



FUNDACIÓN LOYOLA - ASTURIAS

PLAN DE IGUALDAD 2021-2025

Enero 2022

ÍNDICE

01. Presentación	3
02. Marco legal	5
2.1. Ámbito europeo	5
2.2. Ámbito estatal	5
2.3. Ámbito autonómico	6
03. Compromiso y creación de la Comisión de Igualdad	6
04. Ámbito personal, territorial y temporal	8
05. Diagnóstico y registro retributivo	8
5.1. Metodología	8
5.2. Análisis cuantitativo de la plantilla	9
5.3. Análisis de igualdad por materias	12
5.4. Prevención del acoso sexual y por razón de sexo	22
5.5. Conclusiones	25
06. Objetivos	26
07. Medidas y acciones del Plan de Igualdad	27
08. Seguimiento y revisión del Plan de Igualdad	32
09. Calendario de actuaciones, en el que se refleje, la implantación , seguimiento, revisión y evaluación del Plan de Igualdad	33
10. Procedimiento de modificación del Plan de Igualdad y de resolución de discrepancias.	34
11. Auditoría retributiva	35
11.1. Presentación y marco legal de la auditoría retributiva	35
11.2. Comisión de Igualdad	35
11.3. Ámbito personal, territorial y temporal	36
11.4. Diagnóstico de la auditoría retributiva: metodología, análisis del diagnóstico y conclusiones	36
11.5. Objetivos, medidas y acciones de la auditoría retributiva	42
11.6. Calendario de actuaciones, implantación, seguimiento, revisión y evaluación de la auditoría retributiva	42

1. Presentación

Razón Social	FUNDACIÓN LOYOLA-ASTURIAS
CIF	G74180969
Dirección	C/ DOCTOR CASAL, Nº 9 - 3º
Año de fundación	2006

PERSONA RESPONSABLE	
Nombre	Pedro Luis García Vera
Cargo	Presidente Patronato Fundación
Email	funloyastur@jesuitas.es

PERSONA RESPONSABLE TEMAS DE IGUALDAD	
Nombre	José Manuel Ovies Muslera
Cargo	Gerente
Teléfono	985233300
Email	funloyastur@jesuitas.es

ACTIVIDAD	
Sector	Servicios
CNAE principal (4 dígitos)	8559
Descripción de la actividad	OTRA EDUCACIÓN N.C.O.P.
Mercado	Comunidad Autónoma

DIMENSIÓN	
Personas Trabajadoras	De 51 a 250
Facturación anual (€) / Presupuesto anual (€) para entidades sin ánimo de lucro	De 1 a 10 millones Presupuesto 1.214.000 €

ORGANIZACIÓN Y GESTIÓN DE PERSONAS		
Convenios y acuerdos de aplicación		
Nombre del convenio	VIII CONVENIO COLECTIVO DE ENSEÑANZA Y FORMACIÓN NO REGLADA	
Los procesos de gestión de personas están sistematizados		
Certificados o reconocimientos obtenidos (calidad, RSC...)		
Representación sindical		
	Sindicatos representados	No se tiene representación sindical

La **Fundación Loyola-Asturias** fue constituida en el año 2006 por la Compañía de Jesús (Jesuitas) en Asturias como entidad sin ánimo de lucro, teniendo como finalidad principal el fomento y la promoción de la educación, la cultura y el deporte. Estos fines los desarrolla preferentemente mediante la colaboración con los centros educativos de la Compañía de Jesús en la comunidad autónoma de Asturias: el Colegio San Ignacio en Oviedo, el Colegio Inmaculada Concepción en Gijón y la Escuela de Formación Profesional Revillagigedo en Gijón.

La Fundación Loyola-Asturias desarrolla sus actividades con el objetivo de facilitar una gestión más eficaz de todas las actividades educativas y extraescolares de los centros educativos con los que tiene convenio de colaboración. Se encarga de la organización y gestión de las actividades culturales, recreativas, deportivas y de aire libre orientadas al fomento y promoción de la cultura y práctica de deporte. Igualmente, la Fundación se encarga de la concesión de ayudas y becas para el desarrollo de los propios fines fundacionales. En especial, ayudas destinadas a la mejora y mantenimiento de los edificios e instalaciones y becas para familias con escasos recursos económicos y en situaciones de necesidad.

Los fines de la Fundación Loyola-Asturias son los siguientes (art. 6 de los Estatutos Sociales):

- La educación, en el más amplio sentido del término, y la enseñanza tanto reglada como paraescolar, en todos los niveles obligatorios y pre o post obligatorios.
- La formación integral de la infancia y la juventud, atendiendo especialmente a los valores humanos, morales y religiosos.
- La prestación de servicios educativos, en su sentido más amplio, y sus complementarios, entendiendo por tales las actividades no regladas y extraescolares, la organización de congresos, jornadas o seminarios, la formación del profesorado y todos aquellos otros que en esta misma línea considere el patronato.
- El intercambio de estudiantes y profesionales de la educación, así como su movilidad, especialmente en el marco de iniciativas y programas europeos.
- La formación y orientación profesional, así como el reciclaje laboral de los trabajadores, con clara vocación hacia el mercado de trabajo.
- La educación de colectivos con especiales dificultades de integración o acceso al mercado de trabajo, especialmente en el caso de alumnos fracasados en el sistema reglado de enseñanza.
- La colaboración con entidades públicas y/o privadas, especialmente sin ánimo de lucro, para la petición, ejecución, evaluación y coordinación de proyectos de cooperación y desarrollo, atendiendo especialmente a la infancia y juventud y su formación humana, moral y religiosa, preferentemente en aquellos sectores y países más desfavorecidos.
- El fomento y promoción de la cultura y de la práctica del deporte preferentemente mediante la colaboración con los centros educativos de la Compañía de Jesús en el desarrollo de su proyecto educativo y, más concretamente, en lo relativo a sus actividades culturales, recreativas, deportivas y de aire libre que forman parte del mismo.

La Fundación Loyola-Asturias tiene la consideración de entidad beneficiaria del mecenazgo y se encuentra inscrita en el Registro del Protectorado de Fundaciones Docentes y Culturales del Principado de Asturias con el número 33/FDC0112 (Consejería de Cultura, Política Llingüística y Turismo).

2. Marco legal

La igualdad entre hombres y mujeres es un derecho básico que rige el funcionamiento de las sociedades democráticas y que la Unión Europea identifica como uno de sus principios esenciales, y que le ha llevado dictar diversas directrices instando a los gobiernos a implementar políticas tendentes al desarrollo de una igualdad real entre hombres y mujeres.

2.1. Ámbito europeo

En el marco de la Unión Europea, la igualdad entre hombres y mujeres constituye uno de los principios de actuación de las instituciones comunitarias que deben tener presente en todas sus acciones. Esto figura recogido en el artículo 8 del **Tratado de Funcionamiento de la Unión Europea**. En el campo concreto de la educación la Resolución del Parlamento Europeo, de 9 de junio de 2015, sobre la estrategia de la UE para la igualdad entre mujeres y hombres después de 2015, considera que los estereotipos de género siguen teniendo una gran influencia en el ámbito educativo y se destaca el papel decisivo que desempeña la educación y la capacitación en la lucha contra esos estereotipos y para poner fin a la discriminación basada en el género, así como sus efectos positivos para las mujeres y para la sociedad y la economía en general.

2.2. Ámbito estatal

- **La Constitución Española, en su artículo 14,** recoge como derecho que los españoles y las españolas *"son iguales ante la ley, sin que pueda prevalecer discriminación alguna por razón de nacimiento, raza, sexo, religión, opinión o cualquier otra condición o circunstancia personal o social."*
- **La Ley Orgánica 3/2020, de 29 de diciembre, por la que se modifica la Ley Orgánica 2/2006, de 3 de mayo, de Educación** que *"adopta un enfoque de igualdad de género a través de la coeducación y fomenta en todas las etapas el aprendizaje de la igualdad efectiva de mujeres y hombres, la prevención de la violencia de género y el respeto a la diversidad afectivo-sexual, introduciendo en educación secundaria la orientación educativa y profesional del alumnado con perspectiva inclusiva y no sexista"* (Preámbulo).
- **La Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género,** también hace referencia a la educación: *"La conquista de la igualdad y el respeto a la dignidad humana y la libertad de las personas tienen que ser un objetivo prioritario en todos los niveles de socialización"* (Exposición de motivos). *"El sistema educativo español incluirá entre sus fines la formación en el respeto de los derechos y libertades fundamentales y de la igualdad entre hombres y mujeres, así como en el ejercicio de la tolerancia y de la libertad dentro de los principios democráticos de convivencia. Igualmente, el sistema educativo español incluirá, dentro de sus principios de calidad, la eliminación de los obstáculos que dificultan la plena igualdad entre hombres y mujeres y la formación para la prevención de conflictos y para la resolución pacífica de los mismos"* (Art. 4.1).
- **La Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo de 2007, para la Igualdad Efectiva de Hombres y Mujeres,** se refiere también a la igualdad en el marco de la enseñanza: *"Las Administraciones educativas garantizarán un igual derecho a la educación de mujeres y hombres a través de la integración activa, en los objetivos y en las actuaciones educativas, del principio de igualdad de trato, evitando que, por comportamientos sexistas o por los estereotipos sociales asociados, se produzcan desigualdades entre mujeres y hombres"* (Art. 24.1).
- **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.** Se regula el desarrollo reglamentario de los planes de igualdad, así como su diagnóstico, incluidas las obligaciones de registro, depósito y acceso, conforme a lo previsto en la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres y en las previsiones contenidas en los arts. 17.5 y 85.2 del Estatuto de los Trabajadores, todo ello sin perjuicio de las disposiciones que establezcan al respecto los convenios colectivos, dentro del ámbito de sus competencias.
- **Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres.** Tiene por objeto la Política Retributiva y el Plan de Acoso que todas las empresas van a estar obligadas a realizar, puesto que se aplica a aquellas relaciones laborales que están reguladas por el Estatuto de los Trabajadores. Se objetivo establecer medidas para que todo el personal de la empresa sea igual y no exista discriminación en materia retributiva ni se produzcan situaciones de acoso laboral dentro de la empresa.

2.3. Ámbito autonómico

- **Ley del Principado de Asturias 2/2011, de 11 de marzo, para la igualdad de mujeres y hombres y la erradicación de la violencia de género.**
Es necesario aunar esfuerzos y diseñar estrategias educativas que permitan hacer realidad el principio de igualdad entre los sexos. Este Plan de Igualdad constituye el marco global de intervención en el contexto escolar para impulsar la consolidación del principio de igualdad y coordinar actuaciones que favorezcan el conocimiento de las diferencias entre niños y niñas, y entre hombres y mujeres, para establecer las condiciones escolares que permitan corregir las discriminaciones o estereotipos sexistas, así como la corrección de desequilibrios que permitan hacer una sociedad más justa y equilibrada.

3. Compromiso y creación de la Comisión de Igualdad

El patronato de la **Fundación Loyola-Asturias** declara su compromiso en el establecimiento y 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 en el impulso y fomento de medidas para conseguir la igualdad real en el seno de la organización. En todos y cada uno de los ámbitos en que se desarrolla la actividad es asumido el principio de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, atendiendo de forma especial a la discriminación indirecta, entendiendo por ésta "la situación en que una disposición, criterio o práctica aparentemente neutros, pone a una persona de un sexo en desventaja particular respecto de personas del otro sexo".

Al objeto de llevar adelante el desarrollo del Plan de Igualdad así como el de realizar un adecuado seguimiento y evaluación, se constituyó el 18 de junio de 2021, una Comisión Negociadora del Plan de Igualdad, de composición paritaria, y con la participación en nombre de los trabajadores de la Fundación, de representantes de los sindicatos con más representación en el sector (educación y formación no reglada).

Los sindicatos más representativos y que formarán parte de la Comisión Negociadora del Plan de Igualdad son la Unión General de Trabajadores (UGT) y Comisiones Obreras (CC.OO.), debido a la inexistencia de representación legal de los trabajadores en la Fundación Loyola-Asturias.

La Comisión Negociadora está formada por 4 personas y distribuida de la siguiente manera:

- En representación de la plantilla de trabajadores: Emma Fernández Alonso (Secretaria de Mujer, Salud Laboral y Políticas Sociales de FeSP-UGT Asturias) e Ignacio García Sánchez (Secretaría de Enseñanza Privada y Servicios Socioeducativos del CC.OO-Asturias).
- En representación de la empresa: Susana Mori Fernández y José Manuel Ovies Muslera.

Son competencias de la Comisión:

- 1 Velar por que en la empresa se cumpla el principio de igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres.
- 2 Informar al personal de la empresa sobre el compromiso adoptado para desarrollar un Plan de Igualdad.
- 3 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.
- 4 Facilitar información y documentación de la propia organización para la elaboración del diagnóstico.
- 5 Participar activamente en la realización del diagnóstico, y una vez finalizado proceder a la aprobación del mismo.
- 6 Realizar, examinar y debatir las propuestas de medidas y de acciones positivas que se propongan para la negociación.
- 7 Negociar y aprobar el Plan de Igualdad que se pondrá en marcha.
- 8 Impulsar la difusión del Plan de Igualdad dentro de la empresa, y promover su implantación.
- 9 Realizar el seguimiento y evaluación del Plan de Igualdad a través de la Comisión de Seguimiento del Plan (esta Comisión estará constituida por las mismas personas que forman la Comisión Negociadora):
 - Constatar la relación o no de las acciones previstas y el grado de participación de la plantilla.
 - Registrar que los medios utilizados son los que estaban previstos en el diseño de la acción.
 - Si las acciones se han realizado de acuerdo con el calendario previsto.
 - Identificar los problemas que puedan surgir durante el desarrollo del Plan de Igualdad y buscar y proponer las soluciones a los mismos.
 - Formular recomendaciones para el mejor desarrollo del Plan.
 - Adaptar las acciones en función de las contingencias no previstas en el Plan.

4. Ámbito personal, territorial y temporal

El presente plan extiende su aplicación y vincula a la totalidad de los trabajadores y trabajadoras pertenecientes a la Fundación Loyola-Asturias, cuyo ámbito territorial se extiende a la Comunidad Autónoma del Principado de Asturias.

Su entrada en vigor se produce al día siguiente de su firma y tendrá una vigencia de 4 años.

5. Diagnóstico y registro retributivo

5.1. Metodología

Para la elaboración del diagnóstico se ha recogido información de las diversas actividades que se desarrollan por la Fundación Loyola-Asturias y se han realizado encuestas al personal diseñadas al efecto.

La plantilla de la Fundación Loyola-Asturias que se ha tomado en consideración para los datos del diagnóstico y registro retributivo es la relación completa del año 2020, independientemente del tipo de contrato y jornada contratada, resultando un total de 177 trabajadoras y trabajadores.

Los datos que se han recogido de la encuesta realizada a la plantilla corresponden a 110 trabajadoras y trabajadores que han contestado la encuesta (33 mujeres y 77 hombres), correspondiendo a un 62,15% del total de la plantilla de la Fundación.

La encuesta realizada a la plantilla consta de 20 preguntas: 17 cuestiones de respuesta cerrada (Sí/No/No Contesta) y 3 cuestiones de valoración cuantitativa (puntuación de 0 a 10).

Gráfico 1: Datos de encuesta

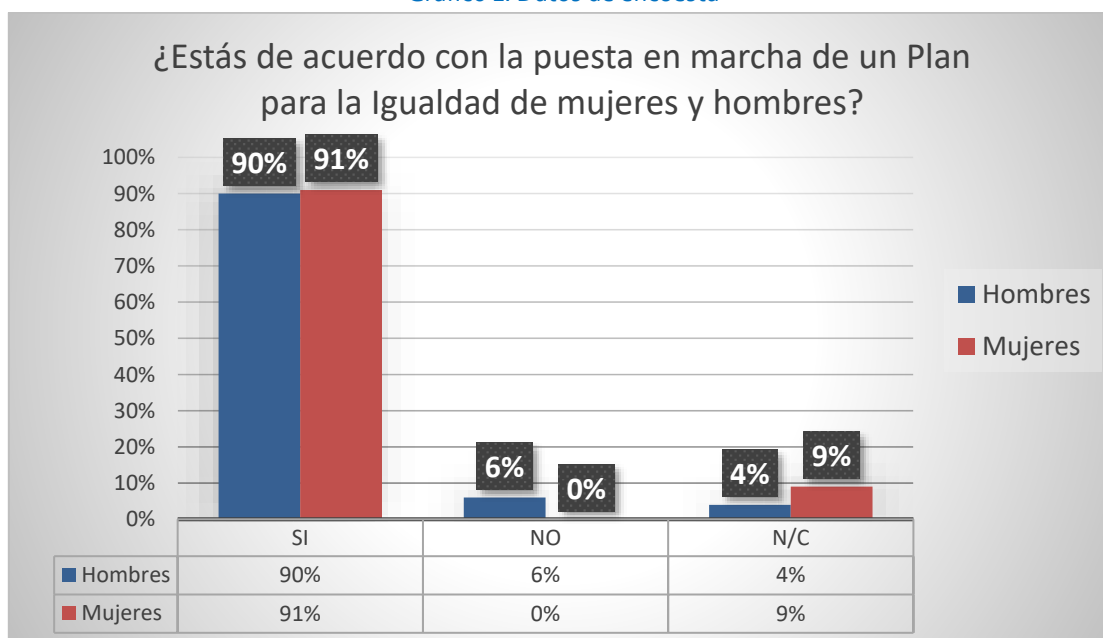
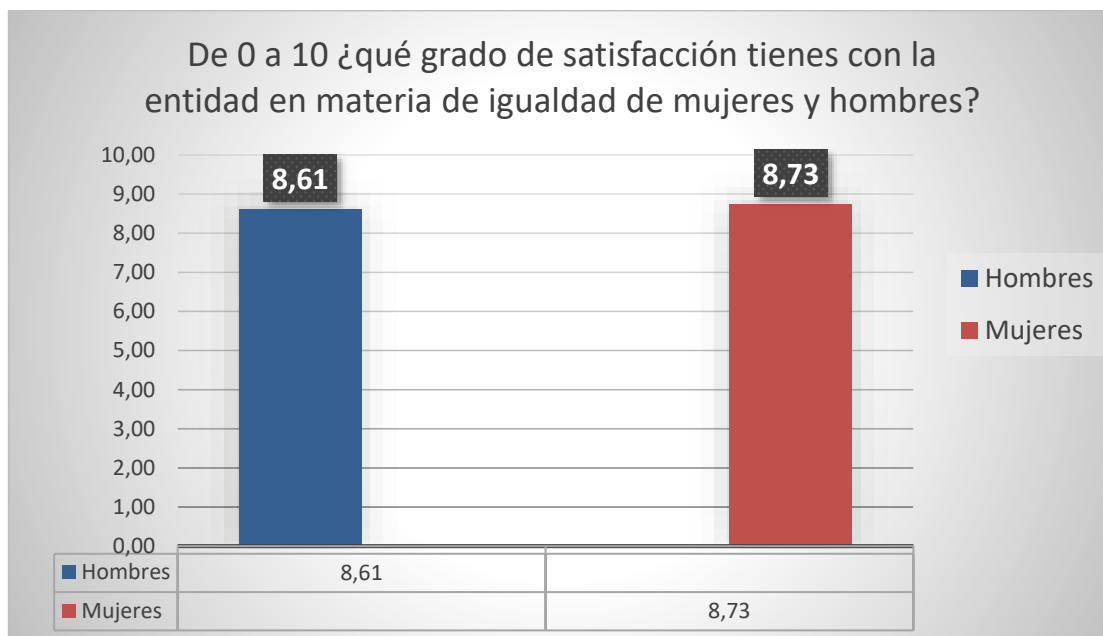


Gráfico 2: Datos de encuesta



El proceso de elaboración del Plan de Igualdad de la Fundación Loyola-Asturias comenzó en mayo de 2021 con el compromiso por parte del patronato de la Fundación en el establecimiento y desarrollo de políticas que integren la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres, así como el encargo de constituir una comisión de igualdad encargada de su puesta en marcha. Durante todo el mes de junio se ha procedido a la recogida de información a través de una encuesta diseñada a los efectos de recabar datos relevantes para el Plan de Igualdad, junto a una selección de los que ya se disponía en la administración de la propia Fundación.

5.2. Análisis cuantitativo de la plantilla

La Fundación Loyola-Asturias cuenta con una plantilla que principalmente varía en función del desarrollo de actividades deportivas y culturales en los dos centros educativos con los que tiene convenio de colaboración la Fundación. Durante todo el año 2020 se contó con una plantilla de 177 trabajadores, distribuidos de la siguiente manera:

	MUJERES	HOMBRES
PERSONAL NIVEL ESTRATÉGICO	0	1
PERSONAL NIVEL TÁCTICO	0	4
PERSONAL NIVEL OPERATIVO	62	110
TOTAL	62	115

Gráfico 3: Distribución por sexo de la plantilla

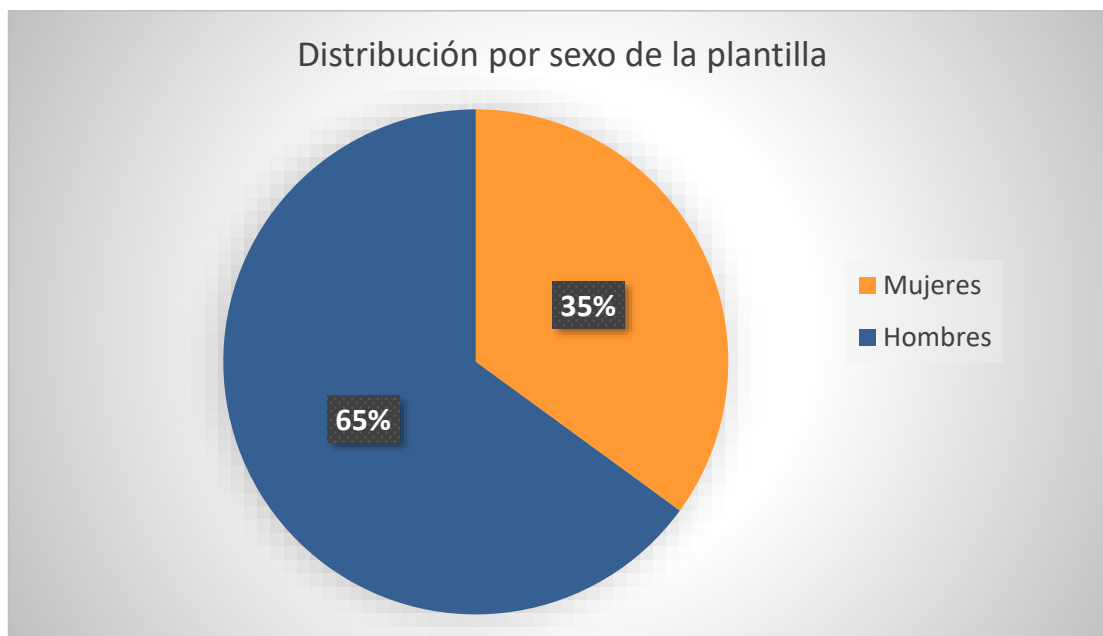
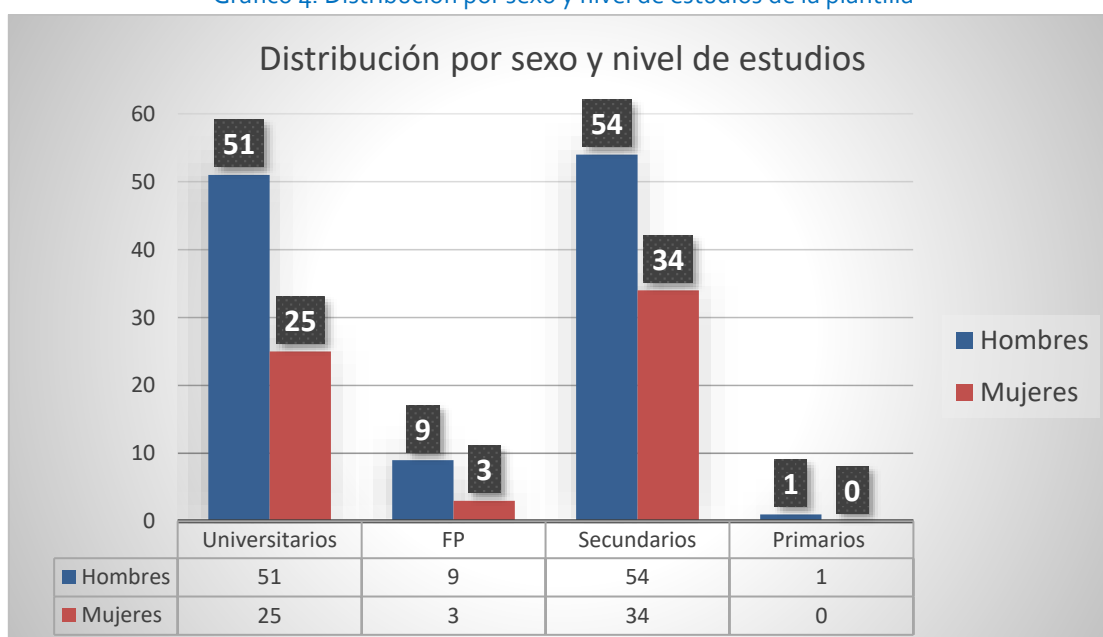
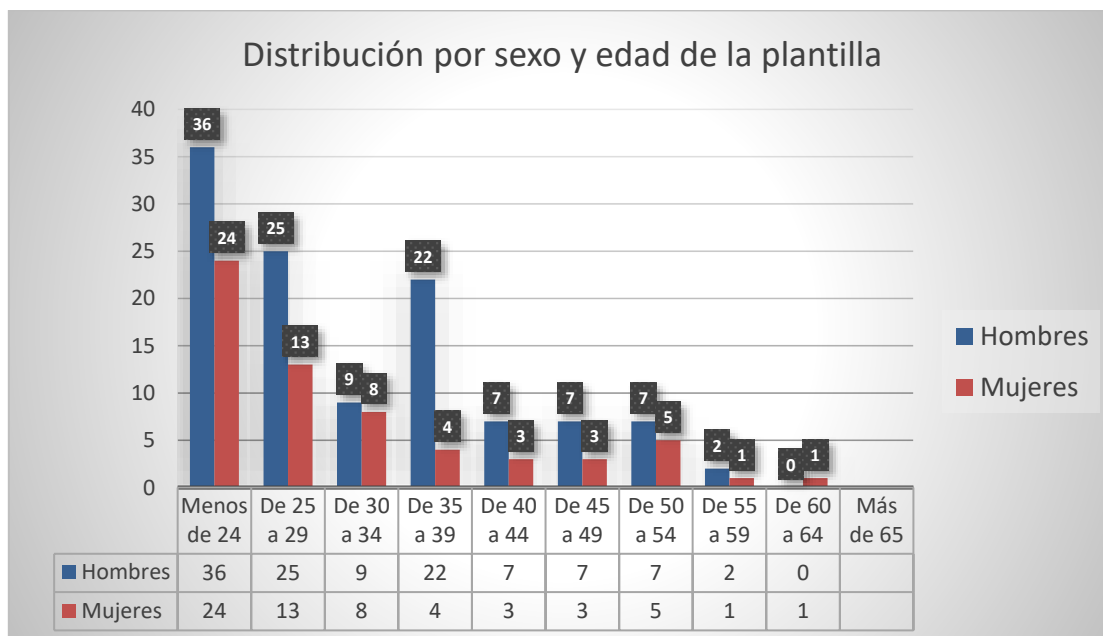


Gráfico 4: Distribución por sexo y nivel de estudios de la plantilla



La gran mayoría de trabajadoras y trabajadores de la Fundación desempeñan actividades deportivas (ej. fútbol, baloncesto, atletismo...) y culturales (ej. inglés, música, pintura, teatro...) como monitores, suelen ser menores de 30 años, y estar realizando estudios superiores (los marcados con estudios secundarios) o haber finalizado sus estudios universitarios.

Gráfico 5: Distribución por sexo y edad de la plantilla



El análisis de los datos recogidos y su posterior diagnóstico permiten mostrar la situación actual en materia de igualdad y su evolución en los últimos años, siendo de destacar, en una primera lectura, una presencia mayoritaria de hombres (65%) en todos los niveles funcionales:

	MUJERES	HOMBRES
NIVEL ESTRATÉGICO		
Gerencia	0	1
NIVEL TÁCTICO		
Mandos Intermedios - Nivel 1 Jefatura de Administración	0	3
Mandos Intermedios - Nivel 2 Oficial Administración	0	1
NIVEL OPERATIVO		
Personal Técnico Titulado No Docente	1	0
Personal Administrativo Auxiliar Administrativo	1	1
Personal Operario Profesor Titular, Profesor Auxiliar, Servicios Generales, Monitor	60	109
TOTAL	62	115

Gráfico 6: Distribución de mujeres por puesto

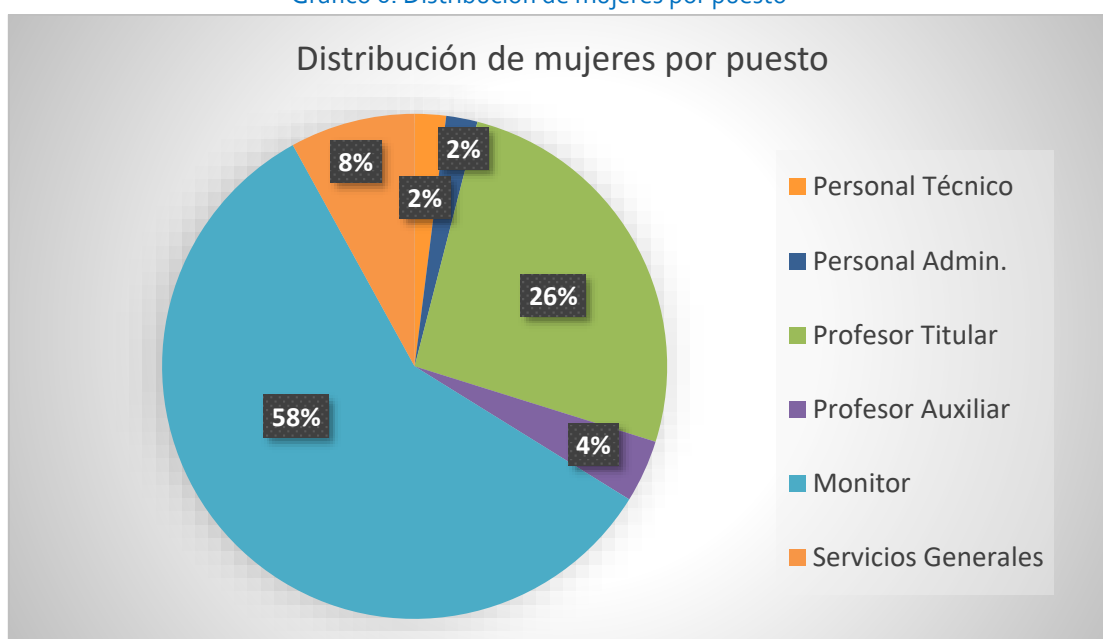
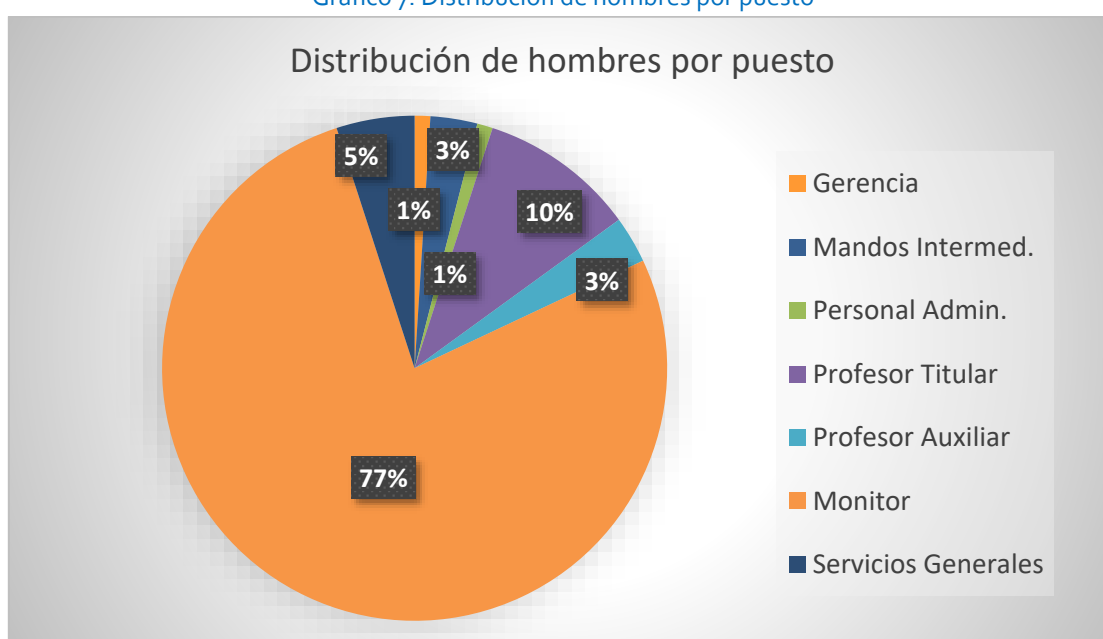


Gráfico 7: Distribución de hombres por puesto



5.3. Análisis de igualdad por Materias

5.3.1. Proceso de selección, contratación, formación y promoción profesional

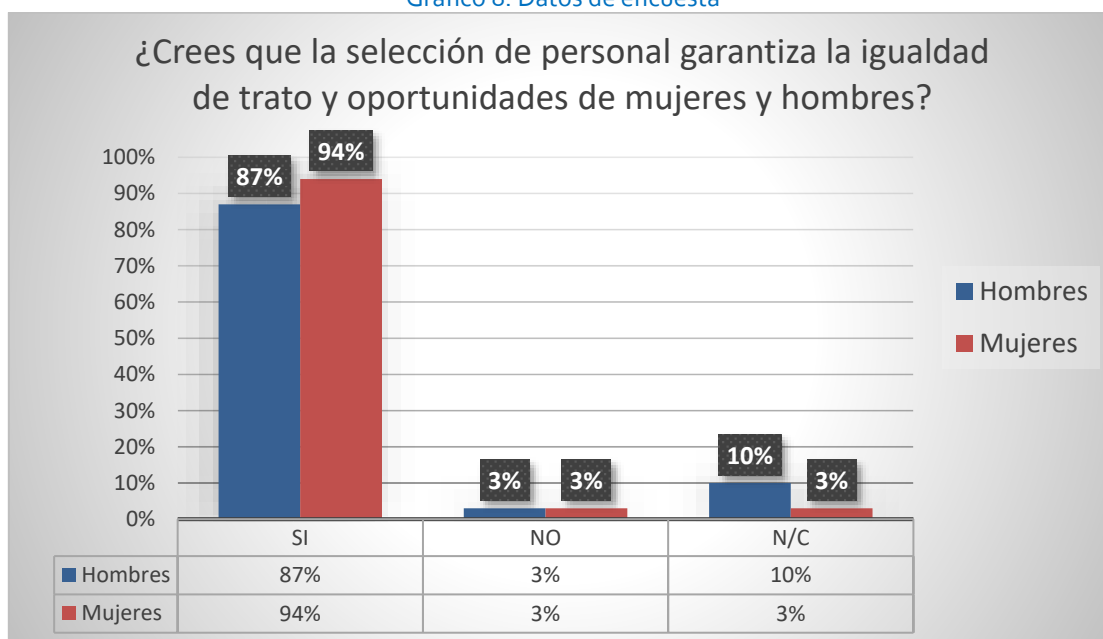
Selección

Respecto al procedimiento de selección y contratación de personal, reseñar que los puestos de trabajo se cubren de acuerdo con el convenio de colaboración que tiene la Fundación Loyola-Asturias con los centros educativos la Compañía de Jesús en Asturias. Las vacantes que se producen, identificando las

características del puesto, el número de horas y tipo de actividad (deportiva o cultural) se analizan una vez finaliza el curso escolar y se realiza la planificación de las actividades para el curso siguiente. De todas formas, hasta el comienzo del curso escolar a mediados del mes de septiembre, no se conoce de forma definitiva cuántas actividades van a desarrollarse y el número de personas que van a ser necesarias para ello.

Por poner un ejemplo, en este pasado curso escolar, como consecuencia de la pandemia de COVID-19, se han desarrollado menos actividades en general (sobre todo las que se realizan en entornos cerrados), aunque también ha habido un pequeño incremento de las deportivas al aire libre.

Gráfico 8: Datos de encuesta



Contratación

La contratación en la Fundación Loyola-Asturias se realiza principalmente al comienzo de las actividades en los centros educativos. Los contratos de inicio son por un curso (obra o servicio) y al llegar a la fecha legal establecida se convierten en fijos-discontinuos. Los trabajadores con tareas de administración y gestión tienen contrato indefinido.

Los datos globales de contratación en el último año permiten un conocimiento más detallado desde la equidad de género y se comprueba que existe una mayoría de hombres. Los datos de las nuevas contrataciones dependen del tipo de actividad, de los trabajadores que han de ser sustituidos y del número de usuarios en cada una de las actividades.

HOMBRES	MUJERES	RATIO H/M
58	32	1:8

Formación

En el área formativa para los trabajadores, a través de la Mutua IBERSYS Seguridad y Salud SL, como Servicio de Prevención Acreditado, se desarrolla la formación en materia de Prevención de Riesgos Laborales, según lo establecido en la Ley de Prevención de Riesgos Laborales 31/1995 (arts. 18 y 19). Esta formación se adecúa a la categoría profesional, a los riesgos laborales específicos y al tipo de actividad que desarrollan los trabajadores (Profesor Titular, Profesor Auxiliar, Monitor, Servicios Generales, Administración).

Por otro lado, se detecta en toda la plantilla la falta de formación en materia de igualdad.

Promoción profesional

La Fundación Loyola-Asturias no dispone de un plan de carrera o mecanismo formal y establecido que defina la progresión en la carrera profesional del personal.

Las categorías funcionales directivas (gerente o mandos intermedios –responsables de actividades deportivas o culturales-) son de carácter temporal siendo su provisión realizada por la empresa.

Su distribución desagregada por sexo y función, en la categoría más numerosa y con posibilidades de comparación (Nivel Operativo) es la siguiente:

PUESTOS NIVEL OPERATIVO	MUJERES		HOMBRES	
Profesor Titular	16	58%	12	42%
Profesor Auxiliar	3	50%	3	50%
Monitor	36	29%	89	71%
Servicios Generales	5	50%	5	50%

Gráfico 9: Distribución por sexo nivel operativo

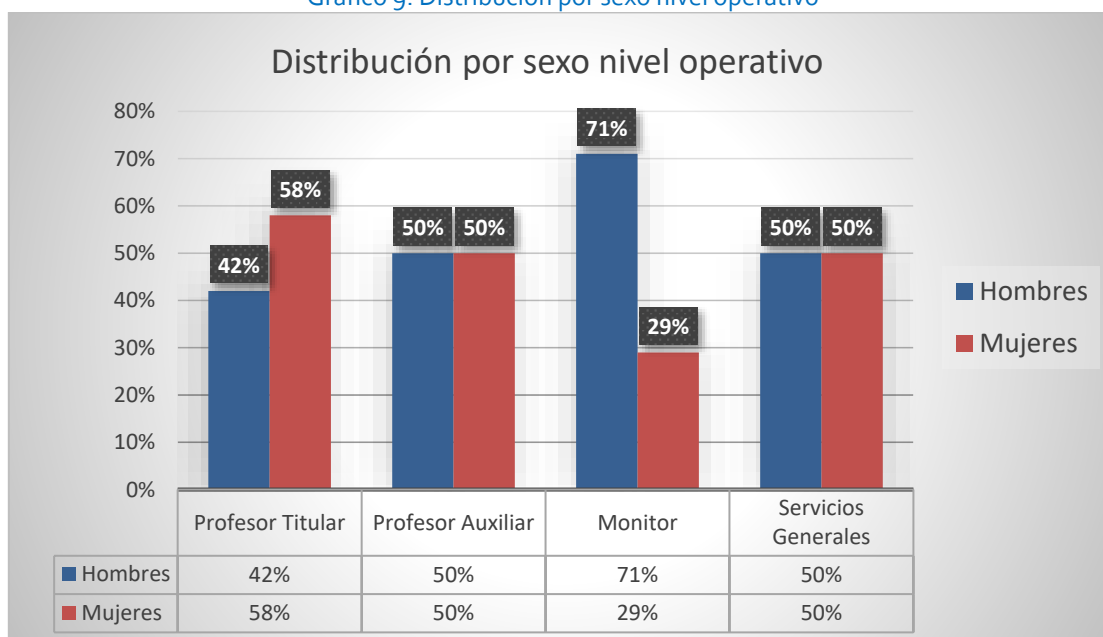
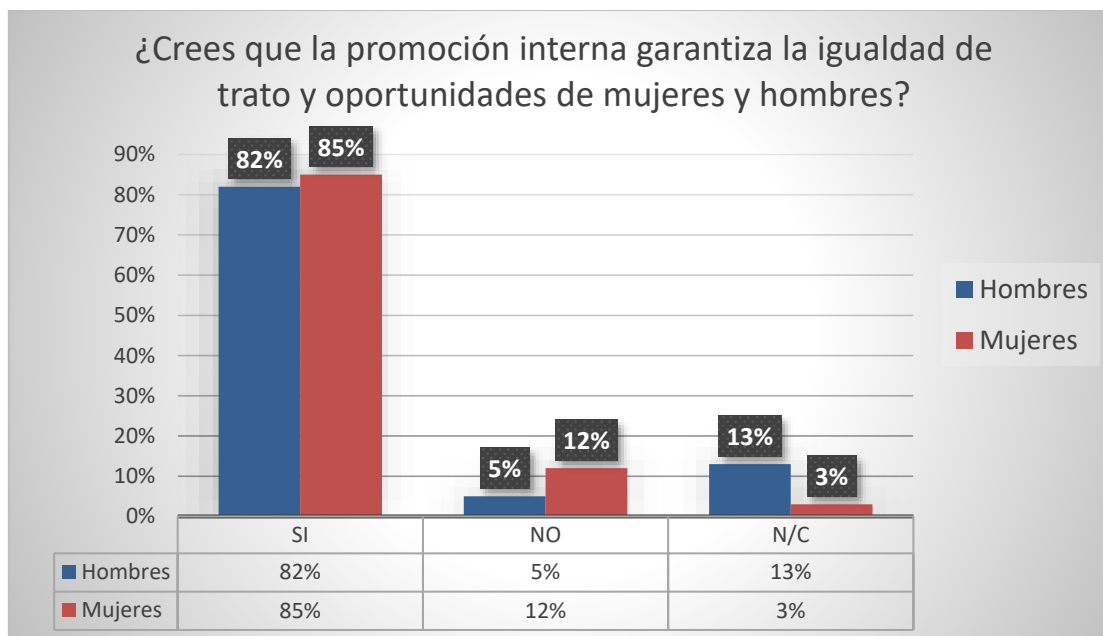


Gráfico 10: Datos de encuesta



5.3.2. Clasificación profesional y retribuciones.

Clasificación profesional

Las categorías profesionales vienen determinadas en el convenio colectivo en función de las actividades y puesto de trabajo a desempeñar (VII Convenio Colectivo de Enseñanza y Formación No Reglada).

Las categorías profesiones que comprenden las actividades de la Fundación Loyola-Asturias son las siguientes:

NIVEL ESTRATÉGICO	Gerencia
NIVEL TÁCTICO	Jefatura de Administración Oficial de Administración
NIVEL OPERATIVO	Personal Técnico: Titulado No Docente Personal Administrativo: Auxiliar de Administración Personal Operario: Profesor Titular Profesor Auxiliar Monitor Servicios Generales

Retribuciones

En el ámbito retributivo no hay distinciones entre mujeres y hombres.

En las gráficas siguientes se hace referencia a los puestos en los que se cuenta con trabajadores de ambos sexos para poder realizar comparativas (excepto en la categoría de personal técnico, pues sólo está contratada una trabajadora).

Gráfico 11: Media de retribución total anual

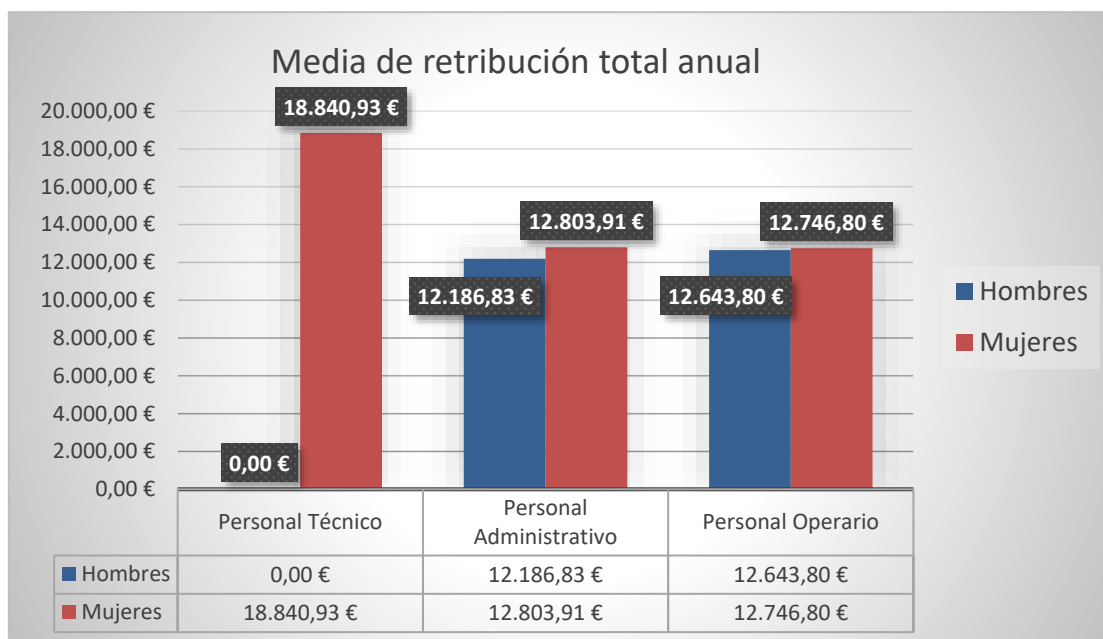


Gráfico 12: Mediana de retribución total anual

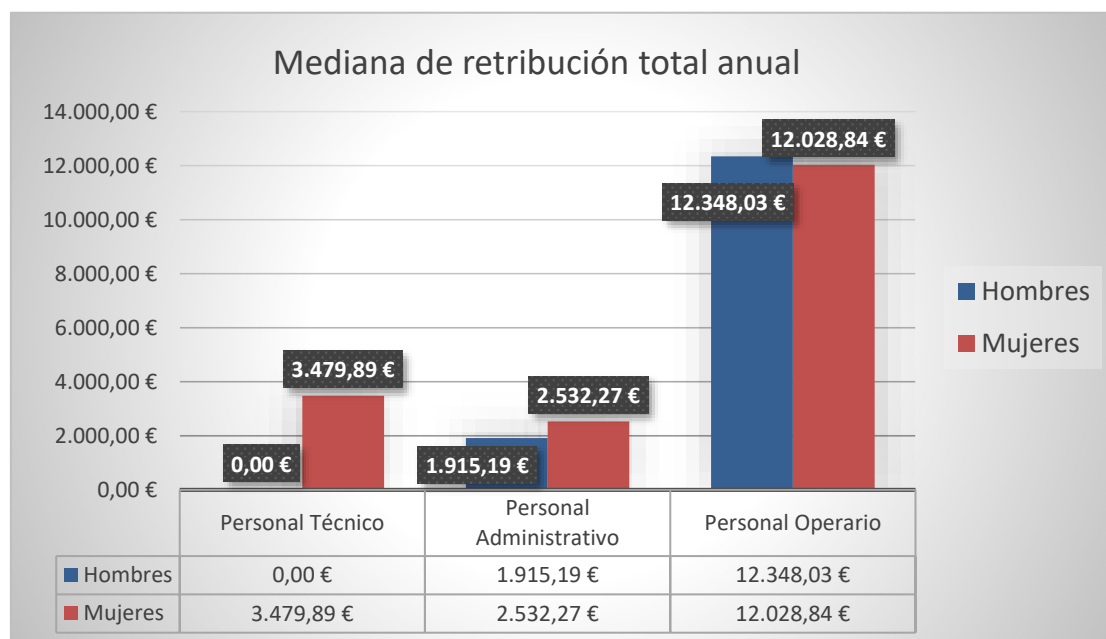
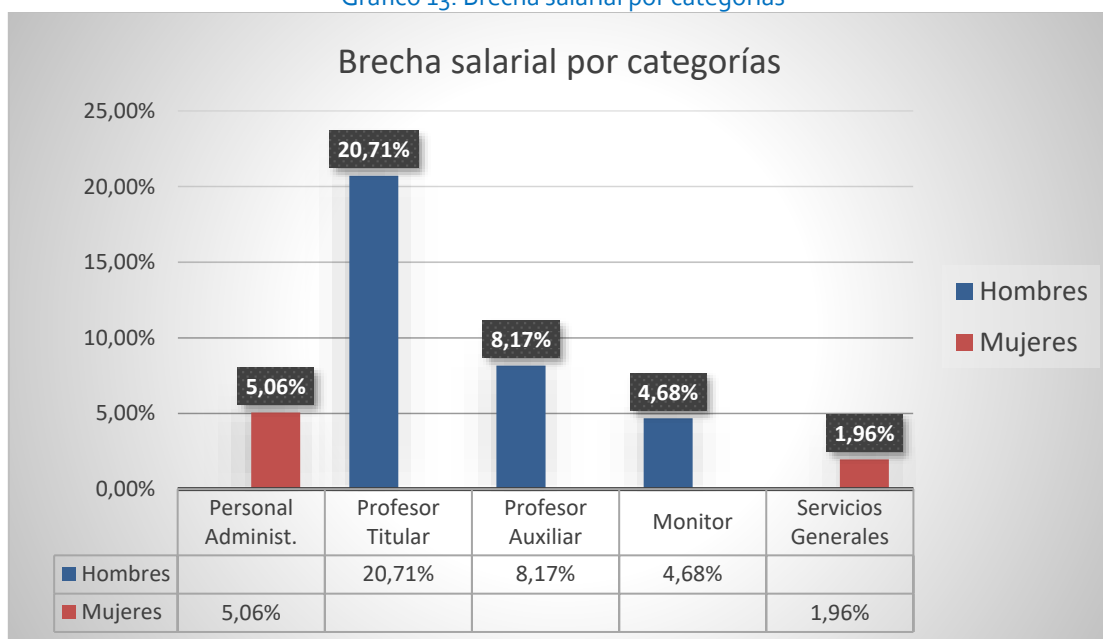


Gráfico 13: Brecha salarial por categorías



El gráfico anterior correspondiente a la brecha salarial hace referencia a la diferencia a favor en porcentaje en cada uno de los puestos de trabajo que se relacionan. Por ejemplo, en el personal administrativo, existe un +5.06% de salario a favor de las mujeres y en los profesores titulares un +20.71% a favor de los hombres.

Analizando las diferencias existentes entre las medias salariales entre mujeres y hombres en cada categoría profesional y los datos de las brechas salariales indicados, se pueden identificar distintas causas que motivan tales diferencias:

- Antigüedad en el centro de trabajo, ya que existe un complemento que genera un aumento en la retribución salarial independientemente del sexo de la persona. Los trabajadores, tanto mujeres como hombres, que pasan todos los años a la condición de fijos-discontinuos conllevan un complemento por antigüedad que supone un incremento en su retribución. El mayor porcentaje de trabajadores hombres hace también que la diferencia hacia su sexo sea mayor.
- Desempeño de una tarea de responsabilidad. Existen casos en los que una persona pertenece a una determinada categoría, pero hay diferencias en cuanto a la retribución dependiendo de si realiza una tarea de responsabilidad que incluye un plus salarial, aun estando en la misma categoría analizada en esta auditoría (por ejemplo, un coordinador o coordinadora de actividad deportiva -fútbol, baloncesto, voleibol..- que es responsable de varios monitores entrenadores).

Por estos motivos se determina que las diferencias encontradas en cuanto a la retribución salarial en la plantilla de la Fundación Loyola-Asturias no son condicionadas por ningún tipo de discriminación y que están plenamente justificadas a través de las razones anteriores.

Gráfico14: Datos de encuesta

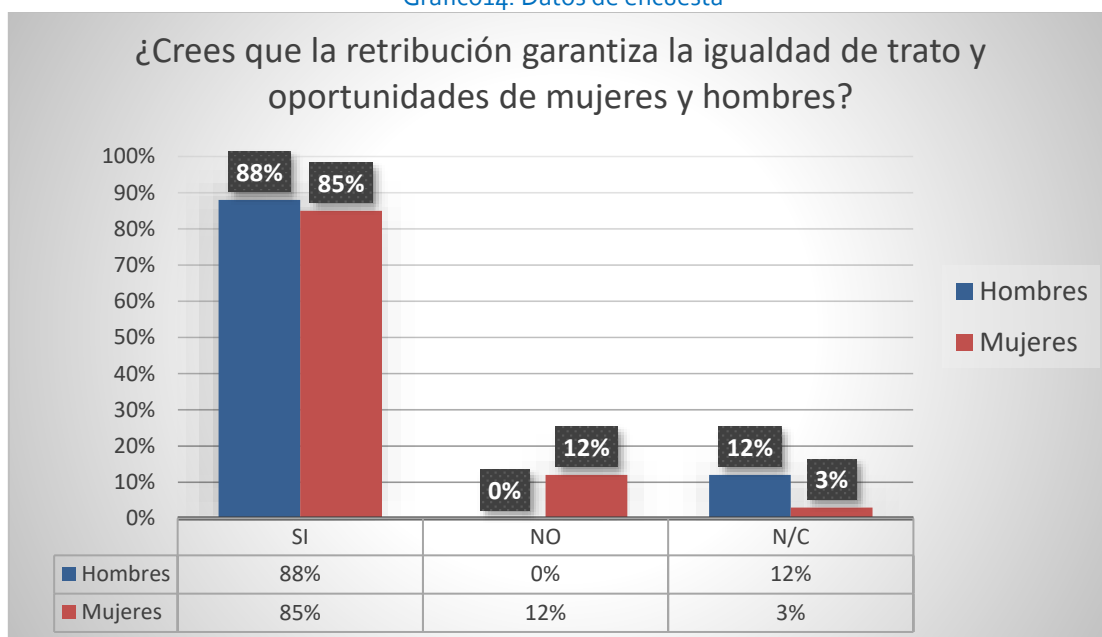
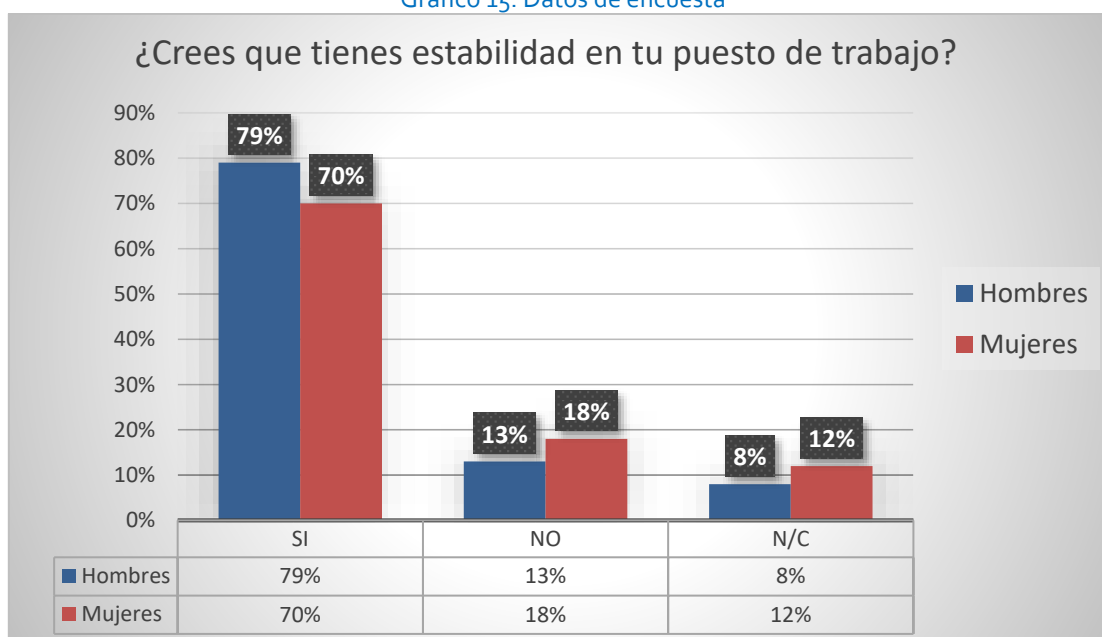


Gráfico 15: Datos de encuesta



5.3.3. Condiciones de trabajo

Las condiciones de trabajo de la plantilla de la Fundación Loyola-Asturias vienen reguladas por el VII Convenio Colectivo de Enseñanza y Formación No Reglada, por lo que no se producen diferencias respecto de los trabajadores por razón de sexo.

Por lo que respecta a la estabilidad laboral, se aprecian las siguientes características al estudiar la tipología de contrato según la duración de este (indefinido, fijo-discontinuo o temporal) y según el tipo de jornada (tiempo completo o tiempo parcial).

Por un lado, según el tipo de contrato, el empleo temporal (contratos por obra o servicio) que afecta a casi el 58% del personal, está más extendido entre las mujeres, aunque con datos muy similares a los de los hombres. De tal forma, la tasa de temporalidad entre las mujeres se encuentra en el 61% mientras que representa casi el 57% en el caso de los hombres.

En cuanto al empleo de carácter indefinido (contratos indefinidos ordinarios y contratos indefinidos fijos-discontinuos) se sitúa en el 39% para en el caso de las mujeres mientras que en el caso de los hombres llega hasta el 43%. El incremento de la contratación de carácter indefinido se produce anualmente con el incremento de contratos fijos-discontinuos por cumplimiento de la duración máxima legal como contratación temporal.

En lo concerniente al tipo de jornada y modalidad de contrato de trabajo, la mayoría de la plantilla de la Fundación Loyola-Asturias tiene contrato temporal a tiempo parcial.

JORNADA	CONTRATO	MUJERES	HOMBRES
Completa	Indefinido	1	1
	Fijo-discontinuo		
	Temporal		
Parcial	Indefinido	2	6
	Fijo-discontinuo	21	42
	Temporal	38	66
		62	115

5.3.4. Retribuciones

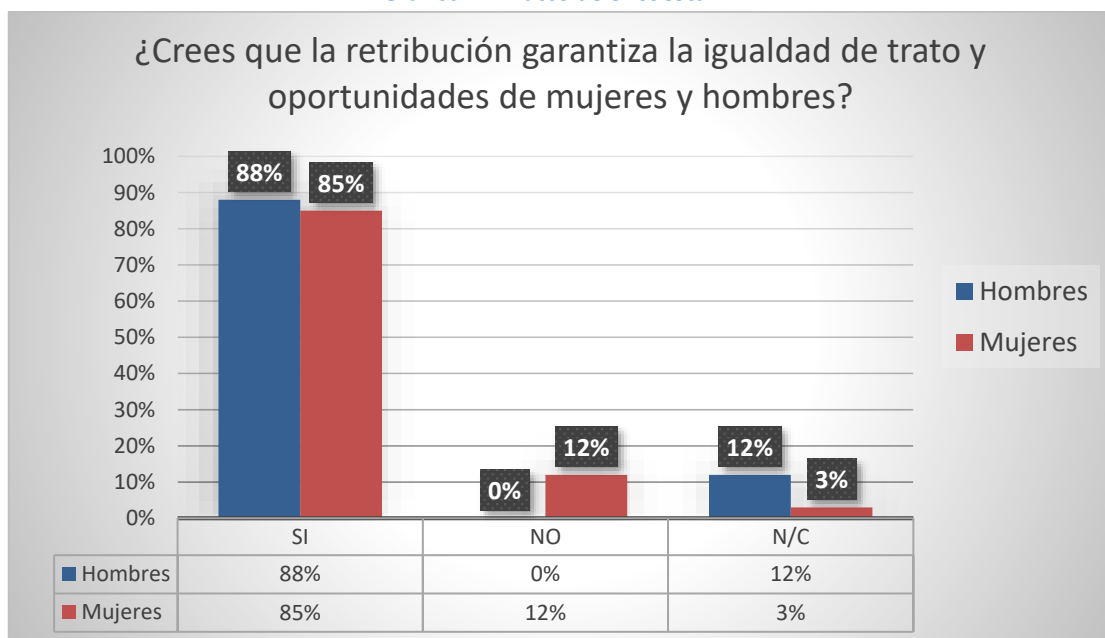
Las retribuciones se realizan, en todos los casos, siguiendo las tablas del VII Convenio Colectivo de Enseñanza y Formación No Reglada, sin hacer distinción en ningún caso entre mujeres y hombres.

Igualmente, la asignación económica de los cargos es la misma, independientemente de que lo ocupen mujeres u hombres.

POLÍTICA RETRIBUTIVA		
SALARIO MEDIO POR PUESTO		
Salario medio del último año	MUJERES	HOMBRES
NIVEL ESTRATÉGICO		
Gerencia		21.712,63 €
NIVEL TÁCTICO		
Mandos intermedios - Nivel 1 (Jefe de Administración)		23.852,00 €
Mandos intermedios - Nivel 2 (Oficial de Administración)		13.328,04 €
NIVEL OPERATIVO		
Personal técnico (Titulado No Docente)	18.840,93 €	
Personal administrativo (Auxiliar de Administración)	12.803,91 €	12.186,83 €
Personal operario (Profesor Titular, Profesor Auxiliar, Monitor, Servicios Generales)	12.746,80 €	12.643,80 €

NÚMERO DE PERSONAS CON COMPLEMENTOS SALARIALES		
	MUJERES	HOMBRES
Antigüedad	24	49
Pagas prorrateadas, vacaciones...	62	115
Mejoras voluntarias	1	1
Actividad	1	1
Gerencia	0	1
Dedicación	62	115
Coordinación	1	4
Retribución voluntaria	18	33
Gratificaciones	5	9
Incentivos	1	0
Otros complementos		

Gráfico 16: Datos de encuesta



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

Las medidas de conciliación de la vida laboral, familiar y personal aplicables en la Fundación Loyola-Asturias son las recogidas en la legislación vigente y en el Convenio Colectivo de Enseñanza y Formación No Reglada.

A señalar que las personas en situación de acogerse a la reducción de la jornada por la guarda legal de menores de 12 años, sería de un 5% para trabajadoras y de un 6% para trabajadores de la plantilla sin que hasta la fecha hayan hecho uso de esta posibilidad.

MEDIDAS DE CONCILIACIÓN Y FLEXIBILIZACIÓN DEL TIEMPO Y ESPACIO DE TRABAJO					
(Datos del último ejercicio)		Número de personas en situación de acogerse		Número de personas que efectivamente se acogen	
Medidas de conciliación		MUJERES	HOMBRES	MUJERES	HOMBRES
Permiso de paternidad	Nivel estratégico		1		
	Nivel táctico		4		
	Nivel operativo	62	110	1	2
Permiso de maternidad (a partir de la 6ª Semana)					
Permiso de lactancia					
Reducción de jornada por guarda legal (menores de 12 años)		3	7		
Excedencia por cuidado de menores (menores de 3 años)		1	7		
Excedencia por cuidado de familiares dependientes (*)			1		

Gráfico 17: Datos de encuesta

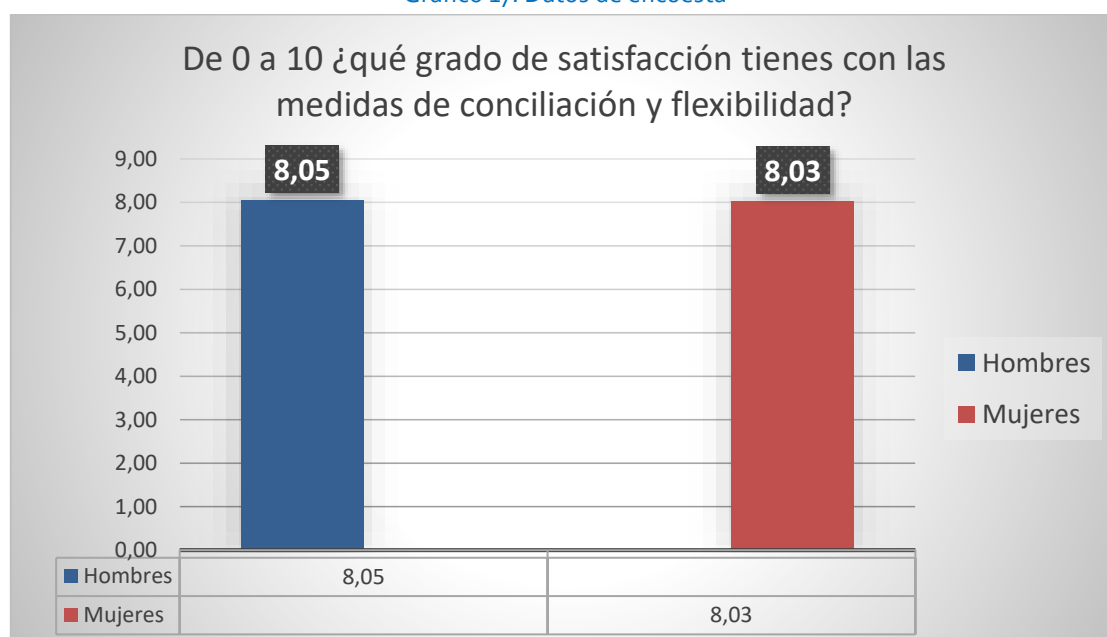
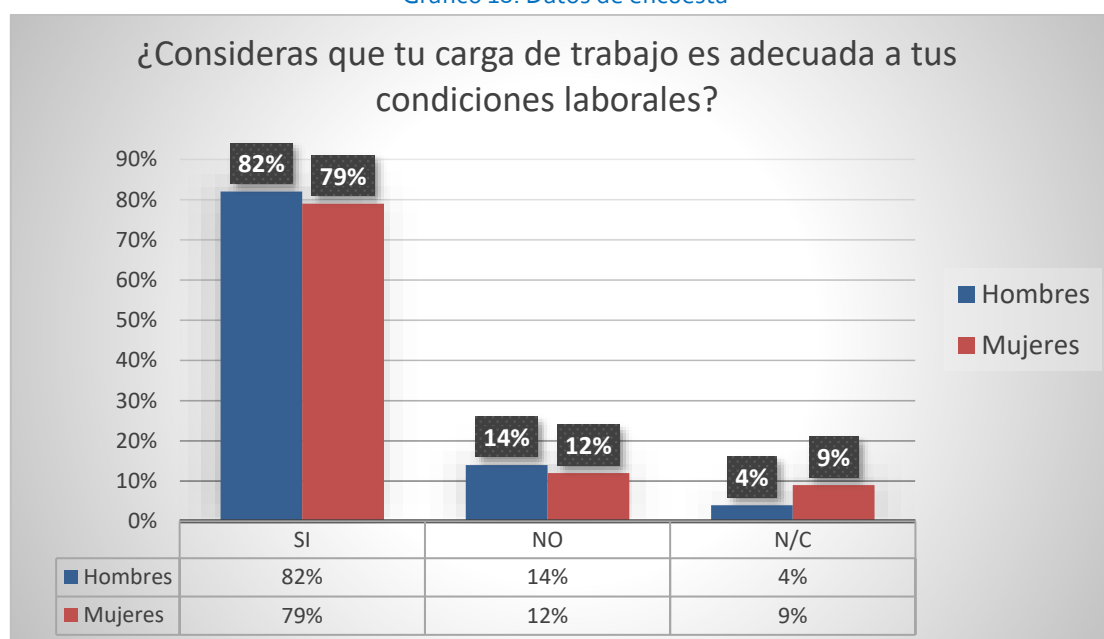


Gráfico 18: Datos de encuesta



5.3.6. Infrarrepresentación femenina

Conforme a los datos analizados en el centro, se da una infrarrepresentación femenina en la plantilla de la Fundación Loyola-Asturias. Según el gráfico 3 (Distribución por sexo de la plantilla), en la que se muestra el total de puestos de trabajo por sexos, un 35,03 % de los trabajadores son mujeres y un 64,97 % son hombres.

5.4. Prevención del acoso sexual y por razón de sexo

La Fundación Loyola-Asturias no dispone actualmente de un protocolo de prevención y actuación ante el acoso sexual y por razón de sexo. No obstante, la Fundación y cada uno de los trabajadores y trabajadoras de su plantilla suscriben los compromisos recogidos en el Código de Conducta de la Compañía de Jesús de la que forma parte esta Entidad aprobado (30 de enero de 2013) y actualizado y revisado (12 de diciembre de 2018) que dice así:

II. Valores y comportamientos a seguir

17. De modo general:

1. Las actividades e instituciones regentadas por la Compañía en España (comprende a la Fundación Loyola-Asturias) y quienes trabajan en ella, de cualquier modo que sea, han de proceder de modo positivamente congruente con el fin institucional perseguido por ella, procurando en todo el bien integral de las personas a las que sirven, y evitando cuanto en cualquier forma pueda oponerse a él.

"A) Comportamientos de la Institución

e) Con sus empleados y colaboradores

29. Trato digno y respetuoso con las personas

1. El respeto y el trato digno a las personas, así como el rechazo de cualquier actitud vejatoria o discriminatoria, constituyen un principio básico e irrenunciable de actuación.

2. Nadie será discriminado, desfavorecido o beneficiado en el empleo por su ideología, religión o creencias, su pertenencia a una etnia, raza o nación, su sexo, orientación sexual, enfermedad o discapacidad física o psíquica, por ostentar la representación legal o sindical de los trabajadores o por el uso de cualquier lengua que sea oficial dentro de cada Comunidad Autónoma según la legislación establecida, atendidas las circunstancias de cada caso.”

30. Garantía de la seguridad y salud en el trabajo

1. Se establecerán condiciones de trabajo que garanticen la seguridad y protejan la salud tanto de quienes trabajan en ellas como de sus destinatarios o beneficiarios.”

“C) Los empleados y colaboradores con los beneficiarios o destinatarios de la actividad institucional y la sociedad en general

46. Relaciones de cordialidad y respeto

1. Las personas afectadas por este código están obligadas a actuar, en sus relaciones con los beneficiarios o destinatarios de la actividad de la institución, conforme a criterios de respeto, cordialidad, dignidad y justicia, no permitiéndose ninguna forma de violencia, intimidación, hostilidad, humillación, acoso o abuso, ya sea en el orden sexual o meramente personal, ni discriminaciones por razón de ideología, religión o creencias, etnia, raza o nación, sexo, orientación sexual, enfermedad o discapacidad física o psíquica.”

“D) Relaciones personales dentro de la institución

50. Desempeño del trabajo en un ambiente de confianza y libertad

1. Todos los empleados y colaboradores contribuirán a generar en la institución un ambiente de trabajo gratificante y estimulante, en el que sea reconocido el mérito individual y donde se promuevan el respeto mutuo, el intercambio de ideas, la igualdad, el compañerismo e incluso la amistad.

2. Se evitará, por tanto, cualquier forma de violencia, intimidación, hostilidad o humillación y acoso o abuso, tanto de orden laboral como sexual, debiéndose prestar especial atención a la integración laboral de las personas con discapacidad.

51. Comportamiento respetuoso y digno

1. Han de evitarse las ofensas verbales, así como las palabras, gestos o modales soeces o irrespetuosos para los demás.”

El colegio rechaza de forma rotunda cualquier tipo de acoso laboral, sexual, por razón de sexo u orientación sexual en el trabajo y declara expresamente, que lo considera inaceptable, con independencia de quienes sean las personas que lo protagonicen o sufran, promoviendo un Sistema de Entorno Seguro. Este Sistema pretende generar y fomentar espacios seguros, actividades seguras y relaciones seguras en cada una de las obras o instituciones pertenecientes o ligadas a la Compañía de Jesús en la Provincia de España.

Gráfico 19: Datos de encuesta

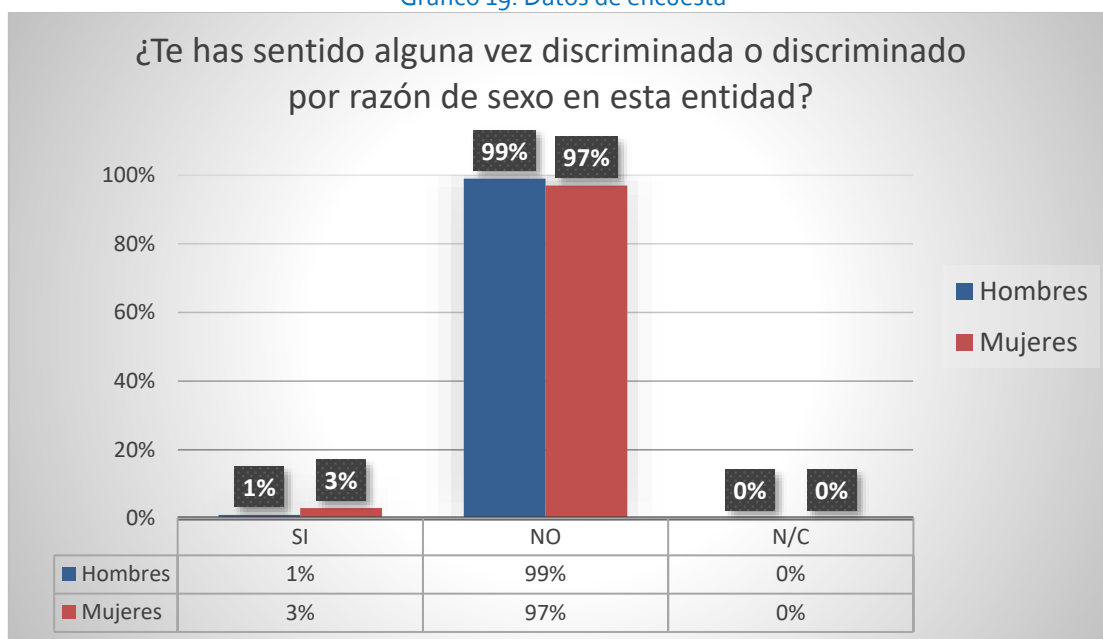


Gráfico 20: Datos de encuesta

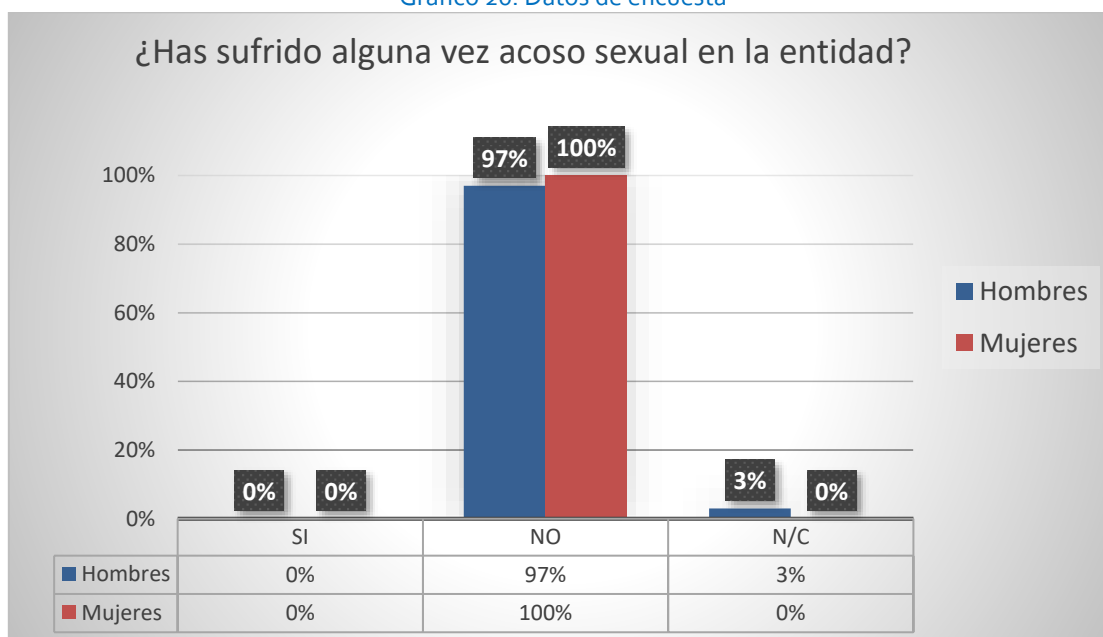


Gráfico 21: Datos de encuesta

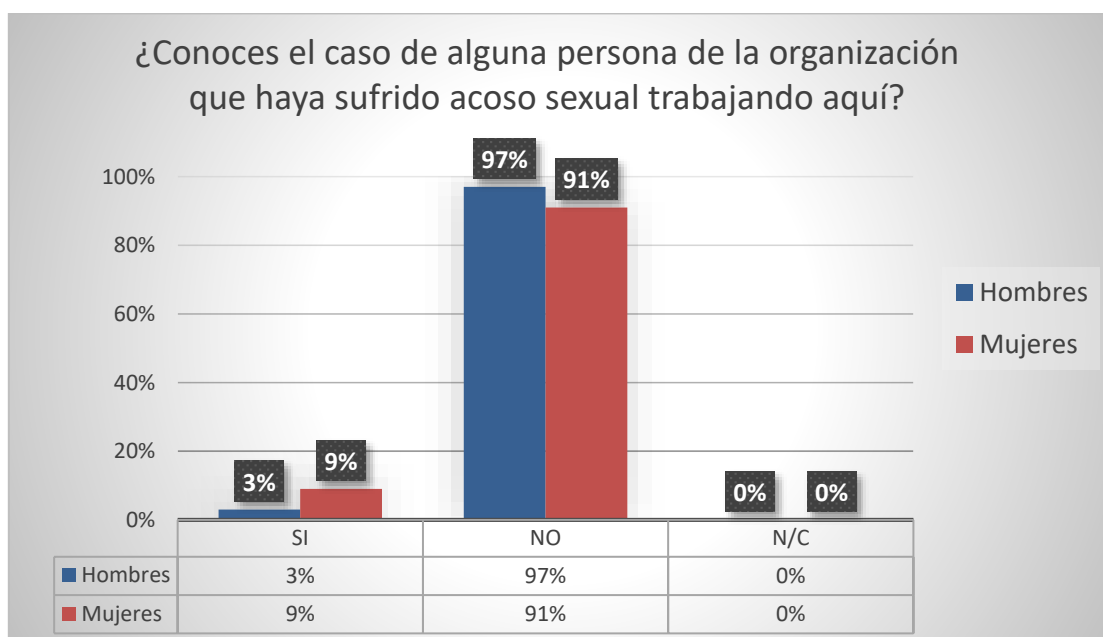


Gráfico 22: Datos de encuesta



5.5. Conclusiones

Tras el examen y análisis de los datos escrutados se puede afirmar que la Fundación Loyola-Asturias tiene:

- Una plantilla predominantemente masculina. Un 35% son mujeres frente a un 65% de hombres (Gráfico 3: Distribución por sexo de la plantilla). Es por ello por lo que los hombres tienen amplia presencia en todos los niveles laborales y puestos de trabajo.
- Edad joven. El 79,66% de las personas empleadas tienen menos de 40 años, siendo el 34,75% mujeres (Gráfico 5: Distribución por sexo y edad de la plantilla).

- Nivel formativo alto. En su mayoría, las personas trabajadoras de la Fundación cuentan con formación universitaria o realizando formación universitaria, esto es, un 92,65% del total de la plantilla, siendo un 35,97% mujeres (Gráfico 4: Distribución por sexos y nivel de estudios de la plantilla).
- Presencia desequilibrada en los puestos de responsabilidad en favor de los hombres: los 5 puestos de trabajo de nivel estratégico (1) y de nivel táctico (4), son desempeñados exclusivamente por hombres (Análisis cuantitativo de la plantilla, página 9).
- Temporalidad en el empleo por el tipo de actividad que se desarrolla. Los contratos temporales son un 58,75% del total, afectando a un 61% de mujeres y a un 57% de hombres (Condiciones de trabajo, página 19).
- Una mayor presencia de hombres que de mujeres en los procesos de contratación (Datos de contratación, página 13).
- Una política retributiva en la que no existe discriminación alguna entre mujeres y hombres por aplicación del convenio colectivo correspondiente.
- Acceso igualitario de hombres y mujeres a la formación. Las necesidades de formación específicas se definen de acuerdo con las necesidades detectadas en cada actividad y se imparten de igual manera a todas las personas. Se aprecia una carencia en la formación en materia de igualdad de oportunidades.
- Se comprueba la necesidad de disponer de un protocolo de actuación en caso de acoso sexual o por razón de sexo accesible para todas las personas de la plantilla. A raíz de las encuestas realizadas, se aprecia cierto desconocimiento sobre la existencia de este y sobre cómo proceder en caso de verse en una situación de esta índole.

6. Objetivos

Generales

- Promover una cultura organizacional comprometida con la igualdad, reflejada en sus valores, políticas y actuaciones.
- Promover la protección, el buen trato y el cuidado, favoreciendo un entorno seguro de trabajo y libre de discriminación.

Específicos

- Difundir e implementar el plan de igualdad de la Fundación Loyola-Asturias.
- Formar a la totalidad de la plantilla en temas claves relacionados con la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.
- Sensibilizar a la plantilla de la Fundación sobre el reconocimiento efectivo de la igualdad entre mujeres y hombres.
- Implementar protocolos para prevenir el acoso sexual y por razón de sexo en el centro.
- Fomentar la paridad real en los puestos de gestión y dirección de la Fundación.

7. Medidas y acciones del Plan de Igualdad

EJES	LÍNEAS	OBJETIVOS	ACCIONES	RESPONSABLE	RECURSOS	INDICADORES	EJECUCIÓN	SEGUIMIENTO
1. Institución, personas y organización	1.1. Institución comprometida con la igualdad	Elaborar, difundir y evaluar el plan de igualdad, implicando a todo el personal de la Fundación	Elaborar Plan de Igualdad	Comisión de Igualdad	Recursos propios	Elaboración por la Comisión de Igualdad	Junio 2021	Curso 21/22
			Presentar Plan de Igualdad al Patronato de la Fundación	Presidente de la Fundación	Recursos propios	Presentación en reunión del Patronato	Febrero 2022	Curso 21/22
			Presentar Plan de Igualdad al personal de la Fundación	Presidente de la Fundación	Recursos propios	Presentación a todo el personal en cada centro	Curso 2021/22	Junio 2022
			Incluir el Plan de Igualdad en el Plan de Actuación de la Fundación	Patronato de la Fundación	Recursos propios	Inclusión en Plan de Actuación 2021/22	Octubre 2021	Junio 2022
			Difundir el Plan de Igualdad de la Fundación en ámbitos externos	Patronato de la Fundación	Recursos propios	Difusión generalizada	Curso 2021/22	Junio 2022

		Diseño y desarrollo de estrategias para combatir y erradicar la violencia de género: sensibilización, prevención y atención a víctimas	• Establecer protocolos para prevenir el acoso sexual y por razón de sexo para el personal	Responsable Entorno Seguro Fundación	Recursos propios	Pregunta en la encuesta de igualdad al Personal	Curso 2021/22	Junio 2022
			• Establecer protocolos para prevenir el acoso sexual y por razón de sexo para los usuarios	Responsable Entorno Seguro Fundación	Recursos propios	Pendiente de establecer el procedimiento	En marcha	Junio 2022
		Comunicación en equidad	• Utilización de un lenguaje en el que todas las personas se sientan reconocidas y tratadas con respeto y dignidad	Patronato de la Fundación	Recursos propios	Protocolo de lenguaje inclusivo	Curso 2021/22	Junio 2022
		Valorar la creación de una figura para impulsar la igualdad de género y la no discriminación	• Establecer protocolos para prevenir el acoso sexual y por razón de sexo del personal	Responsable Entorno Seguro Fundación	Recursos propios	Pregunta en la encuesta de personal	Curso 2021/22	Junio 2022
		Asegurar la participación de hombres y de mujeres en la vida institucional	• Fomentar la equidad real en los órganos directivos de la Fundación	Patronato de la Fundación	Recursos propios	% de hombres y mujeres en los órganos de dirección y participación	Curso 2021/22	Junio 2022
		Asegurar una selección de personal igualitaria	• Adoptar la equidad de género en los procesos de selección	Patronato de la Fundación	Recursos propios	% contrataciones de hombres y mujeres	Curso 2021/22	Junio 2022

	1.2. Marco normativo actualizado	Armonización de marco normativo interno de acuerdo a la legislación existente	Incluir el Plan de Igualdad en los protocolos de cumplimiento de la Fundación	Patronato de la Fundación	Recursos propios	Protocolos de cumplimiento de la Fundación	Curso 2021/22	Junio 2022
			Aplicación de un sistema de valoración de los puestos de trabajo con perspectiva de género	Patronato de la Fundación	Recursos de la Entidad Titular para todas las obras	Auditoría Retributiva de la Fundación (conjuntamente con los colegios)	Primer Trimestre Curso 2021/22	Junio 2022
	1.3. Espacio de trabajo para la igualdad	Políticas de empleo, reconocimiento, promoción y retribución igualitarias	Adoptar la equidad de género en los procesos de selección	Patronato de la Fundación	Recursos propios	% contrataciones de mujeres y hombres	En marcha	Junio 2022
			Acceso a los puestos de responsabilidad y toma de decisiones sin discriminación de género	Patronato de la Fundación	Recursos propios	% de hombres y mujeres en los órganos de dirección y participación	Curso 2021/22	Junio 2022
	1.4. Liderazgo y puestos de dirección	Políticas afirmativas para el acceso de mujeres a puestos de dirección	Fomentar la equidad en los órganos de dirección y participación del centro	Patronato de la Fundación	Recursos propios	% de hombres y mujeres en los órganos de dirección y participación	En marcha	Junio 2022

2. Desarrollo de actividades deportivas y educativas	2.1. La perspectiva de género en el desarrollo de actividades	Diagnóstico de la oferta de actividades de la Fundación y de las relaciones entre sexos, para identificar las necesidades de cambio	Realizar un diagnóstico de la equidad de los participantes en la oferta de actividades	Coordinadores Actividades Fundación	Recursos propios	% de participantes en las actividades	Curso 2021/22	Junio 2022
			Posibilidad de equilibrar el número de alumnos y alumnas en las actividades	Coordinadores Actividades Fundación	Recursos propios	% de participantes en cada actividad por sexo	Curso 2021/22	Junio 2022
		Análisis, difusión y socialización de acciones y de buenas prácticas en igualdad que ya se realizan	Difundir las buenas prácticas en materia de igualdad que ya se realizan en algunas actividades	Coordinadores Actividades Fundación	Recursos propios	Publicación en medios externos (web colegios...)	En marcha	Junio 2022
	2.2. Capacitación sobre temas clave de y para la igualdad	Diagnóstico sobre necesidades de capacitación del personal para participar de manera en la construcción de una Fundación comprometida con la igualdad	Estudiar posibilidades de formación y sensibilización para el personal de la Fundación (colaboración con los colegios)	Patronato de la Fundación	Recursos propios y externos	% de personas que reciben formación en materia de igualdad	Curso 2021/22	Junio 2022
		Organizar espacios de formación especializada en materia legislativa, administrativa, etc. según necesidades	Estudiar posibilidades de formación para el personal de la Fundación (colaboración con los colegios)	Patronato de la Fundación	Recursos propios y externos	% de personas que reciben formación en materia de igualdad	Curso 2021/22	Junio 2022

	2.3. Formación y acompañamiento para superar la violencia de género	Contar con espacios o recursos que aseguren que las personas que buscan superar una situación o experiencia de violencia puedan hacerlo (asesoría psicológica)	• Establecer protocolos para prevenir el acoso sexual y por razón de sexo para el personal (Responsable de Entorno Seguro)	Patronato de la Fundación	Recursos propios	Pregunta en la encuesta de igualdad al personal	Curso 2021/22	Junio 2022
--	--	---	--	---------------------------	------------------	---	---------------	------------

8. Seguimiento y revisión

Los objetivos y acciones recogidos en el Plan de Igualdad de la Fundación Loyola-Asturias requieren de un proceso de seguimiento y evaluación que mida el cumplimiento de las actuaciones planteadas y su impacto en la plantilla. El seguimiento es el instrumento necesario para detectar obstáculos y necesidades y, en su caso, para el reajuste de las acciones.

El seguimiento y revisión del Plan de Igualdad lo llevará a cabo la Comisión de Seguimiento que se reunirá para trabajar en la consecución de las acciones previstas según el calendario establecido en el Plan y a la finalización del período de vigencia del mismo.

La Comisión de Seguimiento del Plan de Igualdad estará formada por las mismas personas que han formado parte de la Comisión Negociadora.

Las funciones encomendadas a la Comisión de Seguimiento del Plan de Igualdad son:

- Seguimiento del cumplimiento de las medidas previstas en el Plan.
- Participación y asesoramiento en la forma de adopción de las medidas con facultades deliberativas.
- Evaluación de las diferentes medidas realizadas.
- Elaboración de un informe anual que reflejará el avance respecto a los objetivos de igualdad dentro de la Fundación, con el fin de comprobar la eficiencia de las medidas puestas en marcha para alcanzar el fin perseguido y proponer, en su caso, medidas correctoras.
- Proposición de medidas correctoras para el mejor cumplimiento de los objetivos a la vista de la efectividad de las medidas concretas adoptadas.
- En caso de desacuerdo, la Comisión de Seguimiento podrá acudir a los procedimientos y órganos de solución autónoma de conflictos.

Al final de la vigencia del Plan de Igualdad, la Comisión de Seguimiento elaborará un Informe Final con el objetivo de:

- Conocer el modo de ejecución de cada acción y su consecución o no con respecto a los objetivos establecidos inicialmente.
- Informar del grado de cumplimiento del Plan.
- Conocer el impacto del Plan en la plantilla de la Fundación.
- Obtener datos e información suficiente a través de los informes y análisis realizados durante la vigencia del Plan de Igualdad.

Para la consecución de todos los objetivos y de las acciones indicadas en el Plan de Igualdad, por parte de la Fundación Loyola-Asturias se pondrán a disposición todos los recursos necesarios, tanto medios económicos como medios humanos.

9. Calendario de actuaciones, en la que se refleje, la implantación, seguimiento, revisión y evaluación del plan

El Plan de Igualdad se presenta al Patronato de la Fundación Loyola-Asturias y a toda la plantilla de la Fundación. La Comisión de Seguimiento hará una revisión anual del Plan de Igualdad al final de cada curso escolar, así como al final de su vigencia.

El cuadro comprensivo de las medidas y acciones del Plan de Igualdad incluye para cada objetivo y cada acción concreta los responsables, los recursos previstos para dar cumplimiento a las acciones, los indicadores para el análisis de su implantación y las fechas de ejecución y seguimiento (cronograma).

Con carácter anual se llevará a cabo igualmente una recopilación de información referida a las condiciones laborales y de empleo desagregada por sexos, con el fin de testar variaciones en la plantilla.

Con la información obtenida, cada año, se realizará un informe con las propuestas de mejora para el año siguiente.

Eje	Línea	Objetivo	Ejecución	Seguimiento
1. Institución, personas y organización	1.1. Institución comprometida con la igualdad	Elaborar, difundir y evaluar el plan de igualdad, implicando a todo el personal de la Fundación	Curso 21/22	Junio 22
		Diseño y desarrollo de estrategias para combatir y erradicar la violencia de género: sensibilización, prevención y atención a víctimas	Curso 21/22	Junio 22
		Comunicación en equidad	Curso 21/22	Junio 22
		Valorar la creación de una figura para impulsar la igualdad de género y la no discriminación	Curso 21/22	Junio 22
		Asegurar la participación de hombres y mujeres en la vida institucional	Curso 21/22	Junio 22
		Asegurar una selección de personal igualitaria	Curso 21/22	Junio 22
	1.2. Marco normativo actualizado	Armonización del marco normativo interno de acuerdo a la legislación vigente	Curso 21/22	Junio 22
	1.3. Espacio de trabajo para la igualdad	Políticas de empleo, reconocimiento, promoción y retribución igualitarias	Curso 21/22	Junio 22
	1.4. Liderazgo y puestos de dirección	Políticas afirmativas para el acceso de mujeres a puestos de dirección	Curso 21/22	Junio 22
2. Desarrollo actividades deportivas y educativas	2.1. La perspectiva de género en el desarrollo de actividades	Diagnóstico de la oferta de actividades y de las relaciones entre sexos, para identificar necesidades de cambio	Curso 21/22	Junio 22
		Análisis, difusión y socialización de acciones y buenas prácticas en igualdad que se realizan	Curso 21/22	Junio 22
	2.2. Capacitación sobre temas clave de y para la igualdad	Diagnóstico sobre necesidades de capacitación del personal en materia de igualdad	Curso 21/22	Junio 22
		Organizar espacios de formación especializada en materia legislativa, administrativa, etc...	Curso 21/22	Junio 22
	2.3. Formación y acompañamiento para superar la violencia de género	Contar con espacios o recursos que aseguren que las personas que buscan superar una situación o experiencia de violencia puedan hacerlo	Curso 21/22	Junio 22

10. Procedimiento de modificación del Plan de Igualdad y de resolución de discrepancias

Las medidas contempladas en el Plan de Igualdad de la Fundación Loyola-Asturias podrán modificarse a lo largo de toda su vigencia con el fin de añadir, reorientar, corregir o incluso dejar sin aplicación alguna medida.

De igual forma, en todos aquellos supuestos en los que se pueda detectar alguna falta de adecuación del Plan de Igualdad a los requisitos legales o reglamentarios que se exijan o sus modificaciones, se procederá a su rectificación.

En cualquiera de estos supuestos, la parte a cuya instancia se solicite la modificación, bien sea la propia Fundación o la Comisión de Igualdad, lo pondrá en conocimiento de la otra parte con el fin de consensuar la modificación del Plan de Igualdad.

Todas las modificaciones que se realicen se deberán incluir en un documento anexo al Plan, que tendrá por título "Modificaciones". Y se recogerá como una nueva versión del Plan de Igualdad de la Fundación Loyola-Asturias, conteniendo la fecha en la que se hubiera producido.

De la misma manera se procederá cuando los cambios afecten a las personas que forman parte de la Comisión de Igualdad. De igual forma, todas aquellas medidas que no puedan ejecutarse en el plazo previsto, se incorporarán automáticamente al siguiente curso junto con el resto de medidas planificadas.

Sin perjuicio de todos los supuestos anteriores que se contemplan de manera específica, el Plan de Igualdad de la Fundación Loyola-Asturias deberá de ser revisado, en todo caso, si concurren las circunstancias previstas en el art. 9.2 del R.D. 901/2020, de 13 de octubre:

- a) Cuando deba hacerse como consecuencia de los resultados del seguimiento y evaluación previstos en el apartado 8 del presente Plan de Igualdad.
- b) Cuando se ponga de manifiesto su falta de adecuación a los requisitos legales y reglamentarios o su insuficiencia como resultado de la actuación de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social.
- c) 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 retributivos, incluidas las inaplicaciones de convenio y las modificaciones sustanciales de condiciones de trabajo o las situaciones analizadas en el diagnóstico de situación que haya servido de base para su elaboración.
- 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 ser preciso modificar el Plan de Igualdad, las modificaciones serán acordadas por la Comisión de Seguimiento, que acometerá los trabajos que resulten necesarios de actualización del diagnóstico y de las medidas.

Las discrepancias producidas en el seno de la Comisión de Seguimiento, dentro de las actuaciones de evaluación, seguimiento, revisión o aplicación del Plan de Igualdad, siempre y cuando respecto a la

resolución de las mismas no se alcance al menos una mayoría simple en el seno de la propia Comisión, se podrán solventar de acuerdo con el procedimiento de conciliación regulado en el VI Acuerdo sobre Solución Autónoma de Conflictos Laborales (Sistema Extrajudicial) o acuerdo que le sustituya.

11. Auditoría retributiva

11.1. Presentación y marco legal de la auditoría retributiva

La obligación de la auditoría retributiva se aplica a todas las empresas que tienen a su vez la obligación de tener un Plan de Igualdad como es el supuesto de la Fundación Loyola-Asturias. La presente auditoría retributiva tendrá la misma vigencia que el Plan de Igualdad del que forma parte y se incorpora al mismo con la finalidad de dar respuesta a sus obligaciones y requerimientos legales.

De acuerdo con el artículo 8.2. d) 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, los planes de igualdad deberán incorporar, dentro de su contenido mínimo, los *“Resultados de la auditoría retributiva, así como su vigencia y periodicidad en los términos establecidos en el Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres”*.

Esta auditoría, que tendrá la misma vigencia que el plan, y se realizará periódicamente cada vez que este se renueve, se desarrolla conforme con lo establecido por el Estatuto de los Trabajadores, en su artículo 28.2, y concretado por el artículo 8 del Real Decreto Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres, que entró en vigor el 14 de abril de 2021, y en relación con el concepto desarrollado en el artículo 4 de este Real Decreto, que alude al término *“trabajo de igual valor”*, definido por el Estatuto de los Trabajadores en los siguientes términos: *“Un trabajo tendrá igual valor que otro cuando la naturaleza de las funciones o tareas efectivamente encomendadas, las condiciones educativas, profesionales o de formación exigidas para su ejercicio, los factores estrictamente relacionados con su desempeño y las condiciones laborales en las que dichas actividades se llevan a cabo en realidad sean equivalentes”*.

El Instituto de la Mujer y para la Igualdad de Oportunidades, en colaboración con las organizaciones sindicales y empresariales más representativas, elaborará una guía técnica con indicaciones para la realización de auditorías retributivas con perspectiva de género (D.A. 3ª Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre), hasta su publicación hemos de entender necesario cumplir con los requisitos de contenido citados.

11.2. Comisión de Igualdad

Con la finalidad de acordar la presente auditoría retributiva, en fecha 25 de enero de 2022 se reúne la Comisión Negociadora del Plan de Igualdad acordando el presente diagnóstico de situación y su plan de actuación acorde al diagnóstico.

11.3. Ámbito personal, territorial y temporal

La presente auditoría retributiva se incorpora al presente Plan de Igualdad, extendiendo su aplicación y vinculación a la totalidad de los y las trabajadoras pertenecientes a la Fundación Loyola- Asturias, cuyo ámbito territorial se extiende a la Comunidad Autónoma del Principado de Asturias.

Su entrada en vigor se produce al día siguiente de su firma y tendrá una vigencia de 4 años.

11.4. Diagnóstico de la auditoría retributiva: metodología, análisis del diagnóstico y conclusiones

11.4.1. Metodología

El objetivo de esta AUDITORIA SALARIAL es obtener información suficiente y veraz sobre esos factores desencadenantes de la diferencia retributiva entre mujeres y hombres que nos permitan identificar posibles desigualdades para poder corregirlas, es decir, detectar los puntos de mejora a partir de las posibles desigualdades para promover e impulsar la igualdad retributiva, con relación al:

- sistema retributivo.
- sistema de promoción

Para la elaboración del diagnóstico se ha recogido información de la situación retributiva en la empresa, y para su realización el diagnóstico requiere:

1. La evaluación de los puestos de trabajo, establecido en el art. 4 del Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, tanto con relación al sistema retributivo como con relación al sistema de promoción de la empresa.
2. La valoración de puesto de trabajo tiene por objeto realizar una estimación global de todos los factores que concurren o pueden concurrir en un puesto de trabajo, debiendo ponderar los mismos y considerarlos de forma objetiva y acordes a la actividad laboral.
3. La valoración debe referirse a cada una de las tareas y funciones de cada puesto de trabajo, de forma que sea lo más adecuada posible a la organización.
4. Es necesario tener en cuenta otros factores desencadenantes de las diferencias retributivas, y de las desigualdades de las medidas de conciliación y corresponsabilidad en las empresas, así como dificultades en su promoción profesional que no pudieran ser justificadas.

11.4.2. Análisis del diagnóstico

Como parte del Plan de igualdad, se deben incorporar los datos necesarios para la comprobación de que el sistema retributivo de la empresa cumple con el principio de igualdad retributiva, y que permita identificar las necesidades existentes con la finalidad de corregirlas tendentes a garantizar esta igualdad. Para ello procedemos al análisis de la valoración de puestos de trabajo y el sistema retributivo.

TRANSPARENCIA RETRIBUTIVA

Analizaremos salarios y complementos del Registro retributivo, desagregados por sexo y distribuidos por grupos profesionales según convenio colectivo de Enseñanza no reglada, donde se muestran los valores medios normalizados de salarios y complementos salariales. En el caso de las percepciones extrasalariales no se incluyen en el registro de retribuciones normalizadas.

PROMEDIO RETRIBUCIONES NORMALIZADAS Grupo Profesional según Convenio Colectivo	TOTALES								
	Salario			Complementos Salariales			Total Retribuciones		
	M	H	%	M	H	%	M	H	%
PROFESOR TITULAR	10.952,13	12.669,47	13,55	2.551,41	2.379,18	-7,24	13.503,54	15.048,65	10,27
PROFESOR AUXILIAR	11.061,04	11.258,37	1,75	2.263,06	3.143,09	28,00	13.324,10	14.401,46	7,48
JEFE ADMINISTRACIÓN		14.338,40			10.635,72			24.974,12	
OFICIAL ADMINISTRACIÓN		11.704,20			1.623,84			13.328,04	
AUXILIAR ADMINISTRACIÓN		10.271,74			1.024,80			11.296,54	
SERVICIOS GENERALES	10.271,76	10.271,74		3.758,45	3.407,81	-10,29	14.030,21	13.679,55	-2,56
TITULADO NO DOCENTE	15.361,04			3.479,88			18.840,92		
MONITOR ANIMADOR	10.271,76	10.319,29	0,46	1.720,80	2.001,73	14,03	11.992,56	12.321,02	2,67

En los puestos en los que no hay personas de distinto sexo no es posible realizar un análisis retributivo, como es el caso de Jefe de administración, oficial de administración, auxiliar de administración y titulado no docente.

La BRECHA SALARIAL DE GÉNERO es la diferencia entre las retribuciones de las mujeres y de los hombres causadas por factores diversos, más allá de una simple discriminación salarial, como, por ejemplo, la reducción de jornada o un complemento por antigüedad.

Es necesario justificar cuando la diferencia de las retribuciones totales sea superior al 25%, en este caso no se encuentra dicha brecha.

SISTEMA DE VALORACIÓN DE PUESTOS

Analizaremos los puestos de trabajo del sistema organizativo de la empresa que nos 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 (anexo I).

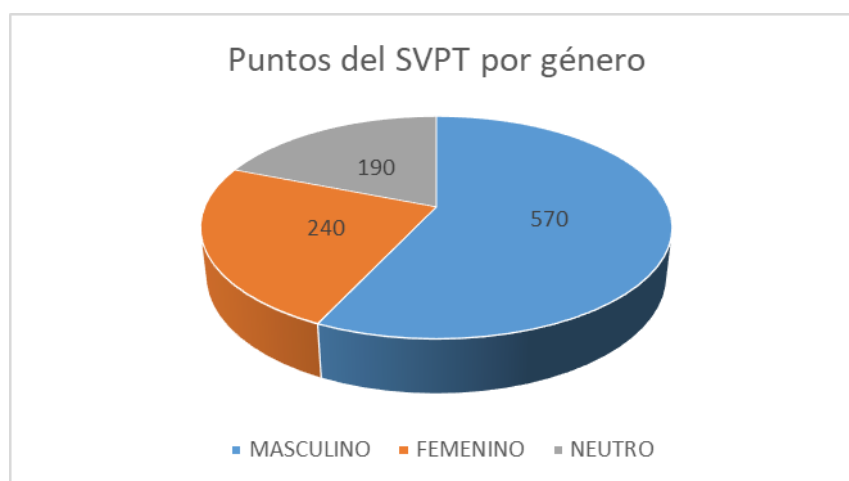
Hemos optado por este sistema ya que existe amplio consenso sobre su idoneidad y constaría, en síntesis, de los siguientes pasos:

- 1º. Selección de factores de valoración: conocimientos y aptitudes, responsabilidades esfuerzos y condiciones de trabajo.

Se ponderan cada una de las áreas y sus factores, y se atiende si el factor se atribuye, en el contexto de su organización, habitualmente a mujeres, a hombres, o a ambos indistintamente:

ÁREA	Ponderación	Factor	Ponderación	Género
Conocimiento	30%	Formación académica	40%	MASCULINO
		Experiencia	30%	MASCULINO
		Idioma	10%	NEUTRO
		Competencia digital	20%	NEUTRO
Responsabilidad	40%	Supervisión personas	60%	MASCULINO
		Organización trabajo	40%	FEMENINO
Esfuerzo	20%	Físico	60%	MASCULINO
		Psicológico-Emocional	40%	FEMENINO
Condiciones	10%	Festivos-Fin de semana	50%	NEUTRO
		Viajes-Desplazamientos	50%	NEUTRO

Como resultado hemos obtenido un sistema de valoración de puestos con perspectiva de género y podemos ver la distribución de las puntuaciones en función de si el factor ha sido identificado como masculino, femenino o neutro en la organización:



2º. Se establecen los niveles para cada factor, y se asigna a cada nivel de exigencia para su realización, un número de puntos determinado que se tendrá que puntuar en cada puesto de trabajo:

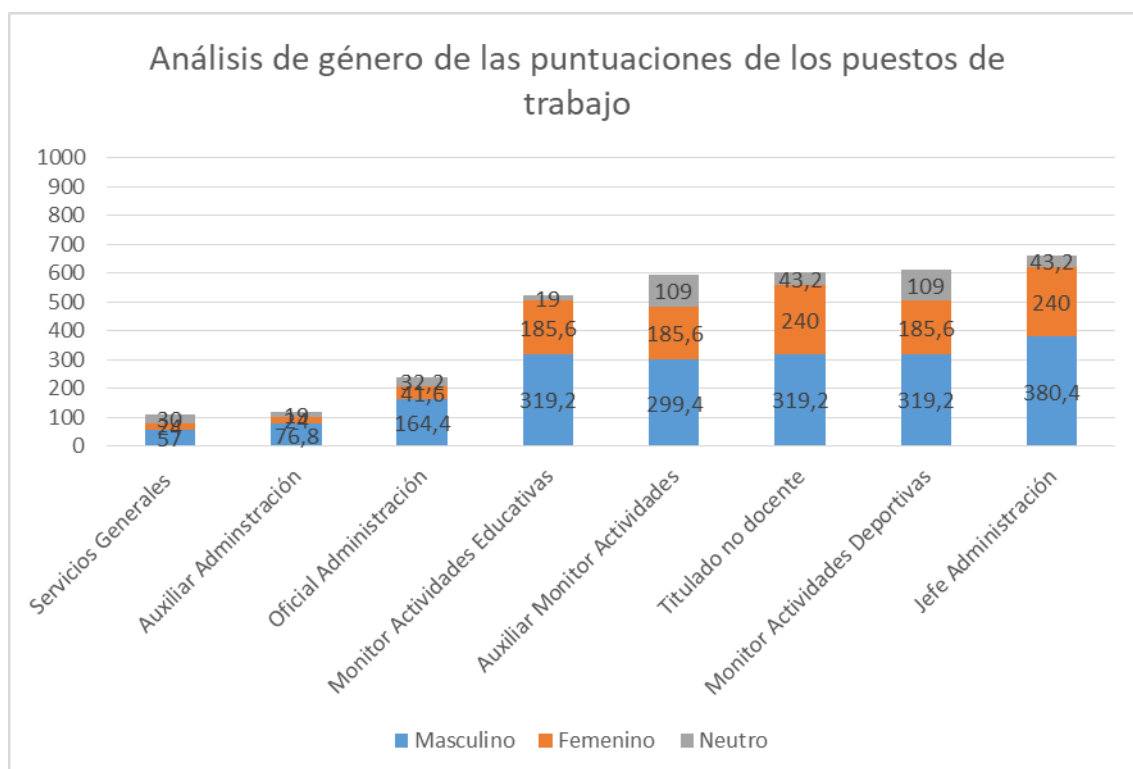
ÁREA	CONOCIMIENTO Y APTITUDES	RESPONSABILIDAD	ESFUERZO	CONDICIONES DE TRABAJO
------	--------------------------	-----------------	----------	------------------------

Factor	Formación académica	Experiencia	Idioma	Competencia digital	Supervisión de personas	Organización Trabajo	Físico	Psicológico-Emocional	Festivos	Viajes
Nivel 0	Formación básica	Hasta 1 año	No aplica	bajo	Sin responsabilidad de supervisión	Sin responsabilidad de organizar	Bajo	Baja	Nunca	Nunca
Nivel 1	Formación media	De 1 a 5 años	Segundo idioma nivel medio	medio	Supervisión hasta 10 personas	Organización hasta 10 personas	Medio	Media	Puntualmente	Puntualmente
Nivel 2	Formación alta	más de 5 años	Segundo idioma nivel alto	alto	Supervisión sobre más de 10 personas	Organización sobre más de 10 personas	Alto	Alta	Frecuente	Frecuente

3º. Se asigna a cada puesto de trabajo un nivel por cada factor y se obtiene un ranking de puestos, donde cada uno obtiene la puntuación resultado de la suma de todos los factores puntuados:

Clasificación profesional:			
Nombre Puesto	Grupo por Convenio Colectivo	Departamento	Puntos
Auxiliar Administración	AUXILIAR ADMINISTRACIÓN	ADMINISTRACIÓN	119,8
Servicios Generales	SERVICIOS GENERALES	SERV. GENERALES	111
Monitor Actividades Deportivas	MONITOR ANIMADOR	ACTIVIDADES	613,8
Auxiliar Monitor Actividades	PROFESOR AUXILIAR	ACTIVIDADES	594
Oficial Administración	OFICIAL ADMINISTRACIÓN	ADMINISTRACIÓN	238,2
Monitor Actividades Educativas	PROFESOR TITULAR	ACTIVIDADES	523,8
Jefe Administración	JEFE ADMINISTRACIÓN	ADMINISTRACIÓN	663,6
Titulado no docente	TITULADO NO DOCENTE	SERV. GENERALES	602,4

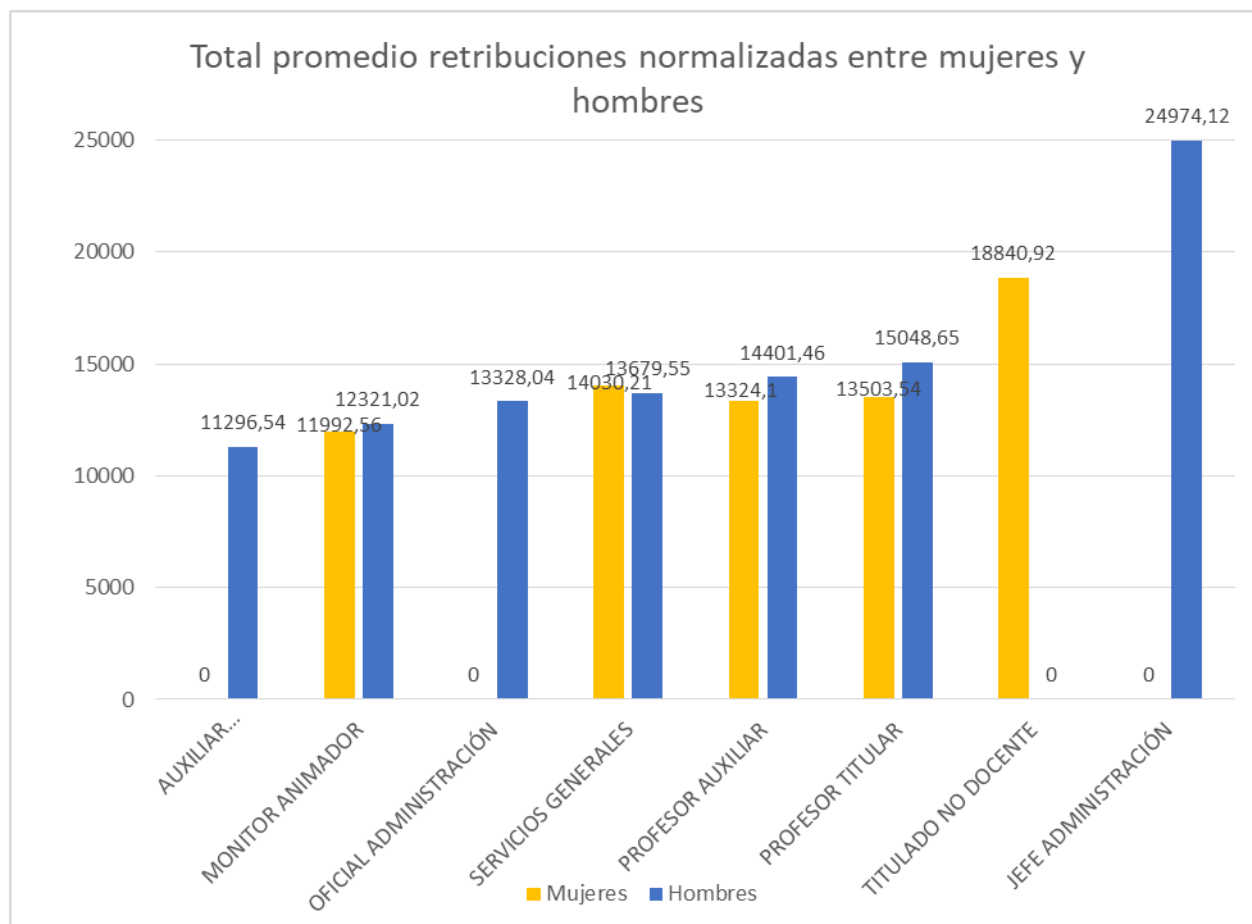
La distribución de los puestos de trabajo en función de las puntuaciones de los factores masculinos, femeninos o neutros se refleja a continuación:



Hemos obtenido un sistema de valoración de puestos con perspectiva de género que nos ha identificado cada uno de los puestos de trabajo de la empresa en función a la puntuación de sus factores y que se corresponden con los puestos según el grupo profesional del Convenio Colectivo. Por lo que no se han identificado puestos de igual valor en las puntuaciones.

Nombre Puesto	Clasificación profesional: Grupo según Convenio	Salario Base según Convenio	Puntos
Auxiliar Administración	AUXILIAR ADMINISTRACIÓN	10271,74	119,8
Servicios Generales	SERVICIOS GENERALES	10271,76	111
Monitor Actividades Deportivas	MONITOR ANIMADOR	10271,76	613,8
Auxiliar Monitor Actividades	PROFESOR AUXILIAR	11258,35	594
Oficial Administración	OFICIAL ADMINISTRACIÓN	11704,2	238,2
Monitor Actividades Educativas	PROFESOR TITULAR	12669,48	523,8
Jefe Administración	JEFE ADMINISTRACIÓN	14338,44	663,6
Titulado no docente	TITULADO NO DOCENTE	15361,04	602,4

El total de las retribuciones normalizadas desagregadas por sexo, tienen en cuenta el salario base y los complementos salariales, para que nos permitan identificar posibles brechas salariales en el sistema retributivo.



11.4.3. Conclusiones

- En el análisis del promedio de las retribuciones normalizadas no se ha obtenido brecha salarial significativa que supere el 25%.
- El sistema de valoración de puestos no ha identificado puestos de igual valor, por el contrario coinciden con la clasificación profesional del Convenio Colectivo.
- El ranking de las puntuaciones obtenidas en el sistema de valoración se adecúa a los puestos de trabajo una vez tenido en cuenta los complementos salariales en las retribuciones.
- No se han identificado factores desencadenantes de la brecha salarial.
- 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 en la empresa.

11.5. Objetivos, medidas y acciones de la auditoría retributiva

EJES	LÍNEAS	OBJETIVOS	ACCIONES	RESPONSABLE	RECURSOS	INDICADORES	EJECUCIÓN	SEGUIMIENTO
Auditoría retributiva	Espacio de trabajo para la igualdad	Políticas de empleo, reconocimiento, promoción y retribución igualitarias	Revisión de la brecha salarial	Dirección / Jefe de Administración	Recursos propios	Índices de la brecha salarial	Anualmente	Junio 2022
		Garantizar el principio de igual retribución por trabajos iguales y/o de igual valor	Revisar periódicamente las tablas salariales para detectar, en caso de haberlos, errores que pudieran llevar a desigualdades en el salario entre hombres y mujeres. Se realizará un seguimiento de valores medios de los salarios y los complementos según sexo y categorías profesionales o puestos de igual valor	Dirección / Jefe de Administración	Recursos propios	Revisión del Registro retributivo con los datos de valores medios	Trimestralmente	Septiembre 2022

11.6. Calendario de actuaciones, implantación, seguimiento, revisión y evaluación de la auditoría retributiva

Siguiendo las líneas del Plan de Igualdad, la Comisión de Seguimiento hará una revisión anual al final de cada curso escolar, así como al final de su vigencia.

El cuadro comprensivo de las medidas y acciones de la Auditoría Retributiva incluye para cada objetivo y cada acción concreta los responsables, los recursos previstos para dar cumplimiento a las acciones, los indicadores para el análisis de su implantación y las fechas de ejecución y seguimiento (cronograma).

Con la información obtenida, cada año, se realizará un informe con las propuestas de mejora para el año siguiente.