



PLAN DE IGUALDAD 2025-2029

FUNDACIÓN EDUCATIVA JESUITAS NOROESTE

ÍNDICE PLAN DE IGUALDAD FUNDACIÓN EDUCATIVA JESUITAS NOROESTE

1. Introducción.
 - 1.1. Datos generales.
 - 1.2. Misión, visión y valores.
 - 1.3. Organigrama.
 - 1.4. Política empresarial.
2. Marco legal.
 - 2.1. Marco legal.
 - 2.2. Ámbito europeo.
 - 2.3. Ámbito estatal.
3. Datos del Plan de Igualdad.
4. Ámbito personal, territorial y temporal.
5. Informe diagnóstico.
 - 5.1. Estructura orgánica.
 - 5.2. Análisis cuantitativo de la plantilla.
 - 5.3. Clasificación.
 - 5.4. Formación.
 - 5.5. Contratación.
 - 5.6. Condiciones de trabajo.
 - 5.7. Selección.
 - 5.8. Promoción.
 - 5.9. Diversidad e inclusión.
 - 5.10. Retribuciones.
 - 5.11. Conciliación y corresponsabilidad (ejercicio corresponsable de la vida personal, familiar y laboral, y permisos y excedencias).
 - 5.12. Infrarrepresentación femenina.
 - 5.13. Prevención del acoso sexual y por razón de sexo.
 - 5.14. Uso de la inteligencia artificial.
 - 5.15. Opinión de la plantilla.
6. Objetivos y medidas del Plan de Igualdad.
7. Seguimiento y evaluación del Plan de Igualdad.
 - 7.1. Procedimiento para la modificación del Plan de Igualdad. Resolución de las discrepancias.
 - 7.2. Seguimiento del Plan de Igualdad.
 - 7.3. Solución de conflictos.

1. Introducción.

1.1. Datos generales.

Nombre o razón social	Fundación Educativa Jesuitas Noroeste (FEJE-NO)
NIF	G56798226
Año de constitución	2023
Titularidad de la empresa	Empresa de enseñanza privada sin ánimo de lucro
Domicilio social	c/ Ruiz Hernández, 10, 47002-Valladolid
Sector	Educación – CNAE 8531
Tamaño de la empresa	Más de 250 personas trabajadoras
Convenio Colectivo aplicable en la empresa	99008725011994 - VII Convenio Colectivo de Enseñanzas sostenidas total o parcialmente con fondos públicos
Página web	www.fejenoroeste.com

La Fundación Educativa Jesuitas Noroeste (en adelante FEJE-NO) es una fundación canónica constituida por la Compañía de Jesús conforme al Derecho Canónico, por Decreto aprobado por el Preósito General de la Compañía de Jesús el 31 de mayo de 2023.

Su actividad y su organización se rigen por su Carta Fundacional y por sus Estatutos Sociales, además de por los acuerdos y normas complementarias que emanan de sus órganos de gobierno, y por las disposiciones canónicas y civiles que le sean aplicables.

La FEJE-NO, que participa en la misión evangelizadora de la Compañía de Jesús desde su pertenencia al sector apostólico de educación (EDUCSI), tiene como finalidad promover entre sus beneficiarios una educación integral, de inspiración cristiana, dirigida a conseguir una sociedad más humana, más justa, más libre y más solidaria, conforme a los principios evangélicos y la concepción cristiana del mundo y de la vida, desde la espiritualidad ignaciana y en colaboración con toda la comunidad educativa.

En cumplimiento de esta finalidad la FEJE-NO desarrolla todas las actividades que el patronato, como órgano máximo de gobierno, considera conducentes para perseguir sus objetivos y los fines apostólicos de la Compañía de Jesús para sus obras pudiendo, asimismo, ostentar la titularidad de centros educativos.

1.2. Misión, visión y valores.

La FEJE-NO, por su identidad jesuita como institución, contribuye a la misión de la Compañía de Jesús de anunciar y ser testigo de Jesucristo y del Reino de Dios, desde la Iglesia y en colaboración con otros.

En concreto:

- En colaboración con toda la comunidad educativa, acompañamos a los jóvenes en la creación de un futuro esperanzador.
- Nuestra misión es la formación integral del alumnado en todas sus dimensiones, como personas conscientes, competentes, compasivas y comprometidas, al servicio de los demás.
- Desde la educación contribuimos a la misión de la Compañía de Jesús en España de anunciar y ser testigos de la misión de reconciliación con Dios, con los demás y con la creación.

La FEJE-NO, que tiene presente las características cambiantes del mundo y de la sociedad en la que nos encontramos, en los próximos cinco años pretende lograr que:

- Nuestros colegios sean centros evangelizadores, a través de la acción educativa integral, donde todas las personas de la comunidad educativa tengan la posibilidad de vivir la espiritualidad ignaciana y acceder a una experiencia personal de fe.
- Nuestro alumnado se sienta en todo su recorrido acompañado, sea el centro del proceso de enseñanza-aprendizaje y llegue a ser agente de transformación social.
- Nuestro alumnado y las personas más vulnerables de la comunidad educativa encuentren en nuestros colegios una cultura de salvaguarda para su desarrollo y crecimiento personal, generando espacios, relaciones y actividades seguras a todos los niveles.
- Los colegios se abran a la universalidad e integren entre su alumnado a personas que experimentan la falta de oportunidades y se encuentran en contextos más desfavorecidos.
- La formación de nuestro alumnado se caracterice por la excelencia humana: con una profundidad que le abra a la experiencia de Dios y con una pedagogía innovadora y renovada por el Paradigma Pedagógico Ignaciano (PPI) que dé respuesta a las nuevas necesidades y retos de la sociedad.
- Todos los centros de la FEJE-NO trabajen en red de forma cohesionada y, participando en el Sector de Educación de la Compañía de Jesús (EDUCSI) y en las diferentes Plataformas Apostólicas, trabajen en red con otras instituciones para articular la misión de la Compañía.

La FEJE-NO, para alcanzar los objetivos contemplados en la misión, cuenta con los siguientes valores que nos mueven y que inspiran y orientan en todas nuestras actuaciones:

- La espiritualidad ignaciana.
- La convicción de que la educación integral es transformadora de las personas y del mundo.
- El acompañamiento y el cuidado de todo el alumnado y de la comunidad educativa.
- El compromiso, vocación y dedicación del personal de todos los centros educativos.
- La apertura y la sensibilidad a las necesidades del mundo, así como el cuidado de la casa común, unido al compromiso con todas las personas en situación de vulnerabilidad.
- La cultura de la excelencia humana.
- Un estilo y tradición educativa viva, con valores e ideario propios.
- La centralidad de la persona y su capacidad para experimentar a Dios en su existencia.
- La preocupación por la seguridad de los menores de edad y de las personas vulnerables.
- La apuesta por la interioridad habitada por Dios.
- Los vínculos con las familias.
- La pluralidad basada en el respeto y apertura a los otros.
- La participación y corresponsabilidad como modo para la consecución de nuestros objetivos.
- La evaluación y el examen constante de la institución, centros educativos y órganos de gobierno.
- La cultura del trabajo en red.

La actividad empresarial de la FEJE-NO se realiza en los siguientes centros de trabajo:

- Colegio Santa María del Mar, Avda. del Pasaje nº69, CP 15006 - A Coruña.
- Colegio Apóstol Santiago, c/ Sanjurjo Badía nº79, CP 36207 - Vigo.
- Colegio San Ignacio, Avda. Richard Grandío s/n, CP 33193 - Oviedo.
- Colegio Inmaculada, Avda. Hermanos Felgueroso nº25, CP 33205 - Gijón.
- Escuela Revillagigedo, c/ Mariano Pola nº46, CP 33212 - Gijón.
- Colegio Sagrado Corazón, Avda. de los Jesuitas nº12, CP 24007 - León.
- Colegio La Merced y San Francisco Javier, c/ Padre Diego Luis San Vitores, nº1, CP 09002 - Burgos.
- Colegio San José, Plaza Colegio de Santa Cruz nº9, CP 47002 - Valladolid.
- Centro Educativo Cristo Rey, Avda. de Gijón nº17, CP 47009 - Valladolid.
- Colegio San Estanislao, c/ Príncipe de Vergara nº2, CP 37003 - Salamanca.

Estos centros educativos de la FEJE-NO cuentan con una oferta que abarca todas las etapas y niveles:

- Educación Infantil.
- Educación Primaria.
- Educación Secundaria Obligatoria.
- Bachillerato.
- Ciclos Formativos de Grado Básico.
- Ciclos Formativos de Grado Medio.
- Ciclos Formativos de Grado Superior.

1.3. Organigrama.

El máximo órgano de gobierno y de representación de la FEJE-NO es el Patronato de la Fundación, compuesto por un presidente y 11 vocales.

En el nivel ejecutivo, la responsabilidad ordinaria de gestión de la FEJE-NO la ejerce la Dirección General. Al frente de los principales campos de actividad directamente interrelacionados hay Directores/as de Área que están encargados de la dirección inmediata del área que tienen encomendada, responsabilizándose de la programación y la ejecución de todo lo relativo a este campo de actividad y que está integrado por las siguientes áreas: Dirección del Área Administrativa, Dirección del Área de Pastoral, Dirección del Área Pedagógica y Dirección del Área de Gestión de Personas.



En el mismo nivel ejecutivo, pero en el ámbito de cada centro educativo se encuentran las direcciones titulares y la administración de los centros.

Seguidos de los equipos directivos de cada centro, que asumen responsabilidades de nivel táctico, junto con el personal que presta servicios de coordinación en las áreas de la Dirección Central.

En el siguiente nivel operativo, se incluyen los docentes, el personal de actividades paraescolares y el personal de administración y servicios.

La estructura básica de los centros educativos es la siguiente:



1.4. Política empresarial.

El principio de igualdad estará presente en todos y cada uno de los ámbitos en que se desarrolla la actividad de la FEJE-NO. El Plan de Igualdad atenderá, entre otras, las materias de acceso al empleo, clasificación profesional, promoción, formación, retribuciones, ordenación del tiempo de trabajo, conciliación de la vida personal y familiar y prevención del acoso sexual y por razón de sexo. En estas materias se diseñarán actuaciones que supongan mejoras respecto a la situación presente, arbitrándose los correspondientes sistemas de seguimiento y evaluación de las medidas adoptadas para valorar la consecución de los objetivos propuestos inicialmente.

En cumplimiento de lo establecido en la legislación vigente, se incorporarán a este plan las medidas específicas para hacer efectivo el derecho a la igualdad de trato y a la no discriminación entre mujeres y hombres en materia salarial, estableciéndose igualmente un registro retributivo con objeto de garantizar la transparencia en la configuración de estas percepciones. La auditoría retributiva, llevada a cabo por parte de la empresa con una valoración de los distintos puestos de trabajo evitará que se produzca cualquier discriminación en materia retributiva.

La FEJE-NO también tiene un compromiso de tolerancia cero con cualquier tipo de conducta que implique acoso o discriminación en aplicación de lo establecido en la legislación vigente.

2. Marco legal.

2.1. Marco legal.

Los planes de igualdad en las empresas son una expresión más de la necesidad de abordar la igualdad en el ámbito laboral para proteger los derechos de las mujeres y

hombres a la hora de desarrollar relaciones laborales libres de desigualdad y discriminación, donde el principio inspirador de actuación sea la garantía de la igualdad de trato y de oportunidades.

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

2.2. Ámbito europeo.

- Directiva 2002/73/CE relativa a la aplicación del principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres en lo que se refiere al acceso al empleo, a la formación y a la promoción profesionales, y a las condiciones de trabajo.
- Directiva 2006/54/CE sobre igualdad de trato para hombres y mujeres en el empleo y la ocupación, incluidos los regímenes de seguridad social.
- Directiva 2010/41/UE sobre igualdad de trato para hombres y mujeres que ejerzan una actividad por cuenta propia.
- Directiva 92/85/CE sobre protección de las trabajadoras embarazadas, las trabajadoras que han dado a luz recientemente y las mujeres en período de lactancia.

2.3. Ámbito estatal.

- Ley orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva entre mujeres y hombres.
- Real Decreto-Ley 6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación.
- Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro, y se modifica el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo.
- Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres.

3. Datos del Plan de Igualdad.

La negociación del presente Plan de Igualdad responde a la obligación establecida legalmente al contar la empresa con más de 50 personas trabajadoras. En la negociación del mismo han participado 5 representantes de la empresa y 5 miembros de los comités de empresa (RLT) que fueron elegidos por sus compañeros para que les representasen en esta negociación.

En todos los centros de trabajo existen comités de empresa (RLT), fijándose la siguiente representación sindical en la empresa:

- FSIE: 49%
- USO: 19%
- UGT: 14%
- OTECAS: 18%

Fecha de constitución de la Comisión Negociadora: 27 de abril de 2025.

Los miembros de la Comisión Negociadora son los siguientes:

Por parte de la FEJE-NO:

- D. Jorge Ares Arancón, Director Administrativo de la FEJE-NO.
administracionNO@fejenoroeste.com
- Dña. María Jesús Pardo Díaz, Directora Titular del Colegio San José de Valladolid.
mj.pardo@sj.colegiosanjose.org
- Dña. Cristina Carretero Pou, Administradora del Colegio Santa María del Mar de A Coruña.
ccarretero@csmm.es
- Dña. Erica Fernández Escudero, Administradora del Centro Educativo Cristo Rey de Valladolid.
ericafe@crstoreyva.com
- D. José Manuel Ovies Muslera, profesor de la Escuela Revillagigedo de Gijón.
joseovies@revillagigedo.es

Por parte de la representación de las personas trabajadoras:

- Dña. Marta Consuegra Esteban, de FSIE.
marta.consuegra@colegioapostol.com
- Dña. Mercedes Rodríguez Cobos, de FSIE.
m.rodriguez@sj.colegiosanjose.org
- D. José López Muñoz, de UGT.
jlopez@csmm.es
- D. Rodrigo Ortega Mínguez, de USO.
rodrigoortega@jesuitasburgos.com
- Dña. Nuria Pérez Pañeda, de OTECAS.
nuria@revillagigedo.es

Las funciones de la Comisión Negociadora son las siguientes:

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

El procedimiento de negociación del Plan de Igualdad ha sido el siguiente:

1. El Patronato de la FEJE-NO en la reunión celebrada el día 30 de enero de 2025 adoptó el compromiso de elaborar un Plan de Igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres siguiendo las directrices marcadas por la legislación en esta materia y con sujeción absoluta a la integración del principio de igualdad. La implementación del mismo contribuirá al desarrollo de políticas que integren la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres, sin discriminar directa o indirectamente por razón de sexo, así como a impulsar y fomentar medidas para conseguir la igualdad real. El principio de igualdad estará presente en todos y cada uno de los ámbitos en que se desarrolla la actividad de esta empresa. El Plan de Igualdad atenderá cada uno de los ámbitos y materias establecidas legalmente.

Por otra parte, la empresa comunicó a los distintos comités de empresa de los centros de trabajo su intención de elaborar un plan de igualdad.

Con fecha 27 de abril de 2025 se constituyó la Comisión Negociadora del Plan de Igualdad para la FEJE-NO, conforme a las normas establecidas en el RD 901/2020. La Comisión está compuesta en igual número, por miembros de la empresa y de la representación de las personas trabajadoras. La representación de las personas trabajadoras está formada por 5 miembros del Comité de Empresa que han sido elegidos entre los restantes miembros de la RLT. Esta Comisión se rige en su

funcionamiento por un Reglamento que ha sido aprobado por todos sus miembros.

2. Para la realización del Informe de Diagnóstico se han tenido en cuenta los datos cuantitativos y cualitativos ofrecidos por la propia empresa.
3. La empresa ha elaborado el Registro Retributivo y ha procedido a la una valoración de los puestos de trabajo cumpliendo con el mandato legal de la elaboración de la auditoría retributiva.
4. La Comisión Negociadora del Plan de Igualdad ha acordado unos objetivos y medidas en base al resultado obtenido en el Informe de Diagnóstico, con el fin de obtener un mayor grado de implantación del principio de igualdad en la empresa.
5. La Comisión de Seguimiento y Evaluación del Plan de Igualdad estará compuesta por 3 representantes por parte de la empresa y por 3 representantes de las personas trabajadoras, y se regirán por un Reglamento de Funcionamiento que contempla el caso de sustitución de sus miembros.

El Plan de Igualdad ha sido suscrito por la totalidad de miembros de la Comisión Negociadora, no siendo necesaria acudir a la comisión paritaria del convenio colectivo ni a los órganos de solución autónoma de conflictos laborales al no plantearse ninguna discrepancia a lo largo del procedimiento negociador.

4. Ámbito personal, territorial y temporal.

El Plan de Igualdad de la FEJE-NO será de aplicación a la totalidad de las personas trabajadoras de la institución, así como a las personas trabajadoras cedidas por empresas de trabajo temporal durante los períodos de prestación de servicios. Asimismo, el Plan de Igualdad afectará a toda persona que se incorpore como trabajadora a la FEJE-NO durante su vigencia.

El presente Plan de Igualdad se aplicará en los diez centros de trabajo de la Fundación Educativa Jesuitas Noroeste y, por tanto, en las Comunidades Autónomas de Galicia, Asturias y Castilla y León. Al contar la FEJE-NO con centros de trabajo en más de una Comunidad Autónoma este Plan de Igualdad se registrará ante el Ministerio de Trabajo y Economía Social.

COMUNIDAD AUTÓNOMA	CENTROS DE TRABAJO
GALICIA	• Colegio Santa María del Mar Avda. del Pasaje, 69 15006 A Coruña • Colegio Apóstol Santiago c/ Sanjurjo Badía, 79 36207 Vigo
ASTURIAS	• Colegio San Ignacio Avda. Richard Grandío s/n 33193 Oviedo • Colegio Inmaculada Avda. Hermanos Felgueroso, 25 33205 Gijón • Escuela Revillagigedo c/ Mariano Pola, 46 33212 Gijón
CASTILLA Y LEÓN	• Colegio Sagrado Corazón Avda. de los Jesuitas, 12 24007 León • Colegio La Merced y San Francisco Javier c/ Padre Diego Luis San Vitores, 1 09002 Burgos • Colegio San José Plaza Colegio de Santa Cruz, 9 47002 Valladolid • Centro Educativo Cristo Rey Avda. de Gijón, 17 47009 Valladolid • Colegio San Estanislao c/ Príncipe de Vergara, 2 37003 Salamanca

La fecha de entrada en vigor del Plan de Igualdad será el 15/12/2025, finalizando el 15/12/2029, estableciéndose una vigencia de cuatro años que es el plazo máximo marcado legalmente.

La Auditoría Retributiva tiene el mismo ámbito de duración que el Plan de Igualdad y se extiende desde el 15/12/2025 hasta el 15/12/2029.

Información y sensibilización a la plantilla:

Una vez presentado ante la Autoridad Laboral la solicitud de inscripción del Plan de Igualdad de FEJE-NO, se informará de este hecho a toda la plantilla de la empresa. En el momento en que se haya aprobado el registro del Plan de Igualdad se comunicará a

todas las personas trabajadoras y se procederá al cumplimiento de los objetivos y medidas recogidos en el mismo en base al calendario aprobado.

Se han marcado, entre otros objetivos y medidas, la realización de cursos de formación e información en materia de igualdad tanto para la plantilla como para los miembros de la Comisión de Seguimiento y Evaluación del Plan de Igualdad.

También se comunicará el procedimiento para la presentación de cualquier denuncia en materia de acoso en base al protocolo para la prevención del acoso sexual y por razón de género aprobado por la Comisión Negociadora del Plan de Igualdad.

En el informe de los objetivos se establecerán todas las medidas, los recursos, los plazos y el seguimiento de los correspondientes indicadores.

5. Informe diagnóstico.

La finalidad del diagnóstico es la de identificar y estimar la existencia y magnitud de las desigualdades, desventajas, dificultades y obstáculos que se dan, o puedan darse en la empresa, en este caso en la FEJE-NO, para conseguir la igualdad efectiva entre mujeres y hombres, obteniendo la información precisa para diseñar medidas dirigidas a corregir dichas desigualdades.

Realizar un diagnóstico completo aporta una base sólida y documentada sobre la que construir el Plan de Igualdad. Para ello, se debe contar con la recopilación y análisis de información tanto cuantitativa como cualitativa de todas las materias previstas en el artículo 46.2 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres. De la misma forma, se deben atender los criterios que han sido definidos en el desarrollo reglamentario de dicha ley y que se concretan en el Anexo 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.

Para la elaboración del informe diagnóstico de la FEJE-NO se ha obtenido la información en las siguientes fuentes:

- Informes diagnósticos de los planes de igualdad que ya tenían vigentes los diez centros educativos previo a su paso a la titularidad de la FEJE-NO y a la elaboración de un plan de igualdad para todos los centros.
- Información laboral y administrativa del personal de los centros FEJE-NO.
- Documentación corporativa de FEJE-NO.
- Encuesta realizada al personal de los diez centros educativos de FEJE-NO.

El período de referencia de los datos analizados en el informe diagnóstico ha variado en función de la naturaleza de los propios datos:

- Datos cuantitativos: se han centrado en el año natural 2024.
- Encuesta al personal de los diez centros educativos de FEJE-NO: se realizó durante los primeros quince días del mes de junio de 2025.

La realización del informe diagnóstico se ha llevado a cabo por la Comisión Negociadora del Plan de Igualdad durante los meses de mayo y junio de 2025.

Todos los datos del informe diagnóstico se han segregado por sexo y han abarcado todos los puestos de trabajo de la organización.

Los objetivos del informe diagnóstico han sido los siguientes:

- Identificar en qué medida la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres está integrada en el sistema general de gestión de la FEJE-NO.
- Hacer visible la situación de partida de la plantilla y detectar una posible segregación horizontal y/o vertical.
- Analizar los efectos que para mujeres y hombres tienen el conjunto de las actividades, la organización del trabajo y las condiciones de trabajo.
- Detectar si existen discriminaciones o desigualdades en las prácticas de gestión de personas cuando se dirigen a mujeres o a hombres.
- Formular recomendaciones y propuestas de acción tendentes a corregir las desigualdades o necesidades detectadas y determinar los ámbitos prioritarios de actuación que sirvan de base para la definición de las medidas que integrarán el plan de igualdad de FEJE-NO.

Se presentan a continuación las conclusiones que reflejan los principales resultados del diagnóstico en las siguientes materias:

5.1. Estructura orgánica.

La distribución por género de las personas que forman el Patronato, máximo órgano de gobierno de la FEJE-NO, es la siguiente:

COMPOSICIÓN PATRONATO FEJE NO				
PATRONATO	TOTAL MUJERES	TOTAL HOMBRES	% MUJERES	% HOMBRES
Presidencia	0	1	0,0%	100,0%
Vocales	3	8	27,3%	72,7%
	3	9	25,0%	75,0%
	12		100,0%	

La composición del Patronato de la FEJE-NO, segregado por sexo, se puede catalogar de masculinizado, pues supera el 60% a favor de uno de los sexos para delimitarlo como tal, alcanzando el 75% de hombres en su composición actual. Se podría precisar que la mitad de los patronos pertenecen a la entidad titular religiosa (Compañía de Jesús) de la FEJE-NO, siendo todos hombres. Del resto de los miembros del Patronato, otras seis personas laicas no jesuitas, identificaríamos a tres mujeres y a tres hombres.

Con respecto a la presente composición del Patronato de la FEJE-NO, es importante señalar como horizonte la obligación sobre la distribución de personas de cada sexo en los órganos de gobierno y representación de entidades y que recoge la Ley Orgánica 2/2024, de 1 de agosto, de representación paritaria y presencia equilibrada de mujeres y hombres, y que entrará en vigor el 30 de junio de 2028.

En lo que respecta a la estructura orgánica de la institución (todo el personal de los diez centros educativos), segregada por sexo y teniendo en cuenta los niveles ejecutivo, táctico y operativo y los puestos de trabajo incluidos en cada uno de ellos, es la siguiente:

ESTRUCTURA ORGÁNICA PERSONAL FEJE NO					
	MUJERES	HOMBRES	% MUJERES	% HOMBRES	TOTAL GENERAL
NIVEL ESTRATÉGICO	5	10	33%	67%	15
Dirección General	0	1	0,0%	100,0%	1
Dirección de Área	1	3	25,0%	75,0%	4
Dirección Titular de Centro	4	6	40,0%	60,0%	10
NIVEL TÁCTICO	56	49	53,3%	46,7%	105
Dirección de Etapa Infantil y Primaria	8	2	80,0%	20,0%	10
Dirección de Etapa Secundaria	6	4	60,0%	40,0%	10
Dirección de Etapa Formación Profesional	0	3	0,0%	100,0%	3
Jefatura de Administración	7	4	63,6%	36,4%	11
Jefatura de Estudios Infantil y Primaria	7	3	70,0%	30,0%	10
Jefatura de Estudios Secundaria	7	2	77,8%	22,2%	9
Jefatura de Estudios Formación Profesional	1	2	33,3%	66,7%	3
Coordinación de Pastoral	3	7	30,0%	70,0%	10
Coordinación de Paraescolares	0	13	0,0%	100,0%	13
Responsable de Entorno Seguro	6	4	60,0%	40,0%	10
Orientación	11	5	68,8%	31,3%	16
NIVEL OPERATIVO	843	519	61,9%	38,1%	1362
Profesorado Infantil y Primaria	282	129	68,6%	31,4%	411
Profesorado Secundaria, Bachillerato y FP	299	292	50,6%	49,4%	591
Personal de Administración	137	35	79,7%	20,3%	172
Personal de Servicios Generales	96	49	66,2%	33,8%	145
Personal de Paraescolares	29	14	67,4%	32,6%	43
TOTAL GENERAL	904	578	61,0%	39,0%	1482

Respecto a los órganos de representación de los trabajadores, de acuerdo con lo establecido en nuestro convenio colectivo, existe un Comité de Empresa en cada uno de los centros educativos. La distribución de la distribución de los comités segregada por sexo es la siguiente:

COMITÉS DE EMPRESA CENTROS EDUCATIVOS FEJE NO					
CIUDAD	COLEGIO	TOTAL MUJERES	TOTAL HOMBRES	% MUJERES	% HOMBRES
Coruña	Santa María del Mar	4	5	44,4%	55,6%
Vigo	Apóstol Santiago	6	3	66,7%	33,3%
Oviedo	San Ignacio	3	6	33,3%	66,7%
Gijón	Inmaculada	3	6	33,3%	66,7%
	Escuela Revillagigedo	1	2	33,3%	66,7%
León	Sagrado Corazón	3	6	33,3%	66,7%
Burgos	La Merced y S. Fco. Javier	5	4	55,6%	44,4%
Valladolid	San José	4	5	44,4%	55,6%
	Cristo-Rey	3	6	33,3%	66,7%
Salamanca	San Estanislao	2	3	40,0%	60,0%
TOTAL		34	46	41,8%	58,2%

Los datos indican que existe una clara masculinización (+60%) en la composición de los Comités de Empresa de seis centros de trabajo, contando tres de ellos con una composición equilibrada (entre 40% y 60%) y sólo uno, el Colegio Apóstol Santiago de Vigo, con una clara feminización (66,7% de integrantes mujeres).

En la globalidad de los datos de la FEJE-NO, computando todos los centros de trabajo, se observa un resultado de equilibrio en la composición final, aunque está muy cerca de la masculinización puesto que se concluye un 58,2% de integrantes hombres frente a un 41,8% de integrantes mujeres.

5.2. Análisis cuantitativo de la plantilla.

La plantilla total de la FEJE-NO en el período de referencia está compuesta por 1482 personas, de las cuales 579 son hombres y 903 son mujeres. Los datos indican que la plantilla global se puede calificar de feminizada pues el número de trabajadoras en los diez centros alcanza el 60,9% del total del personal. Al número de hombres, 579 trabajadores, le corresponde el 39,1% del total de la plantilla.

A continuación, se presenta el desglose total de la plantilla por centro de trabajo, desagregado por sexo para que se pueda analizar con detalle la feminización o masculinización en cada uno de los centros, al margen del dato global en la FEJE-NO.

TOTAL PLANTILLA POR SEXO COLEGIOS FEJE NO						
CIUDAD	COLEGIO	TOTAL MUJERES	TOTAL HOMBRES	% MUJERES	% HOMBRES	
Coruña	Santa María del Mar	133	88	60,2%	39,8%	221
Vigo	Apóstol Santiago	126	66	65,6%	34,4%	192
Oviedo	San Ignacio	95	68	58,3%	41,7%	163
Gijón	Inmaculada	91	49	65,0%	35,0%	140
	Escuela Revillagigedo	18	33	35,3%	64,7%	51
León	Sagrado Corazón	83	61	57,6%	42,4%	144
Burgos	La Merced y S. Fco. Javier	100	67	59,9%	40,1%	167
Valladolid	San José	142	60	70,3%	29,7%	202
	Cristo-Rey	68	64	51,5%	48,5%	132
Salamanca	San Estanislao	47	23	67,1%	32,9%	70
TOTAL		903	579	60,9%	39,1%	1482

TOTAL MUJERES	903	60,9%
TOTAL HOMBRES	579	39,1%
	1482	100,0%

De los datos obtenidos para el informe diagnóstico en este apartado, se puede destacar la existencia de cinco centros de trabajo claramente feminizados (por encima del 60% de personas trabajadoras mujeres), llegando en algún caso al 70,3% como en el Colegio San José de Valladolid y al 67,1% en el Colegio San Estanislao de Salamanca.

Se observa igualmente que cuatro centros mantienen un equilibrio entre sexos, aunque tres de ellos muy cerca del 60% de trabajadores, que indicaría su feminización.

Finalmente, sólo uno de los centros se podría catalogar como masculinizado puesto que alcanza el 64,7% de trabajadores hombres. Es la Escuela Revillagigedo de Gijón, único centro educativo de FEJE-NO exclusivo de Formación Profesional y en el que los ciclos formativos que imparten corresponden a familias profesionales correspondientes a profesiones tradicionalmente masculinas (soldador, mecánico, calderero, etc.) y en las que existe actualmente en la sociedad una subrepresentación femenina.

En cuanto a los datos globales, se puede calificar a la plantilla de FEJE-NO como feminizada puesto que el 60,9% del total de sus personas trabajadoras son mujeres y el 39,1% hombres.

La edad media de la plantilla de los diez centros de FEJE-NO es de 46,8 años. La edad media de las trabajadoras mujeres es de 45,9 años y la de los trabajadores hombres de 47,9 años.

La edad media más alta se encuentra en los trabajadores hombres de la Escuela Revillagigedo de Gijón (53,3 años) y la edad media más baja se localiza en las trabajadoras mujeres del Colegio Sagrado Corazón de León (44,6 años).

En cuanto a la antigüedad media de la plantilla de los diez centros de FEJE-NO, se sitúa de forma global en 13,98 años. La antigüedad media de las trabajadoras mujeres es de 12,89 años, mientras que la de los trabajadores hombres es de 15,40 años.

La antigüedad media más alta se encuentra en los trabajadores hombres del Colegio San Estanislao de Salamanca (20,4 años) y la más baja entre las trabajadoras mujeres de la Escuela Revillagigedo (8,5 años).

5.3. Clasificación.

La Fundación Educativa Jesuitas Noroeste (FEJE-NO) cuenta con una definición de puestos de trabajo basándose en las capacidades y aptitudes para el desarrollo de los mismos, teniendo en cuenta la titulación exigida legalmente, sin que se produzca ninguna discriminación por razón de género. En la distribución organizativa la empresa aplica la clasificación profesional establecida en el Convenio Colectivo aplicable (99008725011994 VII Convenio Colectivo de Enseñanzas sostenidas total o parcialmente con fondos públicos). En el grupo profesional del personal docente los subgrupos vienen determinados por los niveles educativos establecidos en la legislación vigente.

Un análisis más pormenorizado de la plantilla, segmentando por puestos de trabajo y niveles (estratégico, táctico y operativo), nos muestra para la totalidad de los trabajadores de FEJE-NO la siguiente información relevante:

- En el nivel estratégico, respecto de los cargos directivos en los centros de FEJE-NO, se puede considerar masculinizado el puesto de dirección titular de centro ya que el número de hombres directores titulares alcanza el 60% (seis centros de un total de diez).
- Los niveles educativos de infantil y primaria están claramente feminizados, tanto a nivel horizontal como verticalmente.

- En los centros con formación profesional se observa por el contrario una masculinización tanto en los cargos directivos como en el personal docente.
- El personal de Administración está claramente feminizado en todos los centros, llegando a alcanzar el 79,7% sobre el total de dicho personal.
- En personal de Servicios Generales también se considera feminizado, aunque en menor medida que el de Administración, alcanzando un 66,2% del total del personal de dicha categoría.

ESTRUCTURA ORGÁNICA PERSONAL FEJE NO						
	MUJERES	HOMBRES	% MUJERES	% HOMBRES	TOTAL GENERAL	ANÁLISIS DE SEGREGACIÓN POR PUESTO
NIVEL ESTRATÉGICO	5	10	33%	67%	15	
Dirección General	0	1	0,0%	100,0%	1	MASCULINIZADO
Dirección de Área	1	3	25,0%	75,0%	4	MASCULINIZADO
Dirección Titular de Centro	4	6	40,0%	60,0%	10	MASCULINIZADO
NIVEL TÁCTICO	56	49	53,3%	46,7%	105	
Dirección de Etapa Infantil y Primaria	8	2	80,0%	20,0%	10	FEMINIZADO
Dirección de Etapa Secundaria	6	4	60,0%	40,0%	10	FEMINIZADO
Dirección de Etapa Formación Profesional	0	3	0,0%	100,0%	3	MASCULINIZADO
Jefatura de Administración	7	4	63,6%	36,4%	11	FEMINIZADO
Jefatura de Estudios Infantil y Primaria	7	3	70,0%	30,0%	10	FEMINIZADO
Jefatura de Estudios Secundaria	7	2	77,8%	22,2%	9	FEMINIZADO
Jefatura de Estudios Formación Profesional	1	2	33,3%	66,7%	3	MASCULINIZADO
Coordinación de Pastoral	3	7	30,0%	70,0%	10	MASCULINIZADO
Coordinación de Paraescolares	0	13	0,0%	100,0%	13	MASCULINIZADO
Responsable de Entorno Seguro	6	4	60,0%	40,0%	10	FEMINIZADO
Orientación	11	5	68,8%	31,3%	16	FEMINIZADO
NIVEL OPERATIVO	843	519	61,9%	38,1%	1362	
Profesorado Infantil y Primaria	282	129	68,6%	31,4%	411	FEMINIZADO
Profesorado Secundaria, Bachillerato y FP	299	292	50,6%	49,4%	591	
Personal de Administración	137	35	79,7%	20,3%	172	FEMINIZADO
Personal de Servicios Generales	96	49	66,2%	33,8%	145	FEMINIZADO
Personal de Paraescolares	29	14	67,4%	32,6%	43	FEMINIZADO
TOTAL GENERAL	904	578	61,0%	39,0%	1482	

De los datos precedentes se obtienen los resultados globales del personal estructurado en los tres grupos profesionales que recoge el convenio colectivo del sector de educación.

Evidentemente, el grupo más numeroso es el del personal docente en el que se roza la catalogación de grupo feminizado pues alcanza un 57,5% del total del personal docente. Este grupo está compensado con la mayor presencia de personal masculino en las etapas de secundaria y bachillerato de los centros y, sobre todo, en la etapa y niveles de formación profesional.

En cuanto el personal de Administración y Servicios se pueden considerar grupos claramente feminizados, pues ambos superan el 60% de trabajadoras respecto del total del personal.

DISTRIBUCIÓN POR GRUPOS PROFESIONALES Y SEXO FEJE NO				
GRUPO PROFESIONAL	TOTAL MUJERES	TOTAL HOMBRES	% MUJERES	% HOMBRES
PERSONAL DOCENTE	663	491	57,5%	42,5%
PERSONAL DE ADMINISTRACIÓN	144	39	78,7%	21,3%
PERSONAL DE SERVICIOS GENERALES	96	49	66,2%	33,8%
	903	579		

De una forma bastante generalizada podemos considerar que en los puestos de trabajo existe una correspondencia entre el nivel de estudios y su correspondiente clasificación profesional. No se observan aparentes desequilibrios entre los niveles de formación y las exigencias del puesto de trabajo.

No existen diferencias de las condiciones laborales en los grupos profesionales según estén masculinizados o feminizados.

5.4. Formación.

Respecto al nivel de formación del personal, tanto el profesorado como el personal que ostenta cargos de dirección poseen titulación universitaria (licenciaturas, diplomaturas o grados), alcanzando un 82,8 % de la plantilla. Los niveles de formación no universitaria se concentran, por un lado, en el personal de administración y servicios y, por otro lado, en el del personal monitor de actividades paraescolares.

NIVEL FORMACIÓN COLEGIOS FEJE NO						
	TOTAL MUJER	TOTAL HOMBRE	% MUJER	% HOMBRE	TOTAL	% TOTAL
ESTUDIOS PRIMARIOS	40	23	63,5%	36,5%	63	4,3%
ESTUDIOS SECUNDARIA-BACHILLERATO-FP	118	74	61,5%	38,5%	192	13,0%
ESTUDIOS MAGISTERIO-GRADO	401	171	70,1%	29,9%	572	38,6%
ESTUDIOS LICENCIATURA-GRADO-MASTER	344	311	52,5%	47,5%	655	44,2%
	903	579				
	1482					

Durante el primer curso de los centros en la FEJE-NO se está trabajando también el plan de formación marco para toda la Fundación y que se concretará anualmente en los planes de formación de cada centro educativo, debiendo quedar definidos antes del comienzo de cada curso escolar. No obstante, por circunstancias justificadas, se incorporarán necesidades y oportunidades formativas que surjan durante el propio curso.

Está garantizado el acceso igualitario a las acciones formativas, ya que no se establecen requisitos de sexo para poder participar en ellas. Aunque la institución no cuenta con un sistema de gestión propio para la formación, se ha podido constatar que durante el curso 2024/2025, el personal de los diez centros de FEJE-NO ha participado en 48 acciones formativas con la asistencia aproximada de 542 personas. A todas estas acciones formativas habría que añadirles todas las formaciones impulsadas y gestionadas directamente por los propios centros.

Como ejemplo de estas formaciones enumeramos las siguientes:

- Construyendo comunidad en los Equipos Directivos.
- Aprender a aprender: Estrategias de aprendizaje basadas en la evidencia científica.
- La identidad de los colegios jesuitas: una recreación permanente.
- Baúl Magis.
- Pastoral en los colegios.
- Protocolos TIC.
- Máster Universitario en Dirección y Gestión de Personas.
- Inteligencia artificial en educación.
- Diseño y creación de materiales con Canva.
- La salud mental del profesorado.
- Aprendizaje basado en el juego.
- Iniciación a Idoceo, el cuaderno del profesor.
- Jolly phonics.
- Aplicación del Método Montessori en el primer ciclo de educación infantil.
- Aplicación del Método Montessori en el segundo ciclo de educación infantil.
- Aprendizaje dialógico.

La mayor parte de la formación se realiza con cargo a FUNDAE, aunque también la empresa se hace cargo directamente del coste de algunos cursos.

La oferta formativa se difunde a través del correo electrónico del colegio y en las reuniones de etapa, ciclo y departamento. A esta información también tiene acceso la plantilla que tiene el contrato en suspenso por IT, riesgo durante el embarazo, baja por nacimiento y cuidados, excedencia (mientras se mantenga la reserva del puesto de trabajo), etc.

No existe formulario específico de solicitud de formación, son las personas trabajadoras los que redactan su solicitud y la empresa que corresponde utilizando un lenguaje neutro.

La formación se realiza, preferentemente, en horario laboral combinando la formación presencial con la formación telemática que permite la conciliación de la vida familiar y profesional. Es la formación del Equipo Directivo la que, debido a sus características, en ocasiones se realiza fuera de la jornada laboral, todo ello en el marco de la flexibilidad y disponibilidad que conlleva el cargo.

La diferencia de nivel de formación se ve afectada en este caso por el puesto que se ocupa y no tanto por su género.

5.5. Contratación.

En cuanto a la distribución de la plantilla por tipo de contrato y jornada, segregada por sexo, es la siguiente:

TIPO DE CONTRATO Y JORNADA FEJE NO				
CIUDAD	TOTAL MUJERES	TOTAL HOMBRES	% MUJERES	% HOMBRES
INDEFINIDO JORNADA COMPLETA	853	646	56,9%	43,1%
INDEFINIDO JORNADA PARCIAL	155	70	68,9%	31,1%
INDEFINIDO FIJO DISCONTINUO	116	47	71,2%	28,8%
TEMPORAL JORNADA COMPLETA	53	20	72,6%	27,4%
TEMPORAL JORNADA PARCIAL	80	30	72,7%	27,3%

En todos los supuestos, el porcentaje de mujeres contratadas supera al de los hombres. Los datos muestran un mayor equilibrio en la contratación indefinida a jornada completa y se pueden considerar como feminizados en el resto de los tipos de contratos.

En los dos tipos de contratos temporales el porcentaje de contratación de mujeres supera el 70% (72,6% para los temporales a jornada completa y 72,7% para los temporales a tiempo parcial).

De los datos globales sobre contratación se aprecia que la FEJE-NO tiene una alta estabilidad en el empleo, con un gran porcentaje de contratación indefinida.

5.6. Condiciones de trabajo.

La prestación de la actividad laboral en los centros de FEJE-NO se realiza de manera presencial por la propia naturaleza del trabajo. La jornada de trabajo está establecida en el Capítulo I del VII Convenio Colectivo de Empresas de Enseñanza Privada sostenidas total o parcialmente con fondos públicos, y es diferente para el personal de administración y servicios, el personal complementario titulado y el personal docente. Éste último tiene matices según el puesto que ocupe la persona trabajadora (educación infantil y primaria, secundaria, funciones temporales directivas, etc.).

Cada centro educativo tiene adaptado el horario de trabajo a sus necesidades y las características de su oferta educativa específica, disponiendo de un calendario laboral e informando a todo el personal al inicio de cada curso escolar.

Para la distribución del tiempo de trabajo del personal docente se tienen en cuenta, entre otras situaciones, la jornada de trabajo anual y semanal, la actividad lectiva y no lectiva, el ciclo en el que se imparta la docencia y si se ostenta o no categorías directivas temporales.

Los horarios y jornadas del personal de administración y servicios, así como del personal complementario titulado, también se ordenan por los límites que establece el convenio colectivo y sus particularidades.

En la empresa no existe ningún trato diferenciado según el tipo de jornada o contrato de la persona trabajadora. Se respetan las mismas condiciones de trabajo para toda la plantilla no existiendo discriminación por razón de sexo o tipo de jornada o contrato. No se realizan horas extraordinarias.

En la FEJE-NO no se ha producido ninguna situación de movilidad funcional o movilidad geográfica. No se ha producido inaplicación del convenio colectivo ni modificación sustancial de las condiciones de trabajo.

En el sector educativo es muy común la contratación a tiempo parcial debido a la implantación del plan de estudio de la legislación educativa vigente en cada momento, la distribución del currículum en materias y horas semanales, la elección de optativas por parte del alumnado, así como los requisitos legales para poder impartir la docencia. La

jornada parcial también favorece la posibilidad de compatibilizar este trabajo con la prestación de servicios en otras empresas.

La empresa contempla una excedencia con reserva de puesto de trabajo para las víctimas de violencia de género según lo establecido en el convenio colectivo aplicable.

La FEJE-NO contempla en su Plan de Prevención de Riesgos Laborales la evaluación de los puestos de las trabajadoras embarazadas o en situación de lactancia natural.

Realizando un análisis cuantitativo de las bajas por incapacidad temporal, enfermedades profesionales y accidentes de trabajo, desagregado por sexos obtenemos los siguientes resultados:

PROCESOS INCAPACIDAD TEMPORAL 2024 FEJE NO					
	TOTAL MUJER	TOTAL HOMBRE	% MUJER	% HOMBRE	TOTAL
ENFERMEDAD COMÚN (CC)	249	109	69,6%	30,4%	358
ACCIDENTE LABORAL (AL)	8	3	72,7%	27,3%	11
RIESGO DURANTE EL EMBARAZO	5	0	100,0%	0,0%	5
ENFERMEDAD PROFESIONAL (EP)	1	0	100,0%	0,0%	1
	263	112	70,1%	29,9%	
	375		100%		

El análisis cuantitativo de las bajas por IT de 2024 muestra que el número total de bajas fue de **375** (263 mujeres y 112 hombres).

Las mujeres representan la mayoría de las bajas especialmente por enfermedad común, y se registran **11 accidentes laborales**, los cuales son más frecuentes en mujeres (8 frente a 3 en hombres)

La categoría "**Riesgo durante embarazo**" suma 5 casos en mujeres, mientras que solo hubo **1 baja por enfermedad profesional (EP)**, que fue en mujeres.

Para un análisis más preciso, se calculan las siguientes tasas de incidencia:

- Incidencia de bajas por IT: $(375 \text{ bajas} \times 1000) / 1482 = 253,4$.
- Incidencia de bajas por IT (hombres): $(112 \text{ bajas} \times 1000) / 572 = 195,8$.
- Incidencia de bajas por IT (mujeres): $(263 \text{ bajas} / 1000) / 910 = 289,0$.

Las mujeres presentan una tasa de incidencia de bajas por IT significativamente mayor (289,0 por cada 1000) que los hombres (195,8 por cada 1000) lo que indica una mayor prevalencia de bajas en las mujeres por motivos de salud, resultado de una combinación de factores biológicos, sociales y laborales abordados mediante la integración de la perspectiva de género en Prevención de Riesgos Laborales.

A pesar de que los accidentes laborales son más comunes en mujeres, el número absoluto es bajo, lo que indica un entorno de trabajo relativamente seguro.

La alta incidencia de bajas por "Riesgo durante el embarazo" evidencia que se está aplicando de manera proactiva el protocolo en materia de igualdad y riesgos laborales para proteger a las trabajadoras embarazadas, y la baja frecuencia de enfermedades profesionales (solo 1 caso) demuestra que la empresa está implementando medidas efectivas para prevenir enfermedades laborales garantizando la salud y la seguridad en el trabajo.

5.7. Selección.

Durante el primer año de la FEJE-NO se ha estado planificando el diseño del procedimiento de selección de personas para sus centros de trabajo. Durante el presente curso cada centro educativo mantiene su propio proceso de selección a la vez de las actuaciones que se llevan a cabo desde la dirección central para poder establecer un procedimiento común a todos los centros. Al ser todos los centros de trabajo colegios similares, pertenecientes a la misma entidad titular, con trabajo conjunto en estos ámbitos durante los años precedentes, se puede calificar como de muy parecidos todos los procesos de gestión del personal. En todos ellos, en el proceso de selección, se tiene en cuenta la normativa vigente en materia de titulación, así como las capacidades, aptitudes y habilidades necesarias para el desempeño de cada puesto de trabajo.

Uno de los objetivos es buscar el equilibrio entre hombres y mujeres en los claustros de los diversos niveles educativos. En igualdad de condiciones se priorizará la persona del sexo que esté menos representado en la etapa educativa correspondiente o subgrupo profesional.

Las ofertas de empleo se comunican sin que se produzca ninguna discriminación, llegando la información a todos los sexos por igual.

El procedimiento de selección de personas se inicia con la identificación de las necesidades de provisión de puestos dentro de cada plantilla y finaliza con la incorporación, acogida y acompañamiento de la persona seleccionada.

Para la selección del personal se establecen dos procedimientos. El procedimiento ordinario, que se realiza anualmente en base a las necesidades detectadas por las direcciones titulares de los colegios para el curso siguiente, y el procedimiento extraordinario, que se pone en marcha para aquellas necesidades imprevistas y puntuales de contratación de personal (es el caso de las sustituciones por bajas por enfermedad, interinidades, etc.) cuya cobertura debe ser inmediata y la duración del contrato es reducida o muy breve. En todos los casos, la Dirección General de la FEJE-NO aprueba la contratación.

Se muestran a continuación los procesos selectivos del año 2024, segregados por sexo y por grupo profesional (personal docente, personal de administración y personal de servicios generales):

NUEVAS CONTRATACIONES 2024 FEJE NO					
	TOTAL MUJER	TOTAL HOMBRE	% MUJER	% HOMBRE	TOTAL
PERSONAL DOCENTE	153	70	68,6%	31,4%	60,1%
PERSONAL ADMINISTRACIÓN	81	25	76,4%	23,6%	28,6%
PERSONAL SERVICIOS GENERALES	34	8	81,0%	19,0%	11,3%
	268	103	72,2%	27,8%	100,0%
	371		100%		

De todas las contrataciones realizadas, el 60,1% de los nuevos contratos fueron para personal docente y, dentro de este grupo profesional, un 68,8% contrataciones de trabajadoras mujeres frente a un 31,4% de trabajadores hombres.

Se observa con mayor incidencia la feminización en las contrataciones de personal para los grupos de administración y de servicios generales pues superan ampliamente el 60% de nuevo personal. En el caso del personal para servicios generales, por los tipos de puestos de trabajo, la contratación de trabajadoras mujeres alcanza un 81% del total del personal.

En la actualidad se está llevando a cabo un diseño de los procesos de contratación para los centros de FEJE-NO a través de una plataforma de reclutamiento de personal (Viterbit) con la finalidad de que a través de una herramienta digital se facilite a todo el personal responsable de los procesos de selección en los colegios una gestión y optimización de todo el proceso de contratación, desde la publicación de las ofertas de empleo hasta la elección de los candidatos más idóneos.

5.8. Promoción.

En los procesos selectivos participan siempre distintos actores, de manera que las decisiones nunca las toma una única persona. En el cumplimiento del derecho de la persona trabajadora a la promoción profesional, analizado el perfil del puesto a cubrir, se someterá a estudio la idoneidad de ofertar los puestos a promoción interna. No obstante, hay que tener en cuenta que en el sector educativo no existe un proceso de promoción como tal, ya que los nombramientos para las categorías funcionales directivas son de carácter temporal, pasado el cual la persona trabajadora volverá a su puesto de origen. En muchas ocasiones incluso estos nombramientos conllevan el mantenimiento en el mismo puesto de trabajo, en el cual se reducen horas que se aplican en la función directiva temporal, lo que conlleva una polivalencia funcional.

El Convenio Colectivo aplicable establece en su artículo 24.1 que, para el subgrupo del Personal Administrativo, los Auxiliares con 5 años de servicio en la categoría, podrán ser promocionados a Oficial, y de no existir vacante, continuarán como Auxiliares con la retribución de Oficial. Por otra parte, en el apartado 4º de este mismo artículo señala que el personal perteneciente a los Grupos 2, 3 y 4 de la empresa, tendrá preferencia a ocupar una vacante docente, siempre que reúna los requisitos legales, así como aptitud y capacidad, a juicio de la empresa, sin perjuicio de lo establecido en el punto 1º de este artículo.

Debemos tener en cuenta que la FEJE-NO se trata de una empresa educativa con centros concertados que cuentan con una cierta rigidez para la cobertura de vacantes, al existir normas impuestas por las Administraciones Educativas autonómicas en virtud del pago delegado, además de las titulaciones exigidas por la legislación educativa vigente.

En todo caso, las vacantes que se producen en la empresa cumplen el procedimiento establecido en la legislación educativa y laboral vigente.

5.9. Diversidad e inclusión.

El *VII Convenio Colectivo de Empresas de Enseñanza Privada sostenidas total o parcialmente con fondos públicos* ha modificado su texto en la publicación del BOE del 8 de octubre de 2025 para adaptarse a lo establecido en el Real Decreto 1026-2024.

El propio Convenio Colectivo, en su Disposición Adicional Duodécima recoge que: *“Las empresas afectadas por el presente convenio colectivo asumen como propios los principios de no discriminación e igualdad de trato a las personas LGTBI, evitando toda conducta, en el ámbito laboral, que atente contra el respeto y la dignidad personal. Las personas*

trabajadoras afectadas por el presente convenio colectivo tienen derecho a no ser discriminadas directa o indirectamente por ninguna causa".

El texto del Convenio se adapta en materia de clasificación, promoción, cobertura de vacantes y sanciones a la prohibición de cualquier tipo de discriminación directa o indirecta por razón de sexo, orientación sexual, expresión de género y/o identidad de género.

Por ello, la FEJE-NO tendrá en cuenta la normativa legal y convencional en materia de inclusión y diversidad.

5.10. Retribuciones.

Para la elaboración de este Plan de Igualdad se han analizado los salarios percibidos por las personas trabajadoras a lo largo del año 2024. En aplicación de lo establecido en el Real Decreto 902/2020, el contenido del registro retributivo incluye la información desagregada en salario, complementos salariales y percepciones extrasalariales. Estos conceptos se han agrupado siguiendo la clasificación profesional establecida en el Convenio Colectivo de Empresas de Enseñanza Privada sostenidas total o parcialmente con fondos públicos, y diferenciándose por sexos.

En el sector educativo existen variaciones de la jornada laboral como consecuencia de los planes de estudios, optativas del alumnado, etc. por lo que la elaboración del registro retributivo se ha realizado teniendo en cuenta la última relación o situación de la persona trabajadora.

En la FEJE-NO se aplican las retribuciones del VII Convenio Colectivo de Empresas de Enseñanza Privada sostenidas total o parcialmente con fondos públicos, así como las instrucciones y normas en materia retributiva de las Comunidades Autónomas de Galicia, Asturias y Castilla y León que les son de aplicación al tratarse de empresas sostenidas con fondos públicos y por lo tanto sujetas al concierto educativo. Además, hay que tener en cuenta que la mayor parte de la plantilla es personal docente que se encuentra en pago delegado recibiendo los salarios de la Administración Educativa correspondiente en base al módulo de conciertos aprobado, anualmente, en la Ley de Presupuestos Generales del Estado y en la Ley de Presupuestos Autonómica.

Respecto al citado módulo económico, en los centros educativos concertados, es de aplicación lo establecido en el artículo 13 del Real Decreto 2377/1985, de 18 de diciembre, por el que se aprueba el Reglamento de Normas Básicas sobre conciertos educativos. Teniendo siempre presente la intención de que la remuneración del personal docente, de forma gradual, sea análoga a la del profesorado de la enseñanza pública de

los respectivos niveles educativos objeto del concierto. Es por ello, que a nivel autonómico se acuerdan complementos retributivos entre la Administración Educativa y las organizaciones patronales y sindicales más representativas del sector a nivel autonómico.

Asimismo, su clasificación profesional se basa en los grupos y subgrupos establecidos en el Capítulo I del Convenio Colectivo, existiendo correspondencia entre los grupos y subgrupos profesionales y el nivel formativo y experiencia de las personas trabajadoras de los centros educativos.

La aplicación del Convenio Colectivo en materia salarial favorece que en el conjunto de las retribuciones no existan diferencias salariales entre el personal contratado bajo el concierto educativo y el privado, ya que se equiparan los salarios del personal docente de los centros educativos.

En el registro retributivo se constata que existen diferencias retributivas entre personas del mismo grupo y categoría profesional que trabajan en centros educativos de distintas Comunidades Autónomas y ello es debido a los complementos autonómicos establecidos en cada uno de los territorios de cada autonomía. Así, en el análisis retributivo realizado, se observa claramente cómo el personal docente de los centros de Galicia y Asturias percibe unas retribuciones inferiores al personal docente de los centros de Castilla y León.

Sin embargo, NO existen diferencias salariales entre trabajadoras mujeres y trabajadores hombres del mismo grupo y categoría profesional cuando se encuentran dentro de la misma comunidad autónoma.

Este registro retributivo se elaborará anualmente según lo establecido en el Real Decreto 902/2020.

Para la elaboración de este Plan de Igualdad también se ha llevado a cabo la Auditoría Retributiva.

La empresa cuenta con una descripción de puestos de trabajo, en las que se analizan las tareas realizadas en cada uno de ellos, así como las destrezas, capacidades, titulaciones, etc. exigibles en los mismos.

Igualmente, en cumplimiento de lo establecido en la norma aplicable, se ha realizado una valoración de puestos de trabajo utilizando la herramienta aprobada por el Ministerio de Trabajo y Economía Social en la que mediante un procedimiento cuantitativo se analizan una serie de factores que se agrupan en: naturaleza de las

funciones, condiciones educativas, condiciones profesionales y de formación y condiciones laborales.

En el establecimiento de los factores se ha tenido en cuenta las titulaciones requeridas por la legislación educativa para impartir docencia, así como las competencias y funciones establecidas legalmente para los equipos directivos. En esta valoración se han aplicado los criterios de adecuación y totalidad, sin que la retribución correspondiente a cada puesto de trabajo dependa de factores o valoraciones sociales que reflejen estereotipos de género.

La FEJE-NO en su auditoría retributiva ha realizado la valoración de puestos de trabajo, analizando los puestos de trabajo del sistema organizativo de la empresa para que permita valorar los trabajos de igual valor que existan o pudieran existir en la empresa.

El sistema de valoración utilizado es un sistema de valoración de puntos por factor:

- La empresa cuenta con una **descripción de puestos de trabajo**, en las que se analizan las tareas realizadas en cada uno de ellos, así como las destrezas, capacidades, titulaciones, etc. exigibles en los mismos.
- La empresa ha realizado una **valoración de puestos de trabajo**, utilizando la herramienta aprobada por el Ministerio de Trabajo y Economía Social en la que mediante un procedimiento cuantitativo se analizan una serie de factores que se agrupan en: naturaleza de las funciones, condiciones educativas, condiciones profesionales y de formación y condiciones laborales.
- En el establecimiento de los **factores** se ha tenido en cuenta las titulaciones requeridas por la legislación educativa para impartir docencia, así como las competencias y funciones establecidas legalmente para los equipos directivos. En esta valoración se han aplicado los criterios de adecuación y totalidad, sin que la retribución correspondiente a cada puesto de trabajo dependa de factores o valoraciones sociales que reflejen estereotipos de género.
- De esta forma se identifican los **factores relevantes** en la valoración siendo todos ellos considerados como neutros y al mismo tiempo se ponderan su relevancia en la entidad:

Tabla 1. Valoración de puestos de trabajo

ÁREA	PONDERACIÓN	Factor	Ponderación
Conocimiento	35%	Formación especializada	40%
		Experiencia	35%
		Idioma	25%
Responsabilidad	40%	Personas	60%
		Económica	30%
		Instalaciones	10%
Esfuerzo	20%	Físico	30%
		Psicológico-Emocional	70%
Condiciones	5%	Festivos-Fin de semana-Turnicidad	50%
		Viajes-Desplazamientos	50%

Cada área se valora de 0 a 2 en función de la importancia que tiene cada factor en cada uno de los puestos identificados, siendo 0 = baja importancia, 1= importancia media y 2 = importancia alta.

Cada área evaluada hace referencia a:

- **Conocimiento:** conocimientos y aptitudes necesarios para desempeñar un determinado empleo, que pueden adquirirse de distintas maneras: formación académica o profesional acreditada por un diploma, experiencia remunerada en el mercado de trabajo, formación no institucionalizada, experiencia voluntariado.
 - **Responsabilidad:** tareas que repercuten en los objetivos de la empresa, como su rentabilidad, su solidez financiera, la amplitud de sus mercados y la seguridad y salud de su clientela.
 - **Esfuerzo:** la dificultad, el cansancio y la tensión que conlleva la ejecución de las tareas.
 - **Condiciones:** condiciones ambientales y el clima psicológico en que se realiza el trabajo.
- Se realiza una **evaluación de Puestos De Trabajo** dentro de la empresa que tienen relación con la clasificación profesional del Convenio Colectivo.

Tras realizar la auditoría retributiva las conclusiones obtenidas de la misma son:

- El **sistema de valoración de puestos** utilizado está basado en la herramienta del propio Ministerio.
- En el análisis del **promedio y mediana** de las retribuciones cobradas NO se ha obtenido brecha salarial superior al 25% en ninguno de los puestos.
- La organización no dispone de un **registro retributivo** por puestos que permita analizar las brechas salariales en función de los puestos de trabajo de igual valor identificados.
- No se han identificado **factores desencadenantes** de la brecha salarial considerando que todos los factores analizados se encuentran neutralizados y que vienen debidos a los complementos salariales establecidos.
- No se dispone de un plan de carrera o mecanismo formal y establecido que defina la progresión en la carrera profesional del personal, por lo que en la auditoría retributiva no se ha podido tener en cuenta **el sistema de promoción** de la empresa.

En virtud de lo establecido en el artículo 7 del Real Decreto 902/2020 la auditoría retributiva tendrá la misma vigencia que el plan de igualdad del que forma parte.

5.11. Conciliación y corresponsabilidad (ejercicio corresponsable de la vida personal, familiar y laboral y permisos y excedencias).

El *VII Convenio Colectivo de Empresas de Enseñanza Privada sostenidas total o parcialmente con fondos públicos* contempla mejoras relativas a la conciliación de la vida familiar y laboral, que se traducen en una bolsa de horas para asistencia al médico de las personas trabajadoras y sus familiares hasta el segundo grado, y asistencia a tutoría de los hijos. Además, se amplía en un año la excedencia por cuidado de familiar.

En la FEJE-NO no se cuenta actualmente con un registro centralizado y sistematizado que recoja todos los permisos y excedencias disfrutados por los que no se puede mostrar una tabla con la información detallada de este aspecto.

Por otro lado, sí hay constancia de que todas las personas que estaban en situación de solicitar permisos relacionados con la maternidad, paternidad, acogimiento y cuidado del lactante han ejercido su derecho.

De igual forma, también están recogidas todas las personas que han hecho uso de una reducción de jornada por obligaciones familiares.

REDUCCIÓN JORNADA POR CUIDADOS 2024 CENTROS FEJE NO				
	TOTAL MUJER	TOTAL HOMB	% MUJER	% HOMB
REDUCCIÓN POR CUIDADO DE MENORES	30	0	100,0%	0,0%
REDUCCIÓN POR CUIDADO DE FAMILIARES	6	0	100,0%	0,0%
	36	0	100,0%	0,0%
	36		100%	

Tanto en los casos de reducción de jornada por cuidado de menores de 12 años como en el caso de cuidado de familiares que no pueden valerse por sí mismos, los datos constatan que son únicamente solicitados por trabajadoras.

Consultados los datos de los colegios antes del paso este curso a la FEJE-NO, se observa que, aunque en años precedentes se puedan haber pedido algunas reducciones por parte trabajadores hombres, la gran mayoría de las solicitudes se solicitaban igualmente por trabajadoras mujeres.

En la medida de lo posible, la FEJE-NO tiene en cuenta las necesidades de conciliación de las personas trabajadoras y atiende a sus solicitudes sin discriminación alguna. No obstante, debido a las características del sector, hay que respetar los horarios de entrada y salida del alumnado para impartir docencia, por lo que en ocasiones pueden existir dificultades a la hora de adaptar la jornada a las necesidades de las personas trabajadoras.

La empresa realiza contrataciones para sustituir a las personas que están ejerciendo su derecho a la conciliación. No se produce ninguna discriminación por el ejercicio de estos derechos, y los pueden solicitar todas las personas trabajadoras con independencia de su modalidad contractual o de la jornada que tenga.

5.12. Infrarrepresentación femenina.

La Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, de igualdad efectiva entre mujeres y hombres recoge que el grado de feminización/masculinización o de presencia equilibrada vendrá determinado por el margen 40%-60% en cualquiera de los aspectos analizados.

El análisis cuantitativo de la plantilla muestra que la participación de mujeres y hombres en los distintos niveles jerárquicos es proporcional a la distribución de mujeres y hombres en la plantilla total. No obstante, sí se puede considerar que están feminizados la etapa de Educación Infantil y Primaria de los docentes. En cuanto a la del profesorado de

Secundaria, Bachillerato y Formación Profesional, los datos muestran un equilibrio casi perfecto, aunque si se comprueban los datos con mayor detalle se observa que la mayoría de profesorado masculino en Formación Profesional sirve de contrapeso a la mayoría de profesorado femenino en Secundaria y Bachillerato.

En lo que respecta a las direcciones de etapa y jefaturas de estudios en dichas etapas se constata la feminización en Educación Primaria, Educación Secundaria y Bachillerato, y la masculinización en la de Formación Profesional. En el caso de las direcciones de etapa de Infantil y Primaria se llega a un 80% de feminización y en el caso de las direcciones de Formación Profesional a un 100% de masculinización.

Para el caso de otros cargos directivos dentro de la estructura de la FEJE-NO, se ha identificado infrarrepresentación femenina durante el año analizado, en los siguientes supuestos:

- En las direcciones titulares de los centros educativos se observa un 40% de ocupación por trabajadoras mujeres frente a un 60% de ocupación por trabajadores hombres.
- En el caso de las direcciones de etapa de Formación Profesional todos los puestos están ocupados por trabajadores hombres (100%).
- Los puestos de jefatura de estudios en la etapa de Formación Profesional de los centros se pueden considerar también masculinizados (están ocupados en un 33,3% de mujeres frente al 66,6% de hombres).
- Las coordinaciones de Pastoral de los centros educativos FEJE-NO también se pueden considerar con infrarrepresentación femenina puesto que el 70% de los puestos están ocupados por trabajadores hombres.
- En el caso del puesto de coordinación de Paraescolares los datos manifiestan que es un puesto completamente masculinizado y sin presencia de trabajadoras puesto que el 100% de los mismos están ocupados por hombres.

Finalmente, es necesario hacer constar que en muchos de los puestos directivos se produce una alternancia entre sexos cuando se finalizan los correspondientes períodos de desempeño de los cargos.

En varios de los puestos de trabajo que los datos manifiestan como feminizados o masculinizados, en los cursos anteriores los desempeñaban personas del sexo contrario y su calificación en cuanto a género era la contraria a la presentada este año.

Podemos concluir que, según se desprende de los datos aportados en el informe de diagnóstico de este Plan de Igualdad, la FEJE-NO tiene una plantilla feminizada, con un 60,9% de mujeres.

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

En lo que se refiere a los datos de seguridad y salud relacionados con el tema de la prevención del acoso sexual y por razón de sexo, podemos informar de que, desde la fecha de traspaso de los centros educativos y su integración en la FEJE-NO, no se ha recibido ninguna denuncia por acoso sexual o por razón de sexo en ninguno de los diez centros de la fundación.

Desde el primer momento, la FEJE-NO cuenta con un *Protocolo para la prevención del acoso sexual y acoso por razón de sexo y otras conductas contrarias a la diversidad e inclusión en el entorno laboral* para promover el buen trato entre sus personas trabajadoras, previniendo y afrontando el acoso sexual y por razón de sexo u orientación sexual, facilitando así su empleo a las personas trabajadoras, reduciendo posibles confusiones, sin perder la especificidad que pudieran tener los asuntos y asignando para su análisis a diferentes profesionales para cumplir con las exigencias específicas del protocolo. Desde su implantación no ha habido ningún procedimiento abierto.

En el Protocolo contra el acoso sexual y por razón de sexo u orientación sexual se recogen las medidas preventivas, así como el procedimiento a aplicar en el caso de que se produzca una denuncia por estas circunstancias. En cada centro de trabajo existe un Equipo de Gestión de Conflictos encargado de la investigación de la denuncia. En este documento se establecen igualmente las acciones de sensibilización y formación en materia de protección contra el acoso sexual y por razón de sexo.

Las sanciones que puedan ocasionar estos comportamientos se ajustarán en todo momento a lo establecido en el Convenio Colectivo de aplicación. Se prohíbe igualmente cualquier tipo de represalia a la supuesta víctima o persona que denuncie una supuesta situación de acoso sexual o por razón de sexo.

Por otro lado, la FEJE-NO, debido a su compromiso con las prácticas éticas y la transparencia, para facilitar la implantación efectiva del protocolo y del Código Ético, ha contratado la gestión digitalizada de un canal de denuncias abierto que garantiza el anonimato y que está alojado en la página web de la FEJE-NO www.fejenoroeste.com

De la misma forma, el canal de denuncias se encuentra activo y presente en las páginas web de cada uno de los centros educativos de la FEJE-NO y a los cuales se tiene acceso, de forma libre y anónima, tanto desde la web principal de la propia fundación como desde las webs propias de cada uno de los centros.

Las webs de los centros son las siguientes:

- Colegio Santa María del Mar-Coruña: www.santamariadelmar.es
- Colegio Apóstol Santiago-Vigo: www.colegioapostol.com
- Colegio San Ignacio-Oviedo: www.colegiosanignacio.es

- Colegio Inmaculada-Gijón: www.colegioinmaculada.es
- Escuela Revillagigedo-Gijón: www.revillagigedo.es
- Colegio Sagrado Corazón-León: www.jesuitasleon.es
- Colegio La Merced y San Francisco Javier-Burgos: www.jesuitasburgos.com
- Colegio San José-Valladolid: www.colegiosanjose.org
- Centro Educativo Cristo Rey-Valladolid: www.cristoreyva.com
- Colegio San Estanislao-Salamanca: www.sanestislao.net

En el momento de realización del informe diagnóstico, ya puestos en funcionamiento tanto el canal de denuncias de la FEJE-NO y los de los propios centros educativos, no se ha tramitado ninguna denuncia de este tipo.

El protocolo tiene muy en cuenta la prohibición de represalias contra el informante y la confidencialidad que debe de estar presente en todo el procedimiento, según se recoge en la Ley 2/2023, de 20 de febrero, reguladora de la protección de personas que informen sobre infracciones normativas.

Se procederá al depósito voluntario de este Protocolo contra el acoso sexual y por razón de sexo u orientación sexual ante la Autoridad Laboral, en virtud de lo establecido en el artículo 12 del Real Decreto 902/2020.

La duración de este protocolo es de 4 años, igual que el Plan de Igualdad de la empresa.

5.14. Uso de la Inteligencia Artificial.

En el uso de la inteligencia artificial, la Fundación no utiliza sesgos de género en los algoritmos de los datos utilizados en ningún área de la empresa.

5.15. Opinión de la plantilla.

Para poder conocer la opinión de la plantilla de los centros FEJE-NO sobre el desempeño de la propia fundación en los temas de igualdad entre mujeres y hombres, en las dos primeras semanas de junio de 2025 se difundió una encuesta en todos los centros. La encuesta se respondió por 692 personas, lo que corresponde a un 55,58% de la plantilla de referencia para este año.

Del total de las 692 personas que han contestado, el 61% corresponde a trabajadoras mujeres (422 respuestas) y el 39% a trabajadores hombres (270 respuestas).

Por centros educativos, los centros con un mayor índice de contestaciones han sido la Escuela Revillagigedo de Gijón (83%) y el Colegio Sagrado Corazón de León (75%). Y los que menos el Colegio Apóstol Santiago de Vigo (36%) y el Centro Educativo Cristo Rey de Valladolid (47%).

La Comisión Negociadora del Plan de Igualdad analizó y revisó los datos de la encuesta realizada, dando por válidos los resultados obtenidos y seleccionando varios puntos a partir de los cuales se pueden establecer determinadas áreas de mejora y actuaciones a incluir en el plan de igualdad.

En concreto, una de las propuestas hace referencia a la revisión de la propia encuesta y a la posibilidad de incluir alguna pregunta sobre otras cuestiones importantes en materia de igualdad (por ejemplo, sobre la difusión y conocimiento del protocolo de acoso sexual y por razón de sexo).

6. Objetivos y medidas del Plan de Igualdad.

El presente Plan de Igualdad establece objetivos y medidas que abarcan las siguientes **Áreas de Actuación**:

1. Selección.
2. Contratación.
3. Clasificación profesional.
4. Formación profesional.
5. Retribución.
6. Protección a las víctimas de violencia de género.
7. Condiciones de trabajo y conciliación.
8. Prevención del acoso sexual y por razón de sexo.
9. Promoción.
10. Responsable de Igualdad.

Cada una de las mencionadas Áreas de Actuación tiene un **Objetivo Principal** que se despliega en uno o varios **Objetivos Concretos**, que es en donde se encuadran las medidas específicas del presente Plan de Igualdad.

Cada medida específica de este Plan de Igualdad cuenta con un **responsable** de su puesta en marcha, despliegue y desarrollo, una **fecha de implantación**, unos **indicadores** de referencia, unos **recursos** para su cumplimiento, un indicativo de **prioridad** y una fecha para su **seguimiento y evaluación**. Por último, se indica igualmente la **periodicidad** del seguimiento y su **estado** actual.

1	ÁREA DE ACTUACIÓN:
	SELECCIÓN

Objetivo Principal:

La igualdad de trato y oportunidades en la selección para el acceso a la empresa con una presencia equilibrada de hombres y mujeres en todos los ámbitos de la misma. El proceso de selección se realizará en base a criterios objetivos y garantizará que, en igualdad de condiciones, acceda al empleo el sexo menos representado.

Objetivo Concreto	1.1.	Igualdad de trato y objetividad en los documentos y procedimientos de selección para el acceso a la empresa.
-------------------	-------------	---

Medidas	Garantizar un procedimiento de selección basado en criterios objetivos que no tengan en cuenta el género.
1.1.1.	Se revisará el procedimiento de selección asegurándose que en la valoración del candidato/a solo se toman en consideración las cuestiones relacionadas directamente con el puesto de trabajo a desempeñar sin tener en cuenta el género.

Responsable	Dirección Central - Área de Personas - Área Administrativa
Fecha de Implantación	31-08-2026
Indicadores	Protocolo de selección de personal. Estadística de las contrataciones por curso escolar desagregada por sexos.
Recursos	Económicos: propios de la empresa. Materiales: la Dirección General revisará el procedimiento de selección y elaborará una estadística de las contrataciones utilizando los medios informáticos de la empresa.
Prioridad	Media
Fecha de Seguimiento y Evaluación	31-8-2027
Periodicidad	Sin periodicidad
Estado	Iniciada

Medidas	Revisar el lenguaje y contenidos de cualquier documento utilizado en el proceso de selección para asegurar su objetividad.
1.1.2.	Se revisarán todos los documentos utilizados en el proceso de selección de personal para asegurar su objetividad y evitar referencias sexistas tanto en el lenguaje como en el contenido de los mismos. En los cuestionarios de selección se evitarán las preguntas que puedan contener sesgos de género. En las ofertas de empleo se realizará una descripción neutra del puesto de trabajo a cubrir, sin que se deje entrever estereotipo de género, y evitando cualquier tipo de connotación que se asocie a un sexo, que pueda provocar la autoexclusión de potenciales candidatos. En los procesos de reclutamiento en los que intervengan entidades externas, se les exigirá que tengan en cuenta, en todas las fases del proceso, el principio de igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres.
Responsable	Dirección Central - Área de Personas
Fecha de Implantación	31-08-2026
Indicadores	Documentos de selección revisados. Modelos de comunicación utilizados durante la vigencia del Plan de Igualdad. Contratos o convenios suscritos con la empresa externa.
Recursos	Económicos: propios de la empresa. Materiales: el personal encargado de la selección llevará a cabo la revisión de los documentos utilizando los medios informáticos de la empresa y la intranet como canal de comunicación.
Prioridad	Baja
Fecha de Seguimiento y Evaluación	31-8-2027
Periodicidad	Sin periodicidad
Estado	En curso

Medidas	Se utilizarán canales de comunicación que permitan que las ofertas de empleo lleguen a candidatos de ambos sexos por igual.
1.1.3.	Se analizarán los medios de comunicación utilizados para la difusión de las ofertas de empleo, observando que sean accesibles a mujeres y hombres por igual, prestando atención al lenguaje utilizado e intentando no incluir imágenes estereotipadas.
Responsable	Dirección Central - Área de Personas
Fecha de Implantación	31-08-2026
Indicadores	Verificación de su inclusión en la política de selección. Listado de canales utilizados durante la vigencia del Plan de Igualdad.
Recursos	Económicos: propios de la empresa. Materiales: los responsables de selección revisarán los canales de comunicación utilizados, así como el contenido gráfico publicado.
Prioridad	Baja
Fecha de Seguimiento y Evaluación	31-8-2027
Periodicidad	Sin periodicidad
Estado	No iniciada

Objetivo Concreto	1.2.	Asegurar el equilibrio de mujeres y hombres en el acceso a la empresa
-------------------	-------------	--

Medidas	Hacer un seguimiento del número de solicitudes de trabajo recibidas y las contrataciones realizadas por sexo.
1.2.1.	Se realizará un seguimiento de las solicitudes de empleo recibidas para cada puesto de trabajo, así como las contrataciones realizadas por curso escolar. En todo caso, se aplicarán políticas de selección de personal tendentes a conseguir una composición igualitaria de la plantilla.

Responsable	Dirección Central - Área de Personas - Área Administrativa
Fecha de Implantación	31-08-2026
Indicadores	Estadísticas de las solicitudes de empleo recibidas. Contrataciones por curso escolar, desagregada por sexos.
Recursos	Económicos: propios de la empresa. Materiales: los responsables llevarán a cabo un seguimiento de las solicitudes de empleo recibidas y las contrataciones realizadas por curso escolar, utilizando las herramientas informáticas de la empresa.
Prioridad	Baja
Fecha de Seguimiento y Evaluación	31-8-2027
Periodicidad	Anual
Estado	En curso

Medidas	Revisión periódica del equilibrio de la plantilla, desagregada por sexos.
1.2.2.	
Cada curso escolar se revisará la plantilla, a fin de fijar el número de mujeres y hombres para que, a la vista de los resultados, se aplique el principio de acceso de la persona menos representada, siempre respetando las condiciones de idoneidad y competencia.	
Responsable	Dirección Central - Área de Personas - Área Administrativa
Fecha de Implantación	31-08-2026
Indicadores	Estadística anual (por curso escolar) de la composición de la plantilla desagregada por sexos según los grupos profesionales.
Recursos	Económicos: propios de la empresa. Materiales: utilización de las herramientas informáticas de la empresa para la elaboración de estadísticas.
Prioridad	Media
Fecha de Seguimiento y Evaluación	31-8-2027
Periodicidad	Anual
Estado	En curso

Objetivo Concreto	1.3.	Sensibilizar a las personas responsables en materia de selección de las buenas prácticas en materia de acceso al empleo de mujeres y hombres
-------------------	-------------	---

Medidas	
1.3.1.	Formar al personal que interviene en los procesos de selección sobre la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.

Se programarán acciones formativas para que las personas que intervienen en los procesos de selección eviten discriminaciones de género a lo largo de todo el proceso de acceso a la empresa.

Responsable	Dirección Central - Área de Personas - Área Administrativa
Fecha de Implantación	31-08-2027
Indicadores	Número de cursos impartidos (duración, contenido, cualificación del equipo formador). Porcentaje de personas que han recibido formación, desagregada por sexos.
Recursos	Económicos: propios de la empresa y con cargo a FUNDAE. Materiales: la formación se realiza con personal interno y externo a la empresa. En la formación se utilizarán medios informáticos de la empresa.
Prioridad	Media
Fecha de Seguimiento y Evaluación	31-8-2028
Periodicidad	Sin periodicidad
Estado	No iniciada

Medidas	
1.3.2.	Difundir el procedimiento de selección entre las personas que intervienen en el mismo.
Cualquier persona que intervenga en el proceso de selección debe de conocer este procedimiento, para que le sirva de guía en la aplicación de criterios homogéneos de selección no sexista, que no contemplen estereotipos de género.	
Responsable	Dirección Central - Área de Personas
Fecha de Implantación	31-08-2027
Indicadores	Relación de personas que han recibido el procedimiento de selección.
Recursos	Económicos: propios de la empresa. Materiales: medios informáticos y correos de la empresa. Utilización de materiales que permitan una mejor información de todo el proceso de acceso a la empresa.
Prioridad	Media
Fecha de Seguimiento y Evaluación	31-8-2028
Periodicidad	Sin periodicidad
Estado	No iniciado

2	ÁREA DE ACTUACIÓN:
	CONTRATACIÓN

Objetivo Principal:

La igualdad de trato y oportunidades en las distintas modalidades de contratación, fomentando el equilibrio entre hombres y mujeres, sin que se produzcan discriminaciones en base a la modalidad contractual de la persona trabajadora.

Objetivo Concreto	2.1.	Igualdad de trato y oportunidades en la contratación
-------------------	-------------	---

Medidas	Hacer extensivos los beneficios del convenio colectivo aplicable tanto a las personas trabajadoras a tiempo completo como a las personas trabajadoras a tiempo parcial.
2.1.1.	Para evitar desigualdades entre la plantilla y, en cumplimiento de lo establecido en el Convenio Colectivo aplicable, las personas contratadas a tiempo parcial tendrán acceso a los mismos beneficios que las contratadas a tiempo completo.

Responsable	Dirección Central - Área de Personas - Área Administrativa
Fecha de Implantación	31-08-2026
Indicadores	Listado de beneficios y personal que los podrían disfrutar según la modalidad contractual. El DOC anual se utilizará como indicador de esta medida.
Recursos	Económicos: propios de la empresa. Materiales: herramientas informáticas de la empresa y la plataforma de comunicación de la Administración Educativa de la CC.AA. correspondiente.
Prioridad	Baja
Fecha de Seguimiento y Evaluación	31-8-2027
Periodicidad	Anual
Estado	En curso

3	ÁREA DE ACTUACIÓN:
	CLASIFICACIÓN PROFESIONAL

Objetivo Principal:

Catalogar y valorar los puestos de trabajo de manera objetiva, con criterios no discriminatorios, sin acudir a estereotipos de género. Se vigilará que exista un equilibrio entre hombres y mujeres en los distintos grupos profesionales.

Objetivo Concreto	3.1.	Catalogar y valorar los distintos puestos de trabajo con criterios no discriminatorios
-------------------	-------------	---

Medidas	Realizar una descripción objetiva de los puestos de trabajo en el que se recojan las funciones, responsabilidades y requisitos necesarios para poder prestar servicios en el mismo.
3.1.1.	Se elaborará, de forma clara y objetiva, una descripción de cada puesto de trabajo en el que se recogerán las tareas asignadas, dándole un valor al mismo que se tendrá en cuenta en la auditoría retributiva. Todo el personal de la empresa está adscrito a algún puesto de trabajo dentro de las categorías profesionales recogidas en el Convenio Colectivo de aplicación. Para la valoración de los puestos de trabajo se utilizará la Herramienta de valoración de puestos de trabajo del Ministerio de Trabajo y Economía Social.

Responsable	Dirección Central - Área de Personas
Fecha de Implantación	31-08-2027
Indicadores	Sistema de clasificación profesional del Convenio Colectivo aplicable. Evolución de la brecha salarial entre hombres y mujeres. Valoración de los puestos de trabajo utilizando la Herramienta del Ministerio de Trabajo y Economía Social.
Recursos	Económicos: propios de la empresa. Materiales: sistema informático de la empresa y herramienta de valoración de puestos de trabajo del Ministerio de Trabajo y Economía Social.
Prioridad	Media
Fecha de Seguimiento y Evaluación	31-8-2028
Periodicidad	Sin periodicidad
Estado	En curso

Objetivo Concreto	3.2.	Supervisar e informar del equilibrio de sexos en la composición de los distintos grupos profesionales
-------------------	-------------	--

Medidas	
3.2.1.	Mantener una base de datos desagregada por sexos según el tipo de contrato, puesto de trabajo y grupo profesional.
Para llevar un control periódico de la composición de la plantilla, cada curso escolar se elaborará una base de datos en la que se recoja la modalidad contractual, puesto de trabajo y grupo profesional, desagregado por sexos.	

Responsable	Dirección Central - Área Administrativa
Fecha de Implantación	31-08-2026
Indicadores	Base de datos por tipo de contratación, puesto de trabajo y grupo profesional, desagregado por sexos.
Recursos	Económicos: propios de la empresa. Materiales: sistema informático y datos de la empresa.
Prioridad	Baja
Fecha de Seguimiento y Evaluación	31-8-2027
Periodicidad	Anual
Estado	En curso

Medidas	
3.2.2.	Informar a la Comisión de Seguimiento de los datos estadísticos relativos a la distribución del tipo de contrato, puesto de trabajo y grupo profesional, desagregado por sexos.
En virtud de lo establecido legalmente, la empresa comunicará a la Comisión de Seguimiento y Evaluación del Plan de Igualdad los datos sobre contratación, puestos de trabajo y grupos profesionales, desagregado por sexos.	
Responsable	Dirección Central - Área Administrativa
Fecha de Implantación	31-08-2026
Indicadores	Base de datos por tipo de contratación, puesto de trabajo y grupo profesional, desagregado por sexos. Justificante de la documentación con la información enviada a la Comisión de Seguimiento y Evaluación.
Recursos	Económicos: propios de la empresa. Materiales: sistema informático y base de datos de la empresa, así como la información remitida por la gestoría laboral, al respecto.
Prioridad	Baja
Fecha de Seguimiento y Evaluación	31-8-2027
Periodicidad	Anual
Estado	No iniciada

4	ÁREA DE ACTUACIÓN:
	FORMACIÓN PROFESIONAL

Objetivo Principal:

Difundir las acciones formativas entre la plantilla, facilitando su acceso y utilizando medios que permitan que llegue por igual a mujeres y hombres. La oferta formativa irá dirigida al desarrollo profesional de las personas trabajadoras e incluirá acciones en materia de igualdad de trato y oportunidades.

Objetivo Concreto	4.1. Facilitar la formación en igualdad de oportunidades a la plantilla en general y, especialmente, entre el personal relacionado con la organización de la empresa
-------------------	---

Medidas	Formar en materia de igualdad de oportunidades a la plantilla en general y, de forma específica, al personal directivo y mandos intermedios de la empresa.
4.1.1.	Se procurará impartir cursos formativos sobre igualdad de oportunidades y prevención contra el acoso a toda la plantilla. Para la consecución efectiva del compromiso con la igualdad adoptado por la empresa es necesario que el personal directivo y mandos intermedios reciban formación en esta materia.

Responsable	Dirección Central - Área de Personas
Fecha de Implantación	31-08-2027
Indicadores	Cursos celebrados señalando: número de participantes, horario y criterios de selección. Programa de los cursos y cualificación del equipo de formación.
Recursos	Económicos: propios de la empresa y con cargo a FUNDAE. Materiales: la formación se puede impartir con personal interno o externo a la empresa. Se utilizarán infografías, artículos informativos, libros, presentaciones, etc.
Prioridad	Alta (en 2026 para personal directivo y, a continuación para el resto del personal).
Fecha de Seguimiento y Evaluación	31-8-2028
Periodicidad	Sin periodicidad
Estado	No iniciada

Objetivo Concreto	4.2.	Facilitar el acceso de mujeres y hombres a las acciones formativas que contribuyan a su desarrollo profesional. Realización de un seguimiento de las formaciones realizadas, desagregadas por sexos.
-------------------	-------------	---

Medidas	
4.2.1.	Realizar un registro sistemático de todas las formaciones que se realizan en la empresa con los datos desagregados por sexos. Informar del mismo a la Comisión de Seguimiento y Evaluación del Plan de Igualdad.

Durante la vigencia del Plan de Igualdad se llevará a cabo un registro sistemático, por cada curso escolar, con la formación realizada por la plantilla desagregada por sexos. Periódicamente se informará a la Comisión de Seguimiento y Evaluación de la formación impartida.

Responsable	Dirección Central - Área de Personas
Fecha de Implantación	31-08-2027
Indicadores	Base de datos desagregada por sexos con la formación recibida por la plantilla cada curso escolar. Acuse de recibo de la información remitida a la Comisión de Seguimiento y Evaluación del Plan de Igualdad.
Recursos	Económicos: propios de la empresa y con cargo a FUNDAE. Materiales: la formación se puede impartir con personal interno o externo a la empresa. Se utilizarán infografías, artículos informativos, libros, presentaciones, etc.
Prioridad	Media
Fecha de Seguimiento y Evaluación	31-8-2028
Periodicidad	Anual
Estado	No iniciada

5	ÁREA DE ACTUACIÓN:
	RETRIBUCIÓN

Objetivo Principal:

La transparencia del sistema retributivo y la equidad retributiva entre los distintos grupos profesionales debe de estar presente en el sistema remunerativo de la empresa. La política salarial basada en una remuneración igual por un trabajo de igual valor.

Objetivo Concreto	5.1.	Garantizar la objetividad de la estructura salarial y la transparencia del sistema retributivo
-------------------	-------------	---

Medidas	Garantizar el derecho a la igualdad salarial y a la no discriminación entre hombres y mujeres.
5.1.1.	Periódicamente se analizará la política retributiva de la empresa, garantizando la objetividad de los criterios que definen cada uno de los niveles salariales, procurando un sistema objetivo, libre de cualquier sesgo de género. Todo ello se realiza en función de la valoración de puestos que se ha llevado a cabo mediante la herramienta de valoración de puestos de trabajo del Ministerio de Trabajo y Economía Social.

Responsable	Dirección Central - Área de Administración
Fecha de Implantación	31-12-2025
Indicadores	Media y mediana de la distribución de los salarios por sexos. Listado de los complementos salariales aprobados por la empresa. Listado de puestos de trabajo que cada año acceden a nuevos complementos salariales. Acuerdos retribuidos suscritos entre las organizaciones patronales y sindicales más representativas con las Consejerías de Educación de las CC.AA. con centros de trabajo de FEJE-NO.
Recursos	Económicos: propios de la empresa. Materiales: sistema informático de la empresa y datos facilitados por la administración laboral (sistema informático de nóminas para el registro retributivo).
Prioridad	Alta
Fecha de Seguimiento y Evaluación	31-12-2026
Periodicidad	Anual
Estado	En curso

Medidas	
5.1.2.	Informar, anualmente, a la Comisión de Seguimiento y Evaluación del Plan de Igualdad de la retribución media y mediana de hombres y mujeres.
Periódicamente se informará a la Comisión de Seguimiento y Evaluación del Plan de Igualdad de la retribución media y mediana de los hombres y mujeres (datos para la elaboración del registro retributivo).	
Responsable	Dirección Central - Área de Administración
Fecha de Implantación	31-12-2026
Indicadores	Retribuciones medias y medianas por grupos profesionales desagregadas por sexos. Listado de cambios de criterios para el cobro de determinados complementos salariales. Tablas salariales del Convenio Colectivo de aplicación. Acuerdos retributivos suscritos entre las organizaciones patronales y sindicales más representativas con las Consejerías de Educación de las CC.AA. donde se encuentran centros de trabajo de la FEJE-NO. Acuse de recibo de la información enviada a la Comisión de Seguimiento y Evaluación del Plan de Igualdad.
Recursos	Económicos: propios de la empresa. Materiales: sistema informático de la empresa y medios de comunicación de la empresa. Sistema informático de nóminas para elaborar el registro retributivo.
Prioridad	Alta
Fecha de Seguimiento y Evaluación	31-12-2027
Periodicidad	Anual
Estado	No iniciada

Objetivo Concreto	5.2.	Garantizar la equidad salarial
-------------------	-------------	---------------------------------------

Medidas	Realizar un seguimiento de la brecha salarial. La empresa está feminizada, pero se realiza un seguimiento de la brecha salarial para evitar discriminaciones por razón de sexo. No obstante, en nuestro sector los salarios vienen determinados por lo establecido en los módulos económicos aprobados anualmente por la LPGE que después se incorporan en las tablas salariales del convenio colectivo aplicable.
5.2.1.	

Anualmente, durante la vigencia del Plan de Igualdad, se realizará un seguimiento de la brecha salarial entre hombres y mujeres, tomando como referencia el sistema de clasificación profesional del convenio colectivo aplicable. Las cuantías salariales serán las establecidas en las tablas salariales del convenio y en los acuerdos retributivos suscritos entre las patronales y sindicatos con las Consejerías de Educación de las CC.AA donde se encuentran los centros de trabajo de la FEJE-NO.

Responsable	Dirección Central - Área de Administración
Fecha de Implantación	31-12-2026
Indicadores	Registro retributivo anual: media, mediana y brecha salarial. Tablas salariales aprobadas anualmente en el convenio colectivo aplicable. Acuerdos retributivos suscritos entre las patronales y sindicatos con las Consejerías de Educación de las CC.AA. donde se encuentran los centros de trabajo de la FEJE-NO para el personal en pago delegado.
Recursos	Económicos: propios de la empresa. Materiales: sistema informático de la empresa y datos facilitados por la administración laboral (sistema informático de nóminas para elaborar el registro retributivo).
Prioridad	Alta
Fecha de Seguimiento y Evaluación	31-12-2027
Periodicidad	Anual
Estado	En curso

Medidas	Analizar y estudiar las posibles discriminaciones retributivas detectadas por razón de sexo.
5.2.2.	
En el caso de detectar discriminaciones retributivas, se procurará establecer un sistema de equilibrio salarial que permita lograr la equiparación en aplicación del principio “igual retribución para trabajos de igual valor”. Este sistema lo aplicará la empresa previa consulta de la representación legal de las personas trabajadoras.	
Responsable	Dirección Central - Área de Administración
Fecha de Implantación	31-12-2026
Indicadores	Medidas de corrección incorporadas. Evolución de la brecha salarial entre mujeres y hombres con respecto a los conceptos retributivos afectados por la corrección.
Recursos	Económicos: propios de la empresa. Materiales: sistema informático de la empresa y datos facilitados por la administración laboral (sistema informático de nóminas para elaborar el registro retributivo). Herramienta de valoración de puestos de trabajo del Ministerio de Trabajo y Economía Social.
Prioridad	Media
Fecha de Seguimiento y Evaluación	31-12-2027
Periodicidad	Anual
Estado	En curso

Medidas	
5.2.3.	Informar a la Comisión de Seguimiento y Evaluación de los resultados de la evolución salarial en la empresa
Periódicamente se informará a la Comisión de Seguimiento y Evaluación del Plan de Igualdad de la evolución de la brecha salarial entre hombres y mujeres, analizándose los posibles desequilibrios que se produzcan para velar por que no existan discriminaciones por razón de sexo.	
Responsable	Dirección Central - Área de Administración
Fecha de Implantación	31-12-2026
Indicadores	Registro retributivo anual: media, mediana y brecha salarial. Acuse de recibo de la documentación remitida a la Comisión de Seguimiento y Evaluación.
Recursos	Económicos: propios de la empresa. Materiales: sistema informático de la empresa y medios de comunicación de la empresa. Sistema informático de nóminas para elaborar el registro retributivo.
Prioridad	Media
Fecha de Seguimiento y Evaluación	31-12-2027
Periodicidad	Anual
Estado	No iniciada

6	ÁREA DE ACTUACIÓN:
	PROTECCIÓN DE LAS VÍCTIMAS DE VIOLENCIA DE GÉNERO

Objetivo Principal:

Aplicar y facilitar medidas de protección en los casos de violencia de género. Durante la vigencia del Plan de Igualdad se difundirá entre la plantilla los derechos que se conceden en la normativa vigente y en el convenio colectivo de aplicación para este tipo de víctimas. En todo caso hay que destacar que la condición legal de víctima de violencia de género se acredita con la sentencia condenatoria, orden de protección o cualquier otra resolución judicial que acuerde una medida cautelar a favor de la víctima, o bien por el informe del Ministerio Fiscal que indique la existencia de indicios de que la demandante es víctima de violencia de género. También podrán acreditarse las situaciones de violencia de género mediante informe de los servicios sociales y de los servicios especializados (Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género, artículo 23).

Objetivo Concreto	6.1.	Garantizar la protección en las situaciones de violencia de género
-------------------	-------------	---

Medidas	Adaptar las medidas de protección legal para las víctimas de violencia de género.
6.1.1.	En virtud de lo establecido en el Convenio Colectivo de Empresas de Enseñanza Privada sostenidas total o parcialmente con fondos públicos se establecerá una excedencia con reserva de puesto de trabajo para las personas víctimas de violencia de género de entre 3 meses y un año.

Responsable	Dirección Central - Área de Administración
Fecha de Implantación	31-08-2027
Indicadores	Listado de solicitudes de este tipo de excedencia por curso.
Recursos	Económicos: propios de la empresa. Materiales: sistema informático y medios de comunicación de la empresa.
Prioridad	Media
Fecha de Seguimiento y Evaluación	31-12-2028
Periodicidad	Sin periodicidad
Estado	En curso

7	ÁREA DE ACTUACIÓN:
	CONDICIONES DE TRABAJO Y CONCILIACIÓN

Objetivo Principal:
Incluir la dimensión de género en la política y herramientas de prevención de riesgos laborales.

Objetivo Concreto	7.1.	Adaptar las políticas y herramientas de prevención de riesgos laborales a las necesidades y características de los trabajadores y trabajadoras
-------------------	-------------	---

Medidas	Revisión del Plan de Prevención de Riesgos Laborales para introducir la dimensión de género.
7.1.1.	En el Plan de Prevención de Riesgos Laborales se incluirá la dimensión de género en todas las medidas y herramientas en que se hayan tenido en cuenta las necesidades específicas de las personas trabajadoras según su sexo.

Responsable	Dirección Central – Servicio de Prevención Propio
Fecha de Implantación	31-08-2027
Indicadores	Plan de Prevención de Riesgos Laborales. Justificante de realización por el SPP de la política de prevención desde la perspectiva de género.
Recursos	Económicos: propios de la empresa. Materiales: sistema informático y medios de comunicación de la empresa. Plataforma informática del SPP. Informe de las visitas del responsable del SPP.
Prioridad	Media
Fecha de Seguimiento y Evaluación	31-08-2028
Periodicidad	Cada cuatro años al revisar la evaluación de riesgos del puesto de trabajo.
Estado	En curso

Medidas	
7.1.2.	Prevención de riesgos para las mujeres embarazadas. Protocolo de embarazo y lactancia.
Realizar una evaluación de riesgos atendiendo a los riesgos específicos que afecten a las trabajadoras durante el embarazo y la lactancia natural a fin de desarrollar las actuaciones preventivas correspondientes que se recogerán en el Plan de Prevención de Riesgos Laborales.	
Responsable	Dirección Central – Servicio de Prevención Propio
Fecha de Implantación	31-08-2027
Indicadores	Plan de Prevención de Riesgos Laborales. Evaluación de riesgos. Guía SEGO riesgo embarazo.
Recursos	Económicos: propios de la empresa. Materiales: sistema informático y medios de comunicación de la empresa. Plataforma informática del SPP. Informe de las visitas del responsable del SPP.
Prioridad	Media
Fecha de Seguimiento y Evaluación	31-08-2028
Periodicidad	Cada cuatro años al revisarse la evaluación de riesgos del puesto de trabajo.
Estado	En curso

Objetivo Concreto	7.2.	Seguimiento de la siniestralidad y enfermedades profesionales en la empresa
-------------------	-------------	--

Medidas	
7.2.1.	Mantener un registro de siniestralidad y enfermedades profesionales desagregado por sexos para estudiar la casuística y las posibles medidas de prevención a aplicar. Información periódica a la Comisión de Seguimiento y Evaluación.

A la finalización de cada curso escolar se elaborará un registro con la siniestralidad y las enfermedades profesionales que se hayan presentado durante el mismo. Los datos se presentarán desagregados por sexos. La Comisión de Seguimiento y Evaluación estará informada de los resultados y en ella se presentarán las medidas preventivas adoptadas.

Responsable	Dirección Central – Servicio de Prevención Propio
Fecha de Implantación	31-08-2026
Indicadores	Registro de enfermedades profesionales y siniestralidad en la empresa. Datos facilitados por la Mutua de Accidentes de Trabajo y Enfermedades Profesionales.
Recursos	Económicos: propios de la empresa. Materiales: sistema informático y medios de comunicación de la empresa. Fichero de datos facilitados por la Mutua de Accidentes de Trabajo y Enfermedades Profesionales.
Prioridad	Baja
Fecha de Seguimiento y Evaluación	31-08-2027
Periodicidad	Anual
Estado	No iniciada

8	ÁREA DE ACTUACIÓN:
	PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO

Objetivo Principal:

Prevenir y atender las situaciones de acoso sexual y por razón de sexo, así como otras conductas contrarias a la diversidad e inclusión en el entorno laboral.

Objetivo Concreto	8.1.	Compromiso de la empresa contra el acoso sexual y por razón de sexo, así como otras conductas contrarias a la diversidad e inclusión. Prevenir y atender estas situaciones.
-------------------	-------------	--

Medidas	Difusión del compromiso de la empresa en la lucha contra las situaciones de acoso sexual y por razón de sexo, así como otras conductas contrarias a la diversidad e inclusión en el entorno laboral.
8.1.1.	
Esta declaración se comunicará a toda la plantilla, incidiendo en la responsabilidad de cada una de las partes en garantizar un entorno de trabajo seguro, libre de cualquier forma de acoso.	

Responsable	Dirección General
Fecha de Implantación	Fecha de firma del Plan de Igualdad.
Indicadores	Declaración de tolerancia cero hacia cualquier forma de acoso y su comunicación a la plantilla.
Recursos	Económicos: propios de la empresa. Materiales: sistema de comunicación interno de la empresa. Código Ético.
Prioridad	Media
Fecha de Seguimiento y Evaluación	31-08-2026
Periodicidad	Sin periodicidad
Estado	En curso

Medidas	
8.1.2.	Registro de los casos de acoso producidos en la empresa.
Cada curso escolar se elaborará un informe en el que se detallarán los casos de acoso denunciados ante la empresa. Respetando el anonimato y la confidencialidad en todo momento se recogerán las medidas adoptadas y su resolución.	
Responsable	Responsable del Canal de Denuncias
Fecha de Implantación	31-08-2026
Indicadores	Informe con los datos de las denuncias presentadas cada curso escolar.
Recursos	Económicos: propios de la empresa. Materiales: sistema informático de la empresa. Canal de Denuncias.
Prioridad	Media
Fecha de Seguimiento y Evaluación	31-08-2027
Periodicidad	Anual
Estado	En curso

Medidas	
8.1.3.	Difusión del protocolo contra el acoso sexual y por razón de sexo y otras conductas contrarias a la diversidad e inclusión.
El protocolo contra el acoso se difundirá por distintos medios de comunicación de la empresa para garantizar que llega a toda la plantilla. Este protocolo se publicará en la web de la FEJE-NO y se incluirá en la documentación de acogida de las nuevas contrataciones.	
Responsable	Dirección General - Direcciones Titulares
Fecha de Implantación	30-04-2026
Indicadores	Comunicación enviada a la plantilla y canales de información utilizados. Campañas periódicas de difusión del protocolo contra el acoso.
Recursos	Económicos: propios de la empresa. Materiales: canal de comunicación interno de la empresa, folletos, trípticos y presentaciones para utilizar en las reuniones con la plantilla.
Prioridad	Alta
Fecha de Seguimiento y Evaluación	31-08-2027
Periodicidad	Sin periodicidad
Estado	No iniciada

Medidas	
8.1.4.	Difusión del procedimiento de denuncia contra el acoso, incluyendo el canal de denuncias.
Es importante que se difunda de forma clara y precisa dónde y cómo denunciar los distintos casos de acoso. Se debe de informar del Canal de Denuncias y del modelo utilizado para éstas que se encuentra recogido en el Protocolo contra el acoso sexual y por razón de sexo y otras conductas contrarias a la diversidad e inclusión.	
Responsable	Dirección General - Direcciones Titulares
Fecha de Implantación	30-04-2026
Indicadores	Documentos de divulgación del Canal de Denuncias. Campañas informativas. Número de denuncias presentadas.
Recursos	Económicos: propios de la empresa. Materiales: sistema interno de comunicación. El personal interno de la empresa informará a la plantilla del procedimiento de denuncias utilizando materiales de apoyo en las reuniones.
Prioridad	Alta
Fecha de Seguimiento y Evaluación	31-08-2027
Periodicidad	Sin periodicidad
Estado	No iniciada

Medidas	
8.1.5.	Impartir formación sobre la prevención de acoso sexual o por razón de sexo y otras conductas contrarias a la diversidad e inclusión.
Dentro de la formación en materia de igualdad que la empresa impartirá a la plantilla se abordará el tema de la prevención del acoso sexual o por razón de sexo y otras conductas contrarias a la diversidad e inclusión.	
Responsable	Dirección Central - Área de Personas - Área Administrativa
Fecha de Implantación	31-08-2026
Indicadores	Cursos realizados en esta materia y asistentes desagregados por sexos.
Recursos	Económicos: propios de la empresa y con cargo a FUNDAE. Materiales: la formación se realizará con personal interno y externo a la empresa. Se utilizará material de apoyo. Sistema interno de comunicación.
Prioridad	Alta
Fecha de Seguimiento y Evaluación	31-08-2027
Periodicidad	Anual
Estado	No iniciada

Objetivo Concreto	8.2.	Protección a las personas en situación de acoso o que denuncian el mismo
-------------------	-------------	---

Medidas	Garantizar la máxima confidencialidad y velar por la intimidad de la víctima y las personas involucradas en la situación.
8.2.1.	

La empresa velará por la máxima protección de las personas afectadas por cualquier tipo de acoso, lo que incluye salvaguardar su intimidad, confidencialidad y dignidad desde el momento que se tenga conocimiento de esta situación, lo que conlleva que las personas que tengan que tramitar y participar en el procedimiento de investigación y resolución de estos casos suscriban un documento de confidencialidad.

Responsable	Responsable Canal de Denuncias
Fecha de Implantación	Fecha de firma del Plan de Igualdad.
Indicadores	Documento de confidencialidad. Protocolo contra el acoso sexual o por razón de sexo y otras conductas contrarias a la diversidad e inclusión. Número de expedientes incoados en materia de acoso.
Recursos	Económicos: propios de la empresa. Materiales: sistema interno de comunicación.
Prioridad	Alta
Fecha de Seguimiento y Evaluación	31-08-2026
Periodicidad	Sin periodicidad
Estado	En curso

Medidas	
8.2.2.	Prohibición de represalias ante una denuncia por acoso.
Se garantizará que tanto la víctima como los denunciantes de supuestas situaciones de acoso no serán objeto de represalias ni de trato injusto o desfavorable por parte de la empresa.	
Responsable	Dirección General
Fecha de Implantación	Fecha de firma del Plan de Igualdad.
Indicadores	Inclusión de este compromiso en el Protocolo contra el acoso sexual o por razón de sexo y cualquier otro comportamiento contra la diversidad e inclusión.
Recursos	Económicos: propios de la empresa. Materiales: sistema interno de comunicación.
Prioridad	Alta
Fecha de Seguimiento y Evaluación	31-08-2026
Periodicidad	Sin periodicidad
Estado	En curso

9	ÁREA DE ACTUACIÓN:
	PROMOCIÓN

Objetivo Principal:

Fomentar la promoción profesional de la mujer en puestos directivos.

Objetivo Concreto	9.1. Dar prioridad a las mujeres en los procesos de promoción interna para cubrir puestos directivos masculinizados, teniendo siempre en cuenta su idoneidad y competencia.
-------------------	---

Medidas	Equilibrio entre sexos en la composición de los órganos de dirección de la Fundación Educativa Jesuitas Noroeste.
9.1.1.	Para avanzar hacia un sistema de liderazgo inclusivo, es decir, en la equiparación de mujeres y hombres en los puestos directivos de la Fundación por lo que, en aquellas promociones internas que se realicen, se deberá dar prioridad a la candidatura de la mujer, a igualdad de méritos y capacidad, para aquellas áreas donde sea preeminente la presencia masculina.

Responsable	Dirección General
Fecha de Implantación	31-08-2028
Indicadores	Número de promociones en los que dicha medida de acción positiva se ha aplicado y ha provocado la promoción del sexo menos representado.
Recursos	Económicos: propios de la empresa. Materiales: sistema interno de comunicación e información para las personas que participen en estos procesos de promoción.
Prioridad	Media
Fecha de Seguimiento y Evaluación	31-08-2029
Periodicidad	Sin periodicidad
Estado	En curso

10	ÁREA DE ACTUACIÓN:
	RESPONSABLE DE IGUALDAD

Objetivo Principal:

Nombramiento de una persona como Responsable de Igualdad para la empresa.

Objetivo Concreto	10.1.	Contar con la figura del Responsable de Igualdad de Trato y Oportunidades en la empresa
-------------------	--------------	--

Medidas	Contar con la figura de una persona como Responsable de Igualdad de Trato y Oportunidades en la empresa.
10.1.1.	Designar a una persona responsable de velar por la igualdad de trato y oportunidades en la empresa, que cuente con formación en la materia, para participar en la implementación y desarrollo del Plan de Igualdad. Se comunicará a la plantilla la existencia de este responsable para que las personas trabajadoras puedan dirigirle las dudas que se les planteen respecto al Plan de Igualdad.

Responsable	Dirección General
Fecha de Implantación	31-08-2026
Indicadores	Nombramiento de la persona responsable de igualdad. Formación de la persona responsable. Comunicación a la plantilla de los datos de contacto con la persona responsable de igualdad.
Recursos	Económicos: propios de la empresa. Materiales: sistema interno de comunicación e información sobre la existencia del responsable de igualdad y sus funciones.
Prioridad	Media
Fecha de Seguimiento y Evaluación	31-08-2027
Periodicidad	Sin periodicidad
Estado	No iniciada

CRONOGRAMA DE OBJETIVOS Y MEDIDAS DEL PLAN DE IGUALDAD

Área		Objetivo / Medida		Fecha de implantación	Prioridad	Seguimiento y evaluación
1	Selección	1.1.	Igualdad de trato en selección			
		1.1.1.	Procedimiento de selección objetivo	31/08/2026	Media	31/08/2027
		1.1.2.	Revisión de lenguaje y contenidos	31/08/2026	Baja	31/08/2027
		1.1.3.	Canales de difusión accesibles	31/08/2026	Baja	31/08/2027
		1.2.	Equilibrio en acceso a la empresa			
		1.2.1.	Seguimiento solicitudes y contrataciones	31/08/2026	Baja	31/08/2027
		1.2.2.	Revisión del equilibrio de la plantilla	31/08/2026	Media	31/08/2027
		1.3.	Buenas prácticas acceso a empleo			
		1.3.1.	Formación igualdad de oportunidades	31/08/2027	Media	31/08/2028
		1.3.2.	Difusión procedimiento de selección	31/08/2027	Media	31/08/2028
2	Contratación	2.1.	Igualdad de trato en contratación			
		2.1.1.	Extensión de beneficios de convenio	31/08/2026	Baja	31/08/2027
3	Clasificación profesional	3.1.	Valoración puestos de trabajo			
		3.1.1.	Descripción objetiva puestos de trabajo	31/08/2027	Media	31/08/2028
		3.2.	Equilibrio de sexos en plantilla			
		3.2.1.	Base de datos de puestos de trabajo	31/08/2026	Baja	31/08/2027
		3.2.2.	Informar de datos estadísticos plantilla	31/08/2026	Baja	31/08/2027
4	Formación profesional	4.1.	Formación igualdad de oportunidades			
		4.1.1.	Formación igualdad de oportunidades	31/08/2027	Alta	31/08/2028
		4.2.	Acceso a acciones formativas			
		4.2.1.	Registro y comunicación de formaciones	31/08/2027	Media	31/08/2028
5	Retribución	5.1.	Estructura salarial objetiva			
		5.1.1.	Garantizar el derecho a igualdad salarial	31/12/2025	Alta	31/12/2026
		5.1.2.	Informar datos retributivos a Comisión	31/12/2026	Alta	31/12/2027
		5.2.	Garantizar la equidad salarial			
		5.2.1.	Seguimiento de la brecha salarial	31/12/2026	Alta	31/12/2027
		5.2.2.	Corregir las discriminaciones retributivas	31/12/2026	Media	31/12/2027
		5.2.3.	Informar de la evolución salarial	31/12/2026	Media	31/12/2027
6	Protección víctimas de violencia de género	6.1.	Protección violencia de género			
		6.1.1.	Adopción de las medidas de protección legal para las víctimas de violencia de género	31/08/2027	Media	31/08/2028
7	Condiciones de trabajo y conciliación	7.1.	Adaptar políticas de PRL			
		7.1.1.	Revisión del plan de PRL	31/08/2027	Media	31/08/2028
		7.1.2.	Prevención riesgos mujeres embarazadas	31/08/2027	Media	31/08/2028
		7.2.	Siniestralidad y enfermedades			
		7.2.1.	Registro siniestralidad y enfermedades	31/08/2026	Baja	31/08/2027
8	Prevención del acoso sexual y por razón de sexo	8.1.	Compromiso de tolerancia cero			
		8.1.1.	Difusión del compromiso de la empresa	Firma Plan	Media	31/08/2026
		8.1.2.	Registro de casos de acoso sexual	31/08/2026	Media	31/08/2027
		8.1.3.	Difusión del protocolo de acoso sexual	30/04/2026	Alta	31/08/2027
		8.1.4.	Difusión del canal de denuncias	30/04/2026	Alta	31/08/2027
		8.1.5.	Formación en prevención acoso sexual	31/08/2026	Alta	31/08/2027
		8.2.	Protección víctimas de acoso			
		8.2.1.	Garantía confidencialidad de víctimas	Firma Plan	Alta	31/08/2026
8.2.2.	Prohibición de represalias ante denuncia	Firma Plan	Alta	31/08/2026		
9	Promoción	9.1.	Prioridad promoción de la mujer			
		9.1.1.	Equilibrio en órganos de dirección	31/08/2028	Media	31/08/2029
10	Responsable de Igualdad	10.1.	Figura Responsable de Igualdad			
		10.1.1.	Nombrar a Responsable de Igualdad	31/08/2026	Media	31/08/2027

7. Seguimiento y evaluación del Plan de Igualdad.

Se realizará una evaluación intermedia anual desde la entrada en vigor del plan y otra evaluación final. En la evaluación parcial y final se integrarán los resultados del seguimiento junto a la evaluación de resultados e impacto del Plan de Igualdad, así como las nuevas acciones que se puedan emprender.

El seguimiento y evaluación del Plan de Igualdad lo realizará la Comisión de Seguimiento y Evaluación, creada para interpretar el contenido del Plan y evaluar su grado de cumplimiento, de los objetivos marcados y de las acciones programadas.

La **Comisión de Seguimiento y Evaluación** está compuesta por 3 representantes por parte de la empresa y por 3 representantes de las personas trabajadoras.

Por parte de la empresa:

- **Dña. Concepción Llordén Pozo**, Responsable del Área de Personas de la FEJE-Noroeste.
- **Dña. Estela Vaquero Mora**, Responsable del Servicio de Prevención Propio (SPP) de Riesgos Laborales de la FEJE-NO.
- **D. José Manuel Ovies Muslera**, miembro de la Comisión Negociadora y profesor de la Escuela Revillagigedo de Gijón.

Por parte de las personas trabajadoras:

- **Dña. Marta Consuegra Esteban**, miembro de la Comisión Negociadora y trabajadora del Colegio Apóstol Santiago de Vigo.
- **Dña. Mercedes Rodríguez Cobos**, miembro de la Comisión Negociadora y trabajadora del Colegio San José de Valladolid.
- **D. Rodrigo Ortega Mínguez**, miembro de la Comisión Negociadora y trabajador del Colegio La Merced y San Francisco Javier de Burgos.

Las funciones de la Comisión de Seguimiento y Evaluación son las siguientes:

- Revisar las medidas del plan de igualdad de forma periódica conforme se estipula en el calendario de actuaciones del plan.
- Revisar en cualquier momento a lo largo de la vigencia del plan.
- 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.
- Realizar los informes de seguimiento.
- Revisar los indicadores de seguimiento definidos en el diseño de las medidas de cada objetivo que forman el Plan de Igualdad en la empresa.

- Analizar el grado de ejecución de cada medida y del plan en su conjunto, y del número de personas afectadas (indicadores de resultados).
- Analizar la idoneidad y suficiencia de los recursos asignados, las dificultades encontradas y las soluciones adoptadas o a adoptar (indicadores de proceso).
- Medir los resultados en términos de igualdad en la empresa como consecuencia de la aplicación de las medidas y la consecución de los objetivos aprobados en el plan de igualdad (indicadores de impacto).
- Informar a la plantilla sobre el grado de cumplimiento del plan de igualdad, consecución de objetivos y desarrollo de las acciones del mismo.
- Redactar el informe de evaluación intermedia y final.

La Comisión de Seguimiento y Evaluación redactará un informe de seguimiento intermedio y otro final en el que se resumirá la situación en la que se encuentra la ejecución del plan. En los informes se analizará el grado de cumplimiento de los objetivos y las medidas, centrándose sobre los siguientes puntos:

1. Grado de ejecución de los objetivos marcados (evaluación de resultados).
2. Adecuación de los recursos, métodos y herramientas utilizadas para la consecución de los objetivos: dificultades y soluciones (evaluación de proceso).
3. Análisis, en términos de igualdad, de los cambios producidos en la empresa como consecuencia de su implantación. Se trata de comparar los resultados obtenidos con los que se propusieron en el momento de la elaboración del plan.

Este informe de igualdad incluirá información cuantitativa y cualitativa referida a todos los aspectos del Plan de Igualdad que va a presentar una imagen de la empresa con un alto grado de información que va a servir de base para la realización de un nuevo diagnóstico y la aprobación del siguiente plan de igualdad.

Si los miembros de la Comisión de Seguimiento y Evaluación lo viesen necesario, podrán obtener más información mediante cuestionarios de opinión dirigidos a la plantilla y a la dirección. De igual forma, se podrá solicitar el asesoramiento y apoyo de entidades y/o personal especializado para el correcto seguimiento y evaluación del plan.

7.1. Procedimiento para la modificación del Plan de Igualdad. Resolución de las controversias.

La revisión o modificación de los planes de igualdad se llevará a cabo en virtud de lo establecido en la legislación vigente cuando concurran las siguientes circunstancias:

- a) Cuando deba hacerse como consecuencia de los resultados del procedimiento de seguimiento y evaluación del plan de igualdad.

- b) Cuando sea necesario adaptar el plan de igualdad a lo establecido legal o reglamentariamente, o su adaptación como resultado de la actuación de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social.
- c) En los supuestos de fusión, absorción, transmisión o modificación del estatus jurídico de la empresa.
- d) Ante cualquier incidencia que modifique de manera sustancial la plantilla de la empresa, sus métodos de trabajo, organización o sistemas retribuidos, 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.
- e) 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.

En caso de discrepancia sobre el cumplimiento o incumplimiento de objetivos y medidas contempladas en el Plan de Igualdad se prevé la posibilidad de acudir a la Comisión Paritaria del Convenio Colectivo aplicable o a los órganos de solución autónoma de conflictos laborales para resolver las discrepancias existentes.

7.2. Seguimiento del Plan de Igualdad.

La Comisión de Seguimiento y Evaluación del Plan de Igualdad de la Fundación Educativa Jesuitas Noroeste se reunirá:

- Una vez por trimestre para llevar a cabo el seguimiento de las acciones recogidas en el Plan de Igualdad.
- Cuando sea necesario proceder a la revisión del Plan de Igualdad por las causas señaladas en el Reglamento de funcionamiento de la misma.
- A la mitad y al final de la vigencia del Plan de Igualdad.

En todo caso, la Comisión podrá celebrar reuniones extraordinarias cuando sean precisas, a iniciativa de la presidencia, o a petición de alguna de las partes integrantes.

7.3. Solución de conflictos.

En caso de discrepancia sobre el cumplimiento o incumplimiento de las medidas contempladas en el Plan de Igualdad se prevé la posibilidad de acudir a la Comisión Paritaria del convenio colectivo aplicable o a los órganos de solución autónoma de conflictos laborales para resolver las discrepancias existentes.

Las personas que forman parte de la Comisión Negociadora del I Plan de Igualdad de la Fundación Educativa Jesuitas Noroeste (FEJE-NO), asistentes a la reunión para su aprobación, firman el presente documento en prueba de conformidad con el contenido íntegro del **Plan de Igualdad FEJE-NO 2025-2029**.

Por parte de la empresa:

D. Jorge Ares Arancón

Dña. María Jesús Pardo Díaz

Dña. Cristina Carretero Pou

Dña. Erica Fernández Escudero

D. José Manuel Ovies Muslera

Por parte de las personas trabajadoras:

Dña. Marta Consuegra Esteban

D. José López Muñoz

D. Rodrigo Ortega Mínguez

Dña. Mercedes Rodríguez Cobos

Dña. Nuria Pérez Pañeda