

PLAN DE IGUALDAD

1

PARTES QUE CONCIERTAN EL PLAN

Comisión de igualdad, comisión paritaria compuesta por la representación legal de los trabajadores y la representación de la empresa.

NORMATIVA LEGAL

- Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.
- Ley 39/1999, de 5 de noviembre, para promover la conciliación de la vida familiar y laboral de las personas trabajadoras.
- Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de protección integral contra la violencia de género.
- Ley 5/2005, de 20 de diciembre, integral contra la violencia de género de la Comunidad de Madrid.

2

ÁMBITO PERSONAL, TERRITORIAL Y TEMPORAL

El plan de Igualdad compromete a todos los miembros de la Sociedad Cooperativa Madrileña Teide Hease cualquiera sea su condición: socia/o o trabajador/a y su horizonte temporal se encuadra para esta primera versión en el periodo Marzo 2023- Marzo 27, entrando en vigor el 1 de marzo de 2023, manteniéndose vigente durante 4 años.

3

INFORME DIAGNÓSTICO

Se elaboró mediante recogida de datos reales en el departamento de Administración y RRHH, una encuesta a los trabajadores y un cuestionario pasado a los representantes legales de los trabajadores.

4

Del mismo modo, se realizó una auditoría retributiva de las remuneraciones del personal de la empresa

- 59% de la plantilla femenina (sobre un total de 110 personas)
- 98% de la plantilla con contrato indefinido
- 77% de la plantilla con más de 1 año de antigüedad.
- 79% de la plantilla con función únicamente docente.
- 88% de la plantilla con estudios universitarios.

5

AUDITORIA RETRIBUTIVA

Según los datos obtenidos en la auditoría retributiva no se detectan diferencias salariales significativas entre hombres y mujeres en las diversas categorías profesionales (entre 0,06% y 0,16%).

6

7

Bajas temporales, permisos y excedencia último año					
	Mujeres	%	Hombres	%	Total
Incapacidad temporal.....	20	62,5%	12	37,5%	32
Accidente de trabajo.....	1	100%	0	0%	1
Maternidad	0	0%	0	0%	2
Paternidad	0	0%	0	0%	0
Adopción o acogimiento.....	0	0%	0	0%	0
Riesgo durante el embarazo.....	0	0%	0	0%	0
Reducción jornada por lactancia o cuidado hijo	2	100%	0	0%	2
Reducción jornada por motivos familiares.....	0	0%	1	100%	1
Reducción jornada por otros motivos.....	2	67%	1	33%	3
Excedencia por cuidado de hija/o.....	0	0%	0	0%	0
Excedencia por cuidado de familiares.....	0	0%	0	0%	0
Excedencia fraccionada por cuidado.....	0	0%	0	0%	0
Excedencia voluntaria.....	0	0%	0	0%	0
Permiso por enfermedad grave, fallecimiento.....	7	78%	2	22%	9
	4	44%	5	56%	9
TOTAL.....	36	63%	21	37%	57

8

Responsabilidades familiares: número de hijas/os					
	Mujeres	%	Hombres	%	Total
Ns/nc.....	1	0,9%	5	4,5%	6
0.....	30	27,3%	17	15,5%	47
1.....	13	11,8%	10	9,1%	23
2.....	17	15,5%	11	10,0%	28
3 o más.....	4	3,6 %	2	1,8%	6
TOTAL.....	65	59%	45	41%	110

9

INFORME DIAGNÓSTICO:
CONCLUSIONES

A. PROCESO DE SELECCIÓN Y CONTRATACIÓN:

Los procesos de reclutamiento del personal y todos los aspectos tenidos en cuenta para el mismo, desde la oferta de empleo hasta la incorporación de la persona trabajadora a la plantilla siguen el principio de igualdad y no discriminación en las relaciones laborales garantizando el derecho al trabajo en igualdad de oportunidades como demuestran los datos analíticos recogidos en el punto siguiente de este plan de igualdad.

No obstante, se detecta la necesidad de mejorar la comunicación de los criterios de contratación y de selección para que toda la plantilla sea conocedora de los mismos.

B. CLASIFICACIÓN PROFESIONAL:

En relación a la clasificación profesional seguimos las categorías profesionales establecidas en VII Convenio Colectivo de Empresas de Enseñanza Privada Sostenidas Total o Parcialmente con Fondos Públicos, no se ha observado por los datos recogidos ningún desequilibrio de la plantilla a favor de los hombres en ninguna de las categorías profesionales, sino más bien al contrario.

C. FORMACIÓN:

De los datos obtenidos en la encuesta al personal y de los datos históricos recogidos se infiere claramente que el número de mujeres que participan en las actividades de formación organizadas o financiadas por la empresa es muy superior al de hombres y, en ningún caso, hay diferencia o discriminación a la hora de seleccionar participantes para la formación del personal por razón de sexo. No obstante, se observa la necesidad de recibir formación en materia de igualdad de oportunidades y de no discriminación.

D. PROMOCIÓN:

Los procesos de reclutamiento del personal y todos los aspectos tenidos en cuenta para el mismo, desde la oferta de empleo hasta la incorporación de la persona trabajadora a la plantilla siguen el principio de igualdad y no discriminación en las relaciones laborales garantizando el derecho al trabajo en igualdad de oportunidades como demuestran los datos analíticos recogidos en el punto siguiente de este plan de igualdad.

El análisis de los datos obtenidos muestra claramente que la plantilla de la Sociedad Cooperativa Madrileña TEIDE HEASE está equilibrada en cuanto al acceso y promoción de las mujeres y de los hombres. Sin embargo, entendemos desde esta Comisión de igualdad que hay que invitar proactivamente a una mayor participación de las mujeres en la toma de decisiones de la Sociedad Cooperativa

E. CONDICIONES DE TRABAJO. AUDITORÍA RETRIBUTIVA:

Según los datos recogidos en la misma no se han observado diferencias retributivas significativas en los diversos puestos de trabajo en razón de sexo. Hay que tener en cuenta que las retribuciones siguen las tablas salariales firmadas en virtud del VII Convenio Colectivo de Empresas de Enseñanza Privada Sostenidas Total o Parcialmente con Fondos Público, lo que contribuye a que no existan esas diferencias ni por razón de sexo ni por razón de la parcialidad de la relación laboral. No existen criterios subjetivos para la concesión de beneficios no salariales ni complementos salariales. Tampoco hemos detectado una incidencia desigual de pluses y complementos debidos a la segregación ocupacional.

F. EJERCICIO CORRESPONSABLE DE LOS DERECHOS DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR Y LABORAL:

Del análisis de los permisos se debe realizar bajo el catálogo de los permisos recogidos en el VII Convenio Colectivo de Empresas de Enseñanza Privada Sostenidas Total o Parcialmente con Fondos Públicos que dota al personal de la Sociedad Cooperativa Madrileña Teide Hease de importantes posibilidades de conciliación de la vida personal, laboral y familiar. Incidiendo y mejorando estas condiciones, la empresa tienen firmados acuerdos de conciliación con el Personal de Administración y Servicios con el objetivo de fomentar el ejercicio corresponsable de estos derechos. No obstante, se ha detectado en la información recogida que hay que mejorar la información de estas posibilidades a la plantilla.

G. INFRAREPRESENTACIÓN FEMENINA:

En cualquier de las familias profesionales hay mayoría o igualdad de mujeres. No hay ningún sector, docencia, administración o personal de servicios en los que haya una infrarrepresentación femenina

H. RETRIBUCIONES:

En relación a las retribuciones, todas las categorías profesionales son remuneradas en función a las tablas salariales firmadas en el VII Convenio Colectivo de Empresas de Enseñanza Privada Sostenidas Total o Parcialmente con Fondos Públicos que, evidentemente, no hacen ninguna distinción en relación al sexo del trabajador.

I. PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO:

la Sociedad Cooperativa Madrileña Teide Hease tiene un compromiso de tolerancia cero ante el acoso sexual y por razón de sexo, por lo que ha implantado un procedimiento de prevención y actuación frente al acoso sexual y el acoso por razón de sexo, que ha sido negociado y acordado por la comisión negociadora del plan de igualdad. Entendemos que es fundamental dentro del mismo darlo a conocer de una manera más efectiva a todos los miembros de la comunidad tanto laboral como educativa

10

ESTRATEGIA Y PRÁCTICA: ACCIONES

Una vez hecho el análisis diagnóstico se establecieron cuatro ACCIONES/OBJETIVOS a desarrollar:

- 1) Garantizar que todas las personas están formadas e informadas en materia de igualdad de oportunidades y de no discriminación.
- 2) Elaborar una declaración de principios con el objetivo de mostrar el compromiso de la Sociedad en la prevención y actuación frente al acoso sexual y el acoso por razón de sexo en la empresa, asegurando la comunicación efectiva de esta declaración de principios a toda la plantilla, incidiendo en la responsabilidad de cada una de las partes en garantizar un entorno laboral exento de acoso, fomentando de esta manera un clima en el que éste no pueda producirse.
- 3) Garantizar que todas las personas están formadas e informadas en las medidas de conciliación que ofrece la empresa.
- 4) Invitar proactivamente a una mayor participación de las mujeres en la toma de decisiones de la Sociedad Cooperativa.

11

CALENDARIO DE IMPLANTACIÓN

ACCIÓN		2 T. 23	3 T. 23	4 T. 23	1 T. 24	2 T. 24	3 T. 24	4 T. 24	1 T. 25	2 T. 25	3 T. 25	4 T. 25	1 T. 26	2 T. 26	3 T. 26	4 T. 26	1 T. 27
OBJETIVO 1	Implantación																
	Seguimiento																
	Evaluación																
OBJETIVO 2	Implantación																
	Seguimiento																
	Evaluación																
OBJETIVO 3	Implantación																
	Seguimiento																
	Evaluación																
OBJETIVO 4	Implantación																
	Seguimiento																
	Evaluación																