pertenecientes a la plantilla, con objeto de que tuviese mayor impacto, con el objetivo de eliminar la reticencia inicial del personal a presentarse a puestos ocupados tradicionalmente por el sexo opuesto.
Responsable	Resp. recursos humanos
Recursos	Dedicación equipo directivo y responsables recursos humanos Dedicación de la persona responsable de comunicación para las campañas
Temporalización	Desde la aprobación del plan y siempre que existan vacantes
Indicadores	Número y porcentaje, desagregado por sexo, de candidaturas presentadas % de anuncios de selección en los que se emplea lenguaje inclusivo % de candidaturas de mujeres y de hombres en cada proceso de selección Nº de contrataciones de mujeres/canal de reclutación
Seguimiento y evaluación	Evaluación tras cada proceso de selección teniendo en cuenta los indicadores establecidos para la acción. Valorar el establecimiento de

	una evaluación específica al personal nuevo, tras 3 meses desde su incorporación, en la que se pregunte por el grado de satisfacción con el proceso de selección y la acogida en el centro. Valorar también la realización de un pequeño cuestionario a las personas candidatas (sean contratadas o no) sobre el proceso de selección desde una perspectiva de género, con el fin de mejorar continuamente el proceso.
Difusión	Canales de comunicación de las vacantes: web, redes sociales, tablón anuncios, Consellería, etc.
Observaciones	-

Área	I. Área de acceso a la ocupación y contratación
Acción 02	AC02. Priorizar la contratación de profesoras en Malvesía y El Campico, y de profesores en Torrealedua
Personas destinatarias	Personas de nueva incorporación Plantillas actuales, que se benefician la riqueza que aporta la equiparación de plantillas
Descripción	**AC02.A. Fomentar la presencia de mujeres los equipos educativos de ciclos formativos de Malvesía y El Campico** **AC02.B Fomentar la presencia de hombres en los equipos educativos de los ciclos formativos de Torrealedua** Tras aumentar el % de candidaturas de mujeres u hombres al implantar la acción 1, se pretende priorizar la contratación de mujeres en el equipo de docentes de los centros con altas tasas de masculinización (El Campico y Malvesía) y de hombres en Torrealedua. En concreto, en esta medida se tendrá en cuenta en nuevas contrataciones y en casos de promoción interna de personal, y a igualdad de méritos y capacidades, la incorporación prioritaria de mujeres a los equipos. Para ello se debe tener actualizado en tiempo real las variaciones de personal segmentado por sexos y los puestos de trabajo de igual valor correctamente definidos. Destacar también que, dado que la vía de incorporación a puestos de responsabilidad es principalmente la promoción interna desde puesto de docente, es imprescindible para mejorar la presencia de mujeres en este tipo de puestos que se incorporen mujeres u hombres al cuerpo de docentes donde actualmente se encuentran subrepresentados. Por lo tanto, esta medida está íntimamente relacionada con la AC01 sobre selección y la AC06 sobre promoción de las mujeres (u hombres) a

	puestos de responsabilidad.
Responsable	Resp. recursos humanos
Recursos	Dedicación equipo directivo y responsables recursos humanos para la actualización de los criterios y cumplimiento del protocolo en caso de vacante
Temporalización	Actualización del protocolo y criterios en abril de 2021 tras aprobación del Plan y puesta en marcha de la acción según necesidad, cada vez que se produzca una vacante.
Indicadores	Número de procesos de selección en los que se ha aplicado la cláusula de preferencia % de nuevas contrataciones de mujeres y de hombres/puesto de trabajo: % incremento de mujeres en Malvesía y El Campico, y % de incremento de hombres en Torrealedua
Seguimiento y evaluación	Seguimiento por parte de la CPI del indicador de contratación de mujeres
Difusión	A través de los canales internos de comunicación para provisión de vacantes o comunicación sobre la incorporación de personas nuevas al equipo
Observaciones	El Consejo Escolar supervisa todo el proceso de selección de profesorado. La Comisión de Igualdad velará por el cumplimiento de esta acción.

Área	II. Área de conciliación y corresponsabilidad.
Acción 03	AC03. Revisar la aplicación de las medidas de flexibilidad relacionadas con la vida personal, laboral y familiar
Personas destinatarias	Plantilla
Descripción	Recopilar y difundir entre la plantilla todas las medidas de conciliación y corresponsabilidad que se pueden solicitar para que se conozcan, potenciando que tanto hombres como mujeres sean las personas que acceden a las mismas.

	Valorar nuevas medidas o potenciar otras que ya se hacen: - Promover el ajuste de los horarios de las reuniones dentro de horario laboral, de forma que no interfieran con la vida personal favoreciendo la corresponsabilidad - Organizar los cursos de formación en horarios o modalidades que faciliten la conciliación familiar - Establecer protocolos para teletrabajo - Potenciar el uso de videollamadas para la atención personalizada de alumnos/as y familias - Aplicar medidas para que las mujeres u hombres con medidas de conciliación (reducción de jornadas, flexibilización horaria. etc.) puedan promocionar a otros puestos Para poder organizarlas, a través de las solicitudes formuladas por el personal de la plantilla, hacer un análisis que sirva para proponer ideas en el ámbito de la conciliación y utilizarlas como medidas de implantación futura. Para ello, la CPI establecerá un listado de las medidas que ya se aplican por ley, más las que en la Federación EFA CV se realizan de forma inherente a su filosofía organizativa (por ejemplo, la atención a las necesidades particulares de los horarios del personal), para llevar un seguimiento del nº de medidas a las que se acoge el personal desagregado por sexo. A partir del conocimiento de esa realidad se estudiará la incorporación de nuevas medidas que se consideren necesarias para mejorar la conciliación.
Responsable	Comisión Permanente de Igualdad
Recursos	Dedicación CPI, apoyo técnico asesoría para establecer el listado de medidas que se aplican por ley
Temporalización	Enero-Septiembre de 2022
Indicadores	% de trabajadores y trabajadoras de cada centro de trabajo que se acogen a medidas de conciliación % de medidas/tipo (desagregado por sexo) Nº de medidas que se realizan adicionales a las marcadas por ley
Seguimiento y evaluación	Seguimiento periódico de la CPI: en las reuniones de la comisión se analizarán los cauces de recogida de la información acerca de las medidas de conciliación, y se realizará el seguimiento de los datos obtenidos. La acción terminará con la valoración por parte de la CPI y equipo directivo de la incorporación de nuevas medidas.
Difusión	Canales internos de comunicación. Los resultados del indicador se

	darán a conocer a través del sitio web de igualdad.
Observaciones	Analizar de qué forma se puede optimizar la recogida de las peticiones de medidas de conciliación para poder extraer los indicadores de forma eficiente.

Área	II. Área de conciliación y corresponsabilidad.
Acción 04	AC04. Sensibilizar en materia de corresponsabilidad e igualdad de oportunidades al personal
Personas destinatarias	Plantilla
Descripción	Este objetivo persigue incrementar la sensibilización del personal del centro sobre los beneficios de fomentar el equilibrio en la asunción de responsabilidades familiares y facilitar la conciliación de la vida personal, familiar y laboral. Para ello se realizarán las siguientes medidas: - Llevar a cabo un registro que permita conocer los tipos de permisos: reducciones de jornada y flexibilidad horaria por tipología, excedencias, permisos y licencias por tipo, etc. - Promover la parentalidad, fomentando que el uso de los permisos administrativos de los hombres, sean usados para las actividades escolares de sus hijas y/o hijos (reuniones, presentaciones, etc.). - Realizar acciones de sensibilización y capacitación donde se promueva la importancia de la corresponsabilidad entre mujeres y hombres respecto al trabajo doméstico y el cuidado de sus hijas o hijos. Se pueden utilizar ejemplos prácticos y reales de trabajadores/as de la plantilla. - Combinar las jornadas de trabajo entre el centro de trabajo y el hogar, abriendo la posibilidad de realizar parte de la jornada laboral en el hogar u otro lugar diferente, por ejemplo, a la hora de realizar las tutorías mediante videollamada. - Elaborar un protocolo acerca de recomendaciones sobre teletrabajo, garantizando la desconexión digital de los/as trabajadores/as.
Responsable	Comisión Permanente de Igualdad
Recursos	Sesión en claustro

	Agente de igualdad o a través de la CPI
Temporalización	Octubre de 2022, 2023 y 2024
Indicadores	Nº de acciones de sensibilización realizadas en materia de conciliación y corresponsabilidad y asistentes a las mismas (desagregados por sexo) Nº de tutorías atendidas por videollamada Grado de satisfacción del personal con las medidas de conciliación llevadas a cabo (dato a obtener de las encuestas que se elaborarán para el II Plan de Igualdad, comparando los resultados con los del actual diagnóstico).
Seguimiento y evaluación	La CPI velará por el cumplimiento de las sesiones previstas de sensibilización en materia de corresponsabilidad
Difusión	Comunicación de las acciones de sensibilización vía correo electrónico y cartelería en salas de profesores, elaboración y comunicación de protocolo de teletrabajo
Observaciones	

Área	III. Área de clasificación profesional, promoción, formación y representación femenina.
Acción 05	AC05. Revisar y actualizar con perspectiva de género las Fichas de Puestos de Trabajo e incorporar la variable de género en todos los datos registrados para evaluar la igualdad en todos los ámbitos
Personas destinatarias	Equipo Directivo y RRHH Plantilla y personal de nueva contratación
Descripción	La Comisión de Igualdad revisará las FPT para su aprobación o, en su caso, para realizar las oportunas modificaciones. Se eliminarán las marcas de género para lo que se tendrá en cuenta que en las fichas de puestos de trabajo donde se detallen, los conocimientos y habilidades que se requerirán, responsabilidades, tareas y donde se tipifique la categoría de contrato y su salario. Se eliminarán las denominaciones masculinas o femeninas utilizando términos neutros en la denominación de la clasificación profesional. Se revisarán todos los registros y las variables de los datos para incorporar de manera progresiva la perspectiva de género y poder

	evaluar así la igualdad de género en todos los ámbitos.
Responsable	CPI y responsable recursos humanos
Recursos	Dedicación CPI
Temporalización	Octubre 22 - Marzo 23
Indicadores	% Fichas de puestos de trabajo revisadas % de indicadores de igualdad obtenidos por CPI
Seguimiento y evaluación	A través de las reuniones de seguimiento de la CPI, mediante los indicadores de logro de la acción
Difusión	Las fichas estarán a disposición de todo el personal y se habilitará un canal de comunicación para informar de propuestas de cambio en dichas fichas.
Observaciones	

Área	III. Área de clasificación profesional, promoción, formación y representación femenina.
Acción 06	AC06. Detectar y eliminar las barreras que dificultan la promoción profesional de las mujeres y de los hombres
Personas destinatarias	Trabajadores y trabajadoras de las EFAs
Descripción	En esta acción se pretenden llevar a cabo las siguientes medidas según el centro de trabajo: **AC06.A. Promoción profesional de las mujeres** **AC06.B. Promoción profesional de los hombres** Para ello se realizarán las siguientes tareas: - Analizar el motivo real por el cual las mujeres o los hombres no acceden a cargos directivos o de responsabilidad - Fomentar la incorporación de mujeres y de los hombres la cadena de liderazgo, en función del centro educativo - Fomentar la participación equilibrada de mujeres y hombres en puestos de representación y toma de decisión de las mismas

	- Tener en cuenta la equiparación en tipos de contratos, de forma que hombres y mujeres tengan similares tasas de contratos indefinidos - Tener en cuenta la equiparación horaria mujeres-hombres, equiparando el % de hombres y mujeres que disfrutan de jornada completa - Potenciar las capacidades directivas de las mujeres y de los hombres **Valorar la adhesión a la iniciativa Más Mujeres, Mejores Empresas del Ministerio.** Las entidades en función del autodiagnóstico inicial previo en materia de representación de mujeres y hombres en puestos de responsabilidad, fijan los objetivos a alcanzar en un periodo de cuatro años, así como las medidas concretas que van a poner en marcha para conseguirlos para incrementar la presencia de mujeres en los niveles en los que no exista una participación equilibrada, en sus puestos predirectivos, directivos, etc.
Responsable	Equipo directivo y responsable de recursos humanos
Recursos	materiales y humanos
Temporalización	Para esta medida será necesaria la incorporación de mujeres u hombres al equipo de docentes (AC02), por lo que quedará condicionada a dicha acción. Se estima que hasta el segundo año de aplicación del presente Plan esta acción no podrá ejecutarse por el motivo mencionado. No obstante, en caso de existir vacantes en puestos de responsabilidad, sobre todo a nivel de departamento, se analizarán las opciones de mujeres u hombres pertenecientes a la plantilla. Hay que tener en cuenta que los equipos directivos actuales han sido nombrados este curso y tienen una duración de 4 años. Por lo que planteamos seguir trabajando los aspectos indicados en esta acción durante estos años iniciales y valorar un nuevo planteamiento para los equipos directivos, incluyendo la perspectiva de género, para II Plan de Igualdad.
Indicadores	% incremento de mujeres en puestos de responsabilidad en Malvesía y El Campico % de incremento de hombres en puestos de responsabilidad en Torrealedua Adhesión a más mujeres, mejores empresas del Ministerio (sí/no) % de contratos indefinidos según sexos % de jornada laboral según sexo

Seguimiento y evaluación	En caso de existir vacantes, la CPI realizará el seguimiento de las candidaturas para asegurar que se siguen las indicaciones del Plan de Igualdad. Posteriormente, se analizarán los resultados de los procesos de promoción en las reuniones de seguimiento de la CPI.
Difusión	Canales internos de comunicación de vacantes y de formación para habilidades directivas
Observaciones	

Área	III. Área de clasificación profesional, promoción, formación y representación femenina.
Acción 07	AC07. Promover y fomentar la sensibilización y la formación en materia de igualdad de género a toda la plantilla
Personas destinatarias	Toda la plantilla
Descripción	Formar y sensibilizar en igualdad a la plantilla de la empresa es una de las primeras acciones que se ponen en marcha cuando una organización decide apostar por la igualdad de oportunidades. Sin esta acción transversal, difícilmente podemos implementar el resto de medidas con éxito, y que es imprescindible para crear una cultura de igualdad estable. Con esta acción pretendemos: - Sensibilizar a toda la plantilla, potenciando una actitud y un método de gestión que facilite el paso a una nueva cultura de igualdad estable y fiable en el marco de relaciones laborales. - Garantizar que la gestión de los equipos se lleva a cabo por personas formadas en los principios de igualdad de trato y de oportunidades y no discriminación. Es importante sensibilizar al equipo directivo en políticas de igualdad. - Formar y sensibilizar especialmente a los responsables de selección de personal y de comunicación en materia de igualdad de oportunidades. - Garantizar la realización de acciones formativas que faciliten el desarrollo de habilidades y competencias sin distinción de género. Para ello, se rediseñará el plan anual de formación para que incluya un área específica sobre formación en materia de igualdad de oportunidades con al menos una acción formativa cada curso a toda la

	plantilla. La persona responsable del PAF junto con la CPI realizan la **detección de necesidades formativas en materia de Igualdad conforme avance el desarrollo del Plan** y se priorizará formación que será eminentemente práctica para tratar de fomentar la reflexión, la sensibilización y el cambio de actitudes de las personas participantes en la formación. A la vista de los 3 próximos años se proponen: - **Año 2021.** Taller de introducción a la Igualdad de Género - **Año 2022.** Uso no sexista del lenguaje en los textos académicos y en diferentes recursos de aprendizaje - **Año 2023.** Taller sobre Indicadores de Género destinado a CPI
Responsable	Resp. Formación
Recursos	Plan Anual de Formación
Temporalización	Septiembre de 21/22/23/24: Diseño del Plan Anual de Formación Diciembre de 21/22/23/24: 1 sesión de formación al año para toda la plantilla de 1,5-2 horas 1 sesión de formación anual a la CPI en temas específicos: lenguaje inclusivo, corresponsabilidad, etc. 1 sesión de formación a responsables de recursos humanos y equipo directivo
Indicadores	Promedio de horas de formación en igualdad de oportunidades por persona, grupo profesional y sexo, con especificación de la formación que recibe la CPI. Nº de horas de formación en materia de igualdad al equipo directivo/resp. selección.
Seguimiento y evaluación	Seguimiento del indicador a través de las reuniones semestrales de la CPI, con revisión de los resultados, tendencias y logro de las metas propuestas.
Difusión	I Plan de Igualdad y Plan de Formación Anual del Centro, ambos publicados en la Intranet.
Observaciones	Se prestará especial atención a que la formación se realice dentro del horario laboral y se facilite el acceso a personas que se encuentren en situación de baja, permiso, etc., a través de sistemas digitales. Del mismo modo, consideramos que hay que hacer un mayor esfuerzo en la aplicación de esta medida de sensibilización en El Campico y en Malvesía, con plantillas masculinizadas y % de participación bajos en las

	encuestas de satisfacción del Plan.

Área	IV. Área de retribuciones y auditorías salariales.
Acción 08	AC08. Adaptar el registro salarial actual a los requisitos del Real Decreto 902/2020
Personas destinatarias	Responsable de recursos humanos y Dirección Trabajadoras y trabajadores de EFAs
Descripción	El RD Ley 6/2019 modificó en su día el artículo 28.2 del Estatuto de los Trabajadores para incluir la nueva obligación para las empresas: el registro salarial. El nuevo RD 902/2020 especifica más detalles sobre cómo debe llevarse a cabo esta obligación, y entra en vigor a partir de abril de 2021, por lo que consideramos esta acción la de mayor prioridad del Plan de Igualdad. **El registro retributivo es un documento donde deberá recogerse toda la información salarial del Centro**, de forma detallada, que muestre de forma separada las retribuciones de hombres y mujeres de tu plantilla, y que incluya la información relativa a personal directivo y altos cargos. El fin de este registro es garantizar la transparencia de las retribuciones y facilitar un acceso a esta información, mediante la elaboración documentada de los datos promediados y desglosados. Para ello, la CPI analizará la nueva normativa y adaptará el formato actual a los nuevos requisitos, comunicando a la Dirección los cambios más importantes que se deben aplicar. **El registro retributivo deberá incluir** los siguientes datos desagregados por sexo: - Salario total anual y brecha de género de este concepto. - Salario base anual y brecha de género de este concepto. - Complementos salariales anuales y brecha de género de este concepto. - Percepciones extrasalariales y brecha de género de este concepto. - Percepciones anuales por horas extraordinarias y por horas complementarias y brecha de género de este concepto. Cada uno de ellos deberá desglosarse por categoría profesional, grupo profesional y puesto de trabajo. Además, deberá establecerse la media aritmética y la mediana de lo realmente percibido por cada grupo profesional, categoría, puesto, etc. (el registro retributivo tendrá que reflejar también las medias

	aritméticas y medianas de las agrupaciones de los trabajos de igual valor en la empresa, aunque pertenezcan a diferentes clasificaciones profesionales, desglosados por sexo para facilitar después la auditoría retributiva (Acción 09)). Toda la información deberá desglosarse por sexo y según la naturaleza de la retribución, incluyendo salario base, todos los complementos y percepciones extrasalariales, de forma diferenciada. El periodo de referencia será de 1 año natural, a no ser que existan cambios sustanciales de alguno de los conceptos. Así mismo, se añadirá una justificación cuando haya una diferencia entre la media aritmética o la mediana de las retribuciones totales en la empresa de los trabajadores de un 25% o más respecto a hombres y mujeres.
Responsable	Comisión Permanente de Igualdad Resp. RRHH
Recursos	Dedicación persona responsable nóminas con el asesoramiento de CPI (y posiblemente de la asesoría laboral)
Temporalización	Abril de 2021 será el primer mes de elaboración del registro de acuerdo a RD 902/2020
Indicadores	Elaboración del registro retributivo (sí/no) Media aritmética y mediana de las retribuciones por sexo y mes % diferencia hombre-mujer
Seguimiento y evaluación	Diseño del registro en abril de 2021, puesta en marcha paulatina para su completo funcionamiento a partir de enero de 2022.
Difusión	A través de los canales de comunicación internos, resultados accesibles a través de CPI.
Observaciones	En el RD 902/2020 se fija una aplicación paulatina de las obligaciones sobre auditorías retributivas y registros retributivos. En concreto, se exige a partir de 7 de marzo de 2022 para empresas de 50 a 100 personas trabajadoras.

Área	IV. Área de retribuciones y auditorías salariales.
Acción 09	AC09. Realizar la auditoría retributiva de acuerdo a requisitos del nuevo Real Decreto
Personas destinatarias	Comisión Permanente de Igualdad y dirección Plantilla
Descripción	La auditoría retributiva (AR) es un registro cuantitativo (no nominativo) que recoge los valores promedio de los salarios, los complementos salariales y las percepciones extrasalariales, con los datos desagregados por sexo y distribuidos por grupos profesionales, categorías profesionales o puestos de trabajo iguales o de igual valor. La CPI junto con el asesoramiento externo de Agente de Igualdad, llevará a cabo la auditoría retributiva que implica las siguientes obligaciones: a) Realización del diagnóstico de la situación retributiva en el Centro. El diagnóstico requiere: a1. La evaluación de los puestos de trabajo a2. La relevancia de otros factores desencadenantes de la diferencia retributiva, así como las posibles deficiencias o desigualdades que pudieran apreciarse en el diseño o uso de las medidas de conciliación y corresponsabilidad en la empresa, o las dificultades que las personas trabajadoras pudieran encontrar en su promoción profesional o económica. b) Establecimiento de un plan de actuación para la corrección de las posibles desigualdades retributivas (se debe controlar especialmente las diferencias salariales en los casos que suelen afectar negativamente a las mujeres, incidiendo en complementos salariales, retribuciones variables, o tipologías de contratos a tiempo parcial frente a tiempo completo), con determinación de objetivos, actuaciones concretas, cronograma y persona o personas responsables de su implantación y seguimiento. El plan de actuación deberá contener un sistema de seguimiento y de implementación de mejoras a partir de los resultados obtenidos. La identificación de brechas salariales de género como resultado del análisis estadístico puede servir en nuestro caso, que ya contamos con un sistema de retribución equitativo, para identificar situaciones de discriminación por razón de sexo que, no siendo salariales, pueden ser de otro tipo. El contenido de la auditoría retributiva está reflejado en el artículo 8 del RD 902/2020.

Responsable	Comisión Permanente de Igualdad
Recursos	Asesoramiento Agente de Igualdad
Temporalización	3º trimestre de 2024, coincidiendo con el diagnóstico para la elaboración del II Plan de Igualdad
Indicadores	Media y mediana salarial por puesto de trabajo y sexo Nº de puestos en los que los valores promedios la diferencia entre hombres y mujeres supera el 25% Nº de acciones contempladas para la eliminación de las desigualdades detectadas y grado de cumplimiento de las acciones al finalizar el Plan % de corrección de las desigualdades si existen tras auditoría
Seguimiento y evaluación	La CPI será la encargada de velar porque las condiciones de la auditoría retributiva se realicen en las condiciones que establece el RD. Tras obtener el informe de resultados de la auditoría, la CPI se reunirá para establecer las mejoras oportunas.
Difusión	La CPI difundirá los resultados de la auditoría a través de los canales de comunicación internos habituales.
Observaciones	En el RD 902/2020 se fija una aplicación paulatina de las obligaciones sobre auditorías retributivas y registros retributivos. En concreto, se exige a partir de 7 de marzo de 2022 para empresas de 50 a 100 personas trabajadoras.

Área	V. Área de salud laboral y prevención del acoso sexual y por razón de sexo.
Acción 10	AC10. Elaborar el Protocolo de actuación en supuestos de acoso
Personas destinatarias	Toda la plantilla de trabajadores y trabajadoras de Federación EFA
Descripción	La Comisión Permanente de Igualdad elaborará el protocolo de actuación ante situaciones de acoso teniendo como referencia las recomendaciones de Consellería, que dispone de un protocolo para personal funcionario de los Centros Educativos. El Centro se muestra firmemente comprometido con la protección ante situaciones de acoso de su personal y asume el firme compromiso de prevenir, sensibilizar y actuar en cuanto se tenga conocimiento de cualquier situación de esta índole. El protocolo recogerá especialmente

	los casos de ciberacoso laboral, acoso laboral a través de redes sociales y en los supuestos de difusión de videos e imágenes o contenidos relacionados con la vida personal de las personas trabajadoras del Centro. A efectos de este protocolo, se considerará acoso laboral a toda una serie de conductas indeseables e inaceptables, acaecidas en el entorno laboral, incluidas en un marco conceptual amplio por cualquier medio. Esta serie de conductas implican situaciones definidas como: acoso moral, sexual o por razón de sexo, discriminatorio y otras situaciones de violencia laboral. Además, los procedimientos de actuación en cuanto al acoso sexual responderán a los siguientes principios: a. Prevención y sensibilización del acoso sexual y por razón de sexo. Información y accesibilidad de los procedimientos y medidas. b. Confidencialidad y respeto a la intimidad y dignidad de las personas afectadas. c. Respeto al principio de presunción de inocencia de la supuesta persona acosadora. d. Prohibición de represalias de la supuesta víctima o personas que apoyen la denuncia o denuncien supuestos de acoso sexual y por razón de sexo. e. Diligencia y celeridad del procedimiento. f. Garantía de los derechos laborales y de protección social de las víctimas. En todas las categorías y tipologías se tendrá en cuenta la perspectiva de género en el análisis de la situación. Cuando se obtengan datos para el análisis de la situación se desglosarán las situaciones teniendo en cuenta los casos de acoso por sexo. Los procedimientos de actuación contemplarán en todo caso: a. **Declaración de principios**, definición de acoso sexual y por razón de sexo e identificación de conductas que pudieran ser constitutivas de acoso. b. P**rocedimiento de actuación frente al acoso** para dar cauce a las quejas o denuncias que pudieran producirse, y medidas cautelares y/o correctivas aplicables. c. **Identificación de las medidas reactivas** frente al acoso y en su caso, el régimen disciplinario.
Responsable	Comisión Permanente de Igualdad
Recursos	Dedicación Comisión Permanente de Igualdad Guías del Ministerio y de Conselleria
Temporalización	1º Trimestre de 2023
Indicadores	Protocolo elaborado (sí/no) Grado de satisfacción del personal con el protocolo (a través de encuesta de clima laboral)

	Nº de situaciones, por tipo y sexo que ponen en marcha las acciones del protocolo
Seguimiento y evaluación	La CPI a través de sus reuniones periódicas realizará el seguimiento de los indicadores de logro de esta acción, asegurándose que ambos documentos se elaboran y distribuyen entre el personal.
Difusión	Se presentará en Claustro tras su aprobación y estará accesible para el personal en el portal de Igualdad
Observaciones	Tener en cuenta que conforme al artículo 48 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, las medidas deberán negociarse con la representación de las personas trabajadoras, tales como la elaboración y difusión de códigos de buenas prácticas, la realización de campañas informativas o acciones de formación.

Área	V. Área de salud laboral y prevención del acoso sexual y por razón de sexo.
Acción 11	AC11. Apoyar campañas a favor de una sociedad libre de violencia
Personas destinatarias	Comunidad educativa y entorno
Descripción	La construcción de una Sociedad Libre de cualquier forma de Violencia es una tarea de toda la sociedad civil y necesita de la implicación de todas y todos. Para ello mediante esta acción proponemos: - Colaborar en campañas específicas - Difusión de testimonios reales - Valorar integrarnos en la red de empresas por una sociedad libre de violencia: Desde el año 2012 existe a nivel nacional la iniciativa “Empresas por una sociedad libre de violencia de género” que busca aprovechar el potencial que suponen las empresas como agentes de concienciación social, promoviendo la sensibilización en materia de violencia de género, a través de la suscripción de un convenio de colaboración para promover la sensibilización en materia de violencia de género. Entendemos que nuestra organización, como Centro Educativo, puede hacer una gran labor de difusión y sensibilización acerca de la violencia de género y más contando con altos porcentajes de alumnos (hombres) debido al perfil de algunos ciclos, realizando acciones como difusión de campañas en esta materia, colocando carteles, repartiendo material a través del PAT, transmitiendo a través de nuestros canales de

	comunicación información de interés, etc. Una acción que resultaría muy interesante sería la charla para el alumnado de una mujer víctima de violencia de género, como por ejemplo Marina Marroquí, que realiza actividades de prevención y concienciación en centros educativos. Se propone por lo tanto, el estudio y análisis de los requisitos para acceder a esta Red. Si la adhesión a esta Red no fuera posible, se propondrán otras acciones para visibilizar este tema: por ejemplo actividades específicas el día 25 de noviembre (de apoyo a las víctimas de la violencia de género), participación con el alumnado en carreras solidarias, etc.
Responsable	Comisión Permanente de Igualdad, Tutores/as
Recursos	Página web para los Consejos Escolares. recursos educativos para prevenir la violencia contra la mujer Portal Intercambia. Materiales para la coeducación elaborados por el Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad , el Instituto de la Mujer y en colaboración con el Ministerio de Educación, Cultura y Deporte
Temporalización	En noviembre 2023, noviembre de 2024, tras sensibilizar en otros aspectos del Plan de Igualdad se propone trabajar algunas campañas específicas en torno al 25 de noviembre, día Internacional contra la violencia de género.
Indicadores	Nº de acciones de sensibilización contra la violencia de género puestas en marcha Adhesión a la red sí/no
Seguimiento y evaluación	La Comisión Permanente de Igualdad realizará las gestiones para la evaluación de la adhesión a la red, así como la recogida de información de los diferentes tutores/as sobre las actividades y campañas que se hayan llevado a cabo.
Difusión	A través de la Web y Redes Sociales
Observaciones	El Protocolo no conlleva obligaciones económicas ni contempla la existencia de gastos que requieran el establecimiento de un sistema de financiación. Valorar también la posibilidad que ofrece esta Red respecto a la contratación de mujeres víctimas de violencia de género.

Área	VI. Área de comunicación y lenguaje no sexista.
Acción 12	AC12. Corregir imágenes y comunicación visual que solo representa a un sexo y/o que contiene estereotipos de género
Personas destinatarias	Toda la plantilla y resto de Comunidad Educativa (por componente comunicativo de la acción)
Descripción	Constituye la tarea previa a la elaboración del protocolo que se va a desarrollar en la siguiente acción, pero debido a su envergadura se ha considerado como una acción individual. Para llevar a cabo esta tarea, la CPI, coordinará con los distintos departamentos y ciclos, la revisión de la información que sale al exterior, principalmente compuesta por circulares y noticias en redes sociales y web (página web, folletos informativos, comunicación corporativa...). Se anotará a modo de check-list los documentos que cumplen con criterios inclusivos y los que no. Posteriormente se analizarán del mismo modo los documentos internos. Una vez revisada toda la documentación se comunicará al equipo directivo las cuestiones y tipos fórmulas y estructuras comunicativas que más se repiten. Tras la elaboración del protocolo, se adecuarán estos documentos a las nuevas estrategias comunicativas inclusivas.
Responsable	Persona responsable de Comunicación
Recursos	Dedicación responsable de comunicación y CPI
Temporalización	2º y 3º Trimestre de 2023
Indicadores	% de comunicados internos revisados % de comunicados internos y externos que utilizan un lenguaje inclusivo atendiendo a las indicaciones del protocolo
Seguimiento y evaluación	La CPI revisará en sus reuniones de seguimiento las conclusiones de la revisión de los documentos, tomando decisiones para hacer las recomendaciones para elaborar el protocolo. Seguimiento a través de los indicadores de logro establecidos para la acción.
Difusión	Comunicado con los ejemplos detectados en la documentación a través de claustro (el mismo claustro en el que se dará a conocer el protocolo de Acción 13)
Observaciones	

Área	VI. Área de comunicación y lenguaje no sexista.
Acción 13	AC13. Elaborar un protocolo de comunicación incluyente
Personas destinatarias	Toda la plantilla y resto de Comunidad Educativa (por componente comunicativo de la acción)
Descripción	La persona responsable de comunicación junto con la Comisión Permanente de Igualdad elaborará las directrices para establecer un protocolo de comunicación inclusiva. Esta guía pretende ser una herramienta útil en la comunicación interna y externa del Centro, un instrumento práctico que facilite la utilización de un sistema de comunicación incluyente. Se tiene en cuenta también como acción central del Plan que la imagen corporativa del Centro transmita valores de igualdad en sus imágenes, lenguaje, etc. Para detectar posibles usos incorrectos en las comunicaciones se realizará, previo a la elaboración de la guía, un análisis de las distintas circulares, noticias, y otros documentos que se elaboran en el día a día del Centro, y que puedan servir como ejemplo ilustrativo de aquellas cuestiones que queremos cambiar.
Responsable	Persona responsable de Comunicación
Recursos	Dedicación persona responsable de Comunicación Guías de referencia del Ministerio
Temporalización	4º Trimestre de 2021 y 1º Trimestre de 2024. Comunicar la guía al claustro en febrero de 2024.
Indicadores	protocolo elaborado (sí/no) grado de satisfacción del equipo educativo con el protocolo % de comunicados internos y externos que utilizan un lenguaje inclusivo atendiendo a las indicaciones del protocolo
Seguimiento y evaluación	La CPI revisará en sus reuniones de seguimiento la aplicabilidad del protocolo y se asegurará que se dé a conocer entre todo el personal. Seguimiento a través de los indicadores de logro establecidos para la acción.
Difusión	Canales internos de comunicación

Observaciones	

Área	VII. Área de coeducación.
Acción 14	AC14. Diseñar y aplicar un programa específico de igualdad de género integrado en el Proyecto Educativo de Centro (PEC) a través de la aplicación de un currículo coeducativo
Personas destinatarias	Alumnado de las EFAs, alumnado potencial
Descripción	**El principio de igualdad** debe estar presente en todos los elementos que intervienen en el proceso educativo, garantizándose su cumplimiento tanto en los contenidos académicos como en la práctica diaria del profesorado y en las relaciones entre las personas que forman parte de la comunidad educativa. Desde nuestra actividad como centro docente nos proponemos realizar actividades educativas que fomenten la igualdad y rompan con estereotipos asentados en nuestras familias profesionales, como pueden ser: - Incorporar la perspectiva de género como elemento estratégico en los documentos de ordenación académica, planificación, formación e innovación educativa para que los centros hagan revisiones y mejoras en sus documentos, decisiones y acciones. - Revisar la programación anual del centro y las programaciones de cada ciclo y módulo para garantizar que se realizan desde el marco de la coeducación de manera coherente y coordinada. - Invitar a empresas de nuestros sectores que cuenten su experiencia desde la perspectiva de mujeres líderes en sectores masculinizados o viceversa. - Realizar actividades en las fechas conmemorativas de la igualdad y a lo largo del curso escolar, en las que se resalten los logros de las mujeres. - Visibilizar el papel de las mujeres en el ámbito científico, cultural, deportivo y artístico. - Trabajar la corresponsabilidad en el ámbito familiar. - Consolidar la formación, perfil y competencias de la figura de la persona coordinadora de Igualdad y Convivencia. - Acciones y medidas para la educación socioemocional, afectiva y sexual, para detectar y prevenir la violencia de género. - Medidas para la convivencia positiva y resolución de conflictos (acción tutorial, metodologías cooperativas) para prevenir todo tipo de violencia y acoso escolar.

	- Revisar los materiales didácticos para que cumplan con lo establecido en el protocolo de lenguaje inclusivo.
Responsable	Jefatura de Estudios, Tutores/as
Recursos	Charlas, recursos didácticos coeducativos
Temporalización	Diseño del programa en junio de 2022 para su puesta en marcha a partir del curso 2022-2023
Indicadores	Nº de actividades complementarias realizadas que permitan trabajar desde el enfoque de la igualdad de género Número de materiales educativos revisados para que cumplan los criterios de coeducación establecidos
Seguimiento y evaluación	Seguimiento trimestral de las programaciones y actividades complementarias, evaluación anual de las actividades incluidas en la memoria anual. La CPI realizará el correspondiente seguimiento a través de los indicadores de logro de la acción.
Difusión	Web y Redes Sociales
Observaciones	Tener como base de esta acción los principios del Plan Director de Coeducación, impulsado por la Conselleria de Educación, Investigación, Cultura y Deporte.

Área	VII. Área de coeducación.
Acción 15	AC15. Promover campañas y actividades de promoción dirigidas al alumnado y profesorado de ciclos formativos, orientadas a combatir estereotipos de género en la elección de estudios y el fomento de la empleabilidad
Personas destinatarias	Alumnos y alumnas potenciales de las EFAs Alumnado matriculado Entorno local
Descripción	Con el desarrollo de esta acción pretendemos: - Analizar en qué ciclos o ramas podría ser más viable potenciar la presencia de alumnas o de alumnos - Promover actividades tecnológicas para niños y niñas

	sensibilizando desde los IES o colegios adscritos para eliminar la brecha existente en cuanto al género en el acceso a los estudios de estas familias profesionales - Actualizar las imágenes, vídeos promocionales, etc. del Centro para que aparezca representación femenina o masculina, en función del sexo que sea menos representado - Contar casos de éxito de alumnas/alumnos que hayan pasado por el Centro - Aprovechar las altas empleabilidad de las mujeres en estos sectores (agrario, informática…) debido a que las empresas también están buscando plantillas equilibradas para promover e incentivar el acceso a los estudios de los ciclos a alumnas - Realizar seguimiento de las ayudas basadas en la Orden 85/2016, de 20 de diciembre, de la Conselleria de Educación, Investigación, Cultura y Deporte, por la que se regulan las bases reguladoras para la concesión de subvenciones con el fin de fomentar el acceso de las alumnas a las enseñanzas de Formación Profesional del sistema educativo correspondientes a determinados ciclos formativos, e insistir a través de la patronal en que se dirijan también a alumnado de centros concertados. En este caso únicamente sería aplicable a El Campico y Malvesía. Tener en cuenta para esta acción que puede resultar más sencillo equilibrar los % de alummas y alumnos en los ciclos relacionados con las familias de administración y comercio (los datos estadísticos del ministerio corroboran que son familias con menos sesgo social), y esto mejoraría los datos globales. No obstante el reto de esta acción pasa por ir trabajando los estereotipos asociados a familias profesionales fuertemente feminizadas o masculinizadas.
Responsable	Dirección de los 3 centros de trabajo CPI
Recursos	Los recursos didácticos necesarios para el desarrollo de las actividades coeducativas, material publicitario inclusivo
Temporalización	Entre enero y marzo de 2022, 2023, 2024 y 2025
Indicadores	% de solicitudes de plaza de mujeres y de hombres por ciclo formativo Nº de alumnas y alumnos en cada ciclo formativo Nº de actividades realizadas para combatir estereotipos en estas familias profesionales Nº de alumnas beneficiarias de las ayudas en caso de publicarse para centros concertados

Seguimiento y evaluación	Seguimiento trimestral de las programaciones y actividades complementarias, evaluación anual de las actividades incluidas en la memoria anual. La CPI realizará el correspondiente seguimiento a través de los indicadores de logro de la acción.
Difusión	Web y redes sociales
Observaciones	Todas las actividades son aplicables a los 3 centros, a excepción de las ayudas, que en caso de publicarse serán únicamente enfocadas a alumnas que cursan estudios en ciclos tradicionalmente ocupados por hombres (Malvesía y El Campico)

6.3. Aplicación de las medidas por centro de trabajo

Acción	EFA El Campico	EFA La Malvesía	EFA Torrealedua
AC01.A	X	X	
AC01.B			X
AC02.A	X	X	
AC02.B			X
AC03	X	X	X
AC04	XX	XX	X
AC05	X	X	X
AC06.A	X	X	
AC06.B			X
AC07	XX	XX	X
AC08	X	X	X
AC09	X	X	X
AC10	X	X	X
AC11	XX	XX	X
AC12	X	X	X
AC13	XX	XX	X
AC14	X	X	X
AC15	X	X	X

Marcado con doble X cuando se requiere potenciar la acción específicamente en algún centro

7. Calendario de actuaciones para la implantación, seguimiento y evaluación de las medidas del plan de igualdad

A continuación, se detallan los plazos en los que se tiene prevista la implantación de cada una de las acciones a desarrollar en el Plan, en el plazo de los 4 años de vigencia del mismo. Destacar que el presente Plan Será revisado anualmente con el fin de medir los logros obtenidos y de adaptarlo a la evolución real de las acciones si fuese necesario. Sus puntos básicos permanecerán invariables hasta completar el periodo de tiempo para el que ha sido diseñado, pero pretendemos que sea un documento flexible y vivo que sea capaz de asumir nuevos retos que se planteen o de adaptarse a cambios de índole institucional, normativa, socioeconómica, cultural o tecnológica que sucedan durante su período de vigencia. La Comisión Permanente de Igualdad será la encargada de realizar los ajustes correspondientes que sean necesarios, dejando constancia de ello en la herramienta de seguimiento del Plan.

	año 1				año 2				año 3				año 4				Nuevo Plan
	2T/21	3T/21	4T/21	1T/22	2T/22	3T/22	4T/22	1T/23	2T/23	3T/23	4T/23	1T/24	2T/24	3T/24	4T/24	1T/25	Abril 25
AC01.A. Fomentar la presencia de mujeres en los procesos de selección para los centros de Malvesía y Campico	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x			
AC01.B. Fomentar la presencia de hombres en los procesos de selección para Torrealedua	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x			
AC02.A. Fomentar la presencia de mujeres los equipos educativos de ciclos formativos de Malvesía y El Campico	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	
AC02.B Fomentar la presencia de hombres en los equipos educativos de los ciclos formativos de Torrealedua	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	
AC03. Revisar la aplicación de las medidas de flexibilidad relacionadas con la vida personal, laboral y familiar				x	x	x											

	año 1				año 2				año 3				año 4				Nuevo Plan
	2T/21	3T/21	4T/21	1T/22	2T/22	3T/22	4T/22	1T/23	2T/23	3T/23	4T/23	1T/24	2T/24	3T/24	4T/24	1T/25	Abril 25
AC04. Sensibilizar en materia de corresponsabilidad e igualdad de oportunidades al personal							X				X				X		
AC05. Revisar y actualizar con perspectiva de género las Fichas de Puestos de Trabajo e incorporar la variable de género en todos los datos registrados para evaluar la igualdad en todos los ámbitos							x	x									
AC06.A. Promoción profesional de las mujeres						x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	
AC06.B. Promoción profesional de los hombres																	
AC07. Promover y fomentar la sensibilización y la formación en materia de igualdad de género a toda la plantilla		x	x			x	x			x	x			x	x		
AC08. Adaptar el registro salarial actual a los requisitos del Real Decreto 902/2020	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	

	año 1				año 2				año 3				año 4				Nuevo Plan
	2T/21	3T/21	4T/21	1T/22	2T/22	3T/22	4T/22	1T/23	2T/23	3T/23	4T/23	1T/24	2T/24	3T/24	4T/24	1T/25	Abril 25
AC09. Realizar la auditoría retributiva de acuerdo a requisitos del nuevo Real Decreto														x			
AC10. Elaborar el Protocolo de actuación en supuestos de acoso								x									
AC11. Apoyar campañas a favor de una sociedad libre de violencia											x				x		
AC12. Corregir imágenes y comunicación visual que solo representa a un sexo y/o que contiene estereotipos de género									x	x							
AC13. Elaborar un protocolo de comunicación incluyente											x	x					
AC14. Diseñar y aplicar un programa específico de igualdad de género integrado en el Proyecto Educativo de Centro (PEC) a través de la aplicación de un currículo coeducativo					x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x		

	año 1				año 2				año 3				año 4				Nuevo Plan
	2T/21	3T/21	4T/21	1T/22	2T/22	3T/22	4T/22	1T/23	2T/23	3T/23	4T/23	1T/24	2T/24	3T/24	4T/24	1T/25	Abril 25
AC15. Promover campañas y actividades de promoción dirigidas al alumnado y profesorado de ciclos formativos, orientadas a combatir estereotipos de género en la elección de estudios y el fomento de la empleabilidad				x				x				x				x	
Evaluación del I Plan de Igualdad															x	x	
Presentación II Plan de Igualdad																	x

8. Recursos

El Director General, como principal responsable de la implementación de este plan de igualdad, pondrá al servicio del mismo los medios materiales y humanos que se requieran, de acuerdo con sus posibilidades y las disposiciones legales que resulten aplicables. El compromiso de la Dirección con la igualdad y la responsabilidad de la organización en la implementación del plan se instrumentan a través de la Comisión de Igualdad.

Recursos humanos: principalmente las personas implicadas en la Comisión de Igualdad, que con una formación previa en igualdad puedan garantizar la aplicación de la igualdad en el Centro. En este sentido, se asignan funciones, tareas y responsabilidades en un calendario de trabajo con plazos para cada fase del proceso y frecuencia de las reuniones.

Recursos técnicos: aplicaciones informáticas, instrumentos de recogida de información, canales de comunicación…

Destacamos **Buzón de Igualdad y Portal de Igualdad**, dos herramientas clave para organizar la información de la gestión documental y de indicadores propia del Plan, así como favorecer la comunicación y transparencia, pues se pueden consultar los resultados en tiempo real acerca del grado de consecución de las acciones y sus indicadores de desempeño. En concreto, el buzón de igualdad que estará alojado en la intranet del Centro permite comunicar a cualquier persona trabajadora del Centro sugerencias, incidencias, agradecimientos, ect., en materia de igualdad. Se puede utilizar de forma anónima o no.

Respecto al portal de Igualdad, constituye el "corazón documental" del proyecto. Se trata de una web de contenido propio sobre el desarrollo del plan, donde vienen definidas las acciones a realizar, plazos y responsables. Lo más interesante de esta medida es la posibilidad de visualizar en tiempo real los resultados, acercando el Plan al personal y pudiendo utilizar en cualquier claustro o reunión la información actualizada.

Recursos económicos: se estima un presupuesto aproximado para la elaboración e implantación de todas las medidas del Plan de 6.000 euros.

9. Sistema de seguimiento, evaluación y revisión periódica del Plan

9.1. Marco conceptual de la evaluación

Tras la programación e implantación inicial del Plan de Igualdad, debemos realizar una evaluación con el objetivo de conocer el grado de cumplimiento del mismo, la necesidad de nuevas acciones, valorar la efectividad de las desarrolladas, comprobar los resultados, procesos e impactos del plan, etc. Será la Comisión Permanente de Igualdad el órgano correspondiente que asuma las funciones de seguimiento y evaluación. En este sentido, sus funciones serán (ver definición de atribuciones en el acta de constitución de la comisión que figura como anexo al presente Plan):

- Dinamización y control de la puesta en marcha de las acciones.
- Supervisión de la ejecución del Plan.
- Recopilación e interpretación de la información obtenida a través de las diferentes herramientas de seguimiento, en especial sobre los indicadores.
- Valoración del impacto de las acciones implantadas.
- Proposición de acciones de mejora, que corrijan posibles deficiencias detectadas, así como de nuevas acciones que contribuyan a consolidar el compromiso empresarial con la Igualdad de Oportunidades.

En la fase de diagnóstico hemos realizado una primera evaluación que podríamos definir como “inicial”. A partir de este punto, realizaremos unas evaluaciones de seguimiento (o intermedias) y una evaluación final. El esquema del marco temporal de la evaluación será el siguiente:

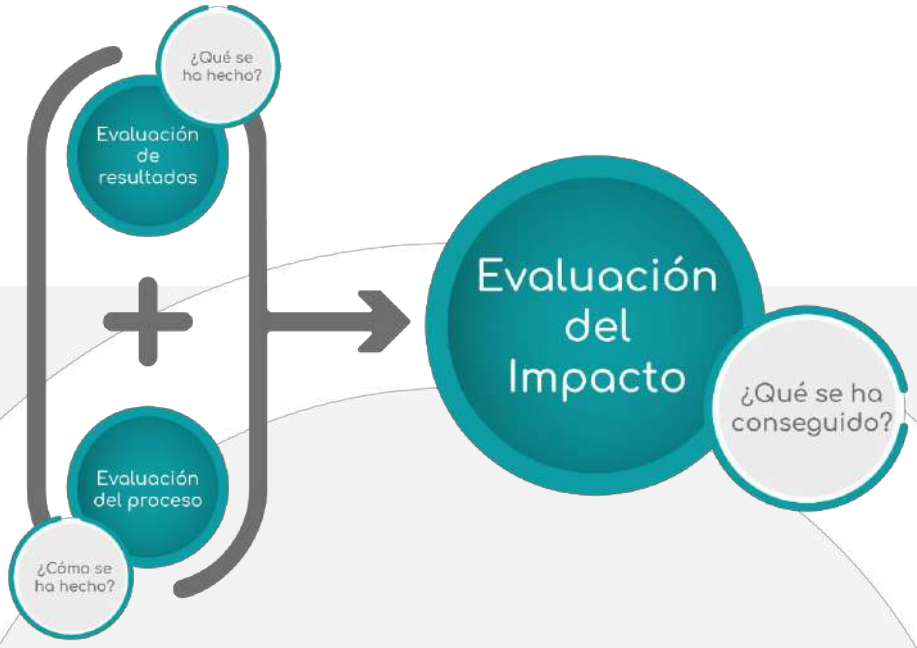
Periodo	Tipo de evaluación
Abril 2021	Diagnóstico y Evaluación Inicial
Junio 2022	1ª Evaluación de Seguimiento
Junio 2023	2ª Evaluación de Seguimiento
Junio 2024	3ª Evaluación de Seguimiento
Diciembre 2024-Febrero 2025	Evaluación Final I Plan de Igualdad
Abril 2025	Presentación II Plan de Igualdad

Como se observa en la tabla, se realizará al menos una evaluación de carácter anual, y teniendo en cuenta el periodo de vigencia del Plan, que es de 4 años, durante este ciclo tendremos 3 evaluaciones de seguimiento y una evaluación final que conllevará la renovación del Plan. El objetivo es conseguir un sistema de evaluación continua, que sea capaz de ir corrigiendo desviaciones conforme se despliega el Plan y que tengan en cuenta a todas las personas implicadas tanto de los objetivos generales como de los específicos y sus correspondientes acciones.

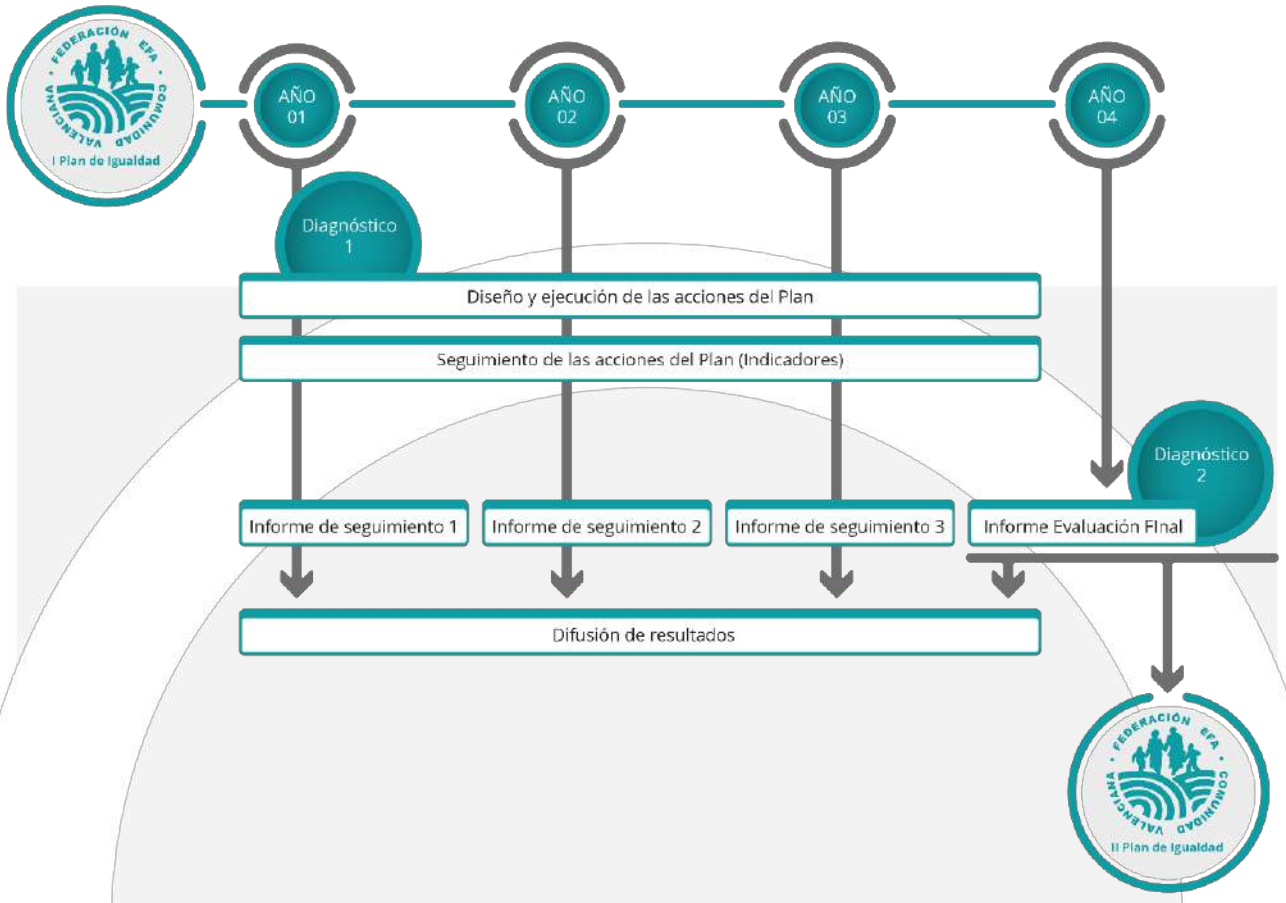
Además, se realizará un seguimiento periódico (semestral) a cargo de la persona responsable de la implementación de cada una de las medidas, que informará a través de informes de seguimiento (con el resultado de los indicadores de las acciones) a la Comisión Permanente de Igualdad. El seguimiento es un análisis continuado para verificar lo que se está realizando, asegurar el cumplimiento efectivo de las acciones y los objetivos previstos y detectar posibles problemas.

9.2. Ejes de la evaluación

Por otro lado, contemplamos la evaluación como un proceso valoración sistemática y objetiva del Plan de Igualdad, en el que la información necesaria del proceso de evaluación se estructura en torno a tres ejes fundamentales que informan sobre qué se ha hecho, cómo se ha hecho y qué se ha conseguido.



Tipo de evaluación	¿Qué información nos da?
Evaluación de resultados	- Grado de cumplimiento de los objetivos planteados en el Plan de Igualdad - Nivel de corrección de las desigualdades detectadas en el diagnóstico - Grado de consecución de los resultados esperados
Evaluación del proceso	- Nivel de desarrollo de las acciones emprendidas - Grado de dificultad encontrado/percibido en el desarrollo de las acciones - Tipo de dificultades y soluciones emprendidas - Cambio producidos en las acciones y desarrollo del Plan atendiendo a su flexibilidad
Evaluación del impacto	- Grado de acercamiento a la igualdad de oportunidades en el Centro - Cambios en la cultura del Centro: cambio de actitudes del equipo directivo, de la plantilla en general, en las prácticas de RRHH, etc. - Reducción de desequilibrios en la presencia y participación de mujeres y hombres



9.3. Instrumentos evaluación

A continuación, se muestra una relación de todos aquellos instrumentos de evaluación que se van a utilizar a lo largo de las fases de despliegue del Plan. Se ha intentado buscar un equilibrio entre instrumentos que aporten una información cualitativa y otros que proporcionen datos objetivos, para disponer de un abanico de herramientas que nos permitan conocer el grado de consecución de las diferentes acciones y objetivos.

Instrumento	Descripción	Periodicidad
Cuestionario plantilla/dirección (Diagnóstico)	Encuesta que se pasa a toda la plantilla del Centro y que sirve como base para la elaboración del Diagnóstico. Una vez realizado el diagnóstico inicial contemplado en este Plan, se realizará de nuevo al finalizar cada ciclo de 4 años (periodo de vigencia del Plan) y servirá como punto de partida para la evaluación final, para establecer comparaciones con la situación anterior y extraer nuevas acciones. (*)	Cuatrienal

Instrumento	Descripción	Periodicidad
Informes de Indicadores (Herramienta seguimiento PI)	Los/as responsables de las acciones contempladas en el Plan, remitirán periódicamente (según cada indicador) un informe con los resultados obtenidos en el seguimiento/desarrollo de cada acción a la Comisión de Igualdad. La Comisión estudiará los resultados en sus reuniones semestrales y propondrá, junto con las personas responsables de cada acción, las medidas oportunas si fuera necesario corregir algún aspecto.	Según indicador (consultar acciones Plan)
Informe Anual PI (Informe de Seguimiento)	Anualmente, la Comisión de Igualdad cumplimentará un Informe Anual de Revisión del PI, siguiendo el modelo establecido en el Anexo IV. Estos informes darán cumplimiento al seguimiento que debe hacerse de acuerdo a la normativa de la comunidad valenciana: se debe elaborar un informe de evaluación de resultados, que deberá presentarse ante Consellería con carácter obligatorio, a mitad del periodo de vigencia del plan de igualdad y otro a su finalización (Artículo 20.3 de la Ley 9/2003, de 2 de abril depara la igualdad entre mujeres y hombres).	Anual
Portal de Igualdad	Página web dedicada en exclusiva al Plan de Igualdad, con visualización en tiempo real del estado de cada una de las acciones, y los resultados de los indicadores. Además, alojará recursos, fotografías de las actividades relacionadas con el Plan, ect.	Según necesidad
Buzón Igualdad	Buzón virtual que está accesible a través del Portal de Igualdad para que se puedan realizar propuestas, sugerencias, quejas, etc. en materia de igualdad y de forma anónima si se desea. Será revisado por la CPI semestralmente.	Según necesidad
Entrevistas, grupos de discusión y	Sistemas más informales de recogida de información cualitativa para conocer la percepción de la plantilla, de	Mínimo un foro anual

Instrumento	Descripción	Periodicidad
debate	la dirección, de la RLT, en su caso, respecto a las acciones implementadas y su impacto en la gestión y funcionamiento de la entidad, así como en la mejora de la situación de la Igualdad de Oportunidades	
Informe Final	Se elaborará un informe final de resultados del Plan siguiendo el modelo del Anexo, que contempla los requisitos normativos del RD901/2020. O Anexo XVIII. Modelo de informe de evaluación (*).	Al final de l Plan de Igualdad

(*) Se tendrán en cuenta también los modelos publicados recientemente por el Ministerio de Igualdad en su Guía para la elaboración de planes de igualdad en las empresas:

Anexo XV. Modelo de cuestionario para la comisión de seguimiento

Anexo XVI. Modelo de cuestionario para la dirección

Anexo XVII. Modelo de cuestionario para la plantilla

Anexo XVIII. Modelo de informe de evaluación

Anexos

COMUNICACIÓN A LA PLANTILLA DEL INICIO COMISIÓN NEGOCIADORA PLAN DE IGUALDAD

Mediante el presente escrito y en virtud de lo dispuesto en el artículo 5 del 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, la organización FEDERACIÓN EFA COMUNITAT VALENCIANA, N.I.F. V46979860 y domicilio social Partida Cercat s/n. 46195 Llombai (Valencia), CNAE 8532. Educación obligatoria técnica y formación profesional, Convenio Colectivo aplicable: Empresas de enseñanza privada sostenidas total o parcialmente con fondos públicos, **promueve la negociación de su plan de igualdad y diagnóstico previo y expone:**

1º Que la persona abajo firmante, ostenta legitimación por parte de FEDERACIÓN EFA COMUNITAT VALENCIANA para negociar el plan de igualdad y su diagnóstico previo.

2º Que el ámbito de negociación del plan de igualdad y su diagnóstico previo es FEDERACIÓN EFA COMUNITAT VALENCIANA, que cuenta con 3 centro/s de trabajo, sito/s en: dos en Llombai (Valencia) y un tercero en Jacarilla (Alicante), con un total de 117 personas trabajadoras y 7 personas representantes sindicales en total.

3º Que las materias objeto de negociación de conformidad con el artículo 46.2 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres y el citado Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre, serán:

Proceso de selección y contratación

Clasificación profesional

Formación

Promoción profesional

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

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

Infrarrepresentación femenina

Retribuciones

Prevención del acoso sexual y por razón de sexo

Violencia de género, lenguaje y comunicación no sexista

4º Que la empresa señala como domicilio a efectos de comunicaciones Partida Cercat s/n. 46195 Llombai (Valencia) y como persona de contacto a DOMINGO GONZÁLEZ SANCHIS.

Y para que conste a los efectos oportunos firma la presente

DOMINGO GONZÁLEZ SANCHIS 20790771J del representante legal de la empresa a efectos de negociación

En Llombai, a 1 de diciembre de 2020

I Plan de Igualdad
Evaluación para la comisión de seguimiento

DATOS

Sexo	☐ Hombre	☐ Mujer
¿Formas parte de la RLT?	Sí ☐	No ☐

¿Qué grado de cumplimiento general de los objetivos de la igualdad se ha conseguido?

0% 10% 20% 30% 40% 50% 60% 70% 80% 90% 100%

¿El cumplimiento de los objetivos y las acciones propuestas han obtenido los resultados esperados hacia la mejora de la igualdad en la empresa?

¿Se han percibido cambios de actitudes en relación a la igualdad entre las personas de la empresa y su cultura?

¿Qué dificultades se han encontrado en relación al proceso de implementación del Plan de igualdad?

En el caso de que haya habido dificultades: ¿Cómo han sido subsanadas esas dificultades?

¿Se han percibido resistencias en la aplicación del Plan? Señalar cuáles:

¿Se han incorporado nuevas acciones que inicialmente no estaban previstas en el Plan? Señalar cuáles:

¿Algunas de las acciones u objetivos previstos han tenido que ser modificados? Señalar cuáles y qué modificación se ha efectuado

¿Algunas de las acciones u objetivos previstos han tenido que ser desestimados y anulados? Señalar cuáles:

¿Ha habido participación y apoyo del personal hacia el Plan de igualdad? Del 1 al 10

¿Ha habido participación y apoyo de la dirección hacia el Plan? Del 1 al 10

¿Los recursos económicos asignados han sido suficientes?

¿El tiempo de cumplimiento de objetivos se ha respetado?

¿La Comisión se ha comprometido adecuadamente con el cumplimiento de los objetivos del Plan?

Señalar las barreras que se han encontrado el Plan y propuesta de mejora

I Plan de Igualdad
Cuestionario Dirección
Evaluación para la comisión de seguimiento

DATOS

Puesto/Cargo:			
Centro EFA:			
Antigüedad :	Menos de 2 años	Entre 2 y 5 años	Más de 5 años
Sexo	☐ Hombre	☐ Mujer	
Edad	☐ Menos de 45 años	☐ 45 años o más	

	Sí	No
¿Consideras que ha mejorado la situación de igualdad de la empresa con el Plan de Igualdad implementado?	☐	☐
¿Crees que el Plan de Igualdad ha ayudado a cambiar la cultura de la empresa?	☐	☐
¿Las acciones que se han desarrollado han servido para sensibilizarte y tener más presente las situaciones de desigualdad de género?	☐	☐
¿Crees que las decisiones que se toman en la empresa son analizadas para conocer el impacto de género que producen?	☐	☐
El Plan de Igualdad ¿ha influido de alguna manera en las decisiones empresariales? Positivamente: Indicar cuáles Negativamente: Indicar cuáles	☐ ☐	☐ ☐
¿Ha habido dificultades en el proceso que han hecho que algunas acciones no se pudieran implementar en tu área de responsabilidad? ¿Cuáles?	☐	☐
¿Consideras que ha aportado valor a la empresa o a tu área de responsabilidad?	☐	☐
¿Ha cambiado la estructura de la dirección en relación al número de mujeres y hombres?	☐	☐
¿El Plan de Igualdad se ha visibilizado externamente como un valor (entre la clientela, las empresas proveedoras)?	☐	☐
¿Crees que ha servido para:		
▪ ajustar condiciones laborales de las mujeres (salarios, contratos…)?	☐	☐
▪ mejorar las políticas de conciliación en la empresa?	☐	☐
▪ mejorar las políticas de corresponsabilidad en la empresa?	☐	☐

	Sí	No
▪ aumentar la presencia y participación de mujeres en la toma de decisiones?	☐	☐
▪ cambiar la mentalidad de uso del tiempo y presencia en el trabajo?	☐	☐
▪ tomar conciencia de las barreras, discriminaciones y estereotipos de género?	☐	☐
▪ equilibrar la plantilla en relación con el número de mujeres y hombres?	☐	☐
▪ extender el uso del lenguaje y comunicación no sexista?	☐	☐
▪ que mujeres y hombres tengan efectivamente las mismas oportunidades?	☐	☐
▪ otras? Indicar cuáles	☐	☐
¿Qué destacarías como más positivo del proceso de implantación del plan de igualdad?		
¿Qué destacarías como más negativo del proceso de implantación del plan de igualdad?		
¿Qué acciones consideras que han sido más efectivas?		
¿Qué acciones consideras que se necesitarían mejorar?		

I Plan de Igualdad
Cuestionario para personal
Evaluación para la comisión de seguimiento

En Federación EFA CV estamos en proceso de evaluación de nuestro Plan de Igualdad.

A continuación, en este cuestionario de carácter ANÓNIMO y estrictamente CONFIDENCIAL, encontrarás una serie de preguntas diseñadas para conocer tu percepción acerca de diferentes aspectos relacionados con la implantación del Plan de Igualdad.

Por tratarse de un cuestionario de opiniones, recordamos que no existen respuestas correctas o incorrectas y lo que realmente nos interesa es tu espontaneidad y sinceridad.

Gracias de antemano por tu colaboración.

DATOS PERSONALES

Centro EFA:		
Sexo	☐ Hombre	☐ Mujer
Edad	☐ Menos de 45 años	☐ 45 años y más
Responsabilidades de cuidados		
Hijos/as	☐ Sí	☐ No
Otras personas dependientes	☐ Sí	☐ No

DATOS PROFESIONALES

Grupo profesional	☐	☐	☐
Puesto	Mando intermedio ☐	Técnico ☐	Administrativo u/y otros ☐
Antigüedad :	Menos de 2 años ☐	Entre 2 y 5 años ☐	Más de 5 años ☐
¿Tienes personal a cargo?		Sí ☐	No ☐
¿Formas parte de la RLT?		Sí ☐	No ☐

I Plan de Igualdad
Cuestionario para personal
Evaluación para la comisión de seguimiento

	Sí	No
¿Consideras que ha mejorado la situación de igualdad de la empresa con el Plan de Igualdad implementado?	☐	☐
¿Crees que ha servido para:		
▪ ajustar condiciones laborales de las mujeres (salarios, contratos…)?	☐	☐
▪ mejorar políticas de conciliación en la empresa?	☐	☐
▪ mejorar las políticas de corresponsabilidad en la empresa?	☐	☐
▪ aumentar presencia y participación de mujeres en toma de decisiones importantes?	☐	☐
▪ cambiar la mentalidad de uso del tiempo y presencia en el trabajo?	☐	☐
▪ tomar conciencia de las barreras, discriminaciones y estereotipos de género?	☐	☐
▪ equilibrar la plantilla en relación a número de mujeres y hombres?	☐	☐
▪ extender el uso del lenguaje y comunicación no sexista?	☐	☐
▪ tener las mismas oportunidades hombres y mujeres?	☐	☐
▪ otras?		
¿Las acciones que se han desarrollado han servido para sensibilizarte y tener más presente las situaciones de desigualdad de género?	☐	☐
¿Consideras que has sido suficientemente informado/a sobre el proceso?	☐	☐
Si tuvieras alguna duda o consulta sobre temas de igualdad ¿sabrías dónde dirigirte para resolverla?	☐	☐
¿Has recibido formación sobre igualdad?	☐	☐
¿Crees que se ha implicado a toda la empresa en el plan de igualdad?	☐	☐
¿Consideras que se han alcanzado los objetivos del plan de igualdad propuestos inicialmente?	☐	☐
Tu valoración global: del 1 al 10 en cuanto a satisfacción con el Plan de Igualdad		
¿Qué destacarías como más positivo del proceso de implantación del Plan de Igualdad?		
¿Qué destacarías como más negativo del proceso de implantación del Plan de Igualdad?		
¿Qué acciones consideras que han sido más efectivas?		

ACTA DE CONSTITUCIÓN COMISIÓN DE IGUALDAD

En Llombai, a 1 de diciembre de 2020 reunidas,

por una parte, la representación de la empresa

Inocencio Sánchez Valero

Antonio Merlos Galián

Joaquín Rodes Bernabé

Domingo González Sanchis

Rosario Grases García

Mª Dolores Bañuls Sendra

Vicente Zaragozá Navarro

y por otra, la representación de las trabajadoras y los trabajadores

Representantes sindicales

EFA El Campico

Ángel Martínez Morant

Tomás Parres Murcia

Antonio Marhuenda Martínez

EFA Malvesía

Eduardo Hervás Lafuente

Federico Llorca Navasquillo

Juan Antonio Troya Navarro

EFA Torrealedua

Isaura Escutia Espert

con motivo de la constitución de la Comisión Negociadora del Plan de Igualdad de **FEDERACIÓN EFA COMUNIDAD VALENCIANA**, en cumplimiento de los artículos 45 y 46 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva entre mujeres y hombres y su normativa de desarrollo.

Ambas partes se reconocen mutua capacidad y legitimación suficiente, como interlocutores válidos, para negociar el diagnóstico y Plan de Igualdad y ACUERDAN constituir la Comisión de Negociadora del Plan de Igualdad y establecer sus competencias y normas de funcionamiento.

Tras la aprobación del Plan, dicha Comisión Negociadora pasará a llamarse Comisión Permanente de Igualdad, con las mismas atribuciones y añadiendo la función de seguimiento y evaluación del Plan.

1. Constitución y composición de la Comisión Negociadora.

La Comisión Negociadora[1] del diagnóstico y el Plan de Igualdad estará constituida:

En representación de la empresa por:

Joaquín Rodes Bernabé

Domingo González Sanchis

Rosario Grases García

Mª Dolores Bañuls Sendra

En representación de la plantilla por:

EFA El Campico

Ángel Martínez Morant

EFA Malvesía

Juan Antonio Troya Navarro

EFA Torrealedua

Isaura Escutia Espert

Esther Espert Dalmau (se incluye a Esther para conformar una Comisión paritaria, formará parte de dicha Comisión negociadora con voz pero sin voto)

Además, debido a que la Comisión Negociadora no dispone de personas expertas en género, se cuenta con la colaboración de un asesor/a externo/a para realizar el diagnóstico y el establecimiento de las medidas de acción. Estas personas participarán en la comisión con voz pero sin voto.

2. Funciones de la Comisión Negociadora.

Las partes negociadoras acuerdan que la Comisión tendrá las siguientes competencias:

1. Negociación y elaboración del diagnóstico y de las medidas que integrarán el Plan de Igualdad.
2. Elaboración del informe de los resultados del diagnóstico.
3. Identificación de las medidas prioritarias, a la luz del diagnóstico, su ámbito de aplicación, los medios materiales y humanos necesarios para su implantación, así como las personas u órganos responsables, incluyendo un cronograma de actuaciones.
4. Impulso de la implantación del Plan de Igualdad en la empresa (dinamización y control de la puesta en marcha de las acciones)
5. Definición de los indicadores de medición y los instrumentos de recogida de información necesarios para realizar el seguimiento y evaluación del grado de cumplimiento de las medidas del Plan de Igualdad implantadas.
6. Remisión del Plan de Igualdad que fuere aprobado ante la autoridad laboral competente a efectos de su registro, depósito y publicación.
7. El impulso de las primeras acciones de información y sensibilización a la plantilla.
8. **Realizar las funciones de seguimiento y evaluación del Plan**, en concreto: supervisión trimestral de la ejecución del Plan de acuerdo al calendario previsto (con acta de revisión), recopilación e interpretación de la información obtenida a través de las diferentes herramientas de seguimiento, en especial sobre los indicadores, valoración del impacto de las acciones implantadas, proposición de acciones de mejora, que corrijan

posibles deficiencias detectadas, así como de nuevas acciones que contribuyan a consolidar el compromiso del Centro con la Igualdad de Oportunidades.

3. Régimen de funcionamiento de la Comisión Negociadora

La Comisión Negociadora acuerda que se nombre Presidente/a, de entre sus integrantes, a **Rosario Grases García** y Secretario/a **Isaura Escutia Espert.**

Serán funciones de la Presidencia:

1. Moderar las reuniones
2. Firmar las actas de reunión
3. Resolver conflictos y discrepancias

Serán funciones de la Secretaría:

4. Redactar las actas de las reuniones
5. Preparar la documentación de trabajo de las reuniones
6. Firmar las actas de reunión

Ambas partes acuerdan que las funciones de la Presidencia y la Secretaría de la Comisión Negociadora recaigan, alternativamente, en cada una de las representaciones.

De la presente reunión levantará acta la representación empresarial.

3.1. Reuniones de la Comisión Negociadora

La comisión acuerda reunirse **quincenalmente (teniendo en cuenta el calendario escolar)** y establece el mes de Abril para la aprobación del Plan de Igualdad.

Una vez aprobado el Plan, la Comisión Negociadora se establece como Comisión Permanente de Igualdad para velar de la correcta implantación y seguimiento, fijando una **periodicidad de reuniones trimestral**, y el calendario de reuniones será el siguiente:

Año 2021	Año 2022	Año 2023	Año 2024
1º Trimestre	1ª reunión	1ª reunión	1ª reunión

Aprobación Plan (Abril)	seguimiento - Marzo 22	seguimiento - Marzo 23	seguimiento - Marzo 24
1ª reunión seguimiento - Julio 21	2ª reunión seguimiento - Julio 22	2ª reunión seguimiento - Julio 23	2ª reunión seguimiento - Julio 24
2ª reunión seguimiento - Diciembre 21	3ª reunión seguimiento - Diciembre 22	3ª reunión seguimiento - Diciembre 23	3ª reunión seguimiento - Diciembre 24

En cada reunión se levantará un acta, en la que se hará constar:

1. Asistentes y orden del día
2. El resumen de las materias tratadas
3. Los acuerdos totales o parciales adoptados
4. Los puntos sobre los que no haya acuerdo, que se podrán retomar, en su caso, más adelante en otras reuniones
5. Las actas serán aprobadas y firmadas, con manifestaciones de parte, si fuera necesario

3.2. Adopción de Acuerdos

Las partes negociarán de buena fe, con vistas a la consecución de un acuerdo, requiriéndose la mayoría de cada una de las partes para la adopción de acuerdos, tanto parciales como totales. En todo caso, dicho acuerdo requerirá la conformidad de la mayoría de la representación de las personas trabajadoras que componen la Comisión.

La Comisión Negociadora podrá contar con el apoyo y asesoramiento externo especializado en materia de igualdad entre mujeres y hombres en el ámbito laboral, de **Paula Saiz Serrano**, que intervendrá con voz, pero sin voto.

En caso de desacuerdo, la Comisión Negociadora podrá acudir a los procedimientos y órganos de solución autónoma de conflictos, si así se acuerda, previa intervención de la comisión paritaria del convenio correspondiente, cuando en el mismo se haya previsto para estos casos.

El resultado de las negociaciones se plasmará por escrito y se firmará por las partes negociadoras para su posterior remisión, por la Comisión Negociadora, a la autoridad laboral competente a los efectos de registro, depósito y publicidad del Plan de Igualdad en los términos previstos en el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo.

3.3 Confidencialidad

Las personas que integran la Comisión Negociadora, así como, en su caso, las personas expertas que la asistan, deberán observar en todo momento el deber de sigilo con respecto a aquella información que les haya sido expresamente comunicada con carácter reservado.

En todo caso, ningún tipo de documento entregado por la empresa a esta Comisión podrá ser utilizado fuera del estricto ámbito de aquella ni para fines distintos de los que motivaron su entrega.

3.4. Sustitución de las personas que integran la Comisión Negociadora.

Las personas que integren la Comisión Negociadora serán sustituidas en caso de vacancia, ausencia, dimisión, finalización del mandato o que le sea retirado por las personas que las designaron, por imposibilidad o causa justificada (atención alumnado o familias de carácter urgente, sustitución sobrevenida por COVID 19, otras causas de fuerza mayor).

Las personas que dejen de formar parte de la Comisión Negociadora y que representen a la empresa serán reemplazadas por esta, y si representan a la plantilla serán reemplazadas por el órgano de representación legal y/o sindical de la plantilla de conformidad con su régimen de funcionamiento interno.

En el supuesto de sustitución se formalizará por escrito la fecha de la sustitución y motivo, indicando nombre, apellidos, DNI y cargo tanto de la persona saliente, como de la entrante. El documento se anexará al acta constitutiva de la Comisión Negociadora.

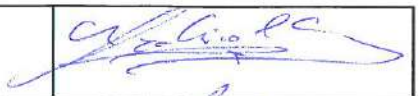
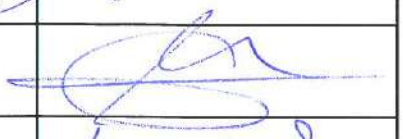
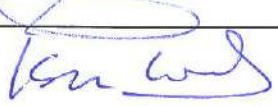
3.5. Otras disposiciones

En este apartado la Comisión Negociadora podrá detallar cualesquiera otras disposiciones relativas al funcionamiento de dicha Comisión en relación con el

proceso de realización del diagnóstico y elaboración y aplicación del Plan de Igualdad. Así, por ejemplo, podrán incluirse previsiones relativas al seguimiento del plan, definiendo la forma de realizarlo o determinar la composición de la comisión de seguimiento del Plan de Igualdad. También podrán incorporarse cualquier otra función de la Comisión que venga determinada en el convenio colectivo aplicable o que se acuerde por la propia Comisión.

Y sin más asuntos que tratar se levanta la sesión, siendo las 17 horas del día **1 de diciembre de 2020**

Tipo	Nombre	Firma
Titularidad	Inocencio Sánchez Valero	
Titularidad	Antonio Merlos Galián	
Titularidad	Joaquín Rodes Bernabé	
Titularidad	Domingo González Sanchis	
Titularidad	Rosario Grases García	
Titularidad	Mª Dolores Bañuls Sendra	
Titularidad	Vicente Zaragozá Navarro	
Titularidad	Ignacio Hernández Visier	
Rep. Sindical	Ángel Martínez Morant	
Rep. Sindical	Tomás Parres Murcia	
Rep. Sindical	Antonio Marhuenda Martínez	
Rep. Sindical	Eduardo Hervás Lafuente	

Rep. Sindical	Federico Llorca Navasquillo	
Rep. Sindical	Juan Antonio Troya Navarro	
Rep. Sindical	Isaura Escutia Espert	
Docente	Esther Espert Dalmau	

ACTA DE APROBACIÓN PLAN DE IGUALDAD

En Valencia a 31 de marzo de 2021 reunida,

La Comisión Negociadora del diagnóstico y el Plan de Igualdad,

En representación de la empresa por.

Joaquín Rodes Bernabé

Domingo González Sanchis

Rosario Grases García

Mª Dolores Bañuls Sendra

En representación de la plantilla por.

EFA El Campico

Ángel Martínez Morant

EFA Malvesía

Juan Antonio Troya Navarro

EFA Torrealedua

Isaura Escutia Espert

Esther Espert Dalmau

Acuerda

1ºDar por concluidas las negociaciones y, por tanto, proceder a la aprobación de las medidas propuestas y a la firma del Plan de Igualdad de la empresa FEDERACIÓN ESCUELAS FAMILIARES AGRARIAS CV, cuyo contenido completo se adjunta a la presente acta, como anexo.

2º Igualmente, ambas partes, y con objeto de cumplir con lo establecido en el Plan de igualdad cuya firma se recoge en la presente acta, acuerdan que la vigencia del Plan es de 4 años.

3º De igual modo, las partes se comprometen a dar traslado del presente Acuerdo y texto final, a la Autoridad Laboral competente a efectos de su registro, depósito y publicidad. Y sin más asuntos que tratar se levanta la sesión, siendo las 17 horas del día 31 de marzo de 2021.

Rosario Grases García

Presidenta de la Comisión

Isaura Escutia Espert

Secretaria de la Comisión

D. Domingo González Sanchis, con DNI 20790771J, Secretario General de la FEDERACIÓN EFA COMUNIDAD VALENCIANA, con CIF: V-46979860 y domicilio en Llombai, calle Partida Cercat s/n

CERTIFICA

Que en la Asamblea ordinaria, celebrada en fecha 29 de marzo de 2021, previa convocatoria en forma estatutaria se acordó entre otros:

1.- Realizar cambio en la redacción de los estatutos consistente en la modificación del artículo 4, incluido en el Título II (Fines y Actividades). Este artículo queda redactado de la siguiente manera:

ARTÍCULO 4.

La Federación EFA C.V. tiene por finalidad principal promover la mejora y el desarrollo de sus asociados y asociadas, con especial atención a la promoción profesional, cultural y social del medio agrícola y rural y de sus personas, principalmente mediante acciones formativas con jóvenes y adultos que incluirán el desarrollo de programas reglados de enseñanza, así como actividades de formación permanente y ocupacional. *Promover y fomentar en los ámbitos de actuación la efectividad del principio de igualdad entre hombres y mujeres, garantizar la igualdad de oportunidades y no discriminación por ningún motivo e impulsar un modelo de formación, inclusivo e igualitario*

De modo no limitativo y para mejor cumplimiento de su finalidad principal explícita los siguientes fines:

*. Representar a sus miembros ante los poderes públicos, organismos profesionales y familiares.

* Defender, garantizar y aplicar los siguientes principios:

1. Respetar los derechos de las familias en lo que concierne a la educación y a la formación profesional, moral y social así como a la educación religiosa conforme a su voluntad.
2. La concepción de una educación global de la persona en sus planteamientos educativos.
3. El ejercicio de la responsabilidad de padres y madres en la educación de sus hijos/as, expresado a través de la asociación EFA, formada por los padres y madres del alumnado y otras personas del medio rural.

4. La formación en alternancia entendida como la sucesión de estancias en el centro educativo y los distintos ámbitos de trabajo y de convivencia a ritmo apropiado

*. Impulsar y promover la creación de nuevas EFA y de nuevos miembros de la Federación EFA C.V.
*. Participar en cuantas actividades considere conveniente en apoyo del desarrollo rural

Como ONG para el Desarrollo, además de los fines anteriores, se propone específicamente:

*. Fomentar el desarrollo rural y el de áreas urbanas deprimidas, atendiendo siempre que sea posible, a la búsqueda de soluciones de colectivos humanos especialmente vulnerables o débiles: campesinos/as, mujeres, niños/as, jóvenes, ancianos/as, indígenas, marginados/as....
*. Fomentar la solidaridad entre los pueblos en todas las acciones de cooperación internacional y de desarrollo.
*. Potenciar el desarrollo endógeno de los países del tercer Mundo promoviendo el respeto a la dignidad de la persona como principio fundamental de cualquier proyecto de desarrollo y, por tanto, la ausencia de cualquier discriminación.
*. Promover la protección y mejora del medio ambiente.

Para que conste a los efectos oportunos, firmo la presente certificación en Llombai a 30 de marzo de 2021.

V.B.

Inocencio Sánchez Valero
Presidente

Domingo González Sanchis
Secretario General